

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ

**В. М. КОВАЛЬОВ, В. С. РИЖИКОВ,
О. Л. ЄСЬКОВ, І. М. ЧЕРНЕНКО, О. А. АТАЄВА**

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

*За редакцією
професора, д-ра екон. наук В.М. Ковальова*

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



Київ–2006

УДК 331(075.8)
ББК 65.9 (4УКР)261.8я73
Е 45

*Гриф надано
Міністерством освіти і науки України
Лист №14/18.2-1039 від 20.3. 2004 року*

Рецензенти:

І. П. Тулєєв – доктор економічних наук, професор, завідувач відділу регіональної економіки (Інститут економіки промисловості Національної академії наук України);

Н. Д. Прокопенко – доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник (Інститут економіки промисловості Національної академії наук України);

А. А. Рум'янцев – доктор технічних наук, професор кафедри «Менеджмент» (Донбаська державна машинобудівна академія).

**Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л.,
Черненко І.М., Атаєва О.А.**

Е45 Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В. М. Ковальова. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 256 с.

ISBN 966-364-267-X

Навчальний посібник розрахований на студентів і слухачів вищих навчальних закладів, які вивчають дисципліну «Економіка праці і соціально-трудові відносини». У ньому враховуються вимоги навчально-професійної програми підготовки бакалаврів, фахівців і магістрів напрямку 0501 «Економіка і підприємство».

У посібнику відображені підходи, поняття і терміни, які використовуються в блоці головних законів і нормативних документів, що регулюють господарську діяльність підприємств України. Враховано теоретичні положення, які з'явилися в економічній літературі за останні роки, досвід вітчизняних та зарубіжних підприємств, використані авторські розробки, присвячені розвитку соціально-економічних відносин у сучасному суспільстві.

ISBN 966-364-267-X

© Ковальов В.М., Рижиков В.С., 2006
© Єськов О. Л., Черненко І.М., Атаєва О. А., 2006
© Центр навчальної літератури, 2006.

ЗМІСТ

ВВЕДЕННЯ	6
1. Праця як сфера життєдіяльності і основний фактор виробництва	8
1.1. Технологічний зміст праці	8
1.2. Суспільний характер праці як економічна категорія	12
2. Трудові ресурси і трудовий потенціал	16
2.1. Трудові ресурси: зміст, показники, методи виміру	16
2.2. Персонал підприємства	20
2.3. Трудовий потенціал. Зміст, склад, методи визначення	29
2.4. Методи економічного стимулювання ефективного використання трудового потенціалу	39
3. Система соціально-трудова відносин в суспільстві	45
3.1. Особливості соціально-трудова відносин	45
3.2. Трудові конфлікти і методи їх вирішення	49
4. Механізм функціонування системи соціально-трудова відносин	53
4.1. Фактори, що визначають розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві	53
4.2. Основні напрями соціального захисту і соціальні гарантії у сфері праці	55
4.3. Соціальне партнерство	57
5. Організація праці	62
5.1. Організація суспільної праці	62
5.2. Організація праці на підприємстві. Зміст і складові елементи	62

5.3. Розрахунок економічної ефективності від заходів по удосконаленню організації праці	74
6. Нормування праці	79
6.1. Зміст нормування праці. Її завдання і функції	79
6.2. Робочий час як об'єкт нормування. Класифікація і методи його вивчення	79
6.3. Способи вивчення внутрішньозмінних витрат робочого часу	84
6.4. Види норм праці	90
6.5. Методи встановлення норм часу виробітку в трудовому процесі	91
6.6. Нормування праці у виробництві	95
6.7. Методи встановлення норм виробітку	101
6.8. Якість норм праці	105
6.9. Нормування праці підсобних робітників, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців	112
6.10. Аналіз виконання норм і порядок їх перегляду	114
6.11. Особливості нормування праці в умовах ринкових відносин	116
7. Політика доходів і оплати праці в ринковому виробництві	121
7.1. Рівень життя і сукупний дохід сім'ї	121
7.2. Теоретичні передумови визначення соціально-економічного рівня заробітної плати	125
7.3. Зміст заробітної плати і її функції	132
7.4. Тарифна система	139
7.5. Форми і система оплати праці	145
7.6. Оплата праці в управлінні виробництвом	150
7.7. Системи преміювання	151
7.8. Методи розподілу колективної премії в бригадах	155
7.9. Структура заробітної плати і планування її рівня	165
7.10. Мотивація трудової діяльності	168
7.11. Сучасні теорії мотивації	172
7.12. Досвід розвинутих країн в організації стимулювання праці	176
7.13. Державне регулювання заробітної плати	181
8. Ефективність і продуктивність праці, її планування	185
8.1. Зміст і критерії оцінки ефективності праці	185
8.2. Продуктивність праці і методи її виміру	190
8.3. Резерви і фактори підвищення продуктивності праці	198
8.4. Планування продуктивності праці і чисельності працюючих	200

9. Ринок праці	207
9.1. Зміст і структура ринку праці	207
9.2. Зайнятість на ринку праці: зміст і форми	210
9.3. Сегменти ринку праці	213
9.4. Попит та пропозиція на ринку праці	216
9.5. Безробіття	218
9.6. Державна політика у сфері зайнятості.	219
9.7. Міграція населення	222
9.8. Проблеми зайнятості населення і безробіття в Україні	225
10. Аналіз, звітність та аудит у сфері праці	230
10.1. Трудові показники та їх елементи	230
10.2. Звітність та аудит у сфері праці	232
11. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин	232
11.1. Дослідження соціально-економічних відносин у сфері праці. Зміст, мета і завдання.	238
11.2. Особливості методів вирішення соціально-економічних проблем праці в ринкових умовах	241
11.3. Державне регулювання соціально-трудових відносин та їх удосконалення	243
12. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	247
12.1. Міжнародна організація праці і її вплив на розвиток соціально-трудових відносин в Україні.	247
12.2. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	249
ЛІТЕРАТУРА	252

Введення

Економіка праці і соціально-трудові відносини як самостійна дисципліна вивчає закономірності і способи формування та ефективного використання трудових ресурсів у процесі їх функціонування. Предметом її вивчення є суспільна праця, її організація і соціально-економічні результати та наслідки, а також форми і методи практичного застосування законів прояву суспільної праці в конкретному виробництві. У цьому аспекті економіка праці і соціально-трудові відносини пов'язані з багатьма іншими галузями економічної науки, наприклад, з економічною теорією, організацією виробництва, економікою підприємства, мікроекономікою, статистикою та ін.

Метою дисципліни є формування системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізм забезпечення ефективності і продуктивності праці, а також розвиток соціально-трудових відносин в Україні.

Завданням курсу економіки праці і соціально-трудових відносин є надбання студентами умінь і навичок у справі забезпечення ефективності використання ресурсів праці і моніторингу соціально-трудових відносин.

Варто також розрізняти працю живу, яка передбачає функціонування робочої сили у виробництві, і працю уречевлену, минулу працю, вже втілену в створених продуктах праці. Первинною є жива праця, здатна кристалізуватися в конкретних споживчих вартостях і перетворюватися в працю уречевлену. Уречевлену працю вивчають такі галузі економічної науки, як економіка підприємства, статистика, мікроекономіка та інші.

Жива конкретна праця у взаємозв'язку з факторами виробництва, що визначають рівень її затрат, є предметом вивчення курсу економіки праці і соціально-трудових відносин. Така праця, у свою чергу, класифікується за такими ознаками:

- способом виконання: розумова і фізична;
- рівнем технічної оснащеності: ручна, механізована, автоматизована, комп'ютеризована;

- галузевою ознакою: сільськогосподарська, будівельна, промислова і т.д.;
- рівнем кваліфікації: кваліфікована, некваліфікована;
- ступенем складності: проста, складна;
- умовами праці: підземна, на шахтній поверхні, у гарячих або звичайних умовах: зі шкідливими або дуже шкідливими умовами;
- тяжкістю: важка, легка;
- статтю: чоловіча, жіноча.

Звідси основними питаннями економіки праці і соціально-трудових відносин є:

— праця як сфера життєдіяльності і головний фактор виробництва;

— трудові ресурси і трудовий потенціал на різних рівнях управління ними;

— соціально-трудові відносини і механізм функціонування системи соціально-трудових відносин, а також соціальне партнерство;

— ринок праці і його регулювання, соціально-трудові відносини зайнятості;

— організація і нормування праці;

— ефективність і продуктивність праці, її планування;

— політика доходів і оплата праці;

— аналіз, звітність та аудит у сфері праці;

— моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент дослідження, регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин;

— міжнародне регулювання соціально-трудових відносин.

ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ І ОСНОВНИЙ ФАКТОР ВИРОБНИЦТВА

1.1. Технологічний зміст праці

Праця відіграє винятково важливу роль у розвитку людського суспільства. Завдяки праці накопичено потенціал продуктивних сил, суспільні багатства, сформовано сучасну цивілізацію. Прогрес людства неможливий без праці.

Праця була і залишається найважливішим фактором життєдіяльності людини.

За своїм конкретним змістом праця є активним процесом діяльності людини, спрямованої на виробництво суспільно корисних, споживчих продуктів: матеріальних або духовних. Отже, технічний прояв праці у виробництві відображає її зміст, під яким розуміється сукупність трудових функцій працівників. Зміст праці визначає її відмінності не лише за трудовими функціями, а й за видами: фізична, розумова, управлінська і виконавча, проста і складна та інші види. Зміст праці виражається також змістовністю: ступенем складності, різноманітністю функцій, насиченістю, інтелектуальністю. Фактором змісту є продуктивні сили, що розвиваються в результаті науково-технічної революції.

З технічної точки зору — процес праці є свідомою, доцільною діяльністю людей, за допомогою якої вони видозмінюють сили природи, пристосовуючи їх до задоволення своїх потреб. Результатом трудової діяльності може бути виробництво споживчих товарів і послуг або засобів, необхідних для їх виробництва. Ним можуть бути також виробництво енергії, засобів інформації, ідеологічних продуктів, а також дії управлінських і організаційних технологій. При цьому необхідність і спрямованість трудової діяльності задаються людині суспільством, тому за своєю природою вона є суспільно необхідною і визнаною. У процесі праці робоча сила може функціонувати за наявності таких трьох компонентів: предметів праці, засобів праці і людей як суб'єктів праці.

Основними елементами праці є: сама праця, засоби праці, предмети праці. Праця є процесом функціонування робочої сили.

Революціонізуючим елементом технологічного удосконалення праці є засоби і предмети праці.

Предметом праці є речовина природи, на яку людина впливає цілеспрямовано за допомогою засобів праці. Предмети праці утворюють матеріальну основу продукту і підрозділяються на основні і допоміжні матеріали. До предметів праці відноситься все те, що добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання і т.д. В умовах науково-технічного прогресу створюються нові, відсутні в природі матеріали із задалегідь заданими властивостями.

До засобів праці відносяться знаряддя праці і робоче місце, за наявності і за допомогою яких людина впливає на предмети праці, перетворюючи них у необхідний для споживання продукт.

Саме розвиток засобів і предметів праці визначив три історичні епохи:

— доіндустріальну, що тривала тисячоліття. Характерним для цієї епохи є ручне виробництво.

— індустріальну, що продовжувалась століття (друга половина XIX і перша половина XX століття). Для цієї епохи характерне зародження, розвиток і удосконалення великого машинного виробництва. Значного поштовху розвитку цієї епохи надала науково-технічна революція, пов'язана із впровадженням у виробництво атомної енергії, автоматизації і винайденням синтетичних матеріалів.

— постіндустріальну (друга половина XX і XXI століття). Розвиток продуктивних сил цієї епохи характеризується комп'ютеризацією виробництва, комплексною автоматизацією, розвитком біотехнологій обробки нових матеріалів. Характерною її рисою всеохоплююча інформатизація всіх сфер діяльності.

Необхідно також мати на увазі, що в процесі праці на людину впливає велика кількість зовнішніх виробничих і невиробничих факторів, сукупність яких називають умовами праці. До них належить сукупність елементів виробничого середовища, які впливають на працездатність, здоров'я людини.

Психофізичні фактори праці дозволяють удосконалювати організацію праці, встановлювати раціональні режими праці і відпочинку, поліпшувати умови праці, удосконалювати її стимулювання і поліпшувати соціально-психологічний клімат у колективі.

Умови праці формуються і визначаються типом і рівнем техніки, технології й організації виробництва. До них відносять природні, санітарно-гігієнічні умови, виробниче середовище, можливість повноцінного відпочинку, умови побуту і т.д.

Слід враховувати, що трудовий процес є не механічним поєднанням трьох його основних компонентів: предметів праці, її засобів і умов, а органічна єдність, основним елементом якої є суб'єкт трудової діяльності, носій і власник робочої сили — сама людина і її трудова діяльність. Людині як суб'єкту праці властиві індивідуально-психологічні і фізіологічні особливості, рівень знань, індивідуальна кваліфікація, уміння, навички та ін. Однією із умов праці має бути її техніко-технологічне оснащення: енергооснащеність, технічна оснащеність, техніка безпеки та ін. У сукупності зазначені фактори утворюють індивідуальну продуктивну силу праці, що визначає її ефективність і продуктивність.

Одним із істотних наслідків праці і формою прояву є затрата нервової і мускульної енергії людини, у результаті створюються споживчі вартості, на відновлення яких працюючому необхідні вільний час і матеріальні ресурси.

Впливаючи на навколишнє середовище і змінюючи його, люди, спонукувані зростаючими потребами, змінюють і власну природу: розвивають здатність до праці; збагачують свої знання, збільшують можливість їх використання; розширюють сферу трудової діяльності, удосконалюють сам процес праці.

Діяльність людини спрямована, таким чином, на створення прогресивних машин, механізмів, нових матеріалів із заданими властивостями, засобів передачі і збереження інформації, творів мистецтва і літератури, удосконалення наукових відкриттів. В міру розвитку продуктивних сил змінюється і саме людське суспільство, спосіб життя людей. Тому сучасне виробництво впливає на навколишнє природне середовище. У виробничі процеси втягуються не тільки традиційні природні ресурси (грунт, вода, ліси, корисні копалини), а й атмосфера, світовий океан, космос.

Під впливом науково-технічного прогресу відбуваються систематичні зміни змісту, підвищується культурний рівень і кваліфікація працівників, зростає рівень і якість життя населення.

Органічне поєднання науки з виробництвом викликає глибоку перебудову всього технічного базису виробництва, форм його організації і управління.

Нестримне зростання прогресивних інформаційних технологій, комп'ютеризація робочих місць і обладнання сприяє переходу від екстенсивних методів до інтенсивних. Інтенсифікація виробництва приводить до зростання обсягів виробництва і якісного поліпшення продукції за рахунок підвищення ступеня використання засобів виробництва (знарядь праці і матеріалів, потенціалу робочої сили).

Технологічні особливості прояву конкретної праці виражаються його змістом.

Категорія «зміст праці» відображає професійну приналежність праці, склад виконуваних робіт, їх складність, послідовність виконання. Це — функціональні особливості конкретної праці, обумовлені предметом праці, засобами праці і формою організації виробничого процесу.

Зміст праці висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей індивіда. Він виявляє ставлення до праці і задоволеність нею, інтерес до праці, розподіл функцій на робочому місці, характеризує рівень розвитку продуктивних сил. У залежності від переважання тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці, утворюється конкретне співвідношення функцій розумової і фізичної праці. Головні фактори, що змінюють зміст праці, — розвиток засобів виробництва, науково-технічний прогрес, перебудова техніки і технології виробництва. За змістом розрізняють: працю в сфері матеріального виробництва, послуг, науки, культури і мистецтва, в інших сферах; працю в окремих галузях матеріального і нематеріального виробництва.

Зі сказаного вище випливає, що праця — явище багатогранне, тому застосовуються різні схеми її класифікації. Основні з них такі:

1. В залежності від виду діяльності:
 - а) творча праця:
 - переважно інтелектуальна (науково-дослідницька, конструкторська, праця письменника, викладача та ін.);
 - переважно фізична (робота скульптора, живописця);
 - б) керівна праця:
 - переважно інтелектуальна (підприємницька праця, праця в лінійному управлінні підприємством, ділянкою, менеджери);
 - переважно фізична (ремісник, комірник та ін.);
 - в) виконавча праця:
 - переважно інтелектуальна (діловодство, консультант, референт та ін.);
 - переважно фізична (робітники різної кваліфікації, підсобні робітники).
2. В залежності від рівня освіти:
 - а) праця, що вимагає тривалої підготовки;
 - б) праця, що не потребує значної підготовки;
 - в) праця, що не потребує підготовки.
3. В залежності від ступеня механізації:

- а) ручна;
 - б) машинно-ручна;
 - в) механізована і автоматизована;
 - г) апаратурна.
4. В залежності від умов праці:
- а) підземна;
 - б) на шахтній поверхні;
 - в) в нормальних умовах;
 - г) в шкідливих умовах;
 - д) в гарячих цехах;
5. За психофізіологічними показниками:
- а) регламентована;
 - б) нерегламентована;
 - в) монотонна;
 - г) приваблива (неприваблива) та ін.

1.2. Суспільний характер праці як економічна категорія

Економічна наука, розглядаючи процес суспільного розвитку, виділяє в ньому періоди не тільки за рівнем розвитку продуктивних сил (характеру знарядь праці), а й за формою їх застосування (характеру відносин людей у процесі створення матеріальних благ і послуг). Праця має двоїсту природу, на що справедливо звернув увагу К. Маркс. Це виражається єдністю простого процесу праці і суспільно-визначеної його форми, тобто єдністю матеріально-речовинного змісту і суспільного соціально-економічного характеру.

У постіндустріальну епоху суспільний характер праці відзначається змішаною власністю на засоби виробництва, де над державною превалує приватна власність в акціонерній формі. Суспільний характер праці опосередковується товарно-грошовими відносинами на відміну від соціалістичної системи господарювання, де панує державна власність, а характер праці є опосередковано-суспільним. Суспільна форма праці є категорією виробничих соціально-економічних відносин.

Характер праці відображає ступінь розвитку виробничих відносин і розкриває процес взаємодії людини і суспільства.

До показників характеру праці відносять:

- а) форму власності;
- б) ставлення працівників до роботи;

в) відносини розподілу виробничих продуктів і послуг;

г) ступінь соціальних відмінностей у процесі праці.

В умовах ринкового виробництва суспільний характер праці опосередковується через обмін. І в цій якості виявляється абстрактний характер праці, що створює вартість, обумовлену кількістю суспільно необхідного часу праці. Звідси очевидно, що різні види праці і їх продукти можуть бути якісно різними, але кількісно порівнянними, тому що в їх основі може бути певна кількість затрат суспільної праці, вимірювана суспільно необхідним часом. Така праця створює вартість, величина якої визначається середніми витратами часу, при середній кваліфікації працюючих і середній інтенсивності їхньої праці. Питання суспільно необхідної праці, як і форми суспільних відносин, вивчає економічна теорія.

Соціально-економічний характер праці відображає форму її громадської організації і являє собою сукупність відносин між учасниками трудового процесу при певному способі виробництва.

Праці властива певна громадська організація. Завдяки поділу праці виробництво продуктів у суспільстві одночасно створює певні суспільні відносини людей у процесі праці щодо розподілу, обміну і споживання її продуктів.

Такий чином, праця є умовою життєдіяльності окремих людей у структурі суспільства будь-якої його організації, підприємства.

Як свідчить досвід, головне в таких змінах громадської організації праці у зв'язку з переходом до ринку — це зміни в пріоритетності інтересів і стимулів до праці. Ринкові відносини передбачають ієрархію пріоритетності інтересів. Якщо реалізовані особисті інтереси, то відповідно будуть реалізовані і колективні. В цих умовах зростає значимість проблем мотивації трудової діяльності, стимулювання праці, а також необхідності підвищення статусу працівника в системі соціально-трудова відносин. Саме в процесі праці формується певна система соціально-трудова відносин, які є стрижнем суспільних відносин на будь-якому рівні управління працею.

Основним фактором, що визначає характер праці у певній суспільній формації, є форма власності на засоби виробництва. Похідним від цього фактором є форма розподілу і споживання продуктів праці.

Відносини розподілу, як і вся система виробничих відносин, залежать від відносин власності. Власники робочої сили у виробничому процесі одержують доход у залежності від того, яку роботу вони виконують і як вони це роблять, тобто основним кри-

терієм розподілу є праця. Доход власників засобів виробництва визначається розміром власності й умовами її реалізації. Тому в основі розподілу в ринковій економіці лежить розподіл за працею і капіталом.

Спільна праця передбачає певну суспільну форму, тому що є суспільним процесом. Суспільний характер праці виявляється у взаєминах окремих людей, трудових колективів і суспільства в цілому щодо форми суспільного зв'язку і власності на засоби виробництва. Тому реальні досягнення виробництва завжди визначаються тим, наскільки ефективно використовується головна продуктивна сила суспільства — робоча сила, що приводить в рух засоби і предмети праці. Отже, організація виробництва і управління працею мають бути підпорядковані меті досягнення високих виробничих результатів на основі поєднання робочої сили із засобами виробництва. Таким чином, підвищення ефективності виробництва повністю залежить від економії сукупних затрат суспільної праці. У цьому зв'язку суспільству треба вміти управляти суспільною працею, вирішувати завдання стимулювання економічного росту, регулювати зайнятість, зменшувати різницю у розподілі доходів.

Функції організації управління працею в Україні виконує держава, застосовуючи різні методи впливу на економіку.

Управління працею включає сукупність органів державної законодавчої, виконавчої і судової влади, що регулюють основні соціально-економічні відносини в країні, а також сукупність методів управління і механізмів їх використання. Необхідно не тільки прийняття законів, контроль за їх виконанням, вироблення і реалізація політики і рекомендації у сфері соціально-трудова відносин.

Зміна і розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві поєднана з такими важелями економічного регулювання ними, як потреби, інтереси, мотиви і стимули до праці.

Перехід до ринкових відносин багато змінив у пріоритетності інтересів і стимулів до праці. Особисті інтереси стали головними в реалізації інтересів колективів і суспільства.

Визнання первинності особистих інтересів стало найважливішою умовою визнання значимості проблем мотивації трудової діяльності, стимулювання праці, а також необхідності підвищення статусу працівника в системі соціально-трудова відносин. Завданням суспільства є забезпечення узгодженості інтересів різних соціальних груп, суспільних, колективних і особистих інтересів, подолання протиріч між ними. Суспільні інтереси поляга-

ють у розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, охороні навколишнього середовища, підвищенні рівня добробуту людей.

Таким чином, пріоритет задоволення особистих інтересів, узгодження їх із загальнодержавними є запорукою безконфліктного вирішення проблем управління соціально-трудовами відносинами суспільства на шляху соціально-економічного розвитку.



Контрольні запитання

1. У чому полягає технологічний зміст праці?
2. Охарактеризуйте суспільний характер праці як економічну категорію.
3. Що є предметом праці?
4. Що відноситься до засобів праці?
5. Назвіть складові трудового процесу.
6. Розкрийте зміст категорії «зміст праці».
7. Які відомі схеми класифікації праці?
8. Назвіть показники характеру праці.

2 ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

2.1. Трудові ресурси: зміст, показники, методи виміру

Під трудовими ресурсами розуміють частину населення, що проживає на певній території, яка володіє фізичними й інтелектуальними здібностями, знаннями, навичками й умінням, необхідними для роботи у певній трудовій сфері.

Населення є сукупністю людей, які проживають на певній території (країні, регіоні, у місті і т.д.). За класифікацією Міжнародної організації праці (МОП) населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне. В Україні, відповідно до цієї класифікації, до економічно активного можуть бути віднесені зайняті у виробництві люди і безробітні. Практично це категорія людей рівнозначна складу трудових ресурсів. До економічно неактивного населення можуть бути віднесені люди молодше 15 і старше 70 років.

Економічно неактивне населення — це частина населення, яка не входить до складу робочої сили.

До неї належать:

а) учні, студенти, слухачі, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;

б) особи, які одержують пенсію по старості і на пільгових умовах;

в) особи, які одержують пенсію по інвалідності;

г) особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;

д) зневірені знайти роботу, тобто ті, які залишили її пошук, вичерпавши всі можливості, але можуть і готові працювати;

е) інші особи, яким немає необхідності працювати, незалежно від джерела доходу.

Таким чином, з переходом до ринкової економіки, вільної праці і заборони праці примусової, до трудових ресурсів не належать категорії осіб, яких не можна примусово залучити до праці.

В Україні до складу трудових ресурсів належить працездатне населення в працездатному віці — чоловіки у віці від 16 до 59 років і жінки від 16 до 54 років включно.

Абсолютна чисельність трудових ресурсів на конкретний період визначається за їх базовою чисельністю на певну календарну дату плюс (приріст) — мінус (збиток) без врахування міграції. При оцінці стану трудових ресурсів варто враховувати їх якісні характеристики, а також те, що не всі працездатні громадяни в працездатному віці можуть брати безпосередню участь у виробництві в цей період.

Зі складу трудових ресурсів виключаються, однак, непрацюючі інваліди 1 і 2 груп, а також непрацюючі особи, які одержують пенсію на пільгових умовах. До трудових ресурсів відносять працюючих пенсійного віку, працюючих підлітків молодше 16 років. Верхня межа працездатного населення в Україні (55 років для жінок і 60 років для чоловіків) — найнижча у світі. Наприклад, у США, Японії, Великобританії, Канаді — це 64 роки для чоловіків, 59 років — для жінок.

Нижня межа за кордоном складає 16 років. Відповідно до українського законодавства на роботу можуть бути прийняті у вільний від навчання час на неповний робочий день та легку працю учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних закладів у разі досягнення ними 14 років, за згодою одного з батьків. Трудові ресурси включають як реальних працівників, які вже зайняті в економіці країни, так і тих, що можуть працювати, але не зайняті.

Важливою характеристикою трудових ресурсів є їх освітній рівень. Тому системі кваліфікаційної підготовки трудових ресурсів повинна приділятися достатня увага. Рівень освіти визначається кількістю років навчання, чисельністю тих, які навчаються, рівнем освіти (вища, середня та ін.). Професійно-кваліфікаційна структура працівників є базою для кооперації і розподілу праці у виробничій сфері, що визначає активний вплив кваліфікації на розвиток речових елементів виробництва.

Трудові ресурси мають також соціально-демографічну характеристику (відмінності за статтю, віком, станом здоров'я та ін.).

Оцінка рівня і достатності трудових ресурсів передбачає кількісну і якісну їх характеристику.

Кількісно трудові ресурси оцінюються за показником чисельності населення в працездатному віці, а також зайнятих у виробництві або потенційних працівників.

Обґрунтування чисельності населення в працездатному віці (T_p) здійснюється з метою складання балансу трудових ресурсів, тис. людино/год.:

$$T_p = N_{\text{пр}} - (I + П_{\text{пільг}}) + П_{\text{пр}} + ПД_{\text{пр}}, \quad (2.1)$$

де $N_{\text{пр}}$ — чисельність населення в працездатному віці, тис. чол.;

I — чисельність працюючих інвалідів I і II груп у працездатному віці, тис. чол.;

$П_{\text{пільг}}$ — чисельність осіб у працездатному віці, що одержують пенсію по старості на пільгових умовах, тис. чол.;

$П_{\text{пр}}$ — працюючі особи пенсійного віку, тис. чол.;

$ПД_{\text{пр}}$ — працюючі підлітки, тис. чол.

Складання балансу трудових ресурсів здійснюється за формою, наведеною нижче (табл. 2.1). Там же наводиться приклад розрахунку чисельності трудових ресурсів по регіону.

Таблиця 2.1

БАЛАНС ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Показники	тис. чол.
1. Трудові ресурси — усього (T_p), у тому числі:	9990
а) населення в працездатному віці ($N_{\text{пр}}$);	9500
б) чисельність працюючих інвалідів I і II груп у працездатному віці (I);	600
в) чисельність осіб у працездатному віці, що одержують пенсію по старості на пільгових умовах ($П_{\text{пільг}}$);	200
г) працюючі особи пенсійного віку ($П_{\text{пр}}$);	920
д) працюючі підлітки ($ПД_{\text{пр}}$).	370
2. Розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості, % (T_p):	100
а) у суспільному господарстві на державних та інших підприємствах і організаціях;	70
б) у сільгоспідприємствах;	9
в) у домашньому і підсобному господарстві;	10
г) учні з відривом від виробництва;	5
д) інше працездатне населення	6

Чисельність зайнятих у виробництві визначається з урахуванням обсягу робіт, їх трудомісткості і фонду часу.

$$T_p = 9500 - (600+200)+920+370 = 9990 \text{ тис. чол.}$$

В якості кількісної оцінки рівня трудових ресурсів у масштабі виробничої дільниці підприємства можна використовувати метод

розрахунку чисельності основних і підсобних робітників (відповідно відрядників і почасовиків), коли відомі такі вихідні дані:

1 Для робітників — відрядників:

а) планова технологічна трудомісткість випуску продукції, тис. нормо-годин;

б) баланс робочого часу одного робітника на рік, год.;

в) планований відсоток виконання норм праці робітниками, %.

2 Для робітників-почасовиків:

а) кількість об'єктів обслуговування, шт.;

б) кількість змін на добу;

в) норма обслуговування;

г) коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову, який визначається співвідношенням номінального фонду робочого часу та реального фонду.

Вихідні дані для розрахунку наведені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**ВИХІДНІ ДАНІ ДЛЯ РОЗРАХУНКУ
ЧИСЕЛЬНОСТІ РОБІТНИКІВ (ОСНОВНИХ І ПІДСОБНИХ)
НА ВИРОБНИЧІЙ ДІЛЬНИЦЬ ПІДПРИЄМСТВА**

Показники	Одиниця виміру	Рівень показників
1. Планова технологічна трудомісткість виробів	тис. людино-годин.	210
2. Плановий фонд робочого часу на одного робітника на рік	год.	1870
3. Планове виконання норм виробітку	%	110
4. Кількість верстатів, що обслуговуються у цеху	шт.	120
5. Норма обслуговування в зміну	шт./чол.	8
6. Кількість змін на добу	шт.	2
7. Номінальний фонд робочого часу на одного робітника на рік	дні	262
8. Реальний річний фонд робочого часу одного робітника на рік	дні	232

Чисельність основних робітників ($Ч_{ро}$) може бути визначена за формулою:

$$Ч_{ро} = T_{пл.тех} 100 / \Phi_{пл} K_{вн}, \quad (2.2)$$

де $T_{пл.тех}$ — планова технологічна трудомісткість виконання програми, тис. людино/год.;

$\Phi_{пл}$ — баланс робочого часу одного робітника на рік, чол.;

$K_{вн}$ — коефіцієнт виконання норм праці.

Чисельність підсобних робітників ($\mathcal{C}_{р.під}$) визначається за формулою:

$$\mathcal{C}_{р.під} = M \cdot 3 / N_{обс} K_{пер}, \quad (2.3)$$

де M — кількість робочих місць, шт.;

S — кількість змін на добу;

$N_{обс}$ — норма обслуговування, шт./чол.;

$K_{пер}$ — коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову.

$$\mathcal{C}_{ро} = \frac{210\,000}{1870 \cdot 110 / 100} = 102 \text{ чол.}$$

$$\mathcal{C}_{р.під} = 120 \cdot 2/8 \cdot 262/232 = 34 \text{ чол.}$$

В економічній практиці для розрахунку чисельності працюючих ($\mathcal{C}_{пр}$) найчастіше використовується метод обліку фонду заробітної плати і її середнього рівня:

$$\mathcal{C}_{пр} = \Phi_{зп} / \mathcal{Z}_{п.порівн}, \quad (2.4)$$

де $\Phi_{зп}$ — місячний фонд заробітної плати, встановлюваний з урахуванням приросту, грн;

$\mathcal{Z}_{п.порівн}$ — середня місячна заробітна плата одного працюючого, грн.

Приклад: при місячному фонді заробітної плати 73 440 грн і середньомісячній заробітній платі одного робітника 720 грн чисельність працівників складає 102 чол. (73 440/720).

Застосовуються також інші методи розрахунку чисельності працюючих на підприємстві.

У масштабі суспільства оцінка ефективності використання трудових ресурсів ($E_{тр}$) може бути проведена за допомогою формули:

$$E_{тр} = НД \text{ (або ВВП)} / T. \quad (2.5)$$

де $НД$ — національний доход;

$ВВП$ — внутрішній валовий продукт;

T_r — чисельність трудових ресурсів.

2.2. Персонал підприємства

Якісна характеристика трудових ресурсів доповнюється структурною характеристикою підприємства, тобто складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників підприємства. У залежності від функцій, які виконуються пра-

цівники виробничого підприємства поділяються на кілька категорій і груп. Працівники громадського харчування, житлового господарства, медичних і оздоровчих установ, навчальних закладів і курсів, а також установ дошкільного виховання і культури, що перебувають на балансі підприємства, відносяться до непромислового персоналу підприємства.

Персонал підприємства, безпосередньо пов'язаний з процесом виробництва продукції і послуг, являє собою промислово-виробничий персонал (ПВП): до нього відносяться всі працівники основних, допоміжних, підсобних і обслуговуючих цехів; науково-дослідних, конструкторських, технологічних організацій і лабораторій, що знаходяться на балансі підприємства; заводоуправління з усіма відділами і службами, а також служб, зайнятих капітальним та поточним ремонтом обладнання і транспортних засобів підприємства.

Віднесення працівників підприємства до тієї чи іншої групи визначається класифікатором професій робітників, посад і тарифних розрядів службовців.

Працівники, що відносяться до категорії ПВП, поділяються на такі групи: робітники, керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці (БК-003-95).

До робітників відносяться особи, безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей, ремонтом основних засобів, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг та ін. Вони підрозділяються на основних і допоміжних.

До керівників відносяться керівники підприємства та їх структурних підрозділів, а також їхні заступники.

До професіоналів відносяться провідні і головні фахівці підприємства (головний інженер проекту, головний конструктор, головний технолог і т.д.).

До фахівців відносяться працівники, зайняті інженерно-технічними, економічними, бухгалтерськими, юридичними та іншими функціями.

До технічних службовців відносяться працівники, які здійснюють підготовку й оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування і діловодство (агенти, касири, контролери, діловоди, обліковці, креслярі та ін.).

У залежності від характеру трудової діяльності кадри підприємства підрозділяються за професіями, спеціальностями і рівнем класифікації.

Професійно-кваліфікаційна структура кадрів складається під впливом професійного і кваліфікаційного поділу праці. При цьо-

му під професією розуміється особливий вид трудової діяльності, що вимагає певних теоретичних знань і практичних навичок, а під спеціальністю — вид діяльності в межах професії, що має специфічні особливості і вимагає від працівників додаткових спеціальних знань і навичок.

Спеціальність визначає вид трудової діяльності в рамках однієї професії. Наприклад, економісти (професія) підрозділяються на плановиків, маркетологів, фінансистів (спеціальність) та ін. Професія токаря підрозділяється за спеціальностями: токар-карусельщик, токар-розточник та ін.

Працівники кожної професії і спеціальності розрізняються за рівнем кваліфікації, тобто за ступенем опанування тією чи іншою професією.

У практиці обліку кадрів розрізняють обліковий склад, середньосписковий і явочний.

До облікового складу належать всі працівники підприємства, прийняті на постійну, сезонну і тимчасову роботу на термін один день і більше, з дня зарахування їх на роботу.

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

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

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

Показник середньої кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості характеризує умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацювали повний робочий день, яка необхідна для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг). Методика його визначення базується на перерахунку оплаченого робочого часу усього персоналу (штатні працівники, сумісники, працюючі за договорами), що залучався до роботи у звітному періоді й отримував відповідну заробітну плату, в умовну кількість працівників, яких було б достатньо пі-

дприємству для виконання фактичного обсягу роботи за умови роботи всіх працівників упродовж повного робочого дня, виходячи зі встановленої його тривалості.

Явочний склад показує, скільки чоловік з тих, що є у списку, з'явилося на роботу. Кількість фактично працюючих — це чисельність персоналу, що не тільки прийшов, а й фактично приступив до роботи.

Для планових розрахунків виділяють ще поняття явочної чисельності працівників.

Явочна чисельність (Я) — це необхідна кількість працівників з урахуванням кількості робочих місць і норми часу їх роботи. Визначається за формулою:

$$Я = (РП)/Н, \quad (2.6)$$

де Р — число робочих місць, шт.;

П — час роботи підприємства за даний період, дні;

Н — норма роботи одного працівника за даний період, виражена в днях або годинах.

Планова облікова чисельність працівників (С) складе:

$$С = (ЯТ)/Д, \quad (2.7)$$

де Т — кількість робочих днів у періоді за винятком вихідних і святкових;

Д — число робочих днів за винятком відпусток і днів можливої неявки працівників з інших поважних причин.

Характеристикою стану персоналу підприємства є його динаміка: працівники влаштовуються на роботу, звільняються, ідуть у відпустку, на навчання, на пенсію, в армію. Рух персоналу підприємства враховується такими показниками, як:

1. Оборотноість кадрів. Це сукупність прийнятих на роботу (зарахованих до облікового складу) і вибулих працівників по відношенню до середньоспискової чисельності працівників періоду. Крім того, розраховується інтенсивність обороту, що характеризується коефіцієнтами:

а) загального обороту (відношення сумарного числа прийнятих і вибулих за період працівників до середньоспискової чисельності);

б) обороту по прийому (відношення кількості прийнятих за період працівників до середньоспискової чисельності);

в) обороту по вибуттю (відношення вибулих працівників до середньоспискової чисельності).

2. Коефіцієнт поповнення працівників (відношення чисельності прийнятих працівників до чисельності вибулих).

3. Коефіцієнт сталості кадрів. Це відношення чисельності працівників, наявних в обліковому складі цілорічно, до середньоспискової чисельності працівників року.

Для характеристики руху кадрів застосовується показник рівня плинності кадрів.

4. Коефіцієнт плинності кадрів ($K_{п}$) — це співвідношення кількості звільнених з суб'єктивних причин працівників (за власним бажанням, з ініціативи адміністрації, у зв'язку із закінченням терміну контракту) дата середньоспискової чисельності працівників:

$$K_{п} = У/Р \cdot 100 \%, \quad (2.8)$$

де У — чисельність працівників, звільнених з суб'єктивних причин, чол.;

Р — середньоспискова чисельність працівників підприємства, чол.

Нижче наведено приклад вивчення динаміки кадрів підприємства (табл. 2.3) за рік, чол.

Таблиця 2.3

ДИНАМІКА КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА ЗА РІК, ЧОЛ.

Показники	Кількість, чол.
Облікова чисельність працівників на початок року, чол.	1500
Прийнято на роботу	27
Звільнено з роботи, у тому числі з причин:	36
а) переходу на навчання	4
б) призову на військову службу	2
в) виходу на пенсію	8
г) закінчення терміну контракту	4
д) звільнення за власним бажанням	12
е) звільнення з ініціативи підприємства	6
Облікова чисельність на кінець року	1496

Розрахунок показників:

1. Середньоспискова чисельність працівників за рік:

$$(1500 + 1496)/2 = 1498 \text{ чол.};$$

2. Коефіцієнт обороту кадрів по прийому:

$$27/1498 \cdot 100 = 1,8 \%;$$

3. Коефіцієнт обороту кадрів по вибуттю:

$$36/1498 \cdot 100 = 2,4 \%;$$

4 Коефіцієнт плинності кадрів:

$$(4 + 12 + 6)/1498 \cdot 100 = 1,47 \%.$$

Чисельність працівників підприємства багато в чому визначається нормою робочого часу, що є мірою оцінки затрат праці.

Робочий час — це законодавчо встановлена міра тривалості участі працівника в трудовому процесі.

Згідно КЗОТ, нормальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 40 год. При роботі в шкідливих умовах праці і для працівників у віці від 16 до 18 років — 36 год. на тиждень.

Структура робочого часу розраховується в такий спосіб:

1. Календарний фонд робочого часу (К) визначається:

$$K = D \cdot Z, \quad (2.9)$$

де К — число календарних днів періоду, дні;

С — середньоспискова чисельність, чол.

2. Табельний фонд робочого часу (T_{ϕ}):

$$T_{\phi} = K - B - П, \quad (2.10)$$

де В — число вихідних днів у році всіх працівників, дні;

П — число святкових днів у році всіх працівників, дні.

3. Максимально можливий фонд робочого часу (М):

$$M = T_{\phi} - B, \quad (2.11)$$

де В — кількість чергових відпусток працівників, днів;

4. Явочний фонд робочого часу (Y_{ϕ}):

$$Y_{\phi} = M - H, \quad (2.12)$$

де Н — неявки працівників з різних причин (через хворобу, з дозволу адміністрації, прогули та ін.), дні.

5. Фактично відпрацьований час (Φ):

$$\Phi = Y_{\phi} - P_{\text{п}}, \quad (2.13)$$

де $P_{\text{п}}$ — простої (цілоденні), дні.

Перші три показники зазначеної структури балансу робочого часу звичайно відбивають у плановому виробничому таблиці — календарі року.

Робочий час враховується при складанні графіка змінності роботи, у таблиці обліку використання робочого часу, при розрахунках норм праці і при нарахуванні заробітної плати.

Економія робочого часу належить до резервів підвищення продуктивності праці. Тому рекомендується аналізувати використання робочого часу. Економічний аналіз фонду робочого часу включає дослідження даних по всіх працівниках колективу і по кожному окремо, а також вивчення втрат часу з наступною розробкою заходів для їх усунення.

Структура кадрів підприємства характеризується співвідношенням різних категорій працівників до їх загальної чисельності. З метою аналізу структури кадрів визначається і порівнюється питома вага кожної категорії працівників у загальній середньосписковій чисельності персоналу підприємства.

В умовах ринкової економіки доцільно не обмежуватися розрахунками соціально-демографічних показників структури персоналу на підприємстві, оскільки необхідно проаналізувати якісну відповідність працівників рівню виробництва. Для цих цілей розраховується коефіцієнт відповідності рівня кваліфікації працівника виконуваний роботі (К), що показує, наскільки професійно-кваліфікаційний рівень працівника відповідає складності виконуваних ним функцій.

Він розраховується за формулою:

$$K = \sum_{i=1}^n \frac{X_i}{Y_i}, \quad (2.14)$$

де i — номер професійної або кваліфікаційної групи;

X_i — кількість працівників i -ої кваліфікаційної групи;

Y_i — кількість працівників i -ої професійної групи;

n — кількість груп працівників.

Структура промислово-виробничого персоналу тим раціональніша, чим ближче до 1 значення даного коефіцієнта.

У сучасних умовах в основі комплектування колективу лежить система методів і прийомів, спрямованих на раціональний добір бажаючих шляхом об'єктивної оцінки індивідуальних особливостей людини — система професійного добору кадрів.

Вона складається з чотирьох елементів:

1. Професійної орієнтації.
2. Професійної консультації.
3. Власне професійного добору і професійної адаптації.

Професійною орієнтацією називається елемент системи професійного добору, що сприяє ознайомленню зацікавлених осіб з існуючими професіями. Представлена комплексом організаційно-виховних актів, спрямованих на підвищення рівня мотивації трудової діяльності бажаючих займатися продуктивною працею.

Професійна консультація — проводиться на підприємстві найбільш досвідченими фахівцями і сприяє формуванню у того, хто обирає професію, більшконкретного рішення — вибору або відмови від неї.

З числа бажаючих одержати дану професію здійснюється професійний добір. Його головне завдання зводиться до виявлення професійно значимих якостей у того, хто обирає дану професію. Основна проблема при цьому полягає в необхідності передбачити можливість успішної професійної орієнтації в діяльності, якою людина раніше не займалася.

Професійна адаптація зводиться до перебудови фізіологічних функцій внаслідок реакції організму на умови середовища, що змінилися. При цьому ускладнюються процеси, що забезпечують трудову діяльність людини.

Професійна підготовка і підвищення професійної майстерності включають надбання навичок, знань і умінь. Одночасно розвиваються певні здібності особистості.

Виробнича навичка — це переважно руховий акт. Людина може робити рухи за механізмом безумовного й умовного рефлексів. Отже, виробнича навичка — це індивідуально надбана форма діяльності, заснована на знанні й умінні за механізмом умовного рефлексу.

Прийом (наймання) на роботу — це низка дій, які здійснює підприємство для залучення кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених підприємством.

Відбір — процес, у якому підприємство відбирає зі списку заявників особу або осіб, які найкраще підходять за критеріями для вакантного місця, беручи до уваги умови навколишнього оточення. Для цього перед ухваленням рішення про набір кадрів підприємство проводить аналіз роботи, складає загальну схему аналізу роботи, що включає:

- а) характеристику роботи;
- б) кваліфікаційні вимоги (до виконавця роботи);
- в) рекламу;
- г) заяву про надходження на роботу;
- д) скорочений список;

е) відповідні тести і співбесіди;

ж) вибір кандидата.

Після цього здійснює вибір джерел добору кадрів за такими напрямками:

а) колишні співробітники;

б) випадкові претенденти;

в) засоби масової інформації;

г) державні і комерційні агентства;

д) навчальні заклади;

е) семінари, фестивалі та ін.

У кожному конкретному випадку розглядаються переваги і недоліки способів залучення персоналу.

Для остаточного вибору претендента використовують такі методи, як співбесіда і тестування (анкетування), іспити.

Метою співбесіди є надання можливості менеджеру оцінити відповідність кандидата його майбутній роботі, а також дозволити йому вирішити, чи підходить ця робота для нього.

Тести — при використанні тестів необхідно дотримуватися таких принципів:

- має бути чітко визначена якість, оцінювана тестом;
- тест має бути стандартизованим;
- результати тестів мають бути надійними, достовірними;
- тест проводиться в стандартних умовах.

Наприклад, тест на психомоторні здібності дозволяє оцінити час, необхідний для прийняття рішення. Тестом на здатність до швидких підрахунків ОТИСА перевіряють деякі розумові здібності (здатність до рахування, мислення та ін.). За шкалою ВЕКЛЕРА перевіряють словниковий запас та ін. Тест РОРШАХА оцінює здібності за кількістю чорних плям.

Іспити повинні показати, наскільки ефективно кандидат зможе виконувати конкретну роботу. Один з видів відбіркового іспитів передбачає вимір здатності до виконання завдань, пов'язаних з майбутньою роботою. Інший вид іспитів передбачає оцінку психологічних характеристик (рівень інтелекту, енергійність, емоційну стійкість, увагу до деталей).

Одним із етапів прийому на роботу є аналіз документів, що вимагаються при подачі заяви (автобіографія, довідки про освіту, рекомендації з попередніх місць роботи), а потім проводиться заключна бесіда.

Працівники служб управління персоналом (відділи кадрів) аналізують ефективність методів добору, використовуючи так званий коефіцієнт добору ($K_{\text{вдб}}$).

$K_{\text{відб}} = (\text{Кількість відібраних бажаючих}) :$
 $:(\text{Число бажаючих, з яких здійснюється добір})$

Для різних професій величина коефіцієнта добору різна: менеджери — близько 1:2; кваліфіковані робітники — 1:1 і т.д.

На завершення відбувається обговорення кандидата й ухвалення рішення про підписання контракту або іншої форми трудової домовленості. У ринковій економіці розрізняють такі види трудових відносин (домовленостей): трудові угоди і трудові договори.

Трудова угода — це правовий акт, що регулює соціально-трудова відносини між працівниками і роботодавцями, що укладається на зовнішньому по відношенню до підприємства, рівні (країна, регіон, підприємство).

Трудовий договір — це правовий акт, що регулює соціально-трудова відносини на підприємстві й укладається працівниками з роботодавцем.

Відносини агентів ринку при укладенні трудових угод і договорів відбиває принцип соціального партнерства.

На рівні підприємства укладаються трудові договори. Вони можуть бути колективними та індивідуальними (трудовий контракт).

Колективний договір — це правовий акт, який регулює соціально-трудова відносини між роботодавцем (адміністрацією) і профспілками, що виражають інтереси працюючих.

Індивідуальний трудовий контракт — це юридично обов'язковий договір, який укладається між найманим робітником і роботодавцем, що передбачає права та обов'язки сторін, які беруть участь у процесі діяльності.

Таким чином, форми трудових домовленостей визначають чіткі зобов'язання і права сторін процесу діяльності.

2.3. Трудовий потенціал. Зміст, склад, методи визначення

Останнім часом в економічній теорії і практиці помітно підвищився інтерес до проблеми ефективного використання трудових ресурсів як основного резервуотворюючого джерела виробничих результатів у народному господарстві. Звичайно їх рівень вимірюється чисельністю працездатного населення або сукупним фондом робочого часу.

Але бюджет часу працездатного населення є екстенсивною величиною праці, що сама по собі не може забезпечити досягнення високого економічного результату. Тому не випадково з розвитком в Україні ринкових методів господарювання стали використовувати більш вагомий критерій оцінки резервів праці, що враховує також інтенсивні її фактори — трудовий потенціал. Останній є важливою складовою частиною виробничого потенціалу, що, крім трудових факторів, ґрунтується на факторах матеріалізації виробництва.

Термін «трудовий потенціал» введений в обіг порівняно недавно. Його зміст у різних джерелах економічної літератури розкривається по-різному. Але для оцінки рівня, динаміки й ефективності використання цього показника важливо правильно розуміти його економічну природу і технологічний зміст, знати схему класифікації факторів, показники, методи їх оцінки.

Суспільно-економічні умови, що визначають трудовий потенціал як економічну категорію, виявляються через такі форми суспільного виробництва, як ринок праці, на якому реалізуються попит та пропозиція праці, зміни соціальної структури, змісту і характеру праці, діючих законів і законодавств.

Трудовий потенціал є максимально можливою потенційною здатністю до праці індивіда, підприємства, регіону, країни. Вона включає кількісні і якісні параметри, що визначають рівень цих здібностей. Кількісно трудовий потенціал дорівнює добутку чисельності працездатного населення на тривалість праці. Однак варто враховувати, що якісна характеристика трудового потенціалу виражається в таких його рисах, як фізичне здоров'я; соціально-демографічний склад населення; інтелектуально-культурний рівень; знання; уміння; мотивації; уміння працювати в колективі; активність; організованість; творчість та ін. Кожний із зазначених компонентів може бути оцінений не тільки по індивідуумах, а й у масштабі суспільства. А саме:

- здоров'я оцінюється середньою тривалістю життя; частки інвалідів, смертністю, затратами на охорону праці та ін.;
- моральність визначається ставленням до релігії, до інвалідів, дітей, злочинності;
- творчий потенціал і активність виявляються в темпах науково-технічного прогресу;
- організованість — якістю законодавства, стабільністю політичної ситуації;
- рівень освіти — кількістю років навчання в середньому на людину та ін.

Для характеристики трудового потенціалу і якісної оцінки його елементів Р. Фатхутдінов запропонував таку схему класифікації (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

ПРИКЛАДИ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкт аналізу та їх характеристики		
	Людина	Підприємство	Суспільство
1. Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робочого часу через хвороби і травми. Витрати на забезпечення здорового персоналу	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віковими категоріями.
2. Моральність	Ставлення до оточуючих	Взаємини між співробітниками	Ставлення до інвалідів, дітей, старих. Злочинність. Соціальна напруженість
3. Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, ноу-хау, нових виробів на одного працюючого	Доходи авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни.
4. Активність	Прагнення і реалізація здібностей Заповзятливість	Заповзятливість	Темпи науково-технічного прогресу
5. Організованість	Актуальність, раціональність, дисциплінованість, ощадливість, обов'язковість і порядність	Втрати від порушень дисципліни. Ретельність	Рівень розвитку законодавства. Рівень розвитку інфраструктури, дотримання договорів і законів
6. Освіта. Знання. Загальний термін навчання в школі і вузі	Частка фахівців з вищою освітою, витрати на підвищення кваліфікації	Середній час навчання. Частка ВВП витрат на освіту з державного бюджету	
7. Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Доходи від експерта. Витрати від аварій
8. Ресурси робочого часу	Річний робочий час	Чисельність працівників. Річний робочий час на одного робітника	Частка працездатного населення. Рівень безробіття

Однак слід враховувати, що, оцінюючи кількісно зазначені вище компоненти трудового потенціалу, важко визначити ступінь їх впливу на його рівень безпосередньо на виробництві, скажімо, на підприємстві в даний момент. Більш помітним їх вплив на рівень і ефективність використання трудового потенціалу стає в масштабі суспільства і з часом.

Крім понять «трудові ресурси» і «трудовий потенціал», в економічній літературі для визначення можливостей людини в економічних процесах використовуються поняття «потенціал людини» і «людський капітал».

Потенціал людини — це сукупність її природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду.

Людський капітал — це сукупність характеристик людини, що визначають її виробничі можливості, призначення і відповідні можливості доходу.

Для розкриття змісту й економічної ролі трудового потенціалу важливо враховувати умови і фактори, що визначають його рівень і ефективність використання. Для цього мало розглядати його як добуток чисельності трудових ресурсів і законодавчо установленій величині часу роботи по групах протягом календарного періоду, тобто як сукупний фонд робочого часу, хоча саме на цій позиції стоять багато економістів.

При визначенні змісту і показників оцінки рівня й ефективності використання трудового потенціалу необхідно виділити наступні положення:

1. Зміст трудового потенціалу визначається показниками і методами оцінки його рівня.

2. Трудовий потенціал є елементом виробничого потенціалу.

3. Виділяється три рівні оцінки трудового потенціалу: потенціал людини, підприємства (галузі), суспільства (регіону), сукупна величина якого вище суми індивідуальних трудових потенціалів внаслідок впливу суспільного поділу і кооперації праці.

4. Рівень трудового потенціалу визначається наступними факторами: професійною підготовкою, фізичним здоров'ям, соціально-демографічним складом населення, його інтелектуально-культурним рівнем; мотивацією праці, суспільною напруженістю праці та ін. Власне кажучи, якісну оцінку можна звести до виявлення факторів продуктивної сили праці (інтенсивні фактори).

5. Трудовий потенціал розглядається як суспільна соціально-економічна категорія (трудовий менталітет).

6. В результаті виробничого використання потенційний рівень праці перетворюється в реальний його рівень.

Зі сказаного вище стає очевидним, що зміст трудового потенціалу розкривається в залежності від факторів, що впливають на його рівень, показників і методів оцінки. У зв'язку з цим його зміст може бути розкритий як потенційна і реальна величина ресурсу праці, здатного забезпечувати необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління економікою в певних суспільно-економічних умовах.

Вибір показників і методів оцінки рівня і ступеня використання трудового потенціалу немислимий без вибору схеми класифікації факторів, що впливають на його рівень. Така схема повинна враховувати такі ознаки:

1. Рівень управління (регіональний або народногосподарський, підприємств, людини).

2. Категорії або групи факторів на рівні народного господарства:

- група соціально-економічних факторів включає соціальну політику держави, використання неробочого часу;

- група кількісно вимірюваних екстенсивних факторів.

3. Умови виробництва на рівні підприємств:

— об'єктивні умови;

— суб'єктивні умови.

4. Параметри виміру на рівні людини. Сюди можуть бути віднесені якісно вимірювані інтенсивні фактори, що визначають індивідуальну продуктивну силу праці.

Схема класифікації факторів представлена на рис. 2.1.

Крім того, що ця схема дозволяє виділити фактори, що впливають на рівень досліджуваної категорії в потенційному стані, необхідно враховувати рівень, результат використання трудового потенціалу (реальний потенціал) аналогічно тому, як розглядається продуктивна сила і продуктивність праці.

Із врахуванням цих двох рівнів трудового потенціалу — потенційного (проектованого, прогнозованого, розрахункового) і реального (фактичного) може бути визначений ступінь (коефіцієнт) його використання ($K_{тп}$):

$$K_{тп} = \frac{T_{п.ф.}}{T_{п.п.}}, \quad (2.15)$$

де $T_{п.ф.}$ — фактичний рівень трудового потенціалу;

$T_{п.п.}$ — проєктований рівень трудового потенціалу.

Знаючи різницю між цими двома рівнями, можна встановити динаміку $K_{тп}$ за періодами часу, розрахувати, спрогнозувати його норматив, виявити умови і фактори, що визначають $K_{тп}$.

З цих позицій важливо не тільки виміряти величину фактора, а й оцінити його вплив на кінцевий виробничий результат.

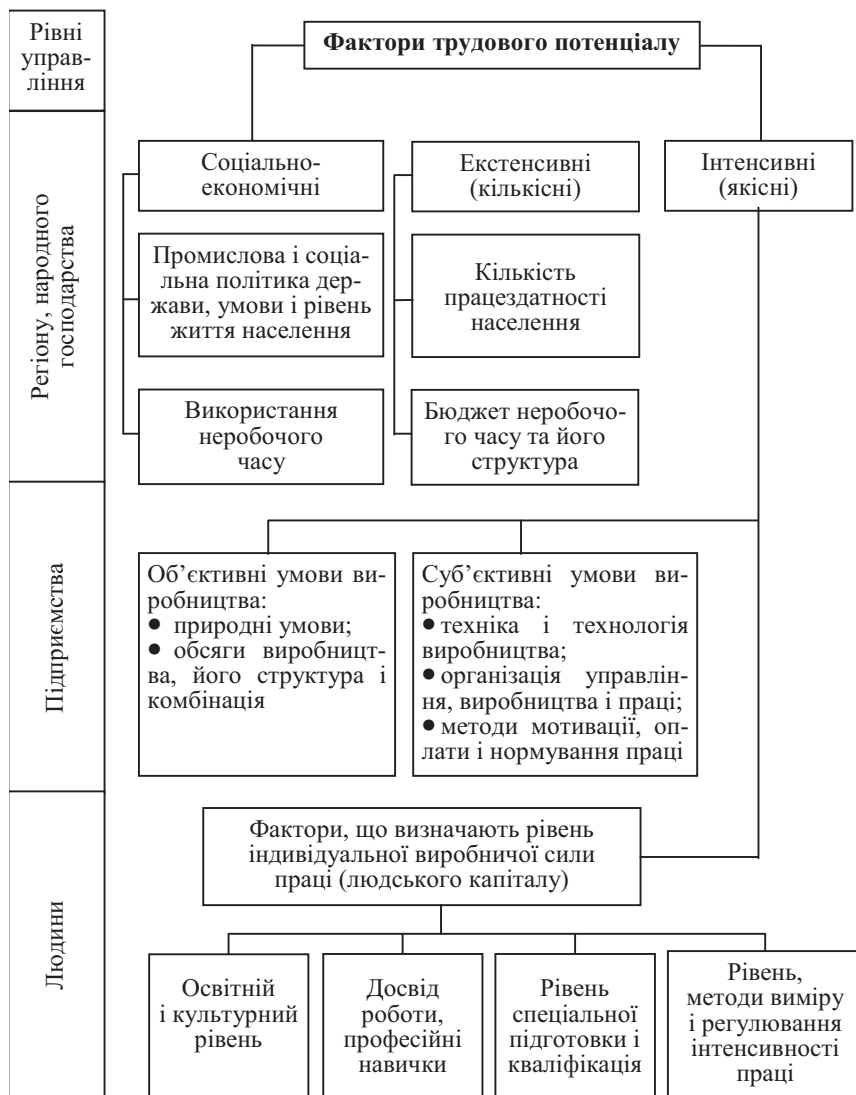


Рис. 2.1. Принципова схема класифікації факторів, що визначають рівень трудового потенціалу на різних рівнях управління

Для оцінки впливу факторів на рівень трудового потенціалу використовується ряд відомих в економічній літературі методів. Зокрема, приріст трудового потенціалу за рахунок екстенсивних факторів (тобто маси трудових ресурсів без зміни продуктивності праці і перерозподілу трудових ресурсів) $\Delta T_{п.е}$ розраховується за формулою:

$$\Delta T_{п.е} = \frac{T_{п.е0}}{T_{п.еб}} 100 - 100, \quad (2.16)$$

де $T_{п.е0}$ — екстенсивна величина трудового потенціалу (сукупний фонд робочого часу за звітний період);

$T_{п.еб}$ — відповідний трудовий потенціал базисного періоду.

Аналогічно визначається відносний приріст трудового потенціалу за рахунок інтенсивних факторів, тобто росту продуктивної сили праці ($T_{п.і}$):

$$\Delta T_{п.і} = \frac{T_{п.і0}}{T_{п.іб}} 100 - 100, \quad (2.17)$$

де $T_{п.і0}$ — інтенсивна величина трудового потенціалу за звітний період;

$T_{п.іб}$ — те саме, що в базисному періоді.

Сума ($\Delta T_{п.е} + \Delta T_{п.і}$) повинна дорівнювати приросту трудового потенціалу за рахунок екстенсивних та інтенсивних джерел ($\sum \Delta T_{п}$).

Відповідно визначається частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості трудового потенціалу (Y_e):

$$Y_e = \frac{\Delta T_{п.е} 100}{\sum \Delta T_{п}}. \quad (2.18)$$

Частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному приросту трудового потенціалу (Y_i) визначається за формулою:

$$Y_i = \frac{\Delta T_{п.і} 100}{\sum \Delta T_{п}}. \quad (2.19)$$

Загальний рівень трудового потенціалу на конкретному робочому місці ($T_{пр}$) може бути визначений у такий спосіб:

$$T_{пр} = r F_{роб} K_3, \quad (2.20)$$

де r — чисельність працівників на робочому місці, чол.;

$F_{\text{роб}}$ — середня тривалість робочого періоду, год.;

K_3 — коефіцієнт завантаження робочого місця.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу, що враховується при розрахунку трудового потенціалу на підприємстві, представляє різницю між календарним фондом (Φ_K) і сумарними резервоутворюючими неявками і перервами ($T_{\text{нп}}$). До нерезервоутворюючих відносяться регламентовані витрати, що за своїм правовим і економічним змістом є необхідними і не можуть служити резервом збільшення часу безпосередньої роботи.

Стосовно підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою:

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_K - T_{\text{нп}} \quad (2.21)$$

або

$$\Phi_{\text{п}} = r D T_{\text{зм}}, \quad (2.22)$$

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

r — чисельність працюючих, чол.;

D — кількість днів роботи в періоді;

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

У загальному вигляді формула розрахунку трудового потенціалу суспільства (регіону) виражається формулою:

$$\Phi_{\text{п.заг}} = \sum_{i=1}^m r_i T_p I_{\text{пст}}, \quad (2.23)$$

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

$\sum_{i=1}^m r_i$ — чисельність населення по групах, здатного брати

участь у суспільному виробництві;

m — кількість груп населення;

T_p — законодавчо встановлена величина часу роботи груп упродовж календарного періоду;

$I_{\text{пст}}$ — індекс приросту продуктивної сили праці.

У зв'язку з відмінностями різних груп працюючих необхідно кожну групу привести до базової величини. У цьому випадку трудовий потенціал суспільства, розрахований на працівника, що проробив повний календарний рік ($\Pi_{\text{заг}}$), можна визначити за формулою:

$$\Pi_{\text{заг}} = \frac{\Phi_{\text{п.заг}}}{t_{\text{розр}}}, \quad (2.24)$$

де $t_{\text{розр}}$ — розрахунковий час роботи одного працівника протягом року, год.

Але це завдання практично важко здійснити, як і розрахунок індексу зміни продуктивної сили праці в масштабі суспільства і навіть підприємства. Тому в економічній теорії і практиці постійно удосконалюються показники і методи виміру, як рівня трудового потенціалу, так і його ефективного використання.

Одним із можливих варіантів може бути система показників і методів виміру рівня трудового потенціалу і виробничих результатів від його застосування, у якій використовується не інноваційний, а амортизаційний підхід, цінові показники і структура валового внутрішнього продукту.

Для цього бажано трудовий потенціал розглядати в структурі виробничого потенціалу, що включає, крім трудових ресурсів, також матеріалізовані ресурси. Система показників зміни трудового і виробничого потенціалів, заснована на методі калькулювання затрат, може мати вигляд, як показано на рис. 2.2.

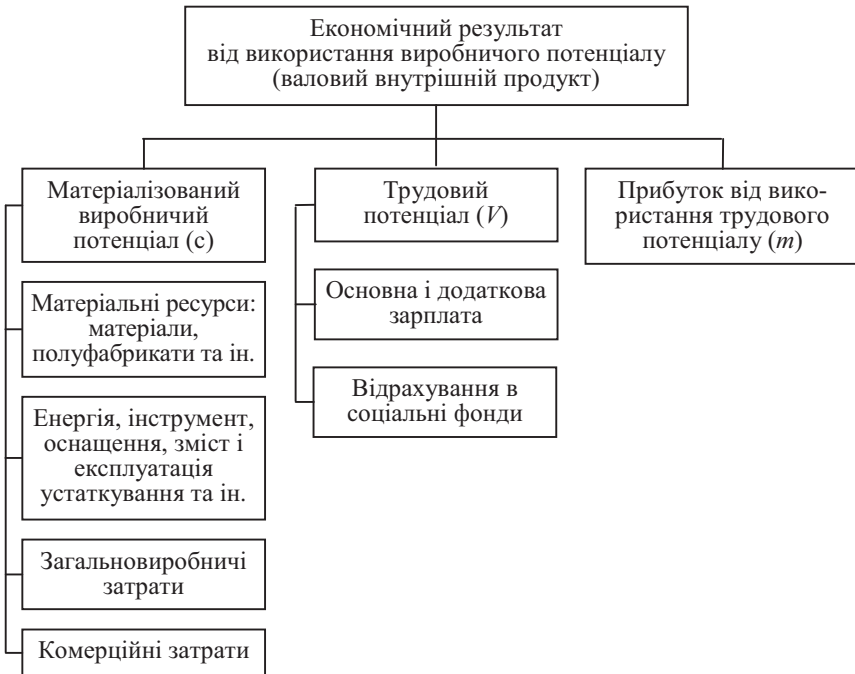


Рис. 2.2. Система показників виміру виробничого і трудового потенціалу, заснованих на амортизаційному підході

Звідси і величина трудового потенціалу, і його реальна величина можуть бути оцінені як частина суспільного валового внутрішнього продукту (f) за формулою:

$$f = \frac{V100}{c} + V + m. \quad (2.25)$$

Значення символів формули розшифровуються на схемі (рис. 2.2).

Такий методичний підхід дозволить вимірювати рівень трудового і виробничого потенціалу як на плановому, так і на фактичному рівні, а також обґрунтовано підійти до розробки методів оцінки ефективності використання аналізованих показників.

Використання показників заробітної плати в сукупності з соціальними відрахуваннями від неї для оцінки рівня трудового потенціалу правомірно, тому що він уособлює оплачену частину праці, яка завжди пропорційна сумарній його величині. Крім того, у середньому в суспільстві заробітна плата рівноцінна вартості використовуваної робочої сили, а отже, є мірилом не тільки кількості і якості праці, а й її успішності.

Показник заробітної плати з відрахуваннями дозволяє кількісно оцінювати не тільки потенційну, а й реальну величину праці в структурі виробничого потенціалу, а також у структурі валового внутрішнього продукту. Звідси сукупна величина праці на потенційному або реальному рівні ($Q_{\text{пр}}$) може бути визначена за формулою:

$$Q_{\text{пр}} = \frac{\sum Z_{\text{ин}}}{B_3} 100, \quad (2.26)$$

де $\sum Z_{\text{ин}}$ — сумарна величина заробітної плати із соціальними відрахуваннями на відповідному рівні управління економікою, грн;

B_3 — питома вага заробітної плати у валовому продукті, %.

Наприклад: $\sum Z_{\text{ин}} = 100$ тис. грн; $B_3 = 20$ % , тоді

$$Q_{\text{пр}} = \frac{100 \cdot 100}{20} = 500 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, якщо сумарна заробітна плата рівноцінна величині живої праці, то інша частина валового внутрішнього продукту, за винятком прибутку від реалізації продукції, рівноцінна величині праці уречевленої.

2.4. Методи економічного стимулювання ефективного використання трудового потенціалу

Економічне стимулювання раціонального використання трудового потенціалу в умовах ринку є інструментом господарського регулювання виробництва. Його зміст виявляється в підвищенні інтересу підприємств до розвитку основних факторів виробництва. До них у першу чергу відноситься трудовий потенціал.

Спроба створити такий інструмент в історії економічного розвитку України була зроблена в ході перебудовного процесу колишнього СРСР. Зокрема, використовувалися стабільні нормативи відрахувань до бюджету від прибутку за трудові ресурси. Згодом цей метод був скасований, тому що він стимулював не ефективне використання трудових ресурсів, а бездумне зниження їхнього рівня.

Зараз у практиці господарського управління такий механізм відсутній. Єдиним методом, що регулює прибутковість виробництва, є ставка податку на прибуток. Але, власне кажучи, він є фіскальним інструментом перерозподілу доходів між підприємством і державою, що не стимулює раціональне використання факторів виробництва. Проте необхідність і актуальність вирішення питань стимулювання ефективного використання трудового потенціалу не слабшає.

Насамперед, створення стимулюючого інструмента має бути пов'язане з кількісною і якісною його оцінкою. Нижче розглядається один з можливих варіантів вирішення проблеми. Методичне вирішення можливе шляхом виділення в податку на прибуток частки, що стимулює ефективне використання трудового потенціалу.

Для обґрунтування методики використовується такий метод:

— спочатку здійснюється розрахунок розміру відрахувань до бюджету за рівнем трудового потенціалу за стабільним коефіцієнтом, еквівалентним банківському відсотку (наприклад, 8 %);

— потім проводиться розрахунок по нормативу, що враховує рівень ефективності використання трудового потенціалу в стартовий період введення методики.

Зазначений норматив відрахувань (H_{ii}) враховує рівень трудового потенціалу і показник оцінки ефективності його використання. Таким показником може служити трудомісткість продукції в базисному періоді.

Величина нормативу визначається за формулою:

$$H_{ii} = \frac{B_B}{100} / t_{сп}, \quad (2.27)$$

де B_B — банківський відсоток;

$t_{сп}$ — трудомісткість продукції базисного періоду, людино/год./грн.

Звідси розмір частини відрахувань за ефективність використання трудового потенціалу в податку на прибуток ($Q_{гпн}$) встановлюється за формулою:

$$Q_{гпн} = T_n t_{пф} H_{ii}, \quad (2.28)$$

де T_n — величина трудового потенціалу, тис. грн;

$t_{пф}$ — фактична трудомісткість продукції базисного періоду, людино/год./грн.

Розглянемо приклад. Вихідні дані: T_n (базисного періоду) складає 20 000 тис. грн; $t_{пф}$ (базисного періоду) складає 0,25 людино/год./грн; $B_B = 8\%$;

$$H_{ii} = 8/100 \cdot 0,25 = 0,32$$

$$Q_{гпн} = 20\,000 \cdot 0,25 \cdot 0,32 = 1600 \text{ тис. грн.}$$

Закономірності зміни відрахування в бюджет у залежності від рівня трудового потенціалу й ефективності його використання розкривають дані прикладу (табл. 2.4).

На підставі зіставлення даних табл. 2.4 можна зробити такі висновки:

1. При незмінному рівні трудового потенціалу і зниженні трудомісткості продукції (варіант 1) розмір відрахувань до бюджету знижується в межах встановлених параметрів від 320 до 1280 тис.

грн, тобто зниження складає $300\% \left(\frac{1280 \cdot 100}{320} - 100 \right)$. У цьому ви-

являється стимулююча роль методики, застосування якої підвищує ефективність використання трудового потенціалу, що виражається через трудомісткість продукції.

2. При незмінному рівні трудового потенціалу і зростанні трудомісткості продукції (другий варіант) відрахування в бюджет зростають, що не вигідно підприємству і спонукає його шукати резерви зниження трудомісткості продукції.

Таблиця 2.4

**РОЗРАХУНОК ПАРАМЕТРІВ ЗМІНИ ВІДРАХУВАНЬ
ДО БЮДЖЕТУ ПРИ ЗМІНІ РІВНЯ Й ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Роки	Рівень трудового потенціалу, тис. грн	Трудомісткість продукції, людино-год./грн	Розрахунок відрахувань по банківському відсотку (гр.2 · 0,08), тис. грн	Норма відрахувань базисного періоду $\left(\frac{8}{100} / \text{гр. 3}\right)$	Розрахунок відрахувань за пропонуваною методикою (гр.2 · гр. 3 · гр. 5), тис. грн	Відхилення розрахункового рівня відрахувань, отриманого через коефіцієнт і норматив (гр. 6-гр. 4), тис. грн.
<i>Варіант 1. При незмінному рівні трудового потенціалу і зниженні трудомісткості продукції</i>						
Базовий	20 000	0,25	1600	0,32	1600	–
1	20 000	0,20	1600	0,32	1280	–320
2	20 000	0,15	1600	0,32	960	–640
3	20 000	0,10	1600	0,32	640	–960
4	20 000	0,05	1600	0,32	320	–1280
<i>Варіант 2. При незмінному рівні трудового потенціалу і росту трудомісткості продукції</i>						
Базовий	20 000	0,25	1600	0,32	1600	–
1	20 000	0,30	1600	0,32	1920	320
2	20 000	0,35	1600	0,32	2240	640
3	20 000	0,40	1600	0,32	2560	960
4	20 000	0,45	1600	0,32	2880	1280
<i>Варіант 3. При зростання рівня трудового потенціалу і незмінному рівні трудомісткості продукції</i>						
Базовий	20 000	0,25	1600	0,32	1600	–
1	25 000	0,25	2000	0,32	2000	–
2	30 000	0,25	2400	0,32	2400	–
3	35 000	0,25	2800	0,32	2800	–
4	40 000	0,25	3200	0,32	3200	–

Роки	Рівень трудового потенціалу, тис. грн	Трудомісткість продукції, людино-год./грн	Розрахунок відрхувань по банківському відсотку (гр.2 · 0,08), тис. грн	Норма відрхувань базисного періоду $\left(\frac{8}{100} / \text{гр. 3}\right)$	Розрахунок відрхувань за пропонуваному методикою (гр.2 · гр. 3 · гр. 5), тис. грн	Відхилення розрахункового рівня відрхувань, отриманого через коефіцієнт і норматив (гр. 6-гр. 4), тис. грн.
<i>Варіант 4. При зростання рівня трудового потенціалу і незмінному рівні трудомісткості продукції</i>						
Базовий	20 000	0,25	1600	0,32	1600	–
1	25 000	0,20	2000	0,32	1600	–400
2	30 000	0,15	2400	0,32	1440	–960
3	35 000	0,10	2800	0,32	1120	–1680
4	40 000	0,05	3200	0,32	640	–2560
<i>Варіант 5. При зростання трудового потенціалу і трудомісткості продукції</i>						
Базовий	20 000	0,25	1600	0,32	1600	–
1	25 000	0,30	2000	0,32	2400	400
2	30 000	0,35	2400	0,32	3360	960
3	35 000	0,40	2800	0,32	4480	1680
4	40 000	0,45	3200	0,32	5760	2560

3. При зростанні рівня трудового потенціалу і незмінному рівні трудомісткості продукції (третій варіант) відхилення розрахункового рівня відрхувань, отриманого через коефіцієнт і норматив, залишаються незмінними. Однак з підвищенням рівня трудового потенціалу відрхування абсолютно зростають.

4. При зростанні трудового потенціалу і зниженні трудомісткості продукції (четвертий варіант) спостерігається відносно зниження відрхувань до бюджету, що вигідно підприємству.

5. При зростанні трудового потенціалу і трудомісткості продукції (п'ятий варіант) значно зростають абсолютно і відносно відрхування до бюджету.

Тому стимулюючим є не зростання рівня трудового потенціалу, а підвищення ефективності його використання.

Практичне значення даної методики полягає у тому, що за величиною відносних відхилень коректується податок на прибуток. При зростанні відхилень податок збільшується на величину цих відхилень, при зниженні — відповідно зменшується. У першому випадку виграє бюджет, у другому — підприємство, що зацікавлює його в більш ефективному використанні трудового потенціалу, а не в збільшенні його розмірів. Звідси остаточний розмір податку на прибуток (H_{Π}) може бути встановлений:

$$H_{\Pi} = H_{\Pi,\Pi} \pm O_{\text{від}}, \quad (2.29)$$

де $H_{\Pi,\Pi}$ — встановлений на початку розмір податку на прибуток, тис. грн;

$O_{\text{від}}$ — розмір відхилень відрахувань до бюджету від ефективності використання трудового потенціалу, тис. грн.

У даному прикладі, якщо $H_{\Pi,\Pi} = 30$ млн грн, то остаточний розмір податку на прибуток дорівнюватиме:

а) при одночасному зростанні трудового потенціалу і трудомісткості продукції:

$$H_{\Pi} = 30\,000 + 2560 = 32\,560 \text{ тис. грн};$$

б) при рості рівня трудового потенціалу, але зниженні трудомісткості продукції:

$$H_{\Pi} = 30\,000 - 2560 = 27\,440 \text{ тис. грн.}$$

Виграш підприємств у результаті більш ефективного використання трудового потенціалу у вигляді зниження податку на прибуток може скласти 5120 тис. грн ($32\,560 - 27\,440$), що видно з розрахунків, наведених у табл. 2.3.



Контрольні запитання

1. Сформулюйте економічний зміст поняття трудові ресурси.
2. Що означає термін «економічно неактивне населення»?
3. Яким чином кількісно визначають рівень трудових ресурсів регіону?
4. Наведіть визначення балансу трудових ресурсів?
5. Яким чином визначається чисельність працюючих і основних працівників підприємства?

6. Яким чином здійснюється класифікація персоналу на підприємстві?
7. Як визначається облікова і явочна чисельність працівників?
8. З яких показників складається структура балансу робочого часу?
9. Що характеризує коефіцієнт плинності кадрів?
10. У чому полягає зміст поняття «трудова потенція підприємства»?
11. Яким чином класифікуються фактори, що визначають рівень трудового потенціалу?
12. Охарактеризуйте систему показників, що служить для виміру виробничого і трудового потенціалу, засновану на амортизаційному підході?
13. Яким чином стимулюється ефективне використання трудового потенціалу?

3 СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СУСПІЛЬСТВІ

3.1. Особливості соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини — об'єктивно існуюча взаємодія учасників цих відносин у сфері праці, вони регулюють якість трудового життя, відображають певні наміри і дії учасників цих відносин.

Соціальні відносини виникають у результаті взаємодії в процесі праці є формою соціальних зв'язків. За цих умов виявляється спільність або розбіжність їхніх інтересів і цілей. Революціонізуючий вплив на характер і розвиток цих відносин робить зміна знарядь і предметів праці. Так як цей процес відбувається у певних соціальних умовах, то при цьому утворюються певні соціальні відносини. Це відносини між соціальними спільнотами та окремими особистостями на основі суспільного способу виробництва, розподілу, присвоєння і використання матеріальних благ, що виникають у ході виробництва. Відмінності у виробництві і розподілі матеріальних благ впливають на соціальне становище соціальних груп і спільноті людей, що впливає на формування інтересів і поведінки цих груп.

Соціально-економічний характер відносин у трудових колективах визначає соціально-психологічні відносини, емоційний настрій, характер спілкування людей у трудовій організації. Визначається і формується система захисту інтересів учасників соціально-трудових відносин. Відбувається процес інтеграції національних економік з системами світового господарювання, що впливає і на розвиток соціально-трудових відносин в окремих співтовариствах. Відбувається гуманізація соціально-трудових відносин.

Окремі учасники трудових колективів, живучи в суспільстві, не можуть бути вільними від нього. Жоден член трудової організації не може існувати поза такими відносинами.

Водночас соціально-трудові відносини, обумовлені різними соціально-економічними умовами суспільства, являють собою не

суму відносин окремо взятих груп чи індивідумів, а струнку систему. При дослідженні таких відносин як системи варто враховувати наявність двох їх форм:

- фактично існуючі соціально-трудова відносини в суспільстві;
- нормативно законодавчий рівень соціально-трудова відносин.

носин.

Сама система поєднує наступні її елементи:

1. Суб'єкти соціально-трудова відносин.
2. Типи соціально-трудова відносин.
3. Принципи соціально-трудова відносин.
4. Предмети соціально-трудова відносин.
5. Рівні соціально-трудова відносин.

Найбільш важливими суб'єктами соціально-трудова відносин є:

- держава;
- роботодавець (індивідуальний і колективний);
- найманий робітник (індивідуальний і колективний).

Держава виконує складну роль у соціально-трудова відносинах, а саме їх законодавця, захищає права суб'єктів відносин: робітника і роботодавця. Характер функцій визначається економічними, політичними й історичними умовами розвитку суспільства.

Роботодавець має бути, незалежно від того є він окремою особою, групою осіб чи підприємством, власником засобів виробництва чи уповноваженим власника. Наприклад, на державному підприємстві його директор є уповноваженим державою наймати працівників, хоча сам є найманим робітником і не володіє засобами виробництва.

Найманий робітник може бути окремою особою, що уклала з роботодавцем трудовий договір (письмовий або усний). В якості найманого робітника може також виступати група працівників. Найманий робітник повинен мати певний рівень якостей і відмінностей: освіта, здоров'я, спеціальність, досвід роботи, навички, соціально-психологічні параметри, готовність до участі у певному трудовому процесі.

Захист інтересів найманого робітника перед роботодавцем покладений на профспілки. Завданням профспілок є забезпечення зайнятості, умов та оплата праці.

Трудові відносини класифікуються їх типами у залежності від способу їх регулювання, методів вирішення проблем. Тип визначається характером взаємин і принципів суб'єктів соціально-трудова відносин. Яким є поєднання принципів, таким є і тип. Відомі такі принципи:

1. Принцип солідарності передбачає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів. Згуртованість дозволяє виявляти й оцінювати спільні інтереси, подібний соціальний або економічний ризик, спільно захищати свої і загальні інтереси. Принцип солідарності стимулює прояв особистої ініціативи і відповідальності у кожному учасника соціально-трудових відносин.

2. Принцип субсидіарності заснований на особистій відповідальності кожного, наданні переваги «самозахисту», а при можливості перенесення соціальної відповідальності на державу. Принцип субсидіарності стимулює прагнення людини до самовідповідальності і самореалізації, а не перенесення відповідальності на суспільство.

3. Принцип партнерства передбачає захист власних інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин на основі партнерства з державою. Він може сформуватися і на рівні організації внаслідок застосування жорсткої регламентації соціально-трудових відносин. Прикладом може служити тип соціально-трудових відносин у колишньому СРСР, що породжував пасивність і утриманство. Прикладом іншого досвіду внутрішньофірмових соціально-трудових відносин є досвід підприємств Японії, де створюються умови для високопродуктивної праці.

4. Принцип загальності передбачає поширення соціального захисту на всіх осіб: працюючих, безробітних, непрацевдатних, незалежно від соціального статусу. При цьому диференціація норм і умов соціального захисту буде стимулювати самостійність учасників соціально-трудових відносин.

5. Принцип адресності має значення при реалізації соціального захисту, коли необхідні механізми й адресні програми їх реалізації.

6. Принцип інтегрованості включає взаємодію всіх форм, елементів і методів соціального захисту, мета якої полягає в забезпеченні стабільності функціонування соціально-трудової сфери.

До типу соціально-трудових відносин може бути віднесений трудовий конфлікт. Конфлікт визнається вирішальним фактором соціального розвитку, тому що відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Але він може стати і фактором руйнування соціально-трудових відносин, як наслідок, можуть мати місце зниження якості продукції, продуктивності праці, підвищення плинності кадрів, травматизму і захворюваності. Тому в парі з трудовим конфліктом має виступати соціальне партнерство, згода. Ці питання будуть розглянуті нижче.

Дискримінація як тип соціально-трудових відносин — це необґрунтоване обмеження прав. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т.д.

Вищезгадані типи соціально-трудових відносин не існують у чистому вигляді, а є результатом поєднання обставин і факторів, що їх визначають.

Предметами соціально-трудових відносин виступають певні сторони трудового життя людини і життєвих етапів. За японською класифікацією це такі життєві етапи:

- від народження до закінчення школи;
- найм на роботу і створення сім'ї;
- трудове життя;
- старість.

Кожному етапу життя властиві свої мета і цінності. Предмети також змінюються. Так, наприклад, на першому етапі визначальну роль може відігравати профорієнтація.

На другому етапі — професійний ріст, оцінка праці.

На третьому етапі визначальну роль у соціально-трудових відносинах відіграють досягнення. Зростання трудової активності.

Предметом на різних етапах життя може виступати кадрова політика та її елементи: атестація, оцінка ефективності праці та ін.

Рівні соціально-трудових відносин являють собою взаємозв'язок між суб'єктами: працівник — працівник; працівник — роботодавець; профспілка — роботодавець; роботодавець — держава; працівник — держава і т.д.

На рівень соціально-трудових відносин впливає якість трудового життя людей.

Якістю трудового життя можна вважати задоволеність досягнутими результатами у сфері праці і відповідність їх рівня поставленим цілям у певний період життєдіяльності. Поняття трудового життя людей відрізняється від поняття якості життя взагалі, тому що друге поняття визначається за всіма аспектами існування людини: сім'я, трудова діяльність, навчання, неробочий час, відпочинок, розваги і т.д.

Якість трудового життя є інтегральним показником, що відбиває рівень соціально-трудових відносин. На цей рівень впливають економічні, соціальні, демографічні, географічні, екологічні й інші умови, що забезпечують раціональне використання трудового потенціалу. Якість трудового життя буде тим вищою, чим більш об'єктивні і суб'єктивні умови праці забезпечують плідне використання розумових і фізичних здібностей, при якому людина отримує задоволення. Підвищенню якості трудового життя сприяє справедлива система мотивації праці.

3.2. Трудові конфлікти і методи їх вирішення

Процес зміни соціально-економічної формації в нашій державі торкнувся різних верств суспільства, змінив інтереси і розподіл класів, політичних і громадських організацій.

У взаємовідносинах власників і найманих робітників виникають протиріччя у вигляді трудових конфліктів.

Протиріччя — це протилежність інтересів працівників, груп, колективів, державних і громадських органів і організацій. Зіткнення різних інтересів може закінчитися угодою, мовчазною поступкою однієї зі сторін або створити взаємну і колективну напруженість і перерости в трудовий спір (конфлікт). Сутність конфлікту коріниться в економічних потребах і протиріччях суспільства, колективу й особистості.

Трудовий конфлікт (або спір) — це розбіжність поглядів з питань застосування трудового законодавства, Закону України «Про оплату праці», правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативних актів, укладання і виконання угод, колективних договорів та інших угод про працю, встановлення нових або зміни діючих умов праці, побуту між найманим робітником і власником, між трудовим колективом підприємства (його підрозділом) і адміністрацією підприємства або галузевих державних органів влади.

Конфлікти в організаціях можна класифікувати за критеріями їх виникнення (з приводу цілей і засобів), за конфліктуючими сторонами (внутриособистісні і міжособистісні, міжгрупові, конфлікти між індивідом і групою), по детермінантах процесу конфлікту (видимість конфлікту, його інтенсивність, частота та ін.), а також за формами перебігу конфлікту (відкрите вирішення, придушення та ін.).

Страйк — крайня форма прояву трудового конфлікту, надзвичайний засіб поліпшення умов праці, використовуваний у разі провалу переговорів.

Страйк — це припинення роботи, почате досить великою кількістю найманих робітників колективно і за наміченим планом, як наслідок у разі неможливості вирішення колективного трудового спору.

Виділяють організовані профспілками і несанкціоновані страйки, з юридичної точки зору — законні і незаконні.

Існує чотири основних типи конфліктів: внутриособистісний, міжособистісний, між особистістю і групою, міжгрупові.

Внутріособистісний конфлікт має різні форми. Однією із найпоширеніших є рольова, коли до однієї людини висуваються суперечливі вимоги з приводу того, який має бути результат його роботи. Конфлікт виникає, коли одній людині даються суперечливі завдання, вимагають взаємовиключні результати.

Інша форма внутріособистісного конфлікту — це протиріччя між виробничими вимогами, з одного боку, і особистісними потребами та цінностями — з іншого. Він може також бути відповіддю на робоче перенавантаження або недонавантаження.

Міжособистісний конфлікт в організаціях є найпоширенішим. Виявляється він по-різному. Наприклад, як боротьба керівників різних структурних і функціональних підрозділів за обмежені ресурси, робочу силу, капіталовкладення й інвестиції і т.д. або конфлікт між двома кандидатами на підвищення в посаді за наявності однієї вакансії.

Інша форма прояву міжособистісного конфлікту — зіткнення особистостей, що мають різні риси характеру, темпераменту, ціннісні орієнтації, які через протилежність цілей не в змозі домовитися один з одним.

Конфлікт між особистістю і групою. Окремі групи людей визначають норми поведінки, властиві конкретно тільки їм. Кожен член групи повинен їх дотримуватися, щоб бути прийнятим неформальною групою. Конфлікт виникає, коли очікування групи суперечать очікуванням окремої особистості, а також коли позиція, яку займає окрема особистість, суперечить позиції групи.

Міжгруповий конфлікт виникає в організаціях, що складаються з безлічі формальних і неформальних груп. Оскільки в різних групах існують свої, відмінні від інших груп причини або обставини, конфлікти неминучі навіть у найефективніших організаціях.

Причини конфліктів. Причини організаційних конфліктів можна класифікувати в такий спосіб: а) розподіл ресурсів; б) взаємозалежність завдань; в) розходження в цілях; г) розходження в уявленнях і цінностях; д) розходження в манері поведінки і життєвому досвіді; е) незадовільні комунікації.

Розподіл ресурсів. Суть цієї причини полягає, по-перше, в обмеженості ресурсів, що підлягають розподілу таким чином, щоб найбільш ефективно досягти цілей організації в цілому, по-друге — у психології людини, тобто люди, як правило, прагнуть одержувати більше, а не менше. Таким чином, необхідність ділити ресурси веде до різних видів конфліктів.

Взаємозалежність завдань. Оскільки всі організації є системами, що складаються із взаємозалежних структур, то неадекват-

не функціонування однієї структури або людини робить взаємозалежність завдань причиною конфлікту.

Розходження в цілях. Чим вищий рівень спеціалізації в підрозділах організації, тим більша імовірність виникнення конфліктів. Це відбувається тому, що спеціалізовані підрозділи, маючи власні цілі, приділяють їх досягненню більше уваги, ніж досягненню цілей організації в цілому.

Розходження в уявленнях і цінностях. Цілі і бажання їх досягти є основними в уявленнях людей щодо конкретних ситуацій. Об'єктивна оцінка ситуації замінюється розглядом тільки тих позицій, які, на їхню думку, сприятливі для них і їхньої групи, що і є причиною конфлікту. Розходження в цінностях — досить розповсюджена причина конфлікту.

Розходження в манері поведження і життєвому досвіді. Ця причина конфліктів залежить від характеру і темпераменту окремих особистостей. Дослідження показують, що люди з високим рівнем авторитарності і догматичності і низьким рівнем самоповаги до структури особистості швидше вступають у конфлікт. Можливість конфліктів збільшується також, якщо між людьми існують розходження в життєвому досвіді, освіті, віці і соціальних характеристиках.

Незадовільні комунікації. Незадовільний рівень поінформованості є причиною конфлікту у випадку, якщо: інформація розуміється неадекватно різними групами в організації або членами групи усередині кожної групи; критерії якості, що висуваються до роботи, неоднозначні; посадові обов'язки і функції підрозділів і співробітників точно не визначені.

Управління конфліктною ситуацією може здійснюватися такими методами:

1. *Роз'яснення вимог до роботи.* Керівник зобов'язаний чітко викласти підлеглим вимоги, а також роз'яснити їх та правила і процедури роботи, які результати очікуються від кожного співробітника і підрозділу, хто яку одержує і надає інформацію, визначити систему повноважень і відповідальності.

2. *Координовані й інтегровані механізми.* Один із найпоширеніших координаційних механізмів — встановлення ієрархії повноважень, що упорядковує взаємодію людей, прийняття рішень та інформаційні потоки всередині організації. Принцип єдиноначальності полегшує використання ієрархії для керування конфліктною ситуацією. Ефективними є такі інтеграційні механізми, як управлінська ієрархія, використання сумісних міжфункціональних служб, цільових груп, проведення нарад між підрозділами.

3. *Загальноорганізаційні комплексні цілі.* Встановлення таких цілей перед різними структурними підрозділами або групами співробітників дозволяє скоординувати дії для досягнення загальної мети, оскільки для ефективного здійснення таких цілей необхідна тісна взаємодія і співробітництво всіх учасників.

4. Структура системи винагород. Справляючи вплив на поведінку людей за допомогою винагород, можна уникнути дисфункціональних наслідків конфлікту.

Виділяється п'ять способів врегулювання конфліктів:

1) конкуренція (змагання) як прагнення активно і діючи індивідуально домогтися задоволення інтересів однієї сторони на шкоду інтересам іншої;

2) пристосування, що означає, на противагу суперництву, по-жертвувати власними інтересами заради інтересів іншої сторони;

3) компроміс як метод взаємних поступок;

4) ухилення (уникнення), для якого характерна відсутність як прагнення до кооперації, так і тенденції до досягнення власних цілей;

5) співробітництво, коли приймаються рішення, які цілком задовольняють інтереси обох сторін.



Контрольні запитання

1. У чому полягає зміст поняття «соціально-трудові відносини»?
2. Визначте основні елементи системи соціально-трудо-
вих відносин.
3. Сформулюйте принципи, що визначають тип соціально-
трудо-вих відносин.
4. Охарактеризуйте рівні соціально-трудо-вих відносин.
5. У чому полягає зміст поняття «трудо-вий конфлікт»?
6. Які відомі типи трудо-вих конфліктів?
7. Сформулюйте відомі причини трудо-вих конфліктів.
8. Які відомі методи керування трудо-вими конфліктами?
9. Які відомі методи керування конфліктними ситуаціями?
10. Які відомі способи врегулювання трудо-вих конфліктів?

4

МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

4.1. Фактори, що визначають розвиток соціально-трудоових відносин у суспільстві

Формування і розвиток соціально-трудоових відносин у суспільстві визначає сукупність багатьох факторів, що склалися історично під впливом обставин економічного, соціального і політичного характеру. Це, насамперед, глобалізація економіки і соціальна політика сучасного суспільства.

Важливим показником оцінки соціально-трудоових відносин є якість трудового життя. Це поняття характеризує рівень добробуту і духовного розвитку людей. Воно визначається впливом економічних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, політичних і моральних факторів. І в цьому аспекті людина виступає як споживач цих благ. З іншого боку, вона є володарем здібностей, знань, навичок, необхідних суспільству, тобто носієм трудового потенціалу. Суспільство має прагнути до розвитку трудового потенціалу, що у процесі функціонування забезпечує високий рівень продуктивності праці і максимальний прибуток.

Глобалізація економіки, що впливає на соціальну політику різних країн, відображається, насамперед, в інтернаціоналізації їх господарського життя. Якісні особливості глобалізації як нової стадії інтернаціоналізації економіки полягають, насамперед, у тому, що на стику ХХ і ХХІ ст. під впливом науково-технічної революції відбулися корінні зрушення в технології виробництва (загальна автоматизація, комп'ютеризація, інформаційна технологія і біотехнологія, нові матеріали і джерела енергії та ін.). Це сприяло розвитку інтеграції відкритих національних економік у глобальну всесвітню економіку. Національне державне регулювання економік поступається діям транснаціонального капіталу, світовій фінансово-кредитній системі.

Глобалізація економіки є процесом формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій. Всі зазначені вище

фактори неоліберальної концепції глобалізації економіки об'єктивно впливають на збільшення відмінностей між багатими і бідними, на зміну характеру соціально-трудових відносин і соціальну політику національних держав. Саме остання і має бути спрямована на протидію розшаруванню населення за майновою ознакою.

При цьому під соціальною політикою держави розуміється соціально-економічна спрямованість його дій по забезпеченню гідного рівня й умов життя своїх громадян, а також їх захищеності.

Соціальна політика містить у собі механізм формування і регулювання соціально-трудових відносин. Її головною метою є стимулювання високоефективної праці на основі використання законів ринкового виробництва. Вона втілюється в соціальних програмах та практиці держави і спрямована на регулювання інтересів соціальних груп населення. Вона виконує наступні функції:

- стабілізаційна — спрямована на стабілізацію економіки і, як наслідок, — соціально-економічного благополуччя громадян;
- розподілу ресурсів — покликана забезпечити бюджетне нагромадження і розподіл його між регіонами;
- розподілу доходів — забезпечує поступове скорочення розриву в рівні життя різних категорій населення та масштабів бідності.

Під соціальною захищеністю розуміються гарантії соціальної підтримки і допомоги, що мають адресну спрямованість:

- соціальна допомога, яка надається державою всьому населенню і зокрема людям, що потрапили в екстремальну ситуацію;
- соціальний захист спрямований на підтримку непрацевдатних і соціально уразливих категорій населення;
- соціальна підтримка шляхом створення умов, що забезпечують соціальну захищеність найманих робітників.

Основними напрямками соціальної політики, за якими держава досягає підвищення рівня і якості життя громадян України, є:

1. Створення правових і економічних умов кожній працевдатній людині для забезпечення добробуту своїм родинам шляхом власних трудових зусиль.
2. Створення умов функціонування систем, що стимулюють високоефективну працю.
3. Регулювання ринку праці і забезпечення зайнятості.
4. Здійснення міграційної і демографічної політики.
5. Здійснення екологічної політики.
6. Довгострокове планування розвитку соціально-трудових відносин у державі і створення правового поля.

7. Вивчення й узагальнення досвіду інших країн та їх досягнень у сфері регулювання соціально-трудових відносин, підвищення їх ефективності.

Соціальний захист — це законодавчо встановлені державою мінімальні гарантії людині, незалежно від її трудових досягнень. Під гарантіями слід розуміти, насамперед, матеріальну забезпеченість на рівні встановлених стандартів, загальнодоступні і безкоштовні послуги. До них можна віднести прожитковий мінімум, мінімальну заробітну плату, рівень якої встановлюється державою виходячи з темпів інфляції і фінансових можливостей. Встановлюються також мінімально допустимі нормативи забезпеченості житлом, лікарями, лікарняними ліжками, безкоштовного дошкільного і шкільного виховання, державні стандарти навчання та ін. До цих нормативів належать також гарантії зайнятості населення.

Встановлюються також соціальні трансферти. До них відносяться пенсії, допомоги, стипендії, дотації, виплати по соціальному забезпеченню населення, безкоштовні послуги, пільги по оплаті побутових і транспортних послуг окремим категоріям населення, допомоги по безробіттю та ін. Державна політика в сфері застосування соціальних трансфертів ґрунтується на участі в її проведенні бюджетів усіх рівнів.

4.2. Основні напрями соціального захисту і соціальні гарантії в сфері праці

Термін соціального захисту вперше з'явився в США в 30-х роках ХХ столітті й означає систему заходів для захисту громадян країни від економічного і соціального утиску внаслідок хвороби, виробничого травматизму, інвалідності, старості, безробіття і т.д. Система соціального захисту може розглядатися також як система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що забезпечують засоби існування:

а) працездатних громадян за рахунок власної праці і підприємництва;

б) соціально уразливих верств за рахунок держави не нижче встановленого прожиткового мінімуму.

Система соціального захисту населення може бути ефективною за умови її диференціації й адресності. Основним засобом здійснення соціального захисту є сукупність законодавчо регламентованих соціально-економічних і морально-психологічних га-

рантій, що створюють для членів суспільства рівні умови і якість життя.

У ХХ столітті капіталістичне суспільство трансформувалося в нову соціально-економічну систему — соціально орієнтоване ринкове господарство. В державах склалися досконалі системи соціального захисту в масштабі суспільства і його структурних утворень підприємств, фірм, акціонерних товариств, кооперативів, трудових організацій і т.д. У цей час в світовому співтоваристві склалося кілька моделей систем соціального захисту: американська, європейська, японська. Їх окремі властивості можуть бути використані в Україні.

Мета соціально-політичних перетворень в Україні — утвердити справжнє громадянське суспільство з соціальними інститутами і механізмами соціального захисту працівників, як стійку форму організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури або системи правил нормативно урегульованого порядку, в рамках якого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, які зайняті трудовою діяльністю.

Найважливішим соціально-організаційним інститутом є держава, що являє собою складну інституціональну систему, тобто складається з різних інститутів. До таких інститутів можуть бути віднесені: страхові компанії, спеціалізовані фонди, благодійні організації, суспільні і політичні організації, які здійснюють соціальний захист соціальних груп і верств населення, професійні союзи. Поряд із традиційними профспілками, що зазнали істотних змін, з'явилися нові трудові організації, незалежні профспілки. Основна діяльність проспілок має форми і механізми соціального партнерства і полягає в проведенні переговорів з представниками роботодавців і держави, знаходженні компромісу і розробки прийнятних рішень.

У суспільстві існує безліч соціально-нормативних інститутів, що відіграють певну роль у соціальному захисті. Систему таких соціально-нормативних інститутів регулює державне законодавство з питань праці. Важливим соціально-нормативним інститутом у системі соціального захисту найманих робітників стали тарифні угоди, контракти, колективні договори і т.д.

Підприємства, установи, фірми, кооперативи та інші трудові організації покликані стати соціальними інститутами. Однак основна виробнича діяльність перешкоджає проведенню безпосередньо соціального захисту прав інтересів працівників. Тому необхідно створити на підприємствах спеціальні інститути соціального захисту. У цій ролі поки що виступають профспілкові ор-

ганізації. Захисна роль профспілок особливо необхідна в умовах ринку. Важливо забезпечити соціальний захист працівників у разі банкрутства підприємства, його закриття або перепрофілювання.

Конкретним інструментом соціального захисту працівників на підприємстві є колективний договір, трудовий контракт. У контракті має чітко обумовлюватися відповідальність роботодавця за недотримання соціально-економічних гарантій. Система соціальних гарантій повинна будуватися з урахуванням вимог українського законодавства:

1. Держава гарантує: свободу вибору занять і роботи; держава визнає оплачувану зайнятість як основу способу життя; держава безкоштовно сприяє у виборі роботи, навчає новим професіям і т.д.

2. Держава гарантує додаткові гарантії деяким категоріям громадян: молоді; пенсіонерам; самотнім і багатодітним батькам, що виховують неповнолітніх дітей; жінкам, що виховують дітей дошкільного віку та дітей інвалідів; безробітним; звільненим з місць позбавлення волі; біженцям і т.д.

3. Профспілки активно сприяють зайнятості працездатного населення.

4. Створюються всі необхідні умови і гарантії професійної підготовки і перепідготовки безробітних.

5. Для залучення безробітних до трудової діяльності організуються громадські роботи.

6. Роботодавці зобов'язані соціально гарантувати зайнятість населення.

7. В умовах соціально-економічного реформування суспільства держава гарантує матеріальну і соціальну підтримку населення.

8. Закон суворо визначає розмір допомоги по безробіттю.

9. Закон визначає також умови і терміни виплати допомоги по безробіттю і т.д.

4.3. Соціальне партнерство

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

Під соціальним партнерством розуміється особливий тип соціально-трудова відносин і рівноправного співробітництва найманих робітників, роботодавців і держави, заснований на взаємо-

вигідних економічних відносинах. Воно включає: принципи, суб'єкти, рівні, функції, норми і механізми реалізації.

Принципи закладені в рекомендаціях МОП (міжнародна організація праці), принципи якої спрямовані на регулювання соціально-трудових відносин, захисту прав людини.

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

1. Нормативи МОП.
2. Національне законодавство:
 - а) конституція країни;
 - б) генеральна угода.
3. Регіональне законодавство:
 - а) регіональне законодавство суб'єктів;
 - б) регіональні угоди.
4. Галузеве законодавство:
 - а) накази, розпорядження міністерств, відомств;
 - б) галузева тарифна угода.
5. Локальне законодавство:
 - а) накази, розпорядження адміністрації організацій;
 - б) колективний договір.
6. Індивідуальний трудовий договір (контракт).

В якості суб'єктів соціального партнерства виступають: працівники, роботодавці, держава. Від імені працівників виступають профспілки.

Функції соціального партнерства виконуються від імені роботодавців — на рівні підприємств, регіонів, галузей, держави відповідні повноважні органи.

Механізм реалізації соціального партнерства виражається в таких формах, як колективні договори, угоди, консультації і переговори з реалізації соціальної і трудової політики з метою задоволення інтересів сторін на всіх рівнях управління.

В Україні правовою основою соціального партнерства є Конституція України, закони України, укази Президента, постанови Кабміну з питань діяльності підприємств, державного соціального страхування на випадок безробіття, колективних договорів і угод, державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, організації житлового кредитування населення, встановлення розміру мінімальної заробітної плати та ін.

Основними принципами соціальною партнерства є:

- а) правомочність представників сторін;
- б) рівноправність сторін на переговорах і недопущення обмеження законних прав трудящих і роботодавців;

- в) пріоритетність миротворчих методів у переговорах;
- г) забезпечення гарантій;
- д) обов'язковість виконання домовленостей;
- е) відповідальність за прийняті зобов'язання.

Представниками суб'єктів соціального партнерства є:

- працівників — профспілки;
- роботодавців — уповноважені керівники;
- держави — уряд, Мінпраці, органи виконавчої влади.

Об'єктом соціального партнерства є соціально-трудові відносини і реалізація соціально-економічної політики. Основною формою реалізації політики соціального партнерства є колективні договори на підприємствах, тарифні угоди на федеральному, галузевому чи регіональному рівнях.

Проблеми реального функціонування системи соціального партнерства:

- а) створення законодавчої бази, що гарантує соціальне партнерство;
- б) наявність інформації про обов'язковість виконання домовленості;
- в) гарантії мінімального прожиткового мінімуму і зарплати (прийняла на себе держава).

У рамках соціального партнерства встановлюється ієрархія системи угод і договорів (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

ІЄРАРХІЯ СИСТЕМИ УГОД І ДОГОВОРІВ

Рівні колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин	Види угод
Державний (національний) рівень	Генеральна галузева, міжгалузева і професійна угоду
Рівень суб'єкта держави: область, місто, район	Регіональна, галузева, міжгалузева, професійна, територіальна угоди
Організація	Колективні договори

Реалізація генеральної угоди забезпечується держбюджетом. Система соціального партнерства передбачає зміну тарифних ставок залежно не тільки від рівня інфляції, а й від співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. Важливою є доля оплати праці у знову створеній продукції. У передових зарубіжних країнах вона складає 50—60 %. Роботодавець має виплачувати, крім тарифу, також засоби з фонду споживання за рахунок прибутку.

З досвіду німецьких підприємств, до соціальних виплат на підприємствах належать:

а) доля підприємця в соціальному страхуванні, оплата святкових днів, лікарняних, страхування від нещасних випадків, оплата відпустки, надання матеріальної допомоги, допомоги по старості, профнавчання;

б) участь співробітників у рамках виробничої системи стимулювання праці і прибутках та капіталі. Ця участь можлива у формі співробітництва, участі у виробництві, продуктивності, скороченні витрат. Участь у капіталі здійснюється на основі вкладення капіталу співробітниками, у результаті чого вони беруть участь у прибутках.

В Україні основи соціальної політики тільки закладаються. Існує близько 60 видів соціальної підтримки. Основна увага зосереджена на встановленні мінімального прожиткового мінімуму.

Виходячи з реальних економічних можливостей визначаються етапи реалізації концепції соціального партнерства. Її створенню передували три етапи змін у системі заробітної плати:

1. До квітня 1991 р. існувала система жорсткого централізованого регулювання оплати праці. У цей період мінімальна зарплата складала 80 крб. на місяць, що становило 72,7 % рівня мінімального споживчого бюджету (110 крб.), а середня зарплата (248 крб.) перевищувала прожитковий мінімум у 2,5 рази. В сукупному доході працюючих 30 % складала виплати із суспільних фондів споживання (безкоштовне житло, освіта, пільгові путівки та ін.). Ці умови забезпечували соціальний захист населення.

2. З квітня 1991 р. введена децентралізована система, заснована на повній самостійності підприємств в оплаті праці. Цей період знаменується початком ринкових перетворень і втратою державного регулювання організації заробітної плати. Підприємства одержали право регулювати тарифні ставки, лише орієнтуючись на встановлений державою рівень. Нормування праці втратило свою стимулюючу роль. Зростання номінальної зарплати почало випереджати ріст продуктивності праці, почалася гіперінфляція, реальна зарплата різко впала.

3. Після грудня 1992 р. був введений декрет Кабміну «Про оплату праці», що має силу закону. Створено державно-договірне регулювання зарплати через централізоване встановлення мінімальної заробітної плати, до рівня якої прив'язувалися тарифні ставки й оклади. Галузевими тарифними угодами встановлювалася система тарифних коефіцієнтів, діапазон посадових окладів. Був введений механізм регулювання фонду споживання, оподаткування та ін.

4. Однак на практиці регулююча роль держави в оплаті й стимулюванні праці була втрачена. Назріла необхідність глибокої реформи організації оплати праці і системи соціального партнерства.

У 2000 р. намітилося погравлення в реформуванні системи соціально-економічних відносин у державі. Був прийнятий закон про обов'язкове державне страхування на випадок безробіття, поступове підвищення мінімальної зарплати, пенсій, індексації зарплати через інфляцію. Нині готується реформа податкової, кредитної систем, відновлюється інститут договірних угод у сфері соціальних гарантій на регіональному рівні. Наприклад, у Донецькій області між облдержадміністрацією й обласними радами профсоюзів кожен рік підписується угода «Про соціальні гарантії населення» про усунення протиріч між роботодавцями і профспілками.



Контрольні запитання

1. Які функції виконує соціальна політика в державі?
2. Назвіть основні напрями соціальної політики в Україні.
3. Сформулюйте основні напрями соціального захисту і соціальних гарантій у сфері праці.
4. Визначте основні принципи соціального партнерства.
5. Які виплати на підприємствах відносяться до соціальних?
6. Перелічіть суб'єктів соціального партнерства.
7. Які зміни сталися в системі оплати праці в Україні?

5 ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

5.1. Організація суспільної праці

Основні елементи організації суспільної праці зводяться до наступного:

1. Організоване залучення працездатного населення до праці.
2. Суспільний поділ і кооперація праці в масштабі держави.
3. Загальнодержавна система регулювання заробітної плати.
4. Загальнодержавна система підготовки і розширеного відтворення робочої сили.

У ринкових умовах виробництва всі ці елементи організації суспільної праці приводяться в дію за допомогою товарної форми виробництва й обміну. Так, наприклад, залучення робочої сили до праці, оплата праці та інші елементи організації суспільної праці проявляються через купівлю-продаж специфічного товару — робочої сили. Робоча сила так само, як і будь-який інший товар, має споживчу вартість і вартість; через вартість робочої сили реалізується закон мотивації й оплати праці.

Всі елементи організації суспільної праці (у масштабі держави) мають свій показник — продуктивність суспільно-визначеної праці, тобто оціненого через ринок праці. Затрачена, але не оцінена ринком праця не має громадського визнання і потреби. Таким чином організація суспільної праці зайнята регулюванням не будь-якої праці, а лише тієї, що отримала оцінку на ринку товарів.

Така організація суспільної праці визначає організацію праці і на окремому підприємстві.

5.2. Організація праці на підприємстві.

Зміст і складові елементи

Організація праці на підприємстві являє собою розподіл загального обсягу робіт і встановлення необхідних пропорцій у чисельності виконавців, розміщення працівників і досягнення узго-

дженості в їх діях, за якої продуктивно використовується техніка, матеріальні і трудові ресурси.

Організація праці на підприємстві включає такі елементи:

- а) форми організації праці;
- б) організація і планування робочих місць;
- в) обслуговування робочих місць;
- г) багатостаттєве обслуговування;
- д) прийоми і методи праці;
- е) режими праці і відпочинку;
- ж) методи оцінки ефективності заходів наукової організації праці.

Під формою організації праці розуміється об'єднання працюючих у певній структурі на принципах раціонального поділу і кооперації їх праці. Під поділом праці розуміється спеціалізація працюючих на виконанні певних функцій або їх комплексу. Кооперація є системою виробничих взаємозв'язків між групами чи окремими виконавцями в процесі роботи. Глибина поділу і кооперації праці визначається факторами техніки, технології й організації виробництва, що постійно змінюються і впливають на форми організації праці через зміну обсягу і тривалості виконуваних робіт.

Схема класифікації показників, що визначають характер поділу і кооперації праці на виробництві, представлена на рис. 5.1, форм організації праці — на рис. 5.2, факторів, що визначають форми організації праці, — на рис. 5.3.

Розподіл праці має межі:

- економічні (враховуються витрати робочого часу);
- технологічні (враховується час виконання операцій, прийомів та ін.);
- фізіологічні (враховується інтенсивність праці);
- соціальні (враховується змістовність праці, задоволеність, монотонність та ін.).

У промисловості відомі такі види розподілу праці:

- за характером виконуваних робіт (основна діяльність, обслуговування виробництва, управління);
- за функціональними ознаками (за професіями, спеціальностями);
- за рівнем кваліфікації і складності робіт.

Суміщення професій є формою кооперації.

Суміщення значень факторів у сформованих техніко-організаційних умовах виробництва змінює розрахункові умови, що визначають форми організації праці. До таких умов належать: обсяг продукції, що випускається (кількість операцій) за один цикл, кількість виконуваних операцій, тривалість і послідовність їх виконання, режим праці і спосіб виконання робіт та ін.

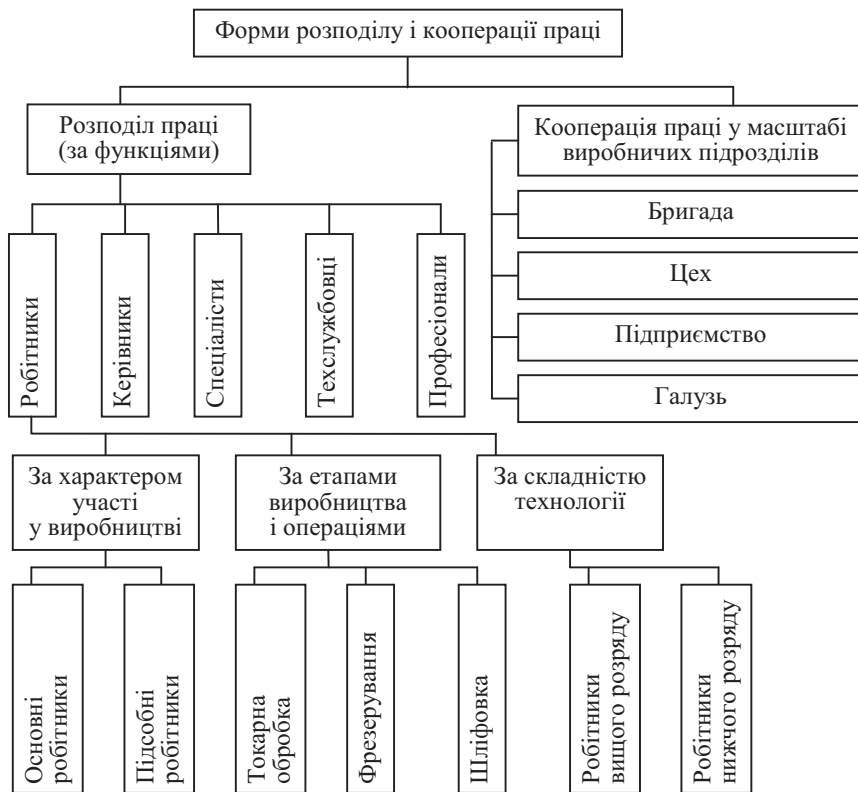


Рис. 5.1. Схема класифікації показників, що визначають характер розподілу і кооперації праці

Найбільш впливовим фактором є техніка її параметри. Змінюється техніка, послідовно вводяться нові технології, раціоналізуються організація виробництва, нормування і т.д.

Використовуючи наукові методи нормування праці, досліджується трудовий процес, проектуються форми організації праці, встановлюються нові норми, змінюється рівень оплати праці (для відрядників змінюються відрядні розцінки). При проектуванні комплексної організації праці встановлюються норми часу на кожну операцію і трудомісткість усього комплексу робіт T_c :

$$T_c = \sum_{i=1}^m t_i Q_i, \quad (5.1)$$

де m — кількість операцій за цикл;

t_i — норма часу на одиницю виробітку по кожній операції (год.);
 Q_i — обсяг робіт кожної операції в прийнятих одиницях виміру (шт., т, м, м³ та ін.).

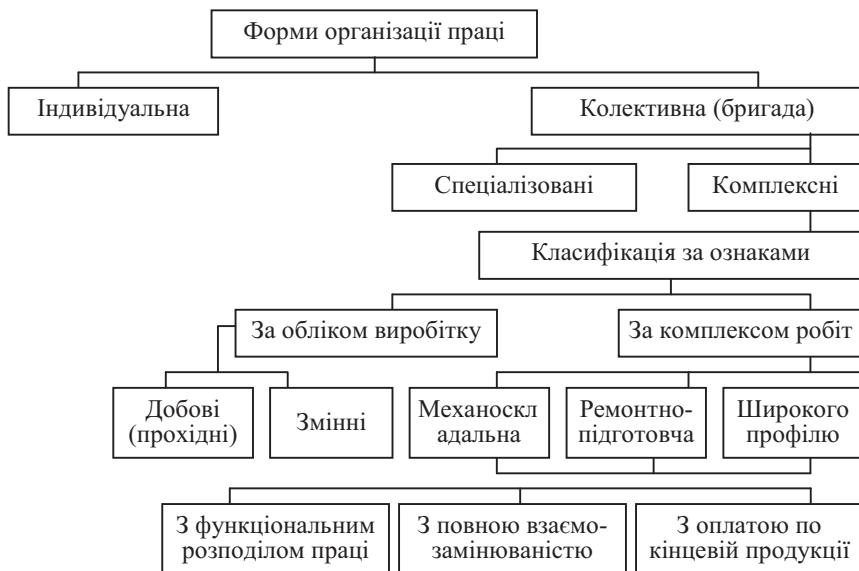


Рис. 5.2. Схема класифікації форм організації праці на підприємствах



Рис. 5.3. Схема класифікації факторів, що визначають форми організації праці

На комплексних процесах, де застосовуються норми виробітку, нормативна трудомісткість за цикл T_c розраховується за формулою:

$$T_c = T_{зм} \sum_{i=1}^b \frac{Q_i}{N_i}, \quad (5.2)$$

де $T_{зм}$ — тривалість зміни, год.;

N_i — норма виробітку по трудовій операції (у прийнятих одиницях виміру виробітку).

Крім тривалості виробничого циклу, для оцінки ефективності форми організації праці використовуються такі критерії:

а) баланс витрат змінного робочого часу, у якому визначається час основної роботи, транспортування, обліку і зберігання інструментів, матеріалів, продукції, контролю якості, обслуговування устаткування та ін., а також непродуктивно використований робочий час;

б) рівень матеріальних втрат і браку;

в) рівень і динаміка виробітку робітника.

При раціональному поділі і кооперації праці частка основного і допоміжного часу (оперативного) у змінному балансі зростає. При цьому зростає продуктивність праці (знижується трудомісткість робіт). Економія робочого часу P_e , встановлюється за формулою:

$$P_e = T_{ц_с} \cdot m_с - T_{ц_н} \cdot m_н, \quad (5.3)$$

де $T_{ц_с} \cdot m_с$; $T_{ц_н} \cdot m_н$ — добуток тривалості циклу на чисельність робітників відповідно за старого і нового поділу та кооперації праці.

Виділення функції, виконуваної на одному робочому місці, у самостійний вид робіт доцільно, якщо її тривалість дорівнює або більша за тривалість зміни. Чисельність робітників по кожній функції (Ч) визначається за формулою:

$$\text{Ч} = \frac{T_с}{T_б K_н}, \quad (5.4)$$

де $T_с$ — сумарний час виконання роботи по функції, год.,

$T_б$ — змінний бюджет робочого часу кожного виконавця, год.,

$K_н$ — коефіцієнт виконання норми праці.

Якщо $r < 1$, то виправданим буде суміщення функцій.

Розглянемо приклад. На ділянці працює 6 машиністів по зшиванню бічної частини картонних коробок. Форма організації праці — індивідуальна. Кожен робітник виконує комплекс елементів операції з наступною їх тривалістю і повторюваністю протягом зміни (табл. 5.1).

Аналіз дозволяє зробити такі висновки:

1. Елемент операції «заправлення машини» з огляду на її не-тривалість і неповторюваність може бути закріплений за машиністами.

2. Подача заготовок і відгрузка продукції може бути доручена обслуговуючим робітникам механізувавши цю операцію.

Таблиця 5.1

ВИТРАТИ ЧАСУ НА ТЕХНІЧНУ ОПЕРАЦІЮ

Елементи операції	Повторюваність елементів операції за зміну (n)	Змінні затрати часу $\left(\sum_i^n t_i \right)$, хв.
Намотування шпуль	1	13
Заправлення машини	2	4
Подача заготовок і відгрузка продукції	80	140
Зшивка шухляд	2200	200
Час на відпочинок і особисті потреби	–	20
Втрати робочого часу з організаційно-технічних причин		43
Разом	–	420

Чисельність цих робітників r_0 складе:

$$r_0 = \frac{(T_{ш} + T_{п} + T_{від})}{T_{см}} r_m, \quad (5.5)$$

де $T_{ш}$ — час намотування шпуль, хв.;

$T_{д}$ — сумарний час подачі заготовок і відгрузка продукції на один верстат, хв.;

$T_{від}$ — час відпочинку, хв.;

r_m — чисельність робітників (машиністів), чол.;

$T_{зм}$ — змінна тривалість робочого часу, хв.:

$$r_0 = \frac{(13 + 140 + 20)}{420} = 2,47 \text{ людини в зміну.}$$

3. Операцію «намотування шпуль» також можна доручити «обслуговуючим робітникам».

Тоді змінний обсяг робіт зі зшивки шухляд зможуть виконати 3,2 робітника у зміну:

$$r_0 = \frac{(200 + 4 + 20) \cdot 6}{420} = 3,2 \text{ людини.}$$

4. За рахунок усунення втрат робочого часу (43 хв. на верстат) приріст обсягу продукції $\Delta Q_{\text{пр}}$ складе:

$$\Delta Q_{\text{пр}} = \frac{(6 - (3,2 + 2,47))}{0,1} \cdot 420 = 1386 \text{ шухляд,}$$

де 0,1 — час зшивки, заправління верстата і відпочинку, що приходить на одну шухляду:

$$\frac{(200 + 4 + 20)}{2200}$$

5. Це забезпечить збільшення продуктивності праці $\Delta П_{\text{пр}}$ на 10,5 %

$$\Delta П_{\text{пр}} = \frac{(1386 + 2200 \cdot 6) \cdot 100}{2200 \cdot 6} - 100 = 10,5 \%$$

6. Подачу заготовок і відгрузку продукції можна доручити робітником більш низького розряду. При цьому можна організувати спеціалізовану бригаду, встановити єдину норму виробітку, колективну систему оплати праці. Продуктивність праці за рахунок суміщення функцій і розподілу праці зростатиме більш високими темпами.

Організація робочих місць. Робоче місце є первинним осередком виробничої структури. Його організація включає раціональне планування і забезпечення всім необхідним для роботи.

Під робочим місцем розуміється закріплення за виконавцями частини виробничої площі з обладнанням, що знаходяться на ній, і засобами праці, що відповідають характеру виконуваних робіт.

Важливим елементом організації робочих місць є їх планування. У машинобудуванні застосовується планування біля конвеєра:

- однорядне;
- дворядне;
- зигзагоподібне;
- змішане.

Під плануванням розуміється схема розміщення на виробничій площі предметів і засобів праці (устаткування, пристроїв, інструментів, матеріалів). Робоче місце має бути оснащене всім необхідним. Під його оснащенням розуміється сукупність основного технологічного і допоміжного устаткування, технологічного й організаційного оснащення, засобів сигналізації, що знаходиться в його зоні.

Раціональна організація робочого місця вимагає, щоб конструкція основного устаткування й оснащення забезпечувала безпечні умови праці, зручність змашення, налагодження устаткування, складання, скорочення кількості рухів, зменшення зусиль і т.д. Важливе значення має форма рукояток; кнопок, педалей та інших засобів управління; оснащення робочого місця допоміжним устаткуванням (транспортери, рольганги, жолоби, електротельфери, спеціальні візки).

Для зберігання інструмента, пристроїв, заготовок і готової продукції кожне робоче місце слід оснастити інструментальними шафками, столиками, підставками, стелажками, тарою і т.д.

Характер трудової обстановки на робочому місці визначають наступні три групи факторів:

1. Фактори фізичних і психічних навантажень. Вони вимірюються темпом і монотонністю праці, нервовим напруженням, визначаються технікою і технологією виробництва. До них відносяться: послідовність виконання операцій; застосування пристроїв; механізація й автоматизація праці; методи праці (способи виконання прийомів і рухів); поділ і кооперація праці; маршрути рухів; організація обслуговування робочих місць та ін.

2. Метеорологічні фактори: температура, вологість, освітленість, запиленість, рівень виробничого шуму, вібрацій та ін.

3. Естетичні фактори: колірне оформлення, довершеність форм, дизайн.

До обслуговуючих належать робітники, які забезпечують нормальні умови проведення технологічного процесу. Розрізняють технічне, технологічне й організаційне обслуговування робочих місць.

Під технічним обслуговуванням слід розуміти виконання робочих функцій з підтримання устаткування в робочому стані (проведення планово-попереджувальних ремонтів, експлуатаційного догляду, наладки та ін.).

Технологічне обслуговування передбачає виробниче, транспортне і матеріально-технічне забезпечення робочих місць (налагодження конвеєрної подачі матеріалів на робочі місця, підтримання в робочому стані інших видів транспорту і забезпечення їх безперебійної подачі до робочих місць, забезпечення електроенергією, парою, інструментом із запасними частинами, допоміжними матеріалами, вентиляцією, водовідливом та ін.).

Організаційне обслуговування має на меті забезпечити робітника фронтом робіт, необхідною технічною документацією й інструментажем, створити йому нормальні психофізіологічні та естетичні умови праці та ін.

Удосконалення існуючої організації обслуговування робочих місць передбачає дослідження виконуваних робіт. Воно здійснюється в наступній послідовності:

- а) складання форм нагромадження даних;
- б) вивчення змісту праці обслуговуючих робітників, тривалості і методів виконання операцій;
- в) визначення характеру обслуговування;
- г) вивчення впливу основних факторів на рівень і ефективність обслуговування;
- д) проектування раціонального варіанта організації робочих місць.

При цьому визначається вплив організації обслуговування на виконання плану виробництва і норм праці. Враховуються наступні критерії ефективності організації обслуговування: питома вага вартості обслуговування в структурі затрат на виробництво, частка затрат робочого часу на обслуговування в сукупних його затратах на виробництво, визначається вплив структури затрат робочого часу обслуговуючих робітників, організації їх праці на затрати праці основних робітників, ефективність використання устаткування або його простоїв.

Вплив організації обслуговування робочих місць на ефективність основного виробництва перевіряється за коефіцієнтом використання устаткування за потужністю і часом. Насамперед виявляються причини простоїв з причини неналежного їх обслуговування.

Ступінь інтенсивного використання устаткування (за потужністю) характеризується коефіцієнтом використання норми машинного часу, що приходиться на одиницю виробітку $K_{\text{інт}}$:

$$K_{\text{інт}} = \frac{t_{\text{мн}}}{t_{\text{мф}}}, \quad (5.6)$$

де $t_{\text{мн}}$ і $t_{\text{мф}}$ — машинний час на одиницю виробітку відповідно до норми і фактично, хв.

Ступінь використання устаткування в часі характеризується коефіцієнтом екстенсивного його завантаження $K_{\text{екс}}$, величина якого визначається за формулою:

$$K_{\text{вкс}} = K_{\text{год}} K_{\text{доб}} K_{\text{зм}}, \quad (5.7)$$

де $K_{\text{год}}$ — коефіцієнт, що характеризує використання річного фонду часу роботи устаткування;

$K_{\text{доб}}$ і $K_{\text{зм}}$ — те саме відповідно за добу і зміну:

$$K_{\text{год}} = \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{пл}}}, \quad (5.8)$$

де $T_{\text{ф}}$ і $T_{\text{пл}}$ — відповідно фактична і планова кількість днів роботи устаткування.

При $T_{\text{ф}} = 269$ діб; $T_{\text{пл}} = 295$ діб

$$K_{\text{год}} = \frac{269}{295} = 0,91.$$

Коефіцієнт завантаження устаткування за добу визначається кількістю змін роботи устаткування за добу і тривалістю зміни. Якщо даний вид устаткування працює в дві восьмигодинні зміни, то:

$$K_{\text{діб}} = \frac{2}{24} = 0,67.$$

Ступінь завантаження устаткування протягом зміни залежить від величини його нормованих зупинок, пов'язаних з необхідністю підготовки його до роботи, а також підтримання в робочому стані. На величину $K_{\text{зм}}$ впливають також позапланові простої, викликані організаційно-технічними неполадками. Наприклад, при планових і позапланових зупинках, що складають 1 год., і тривалості зміни 8 год.:

$$K_{\text{зм}} = \frac{8-1}{8} = 0,875.$$

У нашому прикладі інтегральний коефіцієнт використання устаткування $K_{\text{екс}}$ складає:

$$K_{\text{екс}} = 0,91 \cdot 0,67 \cdot 0,875 = 0,53$$

Ступінь екстенсивного використання устаткування аналізується шляхом складання балансу змінного часу на основі даних фотохронометражних спостережень (табл. 5.2).

Одночасно рекомендується складати баланс робочого часу основних і обслуговуючих робітників і порівнювати їх, що дає уявлення про залежність їхньої роботи.

При вивченні прийомів і методів виконання ремонтних робіт аналізується послідовність розбирання і складання несправних вузлів і механізмів, тривалість їх виконання, спосіб заміни і ремонту несправних деталей. Своєчасність проведення ремонтних робіт характеризується виконанням їх у часі, за обсягом, якістю та регламентом (графіки ремонтів, оглядів, організації робіт, тех-

нологічні інструкції з догляду за устаткуванням, паспорта змащення й інша технічна документація).

Для забезпечення робочого місця інструментом, запчастинами збираються відомості про норми затрат, порядок постачання. З'ясовується місце розташування складу, частота одержання запчастин та виникнення несправностей і т.д. На основі цих показників розробляються заходи щодо удосконалення організації обслуговування робочих місць.

Вивчення й освоєння передових прийомів і методів праці здійснюється за такими етапами:

- вивчення й узагальнення досвіду передових робітників;
- розробка карти описання передових методів праці і підготовка інформації про це;
- впровадження передових методів праці через школи передового досвіду, курси, семінари та інші засоби.

Аналіз передового досвіду проводиться відповідно до річного графіка.

Трудовий процес вивчається двома способами:

- безпосереднім спостереженням;
- за допомогою реєструючих приладів.

При вивченні прийомів, методів праці аналізують зміст трудового процесу в цілому і за складовими його елементами. Розчленування трудового процесу на складові елементи дозволяє визначити вплив окремих факторів на їх тривалість. Аналізу підлягають:

- зміст трудового процесу;
- порядок і послідовність виконання трудового процесу;
- зміст прийомів, методи їх виконання і траєкторії рухів.

При розчленуванні операції на прийоми забезпечується їх розмежування як за призначенням, так і за способами виконання. Встановлюється порядок виконання прийомів. Прийоми можна здійснювати послідовно або паралельно. Найбільш ефективним є проектування комплексного методу робіт на підставі вибору кращих прийомів не одного, а декількох робітників.

Критеріями відбору передових прийомів служать:

- найменша трудомісткість виконання;
- мінімальна тривалість;
- якість роботи.

Практично напрацьовані такі принципи раціоналізації рухів:

- скорочення кількості і тривалості рухів;
- суміщення рухів (рухи обох рук мають бути узгодженими);
- раціональність напрямків рухів;
- ритм і темп роботи.

**ФОРМА ВИХІДНИХ ДАНИХ ДЛЯ ОЦІНКИ
ЕКСТЕНСИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ УСТАТКУВАННЯ**

Вид обладнання і № станка	Одиниці виміру виробітку	Змінна продуктивність		Використання змінного фонду роботи обладнання, хв.											
				машинний час		зупинки машини, хв.									
		за нормою	фактично	за нормою	фактично	разом	у т.ч. за видами				організаційно-технічні				
							підготовчо-заклучні	обслуговування	за технологією	разом	з них з причин				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	

Багатоверстатне обслуговування є одним із елементів організації праці, що підвищують його продуктивність, і складає розрачунок основу наукового нормування.

Основною умовою застосування багатоверстатного обслуговування є можливість збереження або збільшення випуску продукції на кожний з верстатів, що обслуговуються. При цьому необхідно також враховувати, що в робітника з переходом на обслуговування декількох верстатів може збільшитися час на обслуговування і підготовчо-заклучні операції на всі верстати. Тому мають бути здійснені організаційно-технічні заходи щодо поліпшення забезпечення робочих місць матеріалами і всім необхідним. Верстати повинні бути розташовані так, щоб виконавець не витрачав багато часу на переходи. Рухи, прийоми і послідовність їх виконання мають бути найбільш раціональними.

Розрахунок можливої кількості верстатів, що одночасно обслуговуються (n), визначається за формулою:

$$n = \frac{t_m}{t_p} + 1, \quad (5.9)$$

де t_m — машинний час, хв.;

t_p — час ручної роботи, хв.

Наприклад, процес обточування деталі на токарному верстаті триває 12 хв.

З них $t_m = 8$ хв.; $t_p = 4$ хв.

$$n = \frac{8}{4} + 1 = 3 \text{ верстата}$$

Але при цьому слід також враховувати економічний ефект від збільшення кількості верстатів, що обслуговуються, а саме: чи не перевищують втрати отриману економію. У такому випадку масштаби багатOVERстатного обслуговування варто знизити.

5.3. Розрахунок економічної ефективності від заходів по удосконаленню організації праці

Умовно-річна економія по фонду заробітної плати і пов'язаних з нею соціальних відрахувань може бути визначена в такий спосіб:

$$E_{\text{ф.з.п}} = (T_{\text{н1}} C_{r1} - T_{\text{н2}} C_{r2}) Q_2 I_{\text{дод.зп}} I_{\text{соц.від}}, \quad (5.10)$$

де $T_{\text{н1}}$ і $T_{\text{н2}}$ — відповідно нормативна трудомісткість виробу до і після здійснення заходу, нормо-год.;

C_{r1} і C_{r2} — відповідно середня годинна тарифна ставка (зарплата) до і після здійснення заходу, грн.;

Q_2 — випуск виробів після здійснення заходів, тис. шт.;

$I_{\text{дод. зп}}$ — індекс додаткової зарплати;

$I_{\text{соц. від}}$ — індекс соціальних відрахувань від зарплати.

Економія від зниження чисельності працюючих може бути розрахована за формулою:

$$E_{\text{ф.з.п}} = E_{\text{ч}} Z_{\text{сер2}} I_{\text{соц.від}}, \quad (5.11)$$

де $E_{\text{ч}}$ — вивільнення чисельності працюючих, чол.;

$Z_{\text{сер2}}$ — середньорічна зарплата після проведення заходу, грн.

Економію в результаті підвищення продуктивності праці можна одержати за рахунок зниження частки умовно-постійних затрат.

Приріст продуктивності праці можна встановити з огляду на:

а) скорочення втрат робочого часу:

$$\Delta\Pi_{\text{тр}} = \frac{\Phi_{\text{р.В}_2}}{\Phi_{\text{р.В}_1}} 100 - 100. \quad (5.12)$$

де $\Phi_{\text{р.В}_1}$ і $\Phi_{\text{р.В}_2}$ — річний ефективний фонд робочого часу відповідно до і після скорочення втрат, год.;

б) у результаті підвищення кваліфікації приріст продуктивності праці оцінюється через збільшення відсотка виконання норм:

$$\Delta\Pi_{\text{тр}} = \left(\frac{\text{ВН}_2}{\text{ВН}_1} 100 - 100 \right) d_{\text{пк}}, \quad (5.13)$$

де ВН_1 і ВН_2 — середнє виконання норм праці відповідно до і після підвищення кваліфікації, %;

$d_{\text{пк}}$ — частка працівників, що підвищили кваліфікацію, у загальній їх чисельності.

Зниження в собівартості продукції умовно-постійних затрат у результаті підвищення продуктивності праці визначається залежністю:

$$E_{\text{уыз}} = Q_1 \frac{\Delta\Pi_{\text{тр}}}{100} d_{\text{р}_1} d_{\text{уыз}}, \quad (5.14)$$

де Q_1 — випуск продукції до здійснення заходу, грн;

$d_{\text{р}_1}$ — частка затрат в одній гривні продукції до здійснення заходу;

$d_{\text{уыз}}$ — частка умовно-постійних затрат у собівартості продукції.

Або:

$$E_{\text{уыз}} = \Pi_3 \frac{\Delta\Pi_{\text{тр}}}{100}. \quad (5.15)$$

де Π_3 — умовно-постійні затрати, грн;

Або додатковий прибуток ($\Delta\Pi_{\text{р}}$) може бути визначений:

$$\Delta\Pi_3 = Q_1 \frac{\Delta\Pi_{\text{тр}}}{100} (1 - d_{\text{р}_1}). \quad (5.16)$$

Зміна зарплатоємкості має місце в тому випадку, коли зарплата підвищується повільніше, ніж продуктивність праці.

Тоді зниження собівартості продукції (ΔC):

$$\Delta C = \left(\frac{I_{\text{зн}}}{I_{\text{пп}}} - 1 \right) d_{\text{зн}_1}, \quad (5.17)$$

де $I_{\text{зн}}$ — індекс зміни середньорічної зарплати;

$I_{\text{пн}}$ — індекс зміни середньорічної продуктивності праці;
 $d_{\text{зп1}}$ — частка заробітної плати в собівартості продукції до проведення заходу, %.

Для розрахунку економічної ефективності і строку окупності заходів застосовується методика, що враховує зміни економії і собівартості продукції, пов'язані зі здійсненням заходу; виділяються затрати двох категорій:

а) точні затрати, що відносяться на собівартість продукції (зарплата робітників, сировина, матеріали);

б) одноразові (капітальні витрати, що окупаються за певний період).

Умовна річна економічна ефективність ($E_{\text{еф}}$):

$$E_{\text{еф}} = E_{\text{р}} - Z_{\text{п}} - Z_{\text{к}} \varepsilon_{\text{н}}, \quad (5.18)$$

де $E_{\text{р}}$ — умовна річна економія (дохід), грн;

$Z_{\text{п}}$ — поточні затрати, пов'язані зі здійсненням заходів щодо організації праці, грн;

$Z_{\text{к}}$ — одноразові капітальні затрати, грн;

$\varepsilon_{\text{н}}$ — нормативний коефіцієнт ефективності, який характеризує частку капітальних затрат, що відноситься на собівартість продукції протягом року (0,15).

Добуток $Z_{\text{к}} \varepsilon_{\text{н}}$ називають ще приведеними капітальними вкладеннями.

Фактичний термін окупності капіталовкладень ($t_{\text{ок}}$):

$$t_{\text{ок}} = \frac{Z_{\text{к}}}{E_{\text{з}} - Z_{\text{п}}}. \quad (5.19)$$

Але наведений порядок розрахунків не враховує фактора часу, а саме: час затрат і доходи можуть бути розтягнуті на тривалий період, протягом якого дохід може знецінитися через інфляцію або одержаний в ході інвестування, в результаті чого будуть отримані додаткові джерела інвестування. Тому затрати і доходи, що виникають у різний час, від реалізації заходів приводяться до базового виміру — методом дисконтування.

Для цього обчислюється коефіцієнт дисконтування (a_i):

$$a_i = \frac{1}{(1 + \varepsilon)^i}, \quad (5.20)$$

де i — період від початку проведення затрат (у рік початку впровадження проекту $i = 0$);

ε — норма дисконту (ставка дисконтування) прийнятна для інвестора норма доходу на капітал. Орієнтуються на середній дохід від акцій (відсоток).

Якщо $\varepsilon = 0,24$, то в перший рік здійснення капітальних витрат $a_1 = 1$.

На другий рік: $a_2 = \frac{1}{(1+0,24)} = 0,806$.

На третій рік: $a_3 = \frac{1}{(1+0,24)^2} = 0,650$.

На четвертий рік: $a_4 = \frac{1}{(1+0,24)^3} = 0,524$.

Розрахунок чистого дисконтованого доходу ($Ч_{дд_i}$):

$$Ч_{дд_i} = (R_i - \Delta Z_{т_i})a_i - K_{доп_i} a_i, \quad (5.21)$$

де R_i — дохід (економія), отриманий в i -му році, грн;

$\Delta Z_{т_i}$ — збільшення поточних витрат в i -му році, грн;

$K_{доп_i}$ — додаткові капіталовкладення в i -му році, грн.

Чистий дисконтований дохід за кілька років визначається як сума ($Ч_{дд_i}$) по роках. Фактичний термін окупності:

$$t_{ок(ср)} = \frac{\sum Z_{к_i}}{Ч_{дд_i}}, \quad (5.22)$$

де $Z_{к_i}$ — одноразові капітальні витрати за i -й період, грн.

Важливим є зіставлення планованого і фактичного ефектів з аналізом факторів, що вплинули на відхилення цих показників.



Контрольні запитання

1. З яких елементів складається система організації праці?
2. Яким чином класифікуються показники, що визначають характер розподілу і кооперації праці?
3. На чому заснована класифікація форм організації праці?
4. Які фактори визначають форми організації праці на підприємстві?
5. Що таке нормативна трудомісткість і яким чином вона розраховується?

6. Яким чином розраховується економія робочого часу при зіставленні технологічних варіантів виробничого процесу?
7. Які фактори визначають характер трудової обстановки на робочому місці?
8. У якій послідовності здійснюється удосконалення системи обслуговування робочих місць?
9. Які показники характеризують використання устаткування у виробничому процесі?
10. Яким чином здійснюється вивчення особливостей трудового процесу?
11. Які показники визначаються при розрахунку економічної ефективності від заходів щодо удосконалення організації праці?

6 НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

6.1. Зміст нормування праці. Його завдання і функції

Під нормою праці слід розуміти регламентований при суспільно визначених умовах, якості, тривалості і напруженості праці прогресивний і реальний рівень її продуктивної сили на конкретному робочому місці. Звідси застосування наукових методів обґрунтування норм дозволяє встановлювати відповідність між нормою і суспільно визначеною мірою праці.

Метою наукового нормування є не тільки регламентування витрат робочого часу на одиницю виробітку в організаційно-технічних умовах виробництва, але й виявлення раціональних параметрів і умов трудового процесу. Тут виявляється активна роль нормування в підвищенні ефективності праці і його організації, що забезпечує прогресивність встановлюваних норм.

Поняття «наукове нормування» є ширшим за відоме поняття «технічне нормування», тому що наукове обґрунтування норм, крім обліку технічних умов регламентування робочого часу, передбачає виявлення і використання раціональних варіантів організації, праці психофізіологічних методів обґрунтування напруженості норм праці, що забезпечують рівний ступінь її напруженості, використання внутрішньовиробничих резервів і створення необхідних виробничих умов для виконання таких норм на кожному робочому місці.

6.2. Робочий час як об'єкт нормування. Класифікація і методи його вивчення

За допомогою робочого часу вимірюється тривалість живої конкретної праці і її продуктивність. Тому ощадлива затрата робочого часу у виробництві є економічним законом. У ринковому виробництві економія робочого часу доцільна лише тоді, коли у виробників не залежується товар, на який немає попиту.

Тому економія робочого часу доцільна лише там, де усунуті диспропорції між виробництвом і споживанням, нагромадженням і збутом товару.

Для виявлення резервів економії робочого часу порівнюється його бюджет за планом і фактичний. Розрахунок і аналіз бюджету оформлюється у вигляді балансу робочого часу, що складається по підприємству, цеху, дільниці. Баланс розраховується за його елементами за формою, наведеною в табл. 6.1.

На підставі балансу затрат робочого часу розраховується планова чисельність працюючих.

Найбільш значимий показник робочого часу, використовуваний при виявленні внутрішніх резервів його економії і розрахунку норм, є змінний баланс.

Таблиця 6.1

**ВЗРАЗКОВИЙ БАЛАНС РІЧНОГО ФОНДУ РОБОЧОГО ЧАСУ
ОДНОГО РОБІТНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ**

№ з/п	Показники	Од. вим.	Фонд робочого часу	
			за планом	фактично
1	Календарний фонд часу	дні	365,0	365,0
2	Кількість неробочих днів — всього	дні	114,0	114,0
2.1	В т.ч.: Святкові	дні	10,0	10,0
2.2	Вихідні	дні	104,0	104,0
3	Календарний фонд часу (с. 1 — с. 2)	дні	251,0	251,0
4	Неявки на роботу — всього	дні	32,0	30,0
4.1	В т.ч.: Чергова і додаткова відпустка	дні	20,0	20,0
4.2	Відпустка на навчання	дні	2,5	2,5
4.3	Відпустка у зв'язку з родами	дні	0,5	0,5
4.4	Хвороба	дні	8,0	8,0
5	Невиконання держобов'язків	дні	0,5	0,5
6	Неявки з дозволу адміністрації	дні	0,5	0,5
7	Прогоули (по обліку)	дні	—	0,5
8	Добові простой	дні	—	1,5

№ з/п	Показники	Од. вим.	Фонд робочого часу	
			за планом	фактично
9	К-ть робочих днів у році (с. 3–4 (с. 5; 6; 7; 8))	дні	219,0	217,0
10	Середня тривалість робочого дня	год.	8,0	8,0
11	Номінальний фонд часу (с. 9 — с. 10)	год.	1752,0	1736,0,6
12	Втрати робочого часу	год.	–	6,0
13	Ефективний фонд робочого часу (с. 11 — с. 12)	год.	1752,0	1730,0

Усі затрати робочого часу протягом зміни, за винятком обідньої перерви, поділяються на нормовані і ненормовані.

До нормованих витрат відносяться затрати часу, необхідного для виконання змінного завдання, які включаються до складу норми часу:

- підготовчо-заключний час ($T_{пз}$);
- основний час ($T_{ос}$);
- допоміжний час ($T_{доп}$);
- обслуговування робочого місця ($T_{орм}$);
- час перерв на відпочинок і природні потреби.

До ненормованих затрат робочого часу відносяться втрати робочого часу, що виникають унаслідок перерв у роботі з організаційних і технічних причин, порушення трудової дисципліни, а також виконання робітником роботи, не передбаченої змінно-добовим завданням.

У нормований робочий час включаються тільки продуктивні затрати часу, у ненормований — непродуктивні.

До підготовчо-заключного часу відноситься час, який робітники витрачають на підготовку до заданої роботи і виконання дій, пов'язаних з її закінченням.

Часом основної роботи (технологічної) називається час виконання технологічного завдання. Протягом цього часу в результаті зусиль робітника відбувається зміна форми оброблюваного виробу. Для токаря — це час обточування деталі на верстаті, для фасувальника — час розфасовування сипучих матеріалів і т.д. Час основної роботи диференціюється за елементами операції.

Операція — це частина виробничого процесу, що характеризується незмінністю засобів праці, робочого місця і виконавців. Зі зміною однієї з умов операція розчленовується на прийоми, рухи.

Прийом — закінчена дія робітника, що має цільове призначення.

Рух — частина прийому, що полягає або в дотику робітника до предмета, або переміщенні робітника з предметом чи без нього.

За способом виконання виробничі операції поділяються на машинні, машинно-ручні, ручні, апаратні.

Машинні операції — це операції, коли всі робочі процеси здійснюються машинами, режим роботи не залежить від фізичних зусиль робітника. Робітник регулює роботу машини. Сюди ж може бути віднесена робота біля апаратів.

На машинно-ручних процесах певна частина робіт з обслуговування машини виконується вручну.

Ручні роботи передбачають виконання робочих операцій без застосування засобів механізації.

До допоміжної роботи належать дії, що забезпечують виконання основної роботи. Допоміжні елементи операції або повторюються при кожній основній операції, або здійснюються періодично. У більшості випадків ці роботи виконуються вручну.

Час основної і допоміжної робіт в сукупності складає оперативний час ($T_{оп}$).

Часом обслуговування робочого місця є час, затрачуваний на підтримання робочого місця і знарядь праці в робочому стані. Наприклад, регулювання і налагодження верстата, чищення і змащення машини, прибирання робочого місця та ін.

Час регламентованих перерв включає час на відпочинок, особисті потреби і службові розмови.

Часом технологічних перерв є час вимушеної бездіяльності виконавців і устаткування, зумовлений особливостями технології виконуваного процесу.

Часом перерв з організаційно-технічних причин (простоїв) є час бездіяльності виконавця або устаткування через організаційно-технічні неполадки і недогляд. До них належать перебої в постачанні матеріалами, інструментом, пристроями, непогодженість у роботі дільниць, поломки устаткування, неритмічність роботи внутрішньоцехового транспорту та ін.

Часом перерв, що залежать від робітника, є час бездіяльності виконавця й устаткування з вини самого виконавця (запізнення на роботу, сторонні розмови, перекури, наднормовий відпочинок та ін.).

Час непродуктивної роботи — час роботи, не передбаченої технологічним регламентом (пошуки електрослюсаря, інструмента, усунення поломок устаткування і т.д.).

Час сторонньої роботи — час, що не передбачений для робітника даної професії. При комплексній організації праці такий час може бути включений до складу роботи суміжних професій.

У загальному вигляді схема класифікації змінного робочого часу подана на рис. 6.1.

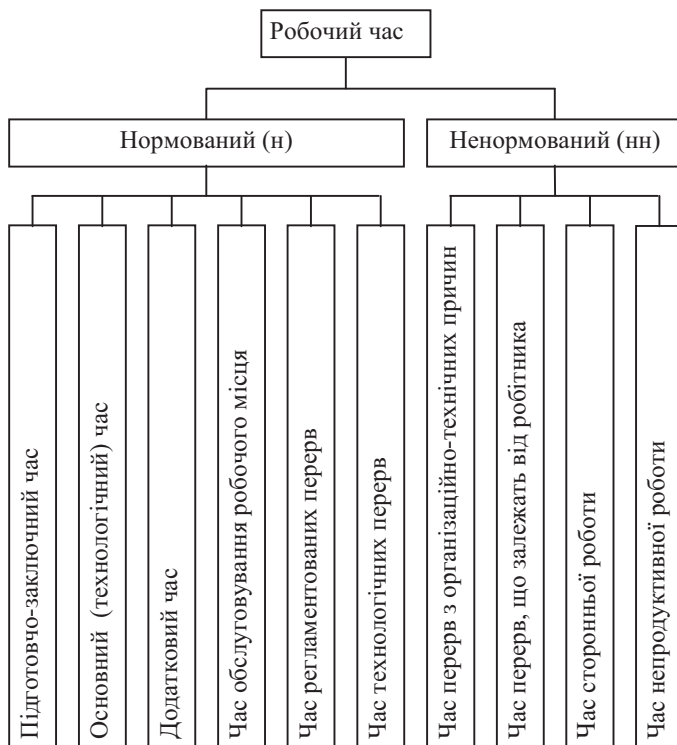


Рис. 6.1. Схема класифікації нормованого робочого часу при ручних і машинно-ручних процесах (по відношенню до виконавця)

Затрати робочого часу можуть бути вивчені шляхом спостереження і виміру на робочому місці. Виміру піддаються всі витрати робочого часу протягом робочого дня або його частини.

6.3. Способи вивчення внутрішньозмінних затрат робочого часу

Дослідження використання робочого часу в промисловості має підпорядковуватись завданню виявлення і використання внутрішньовиробничих резервів.

Виявлення виробничих можливостей цехів і дільниць, а також передового досвіду новаторів вимагає детального вивчення затрат робочого часу безпосередньо на робочому місці.

Вивчення не може обмежуватися лише фіксацією затрат часу, а має бути спрямоване на аналіз факторів, що визначають рівень затрат часу. При цьому особливу увагу слід звертати на виявлення справжніх причин, що породжують втрати, тому що ліквідація втрат робочого часу є важливим джерелом підвищення продуктивності праці і збільшення обсягів виробництва без особливих капітальних затрат.

Дослідження робочого часу має служити проектуванню на основі даних аналізу найбільш вигідного регламенту (режиму) роботи. Відповідно до цього вивчення затрат часу на робочому місці проводиться в три етапи: спостереження, аналіз, висновки.

Затрати робочого часу можуть бути вивчені шляхом безпосереднього спостереження і виміру на робочому місці. Виміру піддаються:

- усі витрати часу протягом робочого дня або його частини;
- тільки ті затрати часу, що відносяться безпосередньо до виконання даної операції, підлягають вивченню.

У залежності від поставленого завдання, способу одержання необхідних даних і точності звіту застосовуються такі способи вивчення затрат часу на робочому місці: робочих процесів, фотографія робочого дня (ФРД), самофотографія робочого дня, хронометраж окремих операцій, моментні спостереження.

Фотографія робочих процесів — це вивчення шляхом спостереження всіх елементів виробничого або трудового процесів і затрат робочого часу виконавців на їх виконання протягом робочої зміни або її частини.

Фотографія робочого дня є комплексом спостережень і вимірів часу протягом зміни або її частини з метою виявлення змісту, тривалості чипослідовності виконуваної роботи за елементами операцій, а також перерв у роботі. Фотографія робочого дня має на меті виявити втрати робочого часу і причини, що їх викликають, одержати дані про ступінь рівномірності темпу роботи протягом робочої зміни та тривалість нормованих категорій робочого часу, що важливо для

встановлення необхідного нормального штату робітників по обслуговуванню механізмів. Об'єктами спостереження при проведенні ФРД можуть бути як передовики виробництва, так і інші робітники. ФРД передових робітників дає можливість виявити особливості організації їх робочих місць, розподілу обов'язків у бригаді і послідовності їх виконання, врахувати весь хід робочого процесу. ФРД решти робітників дозволяє встановити причини, що заважають їм організувати свою працю за прикладом передових робітників. Таким чином, ФРД створює для них можливість досягти рівня передовиків.

При проведенні ФРД нормувальник вивчає одночасно роботу одного робітника або групи. Тому фотографії бувають індивідуальні, групові, бригадні.

У залежності від кількості спостерігачів, що одночасно проводять спостереження на даному робочому місці, і місця перебування виконавця розрізняють такі способи спостереження: дубльований, комплексний, стаціонарний, маршрутний, пікетний.

Індивідуальна ФРД проводиться на основі вивчення роботи одного виконавця або механізму, за необхідності одержання точних вимірів на розчленованих робочих процесах.

Бригадна ФРД проводиться при вивченні роботи групи виконавців, що виконують спільну, органічно пов'язану роботу, об'єднану технічними умовами. Якщо необхідно детально вивчити всі витрати робочого часу, то треба проводити індивідуальну ФРД. При груповій ФРД зазвичай ставиться завдання: виявити втрати робочого часу і причини, що їх викликають, або ж одержати матеріали по раціоналізації робочих процесів. За допомогою бригадної ФРД розкривається внутрішня залежність між виконуваними функціями виконавців у виробничому процесі і узгоджуються робочі процеси в цілому по підприємству.

У деяких випадках за роботою одного виконавця спостерігають одночасно два спостерігачі, причому для одержання доброякісного матеріалу обов'язки між ними чітко розмежовуються. Такі дубльовані спостереження застосовуються при виконанні дрібних операцій, що вимагають особливо точних вимірів тривалості й обсягів виконаних робіт, а також для вивчення передових методів роботи.

З метою виявлення «вузьких» місць у виробничому процесі, вивчення в часі сукупності трудових затрат значний ефект дає застосування комплексних фотохронометражних спостережень. При цьому охоплюються одночасно всі виробничі ланки і виявляється ступінь впливу роботи одних ділянок на інші.

Здійснення таких спостережень передбачає доцільну їх організацію: визначення мети досліджень і переліку досліджуваних по-

казників, вибір об'єктів спостереження, розміщення спостерігачів, вибір методів спостережень і способів їх обробки, а також методів аналізу результатів спостережень.

Метод комплексного аналізу резервів робочого часу полягає не тільки в одночасному дослідженні в часі комплексу виконуваних робочих або виробничих процесів, а й у проведенні інших досліджень, спрямованих на вивчення впливу різних факторів на рівень затрат робочого часу; структури робочого часу в межах його балансу і досвіду масової участі працюючих у виявленні і використанні резервів економії робочого часу. Комплексний метод передбачає аналіз трудомісткості окремих операцій і фонду робочого часу, а також розробку конкретних заходів щодо поліпшення використання робочого часу. При вивченні структури робочого часу важливе значення має аналіз співвідношень між окремими видами затрат у загальній трудомісткості виконуваних робіт, між окремими групами робітників, встановлення співвідношень частки ручної і механізованої праці.

При стаціонарній фотографії спостерігач робить спостереження за об'єктом, що знаходиться в полі його зору. У випадках, коли об'єкт спостереження рухається за встановленим маршрутом і спостерігач має весь час рухатися за ним, застосовується маршрутний спосіб спостереження.

Якщо при спостереженні хронометражисту важко рухатися за об'єктом спостереження, застосовується пікетний спосіб, що передбачає розміщення хронометражистів на кінцевих або проміжних пунктах руху об'єкта. Фотографія робочого дня складається при цьому на основі записів хронометражистів, які фіксують робочі процеси, що відбуваються в полі їх зору.

Для вивчення структури робочого часу застосовується також метод самофотографії, що є формою активної масової участі робітників в удосконаленні організації праці і виробництва, виявленні і використанні внутрішньовиробничих резервів. Досвід промислових підприємств показує: там, де застосовується самофотографія, стрімко зростає кількість пропозицій щодо поліпшення організації праці. Найбільший ефект самофотографія дає при планомірному й організованому її проведенні, коли виконавці ретельно готуються до цієї роботи.

Недоліком цього методу є те, що виконавці якоюсь мірою відволікаються від виконання своїх виробничих функцій, тому він не знайшов широкого застосування навіть на виробничих дільницях з високим ступенем механізації праці.

Зошити для запису видаються кожній бригаді. Такі записи дозволяють встановити, які деталі і вузли машини найчастіше ви-

ходять з ладу, визначити міжремонтні періоди і на цій основі поліпшити організацію профілактичного ремонту устаткування.

Процес проведення ФРД складається з підготовки, безпосереднього спостереження (фотографування), обробки й аналізу даних.

Відповідно до цього побудовані і форми документації, що складаються з:

— лицьової сторони, куди заносяться всі дані про об'єкти спостереження. Ця частина документації заповнюється в період підготовки до проведення ФРД;

— спостережного листка, до якого записуються всі дані в період безпосереднього спостереження (фотографії);

— балансу й аналітичних відомостей, що представляють синтез проведених спостережень.

При проведенні самофотографії записи здійснюються за такою формою:

СПОСТЕРЕЖНИЙ ЛИСТОК № _____ САМОФОТОГРАФІЇ РОБОЧОГО ДНЯ:

1. Підприємство _____
2. Дільниця, цех _____
3. Прізвище робітника _____
4. Дата _____
5. Зміна _____
6. Устаткування _____

Причина простою	Номери верстатів					
	1	2	3	4	5	6
	Тривалість простою, хв.					
Підготовка робочого місця						
Попадання металевих предметів у вальці						
Заміна згорілих запобіжників						
Розрив передатного ремня і т.д.						
Разом						

Підпис робітника

Підготовка до проведення спостереження має на меті забезпечити необхідну кількість одержуваних у результаті спостереження даних і передбачає попереднє ознайомлення з робочим місцем, організацією праці і змістом робочих процесів, детальне вивчення умов праці. В анкетну частину листка заносяться відомості, що характеризують стан організації й обслуговування робочого місця, застосовувані методи роботи, умови праці, а також дані про самого робітника, механізми, інструменти й інші фактори, що визначають ефективність трудового процесу.

Для розробки нормативів проводять хронометражні спостереження.

У процесі спостереження до спеціального бланку записуються всі види виконуваної роботи і наприкінці кожної ставиться поточний час. Таким чином, при обробці фотографії різниця в часі між кожною наступною і попередньою роботою складає тривалість наступної. При обробці ФРД всі елементи операції групуються за відповідними індексами і зводяться до балансу затрат робочого часу. Потім визначаються питомі співвідношення окремих категорій затрат робочого часу в загальному балансі, що дає уявлення про характер і ефективність фактичного його використання.

Для більшої об'єктивності і повноцінності матеріалів спостережень необхідно провести кілька ФРД на робочому місці. Дані використовуються для аналізу витрат часу в масштабі зміни і проектування нормального балансу робочого часу. Зіставлення балансу робочого часу передовиків виробництва і середніх робітників сприяє виявленню реальної величини резервів економії часу.

Вивчення робочого часу на основі детального розчленування виробничого і трудового процесу здійснюється також за допомогою хронометража. Вимір часу здійснюється секундоміром, результати записуються до спеціального бланку.

При проведенні хронометража, так само, як і при фотографії робочого дня, проводиться ретельна підготовка. Хронометражист (бажано фахівець, що добре обізнаний з технологією досліджуваного процесу) визначає моменти початку і закінчення кожного елемента операції. Однак успіх проведення хронометража залежить не тільки від кваліфікації хронометражиста, а й від правильного вибору об'єкта спостереження (робітника-виконавця та умов, в яких він працює).

Якісним хронометражне спостереження буде тільки в тому випадку, якщо воно правильно враховуватиме фактори, що впли-

вають на тривалість виконуваної операції. Такими факторами можуть бути: кваліфікація і стаж роботи, методи виконання операції, організація і поділ праці, властивості оброблюваних предметів, ступінь механізації виконуваних робіт, особливості технології.

Усі ці об'єктивні фактори необхідно враховувати при підготовці хронометража. У процесі спостереження є фактори, що викликають відхилення від нормальної тривалості операції. До них варто віднести: спадання напруги електроенергії, стомлюваність робітника, порушення технологічного процесу і затримки в роботі устаткування, застосування неякісного інструмента та ін.

Спотворені виміри тривалості операції в результаті впливу цих факторів не повинні включатися в хронометражну карту. Однак часто хронометражист не може встановити дефекти виміру. Тоді їх виключають методом статистичної обробки хронометражного ряду. Із значень, що залишилися, визначають середню тривалість вимірів.

Методи вибору об'єкта спостереження, визначення кількості і точності спостережень та інші методичні питання, пов'язані з підготовкою, проведенням, обробкою й аналізом спостережень, відомі в економічній літературі і практиці.

Більш точні результати у вивченні робочого часу порівняно з хронометражем дає кінозйомка. Досвід показує, що одна година кінозйомки замінює день роботи 5–7 хронометражистів. Найбільш достовірні результати можна одержати тільки при проведенні аналізу великої кількості спостережень.

Крім даних фотохронометражних спостережень, при проведенні аналізу використовуються також записи контрольно-вимірювальних приладів, дані оперативного обліку і технічних звітів, інструкції: технологічні, з експлуатації механізмів, паспорта устаткування, описання передових методів роботи, відомості про досягнення передових дільниць і методи, що забезпечили ці досягнення.

Аналіз матеріалів фотохронометражних спостережень припускає виявлення оптимального поєднання значень факторів, а також їх впливу на рівень затрат робочого часу і передбачає визначення наступних показників:

- можливе скорочення тривалості виконання операції на основі узагальнення передового досвіду;
- ступінь раціональності розподілу і кооперації праці в бригаді;
- структуру балансу затрат робочого часу, величину втрат і причини, що їх викликають;

— узгодження в роботі окремих дільниць і заходи щодо поліпшення системи обслуговування.

Найбільш наочне уявлення про структуру затрат змінного робочого часу і розміщення по зміні окремих його категорій дають застосовувані графіки роботи бригад або агрегатів. Звичайно вони складаються у вигляді планограм. Часто такі планограми доповнюються графіками кривих, що характеризують зміну параметрів технологічного процесу. Вони показують залежність між режимом роботи устаткування і його продуктивністю. Реєстрація режиму роботи устаткування здійснюється одночасно з проведенням фотографії робочого дня.

Застосування ефективних способів вивчення розподілу часу є важливою передумовою виявлення, аналізу і використання резервів економії робочого часу на підприємстві.

6.4. Види норм праці

На підприємствах застосовуються такі основні види норм праці: норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, нормативи чисельності робітників, керівників, фахівців і службовців, а також нормативи праці, використовувані як розрахункові величини для встановлення зазначених вище видів норм.

Норма часу — це регламентовані витрати робочого часу, встановлені на одиницю виробітку одному робітнику або групі робітників відповідної кваліфікації при раціональних виробничих умовах і нормальній напруженості праці.

Норма виробітку — це регламентована величина виробітку в прийнятих одиницях виміру за одиницю часу при раціональних умовах і нормальній напруженості праці одного або групи робітників відповідної кваліфікації.

Норма обслуговування устаткування — це кількість технологічного обладнання, виробничих площ або інших виробничих об'єктів, що обслуговуються одним чи групою робітників відповідної кваліфікації при раціональних виробничих умовах, нормальній напруженості праці і встановленій тривалості робочого дня. Норми обслуговування застосовуються при нормуванні праці верстатників, електромонтерів, слюсарів-ремонтників, слюсарів-наладників, прибиральників виробничих приміщень та ін.

Норматив чисельності — це чисельність робітників певної кваліфікації і професії, встановлена для виконання операцій, нестабільних за характером і повторюваністю, або для обслугову-

вання певних об'єктів (здача і прийом готової продукції, укладання і перевезення продукції, прийом і відпуск сировини та ін.) у раціональних виробничих умовах і при нормальній напруженості праці.

6.5. Методи встановлення норм часу і виробітку в трудовому процесі

Складовою частиною будь-якого виду норм є нормовані затрати часу на виконання операції. Ці затрати часу на операцію або на одиницю продукції складають норму, що є визначальною при розрахунку інших видів норм. Так, у норму часу входять ті ж види затрат часу, що й у норму виробітку. Тому між зміною норм часу і норм виробітку існує залежність: зі зменшенням норми часу збільшується норма виробітку.

Норма часу на партію продукції $H_{ч.п}$ звичайно розраховується за формулою:

$$H_{ч.п} = T_{п.з} + T_{од.п} \cdot n, \quad (6.1)$$

де $T_{п.з}$ — норма підготовчо-заклучного часу на партію продукції, хв.;

$T_{од.п}$ — норма часу на одиницю продукції (передбачає нормовані витрати часу основної і допоміжної робіт, обслуговування робочого місця і відпочинку), хв.;

n — кількість одиниць продукції в партії, кг, шт. і т.д.

За цією формулою можна розрахувати норму загальних витрат часу на одиницю продукції $H_{ч.од}$, у хв.:

$$H_{ч.од} = T_{од.п} + T_{п.з/п} \quad (6.2)$$

Таким чином, норму виробітку ($H_{вир}$) можна вважати похідною від норми часу ($H_{ч}$). Залежність між цими величинами можна виразити формулою:

$$H_{вир} = T_{зм} / H_{ч}, \quad (6.3)$$

де $T_{зм}$ — тривалість зміни, хв.

Залежність між нормою часу і нормою обслуговування H_0 виражається формулою:

$$H_0 = T_{зм} / T_{обс}, \quad (6.4)$$

де $T_{обс}$ — час обслуговування за нормою на одиницю устаткування, хв.

Отже, найбільш ретельно обґрунтованою величиною має бути норма часу або елементи, що її складають.

Рівень обґрунтованості норм часу залежить від методів, застосовуваних для їх розрахунків. На практиці використовуються такі методи:

1. Аналітичний.
1. Аналітично-дослідний.
2. Аналітично-розрахунковий.
2. Мікроелементне нормування праці.
3. Дослідно-статистичний метод.

Аналітичний метод заснований на вивченні і критичному аналізі існуючого порядку і прийомів виконання нормованої роботи, організації й умов праці на робочому місці, його механізації, ефективності використання устаткування з метою виявлення резервів скорочення затрат праці і збільшення її продуктивності.

На підставі такого аналізу розробляється раціональний порядок і організаційно-технічні умови виконання робіт, НОТ, що сприяють підвищенню ефективності праці.

Виходячи з цього проектуються норми затрат праці.

Норми затрат праці, встановлювані аналітичним методом, є технічно обґрунтованими.

Встановлення норм часу на операцію при аналітичному методі здійснюється в такому порядку:

- нормована операція розчленовується на складові елементи;
- по кожному елементу визначаються фактори, що впливають на час виконання роботи. Вивчаються виробничі можливості виконання кожного елемента і всієї роботи в цілому з мінімальними затратами праці при ефективному використанні устаткування, пристроїв, інструмента;
- враховуються психофізіологічні можливості людини, оптимальні можливості виконання нею кожного елемента роботи, виходячи з допустимих затрат енергії (у межах 250 ккал/год.) і нервового напруження.

Наприклад, враховується вага вантажу, який може піднімати і переміщувати людина протягом зміни, допустимий темп роботи. Враховується також можливий ступінь зниження працездатності людини за несприятливих факторів зовнішнього середовища (температура, запиленість, шум, вібрація і т.д.), а також при монотонності робіт:

- проектується раціональний склад операції і послідовність виконання її елементів. Встановлюються способи і прийоми робіт по кожному елементу операції й організаційно-технічні умови

на робочому місці, режим роботи устаткування, виконавця, інструмент, пристрої;

- розробляються організаційно-технічні заходи, що забезпечують впровадження запроєктованих режимів, прийомів роботи, організації й умов праці на робочому місці;

- визначається тривалість виконання окремих елементів і операції в цілому.

У тих випадках, коли встановлюється не норма часу на операцію, наприклад на машинних процесах, а відразу визначається норма виробітку, аналізу піддаються елементи роботи по управлінню й обслуговуванню машин і механізмів.

При аналізі методів і прийомів виконання елементів операції розробляються заходи, що забезпечують застосування раціональних прийомів і рухів, режимів роботи, використання оплати передових робітників і т.д.

Аналітичний метод нормування праці передбачає вибірковий характер нормативних досліджень. У зв'язку з цим велика увага приділяється вибору об'єктів досліджень, що здійснюються для того, щоб результати досліджень дали можливість одержати високу якість норм і нормативів.

Аналітичний метод має два види:

- аналітично-дослідний;

- аналітично-розрахунковий.

Різниця між ними полягає у способі визначення затрат часу.

При аналітично-дослідному методі витрати часу на кожний елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі вимірів затрат часу шляхом спостережень безпосередньо на робочих місцях (хронометраж).

При аналітично-розрахунковому методі ці затрати визначаються по заздалегідь встановлених, технічно обґрунтованих нормативах часу або шляхом розрахунку за допомогою нормативів режимів роботи устаткування, а також за формулами залежності часу від факторів, що характеризують обсяг виконуваних робіт за певних організаційно-технічних умов.

Аналітично-розрахунковий метод дозволяє значно скоротити трудомісткість розробки норм, тому що при цьому немає необхідності вивчати затрати часу шляхом спостережень. Однак трохи знижується точність норм для даного робочого місця, оскільки нормативи розробляються на типові організаційно-технічні умови виконання роботи. Тому на ручних роботах у масовому виробництві, де особливе значення має точність норм, поряд з розрахунково-аналітичним широко застосовується аналітично-дослідний метод.

Методи нормування праці не залежать від форми його оплати. Вони однакові для робіт, оплачуваних як відрядно, так і почасово. Відмінності можуть бути тільки в способах встановлення технічно обґрунтованих норм, залежно від характеру і змісту роботи.

На роботах, що мають нестабільний характер, нормування здійснюється по укрупнених вимірниках, що відображають обсяги робіт, а також аналітичним методом.

Велике значення при нормуванні праці має встановлення норм рівної напруженості у всіх галузях народного господарства. Це може бути досягнуто шляхом застосування розрахунково-аналітичного методу встановлення норм по нормативах, розроблених у централізованому порядку.

Мікроелементне нормування праці засноване на визнанні того факту, що різні дії робітника при виконанні трудового процесу можна звести до обмеженої кількості елементарних, найпростіших рухів пальців, рук, корпусу одного робітника, зорових елементів. Ці первинні елементи робочої операції отримали назву мікроелементів.

У порівнянні з розрахунково-аналітичним методом перевагою даного методу є те, що при розрахунку норм часу проектується найбільш раціональна послідовність і склад рухів, робочих прийомів, виконуваних робітником.

Це особливо важливо при встановленні норм на технологічні операції що проектуються, але ще не функціонують. Крім того, норми, розраховані по мікроелементних нормативах, мають високий ступінь точності.

Найбільшого поширення мікроелементне нормування набуло в США, Німеччині, Франції, Японії, Польщі і багатьох інших країнах. Причому на практиці застосовуються різні системи, основною з яких є система МТМ (Methods — Time Measurement, «система виміру часу роботи з визначенням методів її виконання»).

У цій системі робочі рухи розчленовані на 19 мікроелементів: 8 варіантів руху рук, 9 варіантів руху корпусу і ніг і 2 варіанти руху очей. Для кожного мікроелемента розроблені нормативи його тривалості, що враховують дальність переміщення при виконанні руху, масу деталі, точність руху і т.д.

Також широко застосовується система Work Factor («система, що враховує фактори складності роботи»). Вона відрізняється тим, що тут нормативи на мікроелементи встановлені окремо на основні і додаткові рухи в залежності від кількості враховуваних факторів складності. До основних рухів відносяться ті, що вимагають мінімальних зусиль або точності (інші

відносяться до додаткових.) Величина надбавки для додаткових рухів залежить від відстані переміщення, ступеня точності руху й опору руху.

Застосовуються також системи МТА (Motion — Time Analysis, «аналіз часу і рухів»), МОДАПТС (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards, «модульна система мікроелементних нормативів»). Особливістю останньої є використання укрупнених мікроелементів — модулів, що дозволяє значно спростити використання системи.

Усі перераховані системи нормування знайшли широке застосування при проектуванні трудових процесів, аналізі і раціоналізації існуючих методів і прийомів праці, розробці нормативів додаткового часу, встановленні норм праці, навчанні робітників правильним методам виконання роботи.

В окремих випадках застосовується дослідно-статистичний метод встановлення норм.

У цьому випадку норми на операцію встановлюються на основі досвіду нормувальника і систематизованих даних про фактичні витрати часу на аналогічні операції за минулий період, причому без поелементного аналізу, проектування режимів роботи, прийомів і раціональної організації праці. Такі норми називаються дослідно-статистичними.

При такому способі не виявляються резерви підвищення продуктивності праці, не розробляються заходи щодо удосконалення організаційно-технічних умов праці на даному робочому місці. Тому норми, встановлені цим способом, не можуть сприяти подальшому прогресу виробництва.

На практиці в середньому 1–2 % від загального обсягу робіт застосовуються дослідно-статистичні норми.

6.6. Нормування праці у виробництві

Норми часу на ручні, машинно-ручні і машинні роботи складаються з таких категорій затрат робочого часу:

$$N_{\text{ч}} = T_{\text{о}} + T_{\text{д}} + T_{\text{об}} + T_{\text{п.з}} + T_{\text{п.т}} + T_{\text{о.п}}, \quad (6.5)$$

де $T_{\text{о}}$ — основний час, хв.;

$T_{\text{д}}$ — допоміжний час, хв.;

$T_{\text{об}}$ — час обслуговування робочого місця, хв.;

$T_{\text{п.з}}$ — підготовчо-заклучний час, хв.;

$T_{п.т}$ — час для перерв, передбачених технологією й організацією виробничого процесу, хв.;

$T_{в.п}$ — час на відпочинок і особисті потреби, хв.

При виготовленні продукції окремими серіями (партіями) підготовчо-заклучний час встановлюється на всю партію продукції, тому що він не залежить від кількості одиниць однакової продукції, що виготовляється за певним завданням або нарядом. У цьому випадку норма часу на виготовлення одиниці продукції або виконання одиниці роботи встановлюється без підготовчо-заклучного і називається нормою штучного часу.

Час, встановлюваний на підготовчо-заклучну роботу, називається нормою підготовчо-заклучного часу.

Штучний час складається з основного, допоміжного, часу обслуговування робочого місця і перерв на відпочинок та власні потреби. Структура науково обгрунтованої норми часу представлена на рис. 6.2.



Рис. 6.2. Структура науково обгрунтованої норми часу

Якщо в дрібносерійному та одиничному виробництвах протягом зміни відбувається часта зміна виконуваних робіт, у резуль-

таті чого встановлення норми підготовчо-заключного часу на окремі роботи ускладнюється, то встановлюється середня величина підготовчо-заключного часу протягом зміни, що далі враховується в нормі на одиницю продукції.

У випадках, коли виділити окремі категорії затрат часу при розрахунку норм неможливо або це не приводить до підвищення точності норм, такі категорії можуть не виділятися. Наприклад, на слюсарних роботах з цих причин додатковий час звичайно не виділяється, а визначається відразу оперативний. Тому іноді не розділяється час організаційного і технічного обслуговування.

Встановлення норм часу на операцію здійснюється шляхом визначення часу на кожну категорію затрат аналітичним методом з наступним підсумовуванням його. Якщо дана операція виконується кількома робітниками, то підсумовується час, затрачуваний усіма робітниками (у людину/хв.) на кожну категорію. При цьому такі категорії затрат, як час на обслуговування робочого місця, відпочинок, застосовується у відсотках до оперативного. У цьому випадку розрахункова формула норми штучного часу ($H_{ч.шт}$) буде мати такий вигляд:

$$H_{ч.шт} = T_{оп} [1 + (a_{об} + a_{пт} + a_{оп}) / 100], \quad (6.6)$$

де $T_{оп}$ — оперативний час, хв.;

$a_{об}$ — час на обслуговування робочого місця у відсотках до оперативного;

$a_{пт}$ — час перерв у відсотках до оперативного часу, якщо вони передбачені технологією й організацією даної роботи;

$a_{о.п}$ — час на відпочинок і особисті потреби у відсотках до оперативного.

У тих випадках, коли норма підготовчо-заключного часу не виділяється окремо, він визначається також у відсотках до оперативного. Тоді норма часу на всю операцію набуває вигляду:

$$H_{ч} = T_{он} [1 + (a_{об} + a_{п.т} + a_{п.з} + a_{о.п}) / 100], \quad (6.7)$$

де $a_{п.з}$ — час підготовчо-заключний у відсотках до оперативного.

За цими формулами визначається час на ручні, машинно-ручні, механізовані роботи.

Аналіз особливостей нормування праці в різних типах виробництва показує, що способи визначення норм затрат часу на виробництво одиниці роботи мають свою специфіку. Крім того, нормування праці має і галузеву різницю. Особливо різні способи встановлення норм затрат оперативного часу. Однак існують і за-

гальні, що визначаються залежністю часу тривалості роботи від її об'єкта й інтенсивності виконання.

Нормування основного часу в різних галузях виробництва і при виконанні різних робіт найбільш складний і трудомісткий процес. Так, при роботі на металообробних і деревообробних верстатах норма затрат основного часу (машинного) може бути визначена за формулою:

$$T_M = LI / n S, \quad (6.8)$$

де T_M — норма основного машинного часу, хв.;

L — розрахункова довжина обробки, мм;

n — кількість обертів або подвійних ходів, що є на верстаті, об/хв.;

S — величина подачі ріжучого інструмента за один оберт або подвійний хід, мм;

I — кількість проходів.

Для практичного застосування дана формула приводиться до вигляду, зручного для розрахунків норми при використанні конкретного типу устаткування (верстатів).

Для визначення норми основного машинного часу при роботі на токарних верстатах (T_M) доцільно застосовувати таку формулу:

$$T_M = \frac{(l_1 + l_2 + l_3) \cdot i}{nS}, \quad (6.9)$$

де l_1 — довжина обробки по кресленню, мм;

l_2 — додаткова довжина на врізання і вихід різця, мм;

l_3 — додаткова довжина на взяття пробної стружки, мм;

n — кількість обертів шпинделя верстата, об/хв.;

S — подача різця за один оберт шпинделя, мм;

i — кількість проходів (частина переходу, що обмежує зняття).

Розрахунок норм затрат праці на верстатних роботах при механічній обробці виконується за формулою (6.5). При цьому оперативний час на виготовлення однієї деталі на одному верстаті при обслуговуванні його одним робітником ($T_{оп}$) визначається за формулою:

$$T_{оп} = T_M + T_{в.н}, \quad (6.10)$$

де T_M — машинний час на виготовлення однієї деталі, хв.;

$T_{в.н}$ — додатковий час, що не перекидається машинним часом, хв.;

При роботі на поздовжньо-стругальних верстатах, шепінгах і довбальних верстатах норма основного машинного часу (T_M) визначається за формулою:

$$T_M = B i / n S, \quad (6.11)$$

де B — ширина стругання оброблюваної деталі, мм;

n — кількість подвійних ходів верстата, хв. (в шепінгах і довбальних верстатах — подвійних ходів різця);

S — подача за один подвійний хід, мм;

i — кількість ходів.

При роботі на фрезерних верстатах норма основного машинного часу визначається за формулою:

$$T_M = \frac{L + Y}{S} i, \quad (6.12)$$

де L — довжина фрезерування, мм;

Y — додатковий шлях фрези, мм;

S — подача, мм/хв.;

i — кількість проходів.

При роботі на свердильних верстатах норма основного машинного часу визначається за формулою:

$$T_M = (l + Y) / n S, \quad (6.13)$$

де l — довжина отвору, що просверджується, мм;

Y — хід свердла при врізанні, мм;

n — кількість обертів свердла в хв., об/хв.;

S — подача за один оберт, мм.

При повному свердлінні $v = 0,3 d$, де d — діаметр свердла. При розсвердлюванні отвору хід свердла (B) розраховується за формулою:

$$B = 0,3 (d_{\max} - d_{\min}), \quad (6.14)$$

де d_{\max} — діаметр свердла, мм;

d_{\min} — діаметр наявного отвору, мм.

Додатковий час нормується або за допомогою спеціальних нормативів, або шляхом безпосередніх хронометражних спостережень найбільш продуктивних методів роботи.

В одиничному виробництві можливе застосування укрупнених нормативів додаткового часу. Так, інститути розробляють спеціальні таблиці коефіцієнтів додаткового часу, на які треба помножити норму основного часу відповідної тривалості і кількості проходів для того, щоб одержати неповний оперативний час (без часу на установку і зняття деталі).

Однак застосування зазначених коефіцієнтів для нормування додаткового часу в серійному і масовому виробництвах недоцільно, тому що це призводить до помилок при встановленні норм оперативного часу. В цих галузях виробництва рекомендується користуватися диференційованими нормативами або ж матеріалами аналітичних хронометражних досліджень процесу виконання окремих операцій.

Склад і тривалість роботи з обслуговування робочого місця залежить від ряду факторів:

- типу й організації виробництва;
- типу устаткування;
- характеру виконуваної роботи;
- прийнятого на підприємстві порядку чередування і здачі зміни та ін.

Однак на деякі трудові функції, пов'язані з обслуговуванням робочого місця, норма часу не встановлюється. Наприклад, якщо між змінами встановлена деяка перерва на здачу зміни, склад часу на обслуговування робочого місця не включається. Не повинен він включатися також і в тих випадках, коли за характером виконуваної роботи зупинка агрегата при передачі зміни може і не проводитись. Такі затрати часу по обслуговуванню робочого місця, як, наприклад, чищення, складання і змащення верстата, не завжди пов'язані з обов'язковою його зупинкою, оскільки ці роботи можуть здійснюватися під час роботи верстата. Отже, такі затрати часу також не повинні враховуватися при визначенні затрат часу на обслуговування робочого місця.

Час на заточення інструмента може включатися в норму тільки в тому випадку, коли відсутнє централізоване заточення, здійснюване спеціальними працівниками (заточниками).

Проектування складу часу на обслуговування робочого місця вимагає попереднього ретельного аналізу всіх його складових з погляду виявлення їх дійсної необхідності, з урахуванням рівня організації виробництва і можливості здійснення дій по обслуговуванню робочого місця під час автоматичної роботи устаткування.

Матеріали для такого аналізу отримують шляхом проведення масових фотографій робочого дня.

Час обслуговування робочого місця, як правило, нормується у відсотках від оперативного. Для одержання вихідного нормативу середні витрати часу на обслуговування робочих місць за даними масових фотографій робочого дня відносяться до середніх витрат оперативного часу. Наприклад, середні витрати оперативного ча-

су у розрахунку на 8-годинну робочу зміну, склали 326 хв., а на обслуговування робочого місця — 8,15 хв. За цих умов норматив часу на обслуговування робочого місця складе $2,5\% \left(\frac{8,15 \cdot 100}{326} \right)$.

Час на відпочинок включається до технічної норми часу тільки в масовому і крупносерійному виробництвах при виконанні фізично важких робіт або робіт з підвищеним темпом при великому вантажообігу за одиницю часу. На роботах, де за характером роботи технологічного процесу мають місце короткочасні перерви, на автоматизованих роботах, у т.ч. роботах на металорізальних верстатах, на роботах, здійснюваних бригадою, час на відпочинок до технічної норми не включається. Однак у всіх випадках включаються (враховуються) дві фізкультурні паузи по 5 хв. кожна.

Час перерв на природні потреби задовольняється звичайно в розмірах 8–10 хв. за зміну (приблизно 2 % від оперативного часу) і включається до технічної норми часу в усіх випадках.

Підготовчо-заклучний час нормується за допомогою нормативів або спеціальних досліджень методами фотографії робочого дня. Склад і тривалість підготовчо-заклучного часу знаходяться в безпосередній залежності від типу виробництва.

Наприклад, у масовому виробництві налагодження устаткування здійснюється спеціальними робітниками-налагодчиками, а функції підготовчо-заклучної роботи у безпосереднього виконавця відсутні. В одиничному і дрібносерійному виробництвах робітнику доводиться виконувати ряд трудових функцій, пов'язаних з підготовчо-заклучним часом. Тут важливо правильно визначити раціональний склад підготовчо-заклучної роботи і, за допомогою масових фотографій робочого дня, встановити нормальну тривалість її виконання. Практично, норма підготовчо-заклучного часу встановлюється або на партію виробів, або на робочу зміну.

6.7. Методи встановлення норми виробітку

Розглянемо формули розрахунку норм виробітку, застосовувані на практиці. Основна формула ($N_{\text{вир}}$) виглядає так:

$$N_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}} - (T_{\text{зм}} + T_{\text{о.р.м}} + T_{\text{т.п}} + T_{\text{о.п}})}{(t_{\text{ос}} + t_{\text{доп}}) \left(1 + \frac{T_{\text{відп}}}{100} \right)}, \quad (6.15)$$

де $T_{\text{о.р.м}}$ — час обслуговування робочого місця, хв.;

$T_{т.п}$ — час технологічних перерв, хв.;

$T_{о.п}$ — час на особисті потреби, хв.;

$t_{ос}$ — час основної роботи на одиницю виробітку, хв.;

$t_{доп}$ — час допоміжної роботи на одиницю виробітку, хв.;

$T_{відп}$ — час відпочинку від тривалості оперативного часу, %.

Норма виробітку виражається кількістю одиниць випущеної продукції: тонни, кілограми, штуки, квадратні метри і т.д.

На ділянках, де застосовуються машини безперервної дії, норму виробітку можна розрахувати за формулою:

$$N_{вир} = Q T_{зм} k, \quad (6.16)$$

де Q — часова продуктивність устаткування, т, м² і т.д.;

k — коефіцієнт, що враховує нормовані зупинки машини, пов'язані з її обслуговуванням, складанням транспортних засобів та ін.

Розрахунок норм виробітку на потокових автоматичних лініях здійснюється з урахуванням раціональних режимів роботи устаткування в складі лінії, належної організації обслуговування і регламентованих перерв. При цьому встановлюються норми виробітку, часу й обслуговування.

Розрахунок норми виробітку для бригади, що обслуговує розфасовочний автомат або інші машини циклічної дії, здійснюється за формулою:

$$N_{вир} = \frac{T_{зм}}{t_{вир}} P, \quad (6.17)$$

де P — обсяг продукції, що випускається за один цикл (у прийнятих одиницях виміру виробітку);

$t_{н.ц}$ — нормовані затрати часу на один цикл, хв.

Нормовані затрати часу на один цикл розраховуються за формулою:

$$t_{н.ц} = T_{ц} + t_{п}, \quad (6.18)$$

де $T_{ц}$ — машинний час виконання одного циклу, хв.;

$t_{п}$ — нормовані перерви в роботі машини, що приходяться на одиницю виробітку, встановлювані на основі фотохронометражних спостережень, хв.

Норми обслуговування встановлюються, виходячи із раціонального графіка обслуговування. У разі обслуговування одним робітником апаратів-дублерів норму обслуговування $N_{обс}$ рекомендується встановлювати за формулою:

$$H_{\text{обс}} = \frac{T_{\text{зм}} - T_{\text{отд}}}{T_3} K_0, \quad (6.19)$$

де T_3 — час зайнятості апаратника обслуговуванням одного апарата протягом зміни, включаючи переходи й обслуговування робочого місця, хв.;

K_0 — коефіцієнт, що враховує мікропаузи в роботі і можливі відхилення фактичного часу зайнятості від його середніх значень.

На окремих ділянках виробництва для робітників, зайнятих підготовкою, проведенням і завершенням апаратного процесу, доцільно визначати нормативи чисельності ($H_{\text{ч}}$) за формулою:

$$H_{\text{ч}} = \frac{H_{\text{ч}}}{T_{\text{зм}}}, \quad (6.20)$$

де $H_{\text{ч}}$ — сума норм часу на виконання заданої програми робіт за зміну з урахуванням часу на відпочинок і особисті потреби, хв.

Основними величинами, що визначають рівень норм виробітку, є нормативи оперативного часу.

Найбільша кількість факторів впливає на тривалість оперативної роботи, тому вона часто змінюється. Інші види нормованого часу порівняно постійні і складають при машинних, автоматичних або апаратних процесах час нормованих перерв у роботі.

Різні формули розрахунку норм виробітку можна звести до найбільш простої її структури:

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{о.н}}}{t_{\text{о.н}}} \quad (6.21)$$

де $T_{\text{о.н}}$ — норма оперативного часу за зміну, хв.;

$t_{\text{о.н}}$ — норма оперативного часу на одиницю виробітку, хв.

Коефіцієнт, що характеризує частку нормованих затрат часу в змінному балансі, можна встановити за формулою:

$$k = \frac{T_{\text{зм}} - T_{\text{о.н}}(1 + T_{\text{від}}/100)}{T_{\text{зм}}}, \quad (6.22)$$

Тоді тривалість змінного оперативного часу буде дорівнює добутку $T_{\text{зм}}$ на k .

Звідси формула розрахунку норми виробітку може мати вигляд:

$$N_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}} k}{t_{\text{о.н}}}. \quad (6.23)$$

Для машинних і апаратних процесів норми виробітку можуть бути розраховані за формулою:

$$N_{\text{вир}} = T_{\text{зм}} k P, \quad (6.24)$$

де P — норма часової продуктивності устаткування в прийнятих одиницях.

Елементарні нормативи часу являють собою регламентовану тривалість виконання прийомів або елементів операції ручної чи машинно-ручної роботи, прийомів з управління та обслуговування машин і автоматів. Нормативи часу розраховують за матеріалами фотохронометражних спостережень, узагальнюють за відповідними категоріями витрат робочого часу і включають у формулу розрахунку норм виробітку або норм часу.

Нормативи режиму роботи устаткування призначаються для встановлення величин затрат машинно-автоматичного часу і визначаються на підставі спеціальних досліджень. Вони дозволяють встановити найбільш вигідний режим роботи устаткування в залежності від його типу, потужності головного двигуна, різально-го інструмента, властивостей виготовленої продукції та інших факторів. Нормативи режиму роботи устаткування встановлюються на машини безперервної і циклічної дії з примусовим ритмом.

Всі види нормативів відображають певний рівень розвитку техніки й організації виробництва у поєднанні з накопиченим досвідом роботи передових робітників.

У залежності від цього розрізняють нормативи:

- місцеві або заводські;
- галузеві;
- міжгалузеві.

Заводські нормативи мають значення і практичне застосування тільки на тому підприємстві, де вони були розроблені, тому що їх зміст обмежений технічними, технологічними й організаційними умовами виробництва, що існують на даному підприємстві.

Галузеві нормативи складаються з урахуванням організаційно-технічного стану і досвіду роботи групи однорідних по виробництву підприємств (верстатобудування, вугільна промисловість

та ін.). Ці нормативи передбачають специфічні галузеві умови виробництва цієї групи підприємств з урахуванням особливостей існуючих на них форм і методів організації праці.

Міжгалузеві нормативи розробляються і використовуються для нормування праці в ряді галузей народного господарства, єдині норми на будівельно-монтажні і вантажно-розвантажувальні роботи, нормативи для обробки металів різанням та ін. Ці нормативи мають уніфікований характер, технічні умови і передовий досвід виконання робіт.

Нормативи повинні забезпечувати достатню точність і диференційованість відповідно до типу і характеру виробництва, для якого вони призначені. Вони мають відбивати вплив усіх факторів, що визначають тривалість виконання окремих елементів роботи, орієнтуватися на передові форми і методи праці і бути зручними для практичного використання.

Основним методом розробки нормативів є метод досліджень, проведених НДІ на виробництві. Результати досліджень звичайно подають у вигляді таблиць, якими користуються нормувальники.

6.8. Якість норм праці

Якість встановлюваних норм праці характеризується ступенем їх наукового обґрунтування. При цьому повинні застосовуватися розглянуті вище методи розрахунку нормативів і норм, а також враховуватися всі фактори, що визначають їх величину. До таких факторів відносяться: продуктивність технологічного устаткування; раціональність планування, організації й обслуговування робочих місць; забезпеченість матеріалами, транспортними засобами, енергією; санітарно-гігієнічні і психофізіологічні умови праці, освітленість, стан вентиляції; рівень кваліфікації робітників, виробничі навички, уміння, стаж роботи та ін.

Принципова схема класифікації таких факторів наведена на рис. 6.3.

Якість діючих норм праці залежить не тільки від правильного вибору і класифікації факторів, але й від точності визначення ступеня впливу їх на результати праці, від кількості градацій по кожному фактору і граничних значеннях інтервалів градацій.

Прогресивність норм характеризує встановлений науковими методами рівень норм, що базується на раціональному способі здійснення трудового і виробничого процесу, фізіологічно обґру-

нтованому режимі праці і відпочинку, оптимальному режимі роботи устаткування. Для обґрунтування прогресивності норм використовують економічні методи оцінки ефективності організації виробництва і праці, що складають розрахункову основу норм. Використовуються також методи комплексного аналізу, розрахунку й обґрунтування нормативів і норм (розрахунковий метод, методи статистичного аналізу, лінійного програмування та ін.).

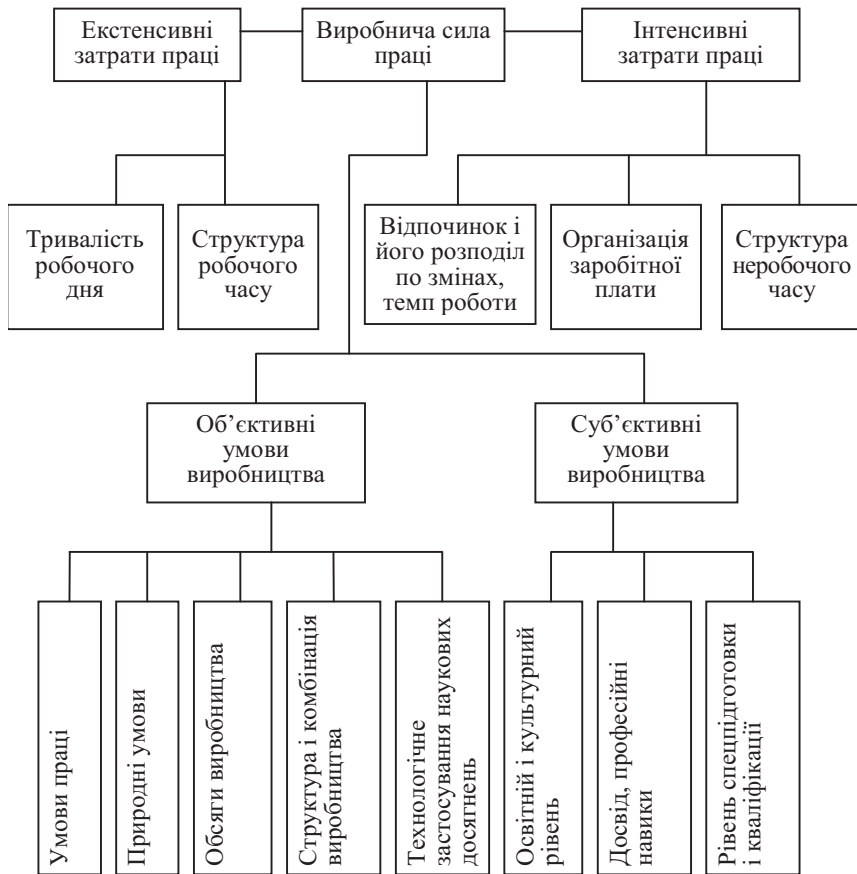


Рис. 6.3. Принципова схема класифікації факторів, що впливають на рівень нормованих затрат праці виробничих робітників

Критерієм оцінки підвищення ступеня прогресивності норм зростання економічного ефекту техніко-технологічного удосконалення виробництва, який визначається з використанням методу

приведених затрат та інших методів. Заходи щодо удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці, що складають розрахункову основу розробки норм, підвищення їх прогресивності, розглянуті нами раніше.

Під рівнонапруженістю норм розуміється науково обґрунтований (регламентований) у заданому масштабі часу темп роботи виконавця або стан його психофізіологічних функцій, що забезпечують у певних виробничих умовах стійку працездатність, якість праці і необхідний виробіток продукції. На практиці обґрунтування рівнонапруженості норм забезпечується за показниками динаміки працездатності, стану психофізіологічних функцій виконавця, темпу праці, тривалості і структури часу відпочинку і розподілу його по зміні.

Забезпечення встановлення рівнонапруженості норм дозволяє зіставляти норми трудових процесів з різним технологічним змістом праці і станом її продуктивної сили. Обґрунтовані за інтенсивністю праці норми є еталоном для оцінки напруженості різних діючих норм і самої праці в практиці підприємств. Звичайно рівнонапруженими нормами є галузеві норми.

З метою обґрунтування рівнонапруженості розрахункових норм використовується такий комплексний підхід:

а) шляхом зіставлення динаміки працездатності визначається оптимальний темп роботи, а також оптимальна продуктивність устаткування;

б) з урахуванням динаміки зміни основних психофізіологічних функцій, по відповідній цьому кривій працездатності і зміни техніко-економічних показників, визначається раціональний режим праці і відпочинку;

в) норма часу відпочинку в масштабі зміни визначається як сума пауз за різні відрізки часу;

г) динаміка основних психофізіологічних функцій оцінюється за такими показниками, проведеними за фазами робочого періоду: пульс, артеріальний тиск, тремор (тремтіння) рук, рефлекторна реакція та її швидкість, точність і швидкість виконання буквенного або цифрового стандартного випробування та ін. Цим показникам відповідають методи їх виміру: пульсометрія, вимірювання артеріального тиску, тремометрія, рефлексометрія, вимір хвилинного обсягу крові та ін.

Щоб мати можливість кількісно порівнювати дані відповідей по тестах і проведених експериментах, результати виражають у відносних показниках (у відсотках). Зокрема, визначається відношення абсолютних величин під час вимірів по кожній годині

до відповідної їм середньозмінної величини, прийнятої за 100 %. Це дозволяє стандартизувати ці показники.

Темп роботи оцінюється кількістю робочих рухів за одиницю часу. На виконання одного робочого руху затрачаються фізичні зусилля (кількість фізичної і нервової енергії). Звідси темп роботи і витрати енергії на його виконання рівноцінні поняттю напруженості праці в заданому масштабі часу, а регулювання темпу, часу відпочинку і розподіл його по зміні є способами регулювання напруженості праці, зниження стомлюваності. Працездатність же є зворотним показником стомлюваності.

Приклад побудови типового графіка працездатності і трудомісткості продукції, а також режиму праці і відпочинку наведений на рис. 6.4.

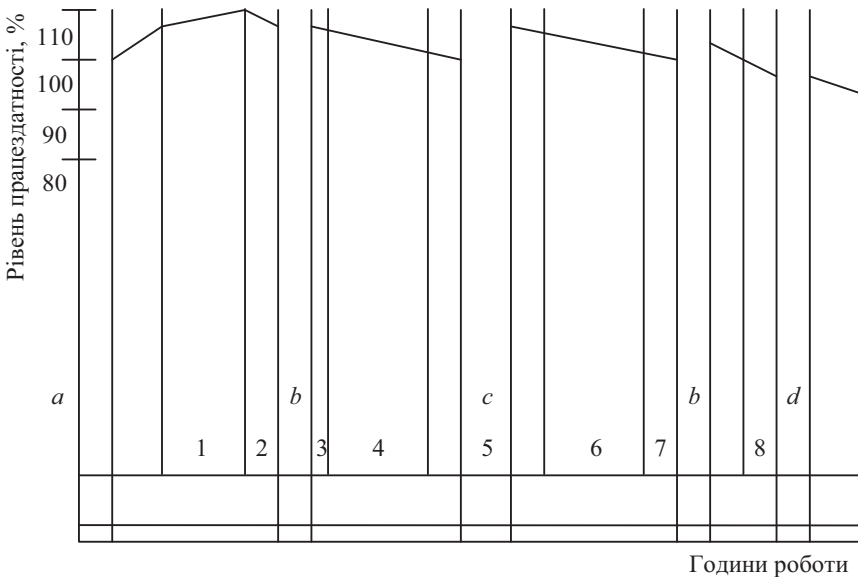


Рис. 6.4. Динаміка працездатності за психологічними показниками працюючих і трудомісткості одиниці виробітку, режиму праці і відпочинку
 а — підготовчо-заклучні операції; б — перерви по 10 хв.;
 с — обідня перерва; d — виробнича перерва — 5 хв.

З рис. 6.4 видно, що:

— між працездатністю і трудомісткістю виробу існує закономірна зворотна залежність. Чим вища працездатність, тим нижча трудомісткість;

— у перші дві години роботи працездатність наростає. Потім, у міру наростання стомлення, крива працездатності знижується, трудомісткість, відповідно, зростає;

— раціональне розміщення по зміні перерв на відпочинок дозволяє знизити наростаюче стомлення і підвищити працездатність;

— на відрізках різкого спаду кривої працездатності вводяться регламентовані перерви, що дозволяє також стабілізувати рівень трудомісткості виробів.

Отриманий у рамках даного графіка і режиму праці рівень трудомісткості виробу приймається в якості нормативного, тобто складає розрахункову основу нормативів.

Відповідно рівню працездатності, прийнятому в розрахунок рівнонапружених норм, встановлюються еталонні значення психофізіологічних показників. При виборі еталонних значень важливо подовжити період стійкої працездатності. Чим вищий рівень і тривалість стійкої працездатності, тим більш раціонально можна вважати організацію трудового процесу. Середній рівень психофізіологічних показників при стійкій працездатності приймається в якості нормативного.

Час стійкої працездатності оцінюється коефіцієнтом стійкої працездатності ($K_{c.п}$):

$$K_{c.п} = \frac{t_{c.п}}{T_{зм}}, \quad (6.25)$$

де $t_{c.п}$ — період стійкої працездатності, хв.;

$T_{зм}$ — змінна тривалість робочого дня, хв.

Психофізіологічною й економічною наукою встановлені такі закономірності прояву механізму стомлюваності (працездатності):

1. Зміст механізму стомлюваності або динаміки працездатності виконавця полягає в захисній реакції центральної нервової системи, що подає команди нервово-м'язовому апарату в результаті нагромадження інформації, тобто відбувається так зване порушення усталеного динамічного стереотипу.

2. Денна працездатність поділяється на кілька фаз:

а) період початковий: триває на початку роботи упродовж півгодини;

б) період стійкої працездатності: триває 2–3 години;

в) період працездатності, що знижується: триває в наступні години роботи;

г) період раптового пориву, коли перед завершенням роботи працездатність раптово підвищується.

3. Стомлення є природним результатом праці. Але воно повинно мати межу, за якою не настають патологічні зміни в організмі і здоров'ї людини, тобто коли наростання втоми не компенсується відпочинком і працездатність не відновлюється. Тому нормувальники, забезпечуючи рівнонапруженість норм, повинні керуватися цим правилом. Стомлення може компенсувати час відпочинку при вмілому його розміщенні протягом робочого дня по фазах працездатності в моменти різкого спаду працездатності. Сума пауз відпочинку складає нормативну його тривалість за зміну.

4. Залежність між працездатністю і її економічним результатом (трудомісткістю робіт) виражається в тому, що в міру стомлення знижується працездатність, а трудомісткість робіт зростає. Цей процес спостерігається не тільки на ручних і машинно-ручних роботах, але й на машинних автоматизованих роботах. В останньому випадку зростання трудомісткості робіт відбувається через збільшення відсотка браку, тому що у робітника знижується уважність і погіршується якість обслуговування агрегатів.

Для економічної практики важливо не тільки науково обґрунтувати рівень галузевих норм, а й створити умови для їх виконання на кожному робочому місці. Отже, ступінь виконання норм може характеризувати їх реальність. Тому під реальністю варто розуміти відповідність реально існуючих виробничих умов, а також середніх фізичних і психічних можливостей виконавця умовам і можливостям, що склали розрахункову основу для встановлення норм праці. Звідси основу розрахункових норм мають складати не лише прогресивні умови виробництва, а й реально існуючі на робочих місцях параметри техніки, технології, організації виробничого і трудового процесу.

Реальність розрахункових норм визначаються через коефіцієнт можливого підвищення діючих норм виробітку (P) за формулою:

$$P = (100 - K_{\text{екс}}) + \frac{100(K_{\text{інт}} - 100)}{100 - (K_{\text{інт}} - 100)} - P_{\text{інп}}, \quad (6.26)$$

де $K_{\text{екс}}$ — коефіцієнт використання норми змінного оперативного часу;

$K_{\text{інт}}$ — коефіцієнт, що характеризує можливість норми виробітку за рахунок зниження оперативного часу на одиницю виробітку, %;

$P_{\text{нп}}$ — планований (припустимий) рівень перевиконання норм праці, %.

$$K_{\text{екс}} = \frac{T_{\text{ф.оп}}}{T_{\text{н.оп}}}, \quad (6.27)$$

де $T_{\text{ф.оп}}$ — фактичний оперативний час у масштабі зміни, хв.;
 $T_{\text{н.оп}}$ — те саме, за нормою, хв.

$$K_{\text{шт}} = \frac{t_{\text{оп.н}}}{t_{\text{оп.ф}}} 100, \quad (6.28)$$

де $t_{\text{оп.ф}}$ — норма оперативного часу на одиницю виробітку, хв.;
 $t_{\text{оп.н}}$ — те саме, фактично, хв.

Приклад розрахунку: $T_{\text{ф.оп}} = 252$ хв.; $T_{\text{н.оп}} = 300$ хв.; $t_{\text{оп.н}} = 1,044$ хв./шт.; $t_{\text{оп.ф}} = 0,848$ хв./шт.; $P_{\text{нп}} = 10$ %;

$$K_{\text{екс}} = \frac{252}{300} 100 = 84 \text{ \%};$$

$$K_{\text{шт}} = \frac{1,044}{0,848} 100 = 123 \text{ \%};$$

$$P = (100 - 84) + \frac{100(123 - 100)}{100 - (123 - 100)} - 10 = 35,9 \text{ \%}.$$

Отже, при сталому середньому рівні виконання норм виробітку 110 % резерв можливого їх підвищення за рахунок скорочення простоїв і перегляду завищених нормативів оперативного часу на одиницю виробітку складе 35,9 %.

Економія робочого часу при цьому дорівнюватиме 26,4 %
 $\left(\frac{35,9}{100 - 35,9} 100 \right)$.

Для оцінки реальності норм також проводиться аналіз середнього рівня виконання норм, розподілу відрядників за рівнем виконання норм, ефективності використання робочого часу. При цьому виявляються також резерви економії робочого часу на основі підвищення продуктивності праці, застосування більш високопродуктивного устаткування, впровадження передового виробничого досвіду, раціональних прийомів праці і т.д.

6.9. Нормування праці підсобних робітників, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців

Поширення нормування праці на такі виробничі сфери, як обслуговування і управління виробництвом дозволяє розширити сферу нормування праці й охопити нормами весь промислово-виробничий персонал.

Для допоміжних робітників застосовуються три види норм: нормативи чисельності робітників, норми обслуговування устаткування, норми часу і виробітку. Розрахунковою основою для нормування їх праці є результати фотохронометражних спостережень. По кожній професії вивчається існуюча організація праці, фактори тривалості робіт, рівень і характер механізації праці, чисельність працюючих, їх склад і функції.

Розрахунок чисельності допоміжних робітників проводиться по трудомісткості робіт з використанням методу кореляційного аналізу факторів, що визначають трудомісткість їхніх робіт. Розраховуються норми праці по видах устаткування, його ремонту і монтажу, обслуговуванню основного виробництва.

Основою для розрахунку норм є розрахунково-нормувальна карта, технічна характеристика устаткування, результати аналізу організації праці, результати фотохронометражних досліджень.

Чисельність робітників (N), зайнятих планово-попереджувальним ремонтом, обслуговуванням і змащенням технологічного устаткування, встановлюється з урахуванням категорії складності ремонту по об'єктах R_1, R_2, \dots, R_n , кількості устаткування по типорозмірах Q_1, Q_2, \dots, Q_n , нормативів одиниць ремонтної складності на одного робітника (H_p) за формулою:

$$N = \frac{\sum (R_i Q_i + R_2 Q_2 + \dots + R_n Q_n)}{H_p}. \quad (6.29)$$

Приклад розрахунку (вихідні дані в табл. 6.3).

Розрахунок кількості обслуговуваного устаткування (норма обслуговування) також здійснюється за категоріями складності. Розрахунки проводяться по дільницях, цехах і підприємству в цілому.

Для нормування праці обслуговуючих (ремонтних) робітників застосовуються також норми часу по операціях або нормативи трудомісткості робіт.

НОРМАТИВИ РЕМОНТНОЇ СКЛАДНОСТІ

Вид устаткування R_n	Число одиниць Q_n	Професія робітника	Вид роботи	Одиниці ремонтної складності
1. Технологічне, підйомно-транспортне, насосно-компресорне	10	Мастильник	Змащення, обслуговування електродвигунів	200
2. — // —	10	Слюсар	Обслуговування, дрібний ремонт	600
3. Теплосилове	4	Слюсар	— // —	900
4. Електротехнічне	7	Електромонтер	— // —	650
Разом				2350

$$N = \frac{10 \cdot 200 + 10 \cdot 600 + 4 \cdot 900 + 7 \cdot 650}{2350} = 6,87, \text{ приймається } N = 7 \text{ чол.}$$

Праця управлінського персоналу: керівників, фахівців і службовців відрізняється від праці робітників. Особливостями її є: рідка повторюваність робіт, нерівномірність навантаження, наявність непередбачених робіт, наявність творчих елементів праці. Тому тут широко застосовуються укрупнені методи нормування. Розрахунки норм здійснюються також із застосуванням методів математичної статистики.

В основному розробляються галузеві або міжгалузеві нормативи чисельності працівників за функціями управління. Кількість функцій залежить від специфіки виробництва. Але є функції, типові для багатьох виробництв: організація праці і заробітної плати, ремонтне й енергетичне обслуговування, техніко-економічне планування, матеріально-технічне постачання і збут, комплектування і підготовка кадрів, загальне діловодство і господарське обслуговування, бухгалтерський облік і фінансова діяльність.

За такими специфічними функціями як:

- загальне (лінійне) управління основним виробництвом;
- технологічна підготовка й оперативне управління основним виробництвом;
- контроль якості продукції;
- охорона праці і техніка безпеки;
- конструкторська підготовка виробництва.

При визначенні чисельності керівників, фахівців і службовців враховуються такі фактори, як виробнича потужність; обсяг сировини, що переробляється; річний випуск продукції (у натуральному і вартісному вираженні); основні виробничі фонди; середньоспискова чисельність виробничого персоналу, а також робітників основного виробництва.

При розрахунку нормативної чисельності керівних працівників встановлюється залежність між чисельністю і значеннями зазначених вище факторів. Зі зміною значень факторів підприємства мають можливість коректувати чисельність працівників. Так, наприклад, додаткова кількість керівників, фахівців і службовців (H_r) у зв'язку зі зростанням чисельності робітників встановлюється за формулою:

$$H_r = H_{r.n} + \left[\frac{r_{cp} - \left(\frac{r_{cp} K_{сн}}{100} \right)}{I \cdot \left(1 - \frac{K_{сн}}{100} \right)} \right], \quad (6.30)$$

де $H_{r.n}$ — нормативна чисельність керівників, фахівців і службовців;

r_{cp} — перевищення середньоспискової чисельності виробничих робітників над розрахунковою, використовуваною при складанні нормативів, чол.;

I — нормативне співвідношення чисельності виробничих робітників і чисельності керівників, фахівців і службовців (на 10 виробничих робітників один керівний працівник), чол.;

$K_{сн}$ — плановане зниження трудомісткості продукції порівняно із затвердженими нормативами, %.

Розробка і застосування нормативів по праці в сфері обслуговування і управління на виробництві є основою для розширення сфери нормування і планування праці на нормативній основі.

6.10. Аналіз виконання норм і порядок їх перегляду

Для аналізу виконання (реальності) норм використовуються показники, передбачені формою статистичної звітності. У різні періоди в Україні такими показниками були: середній відсоток виконання норм, питома вага робітників, які не виконують

норми, розподіл відрядників за ступенем виконання норм, чисельність працівників, робота яких нормується за технічно обґрунтованими нормами.

Основним показником аналізу якості виконання норм є рівень їх виконання за місяць, квартал, рік. Відсоток виконання норм виробітку визначається шляхом розподілу місячного фактичного виробітку на суму норм за відпрацьований період. Якщо норма виробітку на зміну складає 100 деталей, протягом місяця робітник відробив 24 робочих дні і виробив 2600 деталей, виконання норми складе $108,3\% \left(\frac{2600 \cdot 100}{100 \cdot 24} \right)$.

Визначення рівня виконання норм робітнику, який працює протягом зміни на двох або декількох нормах, коли неможливо точно врахувати час роботи по кожній нормі, здійснюється шляхом приведення існуючих норм до єдиної норми. При цьому виробіток по кожній нормі множать на відповідний коефіцієнт, отримані результати підсумовують і ділять на величину більшої норми. Переводний коефіцієнт визначається шляхом ділення величини більшої норми на меншу. Приклад розрахунку переводних коефіцієнтів наведений у табл. 6.4.

Таблиця 6.4

РОЗРАХУНОК ПЕРЕВОДНИХ КОЕФІЦІЄНТІВ І УМОВНОГО ВИРОБІТКУ

№ деталі	Норма виробітку, шт.	Переводний коефіцієнт	Відпрацьовано, дні	Фактичний виробіток, шт.	Умовний обсяг виробітку, шт.
1	350	1	–	6000	6000
2	240	1,46	–	1160	1694
3	100	3,50	–	410	1435
Разом	–	–	25	7570	9129

Виконання норми виробітку складає $104,3\% \left(\frac{9129 \cdot 100}{350 \cdot 25} \right)$.

Аналіз виконання норм доповнюється аналізом змінного балансу робочого часу, причин простоїв та ін., на основі чого розробляються заходи щодо усунення причин, які перешкоджають виконанню норми.

Існуючий раніше порядок перегляду застарілих і занижених норм виробітку відмінено. Підставою для перегляду на сучасно-

му етапі є зміна виробничих умов, що викликали реальне підвищення продуктивності праці. До таких заходів належать: введення нового і модернізація діючого устаткування, впровадження більш прогресивної технології, удосконалення технічного оснащення й інструментів, поліпшення конструкцій виробів, механізація й автоматизація виробничих процесів, удосконалення організації робочих місць, використання нових видів сировини, матеріалів, палива і т.д.

6.11. Особливості нормування праці в умовах ринкових відносин

Нормування праці в умовах становлення ринкових відносин є найважливішим чинником зростання ефективності виробництва і праці.

З початком реформ методичні основи нормування праці не знали практично жодних змін. Разом з тим різноманітність форм власності в корені змінило організацію цієї роботи як на рівні підприємств, так і в масштабах країни.

Свобода підприємництва і повна економічна самостійність характерні для ринкової економіки, вони сприяють тому, що основні виробничі питання вирішуються на рівні підприємства: вибір форм і системи оплати праці, методів її організації, встановлення величини затрат і визначення результатів праці, загальної чисельності персоналу й оптимальних співвідношень між різними категоріями і групами працівників, перегляд норм. Однак відмова від державного втручання в управління процесами нормування не повинна привести до припинення розробок міжгалузевих і галузевих норм і нормативів, тому що не всім підприємствам під силу самостійно розробляти науковообґрунтовані норми праці. Нормативна база, створена в 80-х роках, містила в собі основні види норм праці, умови їх введення, перегляду і заміни, порядок встановлення нормованих завдань і норм обслуговування, питання забезпечення нормальних умов для виконання норм виробітку та ін. Але в ринкових умовах ця нормативна база застаріла, тому що на підприємствах впроваджується нове високопродуктивне обладнання, прогресивні технологічні процеси, а норми не відповідають досягнутому рівню техніки і технології.

На етапі переходу до ринкової економіки до управління багатьма підприємствами прийшли менеджери, які недооцінюють роль нормування праці. У результаті знизилася охоплення нор-

муванням праці працівників багатьох категорій і професій, погіршилася якість застосовуваних норм.

Роботодавець як власник засобів виробництва прагне мати максимальний прибуток через найбільш раціональне використання праці працівників з найменшими затратами, у тому числі з оптимальною чисельністю персоналу і мінімальними затратами робочого часу при забезпеченні високої якості товарів.

Для роботодавця важливим є точний облік і контроль. У працівників зростають вимоги до організації трудового процесу, умов праці і забезпечення нормального рівня інтенсивності, а також зацікавленості в найбільш повному використанні свого трудового потенціалу.

Відпала необхідність регулювання рівня оплати праці шляхом завищення встановлених норм часу. Це дозволяє вводити норми на рівні необхідних затрат. Такі норми є інструментом для планування чисельності і кількості виробничого устаткування, засобом вибору раціонального технологічного і трудового процесу, одним із найважливіших показників для визначення собівартості продукції і основою для оперативного виробничого планування, регулювання соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими робітниками.

Вільні ринкові ціни не означають відсутність обліку затрат, у тому числі затрат праці на одиницю виробленої продукції, що зумовлює важливість встановлення обґрунтованих трудових затрат при визначенні цін на неї. Розвиток ринкових відносин передбачає широке застосування трудових норм, скрупульозну їх корекцію.

Без нормативного регулювання тривалості робочого часу, рівня напруженості норм праці, організації раціонального використання трудових ресурсів, зниження трудозатрат не домогтися високої ефективності виробництва.

Для встановлення економічно і соціально обґрунтованих трудових затрат важливо оцінити рівень інтенсивності праці. Основні показники такої оцінки: часові характеристики використання робочого часу, обумовлені ступенем зайнятості працівника активною роботою, темп праці, тяжкість праці, «зона праці». Необхідно, щоб норми праці і закладена в них інтенсивність забезпечували підвищення продуктивності праці, зростання прибутку при мінімальних затратах на робочу силу.

Ринкові відносини і продуктивність праці знаходяться в причинно-наслідковому взаємозв'язку. З одного боку, саме ринкове середовище визначає справжнє призначення і додають змісту

продуктивності праці як реальному засобу перемоги в конкурентній боротьбі, з іншого боку — сам стан продуктивності праці є одним із головних критеріїв готовності підприємств для роботи в режимі ринку.

При централізованому плановому управлінні економікою показник продуктивності праці був одним із головних оцінників, від рівня і динаміки якого, власне кажучи, залежало економічне становище господарюючого суб'єкта. У ринкових же умовах головним показником для будь-якого господарюючого суб'єкта став прибуток, а не продуктивність праці.

Для збільшення реалізації і прибутку необхідне зниження собівартості, а виходить, жорстке внутрішньовиробниче планування на основі техніко-економічних норм і нормативів (за видами робіт, витратами праці, сировини, матеріалів і паливно-енергетичних ресурсів, використання виробничих потужностей і питомих капітальних вкладень). Причому потрібне планування і координація масштабів та інтенсивності діяльності по всіх основних організаційних елементах — зайнятість, структура кадрів, технологія й устаткування, продукція і ринок збуту, що є найважливішими складовими управління продуктивністю праці.

Нормування трудових процесів, виходячи з концепції, прийнятої в розвинутих ринкових економіках, тісно пов'язане з підвищенням продуктивності праці. Характерним є комплексне проектування трудових технологічних процесів, устаткування, оснащення й обґрунтованих норм трудових витрат. Цьому сприяє сформована методологічна і матеріально-технічна база нормування, а також створення автоматизованих систем мікроелементного нормування банків даних і т.д. Автоматизовані системи нормування, як правило, функціонують у комплексі з автоматизованими системами планування й організації виробництва.

У розвинутих країнах нормування праці традиційно розглядається як найважливіша складова ланки внутрішньофірмового управління. Встановлення витрат праці, що здійснюється на основі нормування, пов'язується з плануванням, організацією, мотивацією, контролем, тобто саме з тими складовими функціями, що несе в собі управління.

Головними причинами, що обумовлюють актуальність нормування праці, на думку закордонних фахівців, є економічні, основна з них — необхідність постійного зниження затрат виробництва і підвищення на цій основі прибутковості і конкурентоздатності.

Найважливішим напрямом діяльності передових фірм західних країн є посилення контролю й обліку затрат «живої» праці, зниження затрат на робочу силу.

Найважливішою тенденцією в удосконаленні нормування праці в умовах ринкових відносин мають стати такі напрями:

1. Демократизація управління нормуванням праці.

Вирішення всіх питань нормування праці переноситься з центра на рівень підприємства, а головне полягає в різкому скороченні директивних методів управління нормуванням праці. За державою залишається функція законодавчого врегулювання питань нормування, а також тарифне нормування, включаючи складання кваліфікаційних довідників переліку процесій, класифікаторів і т.д.

2. Індивідуалізація норм праці.

Встановлення індивідуальних норм набуває особливого значення в ринкових умовах через необхідність більш повного використання трудового потенціалу кожного працівника, виходячи як з його реальних можливостей і власної матеріальної зацікавленості, так і з можливостей та інтересів підприємства.

3. Соціальне обґрунтування норм праці.

Ринкові відносини диктують жорсткі вимоги до найманого робітника з погляду як його професійної придатності, так і вміння раціонально використовувати робочий час. Користуючись цим, роботодавці нерідко йдуть на порушення чинного трудового законодавства, встановлюючи працівникам норми високої інтенсифікації праці. Нормування праці забезпечує соціальний захист найманих робітників, дозволяючи закладати в норми оптимальну інтенсивність праці на стадії їх розробки, що попереджує надмірну стомлюваність і такі її негативні наслідки, як виробничий травматизм і захворюваність. Тому важливо на кожному робочому місці створити умови для того, щоб норми витрат праці дійсно стали мірою праці і мірою винагороди за працю.

4. Регламентація питань нормування праці в системі соціального суперечностей.

У зв'язку з передачею підприємствам головних функцій щодо нормування праці найважливішою формою регулювання трудових відносин між працівниками і роботодавцем стає колективний договір. Він конкретизує і розвиває галузеву угоду і є документом, що визначає соціально-трудова відносини на підприємстві, забезпечує захист інтересів обох сторін у трудових відносинах, сприяє безконфліктному вирішенню виникаючих протиріч.

5. Удосконалення законодавчої і нормативно-правової бази нормування праці.

Основні принципи організації нормування праці мають бути визначені державою, а конкретний її порядок — встановлюватися безпосередньо підприємствами в колективному договорі. Відсутність обґрунтованих норм праці на кожному робочому місці та описання трудових обов'язків працівників варто розглядати як порушення роботодавцем трудового законодавства.



Контрольні запитання

1. У чому полягає зміст процесу нормування праці?
2. Що включає нормований і ненормований час трудового процесу?
3. Назвіть всі складові й елементи виробничо-трудоного процесу?
4. Які відомі способи вивчення внутрішньозмінних затрат робочого часу?
5. У чому полягає зміст фотографії робочого дня?
6. Яким чином реалізується метод комплексного аналізу резервів робочого часу?
7. У чому полягають особливості хронометражу при дослідженні використання робочого часу?
8. Які відомі види норм праці?
9. Які відомі методи визначення норм праці?
10. Яким чином встановлюються норми часу?
11. Охарактеризуйте структуру науково обґрунтованої норми часу?
12. Які відомі методи визначення норм виробітку?
13. Які фактори впливають на рівень нормованих затрат праці виробничих робітників?
14. Яким чином нормується праця підсобних робітників, керівників, фахівців, професіоналів і технічних службовців?

7 ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТИ ПРАЦІ В РИНКОВОМУ ВИРОБНИЦТВІ

7.1. Рівень життя і сукупний дохід сім'ї

Стратегічною метою політики держави із соціально орієнтованою ринковою економікою є забезпечення гідного рівня життя своїх громадян. Рівень життя визначається ступенем задоволеності потреб населення за його основними параметрами: харчування, здоров'я, освіта, розваги, одяг, житло, відпочинок та інше при встановленому співвідношенні споживання і доходів. Ступенем задоволення потреб людей характеризується якість їхнього життя. У конкретний період розвитку держави вирішення цієї проблеми забезпечується економічними можливостями господарських структур і держави в цілому. Для цього враховуються такі умови:

- а) наявність економічних і правових норм, що стимулюють ефективну діяльність працездатного населення;
- б) встановлення раціональних співвідношень у рівні доходів різних груп працюючих і пенсіонерів;
- в) встановлення адресності надання економічної підтримки тим, хто потребує допомоги;
- г) забезпечення соціальної гарантії громадянам на основі регламентування прожиткового мінімуму;
- д) зниження безробіття до мінімуму;
- е) забезпечення стимулюючої ролі оподаткування;
- ж) встановлення раціональної залежності між оплатою праці, його ефективністю і суспільним визнанням праці на ринку праці та ін.;

Визначальним компонентом рівня життя є реальні доходи, що є являють собою частину валового національного продукту, який йде на споживання і нагромадження матеріальних цінностей і духовних благ.

Основне місце в реальних доходах належить реальній заробітній платі, визначальним моментом якої є номінальна заробітна плата і рівень цін на споживчі товари.

В оцінці життєвого рівня населення або працюючої його частини важливо не тільки знати середній його вік, а й ступінь диференціації населення за рівнем доходів, яка встановлюється на основі балансів грошових доходів і витрат, статистики, праці і заробітної плати, соціального забезпечення, освіти, дослідження бюджету сімей.

Узагальнюючим вартісним показником рівня життя населення прийнято вважати:

- загальне споживання матеріальних благ і послуг;
- реальні доходи населення, скоректовані на динаміку цін, а також з урахуванням послуг. Складовою частиною реальних доходів є реальна заробітна плата. Вона визначається шляхом ділення номінальної заробітної плати на індекс споживчих цін товарів і послуг.

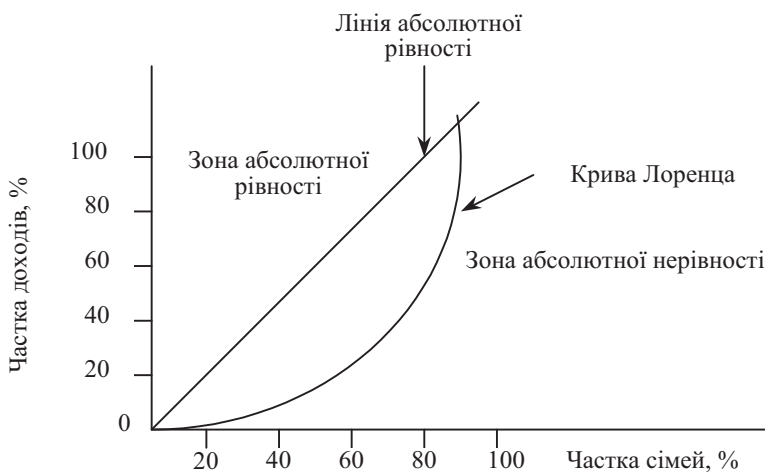


Рис. 7.1. Крива Лоренца

Якщо кожна група сімей буде одержувати рівну частку доходу (у даному прикладі 20%), то на графіку це буде виражено прямою лінією рівного розподілу доходів. Чим ближче крива до прямої, тим вищий ступінь рівномірності розподілу доходу, і навпаки.

Для оцінки розшарування населення за рівнем доходів по групах використовується переважно графічний метод Макса Лоренца (США) (лук Лоренца). Нерівномірність розподілу доходів за цим методом за допомогою кривої розкритий на рис. 7.1.

Характер увігнутості кривої відбиває ступінь нерівномірності розподілу доходів, що приходяться на різні групи сімей.

Важливим є сукупний доход сім'ї, що складається з грошових надходжень у вигляді заробітної плати, пенсій, стипендій, допомоги, підприємницького доходу, відсотків, дивідендів, натуральних надходжень від підсобного господарства та ін. Істотну роль при оцінці факторів, що визначають рівень сукупного доходу сім'ї, відіграє його структура, що з переходом України на ринкові методи господарювання і нові форми власності на засоби виробництва (приватна, колективна, державна, акціонерна та ін.) зазнає значних змін. Наприклад, частка заробітної плати в сукупному доході сім'ї, що в умовах соціалістичного сектора господарювання була головним джерелом доходу, в умовах ринку знижується. З розвитком підприємництва для значної частини населення основним джерелом є дохід від цього виду діяльності. Розширюються види доходів і з'являються нові — відсотки на вкладений капітал у вигляді прибутку, дивіденди за акціями, відсотки по цінних паперах, доходи від індивідуальної трудової діяльності та послуг.

До сукупного доходу можуть бути віднесені також соціальні виплати, як, наприклад, послуги підприємств (фірми) персоналу.

У розвинутих країнах послуги фірми включають повну або часткову оплату витрат за такими статтями:

- транспорт;
- медична допомога та ліки;
- відпустка і вихідні дні;
- харчування під час роботи;
- підвищення кваліфікації працівників фірми;
- страхування життя працівників фірми і членів їхніх родин;
- членство в клубах (спортивних, професійних та ін.);
- заміські поїздки та пікніки;
- консультування з юридичних, фінансових та інших проблем;
- ощадні фонди;
- інші витрати;
- відрахування підприємства в пенсійні фонди.

Дивіденди і дохід від зростання курсової вартості акцій складають значну частину загального доходу вищого керівництва корпорацій. У багатьох фірмах досить істотною є оплата діяльності менеджерів через опціони.

Державна соціальна політика України ґрунтується на принципах заохочення трудових доходів і гальмування нетрудових. В умовах соціально-орієнтованої економіки повинні бути створені

системи оплати праці і матеріального стимулювання, що забезпечують безпосередній зв'язок його з результатом, тобто раціональне співвідношення між мірою праці працівників і розміром одержуваного ними доходу.

Зазначені види доходів мають бути віднесені до трудових доходів, що одержуються законним шляхом.

В оцінці рівня життя важливо враховувати не тільки різні види доходів, але й вартість життя та рівень споживання.

Під вартістю життя розуміється об'єктивно сталий рівень затрат, що забезпечує життєво необхідні матеріальні і духовні потреби людей при визначеному рівні цін і тарифів.

Набір товарів і послуг, що складають рівень вартості життя, встановлюється по регіонах і групах людей (працездатні люди, пенсіонери, школярі). При цьому застосовуються методи розрахунку і порівняння.

Для розрахунку оцінки зміни рівня життя здійснюється розрахунок відповідного індексу (I):

$$I = \Sigma P_1 q_0 / \Sigma P_0 q_0, \quad (7.1)$$

де P_0 і P_1 — ціна покупки відповідно в базовому і звітному періоді;

q_0 — обсяг покупки мінімального набору товарів і послуг у базовому періоді.

Розрахункові дані одержують на основі дослідження бюджетних даних сімей різних груп населення, потім відбираються торговельні точки, де вивчається зміна цін на товари-представники і визначається набір цих товарів.

Більш точні дані можна одержати від заздалегідь установлених респондентів, що фіксують у записах дохідну і видаткову статті сімейного бюджету за встановлений період.

У різних країнах набір товарів коливається від декількох десятків до тисячі. В умовах розбалансованості ринку краще використовувати для аналізу індекс споживчих цін.

Динаміка рівня життя, зумовлена коливаннями ринкових цін, інфляцією, потребує здійснення компенсаційних заходів (компенсації й індексації заробітної плати), що є вираженням політики регулювання доходів населення.

Але ця політика залежить від економічної кон'юнктури.

Механізм індексації різний:

- а) індексація всіх видів доходів в однаковій пропорції;
- б) індексація тільки фіксованих доходів;
- в) індексація доходів низькооплачуваних (що мають доходи, нижчі від прожиткового мінімуму);

г) індексація в залежності від кількості дітей, які приходяться на одного працівника.

Важливим показником оцінки рівня життя є відповідність величини споживчого бюджету родини прожитковому мінімуму.

Прожитковий мінімум є показником обсягу і структури споживання матеріальних благ мінімально допустимого рівня.

У світовій практиці при формуванні прожиткового мінімуму відомі такі підходи:

— статистичний, який встановлюється з доходів 10—20 % незаможних категорій;

— комбінований, витрати на харчування визначаються за нормативами, а інші витрати — за їхньою часткою в споживчих витратах;

— суб'єктивний, заснований на результатах соціологічних досліджень;

— ресурсний, орієнтований на реальні економічні можливості забезпечення прожиткового мінімуму.

Але показник прожиткового мінімуму не може тривалий час визначати потреби людей, еквівалентні вартості робочої сили.

Більш повно відображає вимоги соціальних нормативів мінімальний споживчий бюджет. В ідеалі співвідношення прожиткового мінімуму і мінімального прожиткового бюджету складає 1 : 2. Він забезпечує на мінімальному рівні нормальне відтворення робочої сили і рівноцінний розміру споживчого кошика.

Завдання відповідності мінімальної заробітної плати мінімальному споживчому бюджету ставиться для періоду досягнення стійкого економічного росту, у період же економічного підйому стоїть завдання зближення мінімальної зарплати і мінімального споживчого бюджету.

7.2. Теоретичні передумови визначення соціально-економічного рівня заробітної плати

В ринкових умовах для більшої частини сімейних бюджетів заробітна плата, що виступає у формі ставки заробітної плати, є часом єдиним джерелом доходу. У дійсності близько 3/4 національного доходу складає заробітна плата.

Основною метою при аналізі заробітної плати є:

1) знайти механізм встановлення загального рівня ставок заробітної плати;

2) показати, як визначаються ставки заробітної плати в конкретних виробництвах;

3) проаналізувати вплив профспілок на структуру і рівень заробітної плати;

4) з'ясувати соціально-економічну роль мінімуму заробітної плати;

5) пояснити диференціацію заробітної плати.

У багатьох літературних джерелах, особливо в США і Західній Європі, заробітна плата як її ставка визначається у вигляді ціни, виплачуваної за використання праці. Економісти часто застосовують термін «праця» у широкому розумінні, включаючи оплату праці:

1) робітників у звичайному розумінні цього слова (найрізноманітніших професій);

2) різнопрофільних фахівців — юристів, лікарів, стоматологів, викладачів і т.д.

3) власників дрібних підприємств — перукарів, водопровідників, майстрів по ремонту телевізорів і різних торговців — за трудові послуги, надані при реалізації їхньої ділової активності.

На практиці заробітна плата може приймати різну форму (премії, гонорари, комісійні винагороди, місячні оклади).

Заробітна плата розрізняється по країнах, регіонах, різних видах діяльності й індивідуумах. Ставки заробітної плати значно вищі в США, ніж у Китаї чи Індії; також вищі на півночі і сході США, ніж на півдні країни; водопровідники одержують більше, ніж збирачі бавовни. Лікар А може заробити вдвічі більше, ніж лікар Б за таку ж кількість годин роботи в іншій місцевості. Ставки заробітної плати також диференціюються за статтю і расовими ознаками.

Загальний, або середній, рівень заробітної плати, як і загальний рівень цін, є комплексним терміном, що містить у собі широкий діапазон різних конкретних ставок заробітної плати. Це в цілому наближене визначення є зручною відправною точкою при порівнянні і поясненні диференціації заробітної плати по країнах і регіонах. Статистикою відзначено, що загальний рівень реальної заробітної плати в США — один із найвищих у світі. Логічним поясненням цього є той факт, що в Сполучених Штатах Америки попит на працю вищий по відношенню до його пропозиції.

Поняття заробітної плати застосовується щодо осіб, які працюють по найму й одержують за свою працю винагороду в розмірі заробітної плати. Звідси заробітна плата розглядається як елемент доходу найманого робітника, форма економічної реалізації права власності на належний йому ресурс праці.

Для роботодавця праця найманих робітників є одним із елементів затрат виробництва. Звідси заробітна плата може розглядатися як ціна праці, що відповідає вартості предметів споживання і послуг, які забезпечують відтворення працездатності населення, задовольняючи фізичні і духовні потреби людини і членів її сім'ї. З переходом до ринку виникають і нові відносини з приводу оплати праці.

Об'єктом угоди на ринку праці виступає право на використання одиниці ресурсу праці певної якості протягом деякого проміжку часу в конкретних умовах. Ринкова ціна одиниці праці — це ставка заробітної плати, обумовлена в договорі, яка визначає рівень оплати праці.

Основний елемент заробітної плати — ставка заробітної плати не враховує індивідуальних розходжень у здібностях працівників, їх фізичної сили і витривалості і т.д.

Перемінна частина — відбиває розходження в індивідуальних результатах трудової діяльності (премії, надбавки, відрядний приробіток і т.д.).

У сукупності заробітна плата і всі інші види доходів можна розглядати як трудовий дохід працівника.

Структура доходу працівника представлена на рис. 7.2.

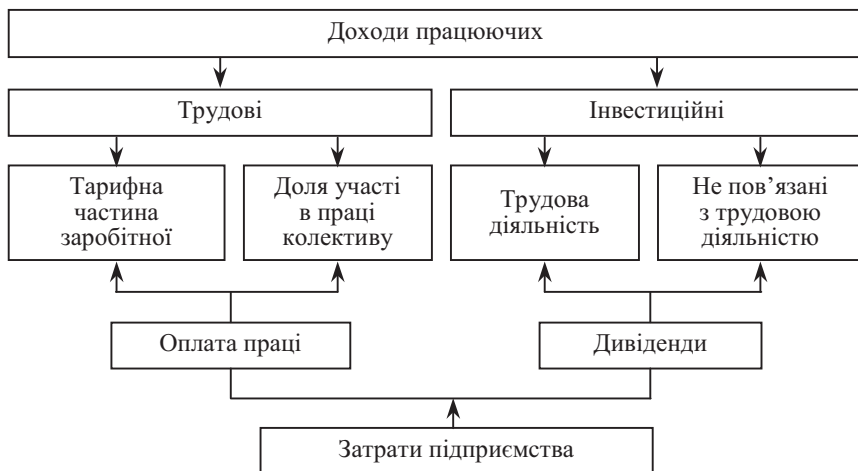


Рис. 7.2. Структура доходів працівників

Яким же чином найманий робітник може перевищити свій дохід від власності на належний йому ресурс праці?

1. Збільшити кількість ресурсу, який він продає.

Обмеження:

а) кількість годин у добі;

б) фізіологічні особливості працівника;

в) старіння людини.

2. Збільшити якість пропонованого ресурсу праці (кваліфікація, додаткове навчання). Обмеження: потрібні «інвестиції» у людський капітал, початковий рівень освіти і т.д.

Отже, головним джерелом збільшення доходу власника ресурсу праці є підвищення ціни на ресурс — ставка заробітної плати.

Нижня межа ставки зарплати визначається економічними інтересами найманого робітника.

Верхня межа ставки зарплати визначається економічними інтересами роботодавця — скорочення загальних витрат, у тому числі за рахунок найбільш низьких цін на ресурси.

З урахуванням балансу економічних інтересів суб'єктів ринку праці, ринкова ціна одиниці праці даної якості складеться під впливом співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

На ціну праці (ставку заробітної плати) впливає ціла низка ринкових і позаринкових факторів.

Фактори формування заробітної плати представлені на рис. 7.3.

У цілому механізм оплати праці залежить від засобів, які виділяє роботодавець на ці цілі. Однак основою заробітної плати є вартість споживчих благ, необхідних для відтворення працездатності людини, що виражає вартість робочої сили.

Тому розмір оплати праці не може бути нижчим за державний мінімальний розмір оплати праці, що визначається розміром прожиткового мінімуму, необхідного для нижньої межі відтворення працездатності людини. Ця величина повинна відповідати споживчому кошику. Кількісна визначеність цієї міри залежить від соціальної політики, яка проводиться у країні.

За визначенням МОП, основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, які працюють по найму, необхідного соціального захисту по відношенню до мінімально допустимих рівнів заробітної плати.

Соціально-економічне призначення заробітної плати — забезпечити умови життєдіяльності працівника і його родини. У ринкових умовах вона має багатогранну форму відображення соціально-трудових відносин у суспільстві. Так, вона є інструментом ринку праці, головним регулятором відносин між продавцями і покупцями робочої сили. Ціна робочої сили в умовах рівноважного ринку, визначається вартістю необхідних працівнику і його

родині матеріальних і духовних благ, послуг у конкретний період часу за певних природних і суспільних умов життя.

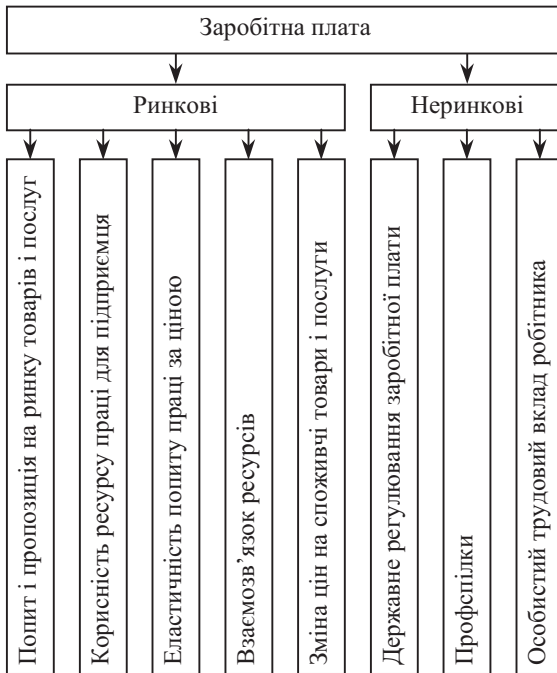


Рис. 7.3. Фактори формування заробітної плати

На макроекономічному рівні заробітна плата виступає як перетворена форма вартості сукупної робочої сили, що представляє частку оплаченої частини праці в сукупному валовому суспільному продукті.

На мікроекономічному рівні заробітна плата виступає у вигляді винагороди за працю і є частиною затрат виробництва.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці»: «Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства».

У той же час заробітна плата є частиною національного доходу, вираженою в грошовій формі, і надходить за встановленими

нормами в особисте споживання працівників відповідно до кількості і якості затраченої ним праці.

Оплата праці як економічна категорія відображає виробничі відносини в сфері виробництва, присвоєння розподілу і споживання. Вона є, з одного боку, головним джерелом доходів працівників і підвищення життєвого рівня, а з іншого — засобом матеріального стимулювання росту продуктивності праці, через що її рівень має бути досить вагомою величиною, яка дозволяє працівникам задовольняти свої матеріальні і духовні потреби.

Саме тому важливого значення набуває встановлення державою гарантованого мінімального рівня заробітної плати. Він є вихідним абсолютним рівнем оплати праці, відштовхуючись від якого визначається рівень працівників, зайнятих різними видами праці.

Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче за який не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (обсяг роботи). До мінімальної заробітної плати входять доплати, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати.

Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату, а також реальний доход. Номінальна заробітна плата — це сума грошової винагороди, яка виплачується працівникові відповідно до кількості і якості затраченої праці. Однак номінальна заробітна плата сама по собі ще не є показником рівня життя, який залежить також від діючих цін на товари і послуги. Критерієм забезпеченості працюючих може бути лише реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата — це кількість матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працюючий на свою заробітну плату. Рівень і темпи росту реальної заробітної плати визначаються в основному рівнем номінальної заробітної плати, цін на споживчі товари і темпами росту продуктивності праці.

Залежність між реальною і номінальною заробітною платою та цінами на товари виражається наступною формулою:

$$I_{р.з/пл} = I_{н.з/пл} / I_{ц}, \quad (7.2)$$

де $I_{р.з/пл}$ — індекс реальної заробітної плати;

$I_{н.з/пл}$ — індекс номінальної заробітної плати;

$I_{ц}$ — індекс цін.

Реальні доходи працюючих, крім реальної заробітної плати, враховують виплати і пільги, одержувані від держави через фонди суспільного споживання.

Заробітна плата в ринкових і неринкових моделях має свої відмітні риси. У країнах соціалістичного виробництва робоча сила не має товарного характеру і ціни. Зміст зарплати, відповідно, визначався як доля працівника у фонді споживання суспільства, обумовлена кількістю і якістю праці при планомірній участі працівників у процесі праці.

У формалізованому вигляді закон розподілу по праці (ЗП^с) виражається рівністю:

$$\text{ЗП}^{\text{с}} = \text{T}^{\text{с}} = \sum \text{T}_i, \quad (7.3)$$

де ЗП^с — зарплата працівника при соціалізмі;

$\text{T}^{\text{с}}$ — трудовий внесок у прийнятих одиницях виміру;

T_i — кількість праці, втіленої в продуктах i -го виду, як компенсація за трудовий внесок в особисте споживання.

$i = 1, 2, 3, \dots, n$ — кількість продуктів, що надійшли в особисте споживання.

При капіталізмі заробітна плата є перетвореною формою ціни (вартості) робочої сили:

$$\text{ЗП}^{\text{к}} = \sum \text{C}_i = \sum \text{C}_i t_i = \text{T}^{\text{к}}, \quad (7.4)$$

де ЗП^к — зарплата працівника при капіталізмі;

C_i — вартість продуктів споживання i -го виду, необхідного для відтворення робочої сили в грошових одиницях;

$i = 1, 2, 3, \dots, m$ — кількість видів продуктів, що складають набір товарів і послуг, необхідних для відтворення робочої сили працівника (включаючи сімейне навантаження);

t_i — кількість суспільної (абстрактної) праці, втіленої в одиниці продукції i -го виду;

$\text{T}^{\text{к}}$ — кількість абстрактної праці, втіленої в заробітній платі працівника при капіталізмі.

Обидві ці формули при зіставленні мають ідентичний характер, тобто розподіляється обсяг життєвих засобів, що відповідає рівню споживання матеріальних благ в якості плати за працю.

У марксистській літературі цей обсяг називається необхідним продуктом, на відміну від додаткового продукту. У той же час є дві відмінності в розподілі по праці і вартості робочої сили як форми необхідного продукту:

1. В основі ціни робочої сили, яка продається на ринку праці, є фонд особистих життєвих засобів, необхідних для відтворення

працівника. В основі ж долі працівника у фонді споживання суспільства є фонд життєвих засобів, створений сукупною працею і спрямовуваний суспільством на особисте споживання трудящих.

2. Ціна робочої сили ніколи не дорівнює вартості фонду особистих життєвих засобів. Під впливом попиту та пропозиції вона відхиляється від нього. Доля ж працівника у фонді споживання суспільства завжди еквівалентна його трудовому внеску, оскільки міра праці і споживання мають тотожні одиниці виміру.

3. Ціна робочої сили визначається на ринку праці до виробництва у вигляді ставки заробітної плати. Доля працівника у фонді споживання суспільства завжди визначається після процесу виробництва, за його результатами. Формою необхідного продукту є: заробітна плата, пенсії, допомоги, стипендії, допомога по безробіттю і т.д. Вони надходять у розпорядження суспільства як у грошовій, так і натуральній формі.

Для регулювання заробітної плати використовуються як економічні, так і адміністративні методи, що відповідають характеру розвитку системи економічних, політичних і соціальних відносин у суспільстві.

На відміну від соціальних відносин між державою і працівником при соціалізмі, коли заробітна плата залишалася долею працівника у фонді споживання, відносини між підприємством і працівником мають ту специфіку, що фонд оплати формується з фонду зарплати і фонду матеріального заохочення (з частини чистого прибутку).

Після 1995 р. підприємству передано багато функцій з організації оплати: нормування праці, системи і форми зарплати, доплати, надбавки та ін. За державою залишилося регулювання частини тарифної системи, мінімальної заробітної плати, районних коефіцієнтів і податків на заробітну плату, регулювання оплати праці в бюджетній сфері.

Нині у народному господарстві України і на підприємстві ще не розроблений механізм ринкового регулювання заробітної плати як ціни робочої сили і забезпечення оптимального поєднання інтересів роботодавців, працівників і держави.

7.3. Зміст заробітної плати і її функції

На сучасному етапі розвитку у здійсненні державної політики соціального захисту працюючих основним інструментом є методи задоволення матеріальних потреб, раціональна ор-

ганізація заробітної плати. У залежності від зміни соціальних умов змінюється і зміст заробітної плати.

У ринкових умовах основними факторами, що визначають зміст заробітної плати, є правила ринку праці: вартість робочої сили як товару, умови її найму, попит та пропозиція, конкуренція на ринку праці, рівень кваліфікації і спеціалізації найманого робітника. Звідси зміст заробітної плати можна визначити як встановлену за трудовим договором ставку заробітної плати найманому робітнику, рівень якої диктується умовами ринку праці: вартістю робочої сили, умовами найму, попитом, пропозицією і конкуренцією, рівнем кваліфікації і спеціалізації працівника, системами стимулювання й успішністю самої праці.

Зміст заробітної плати полягає у функціях, які вона виконує. Основними функціями заробітної плати є відтворювальна і стимулююча. В окремих підручниках виділяється ще регулююча функція, а також вимірювально-розподільна, ресурсно-розміщувальна і функція формування платіжного попиту населення.

Відтворювальна функція зарплати повинна забезпечувати рівень оплати, еквівалентний вартості робочої сили. Робоча сила є специфічним товаром, вартість якого визначається робочим часом, необхідним для його відтворення. Нижчу, мінімальну межу вартості робочої сили утворює вартість життєвих засобів, без систематичного притоку яких людина не в змозі відновлювати життєвий процес.

Таким чином, вартість робочої сили є об'єктивно існуючою економічною субстанцією, величина якої постійна для певної економічної ситуації. Конкретним вираженням вартості робочої сили є її ціна, величина якої коливається навколо її вартості в залежності від зміни соціально-економічних умов: цін на споживчі продукти, попиту та пропозиції на ринку праці, зміни соціально-економічних нормативів у державі та ін. У свою чергу, вираженням ціни може бути заробітна плата та інші джерела доходу сім'ї.

Якщо ціна робочої сили падає нижче її вартості, то робоча сила підтримується в згасаючому вигляді. До природних матеріальних потреб належать: їжа, одяг, паливо, житло, культосвітні потреби, виховання дітей та ін. В оцінці вартості робочої сили враховують історичні і географічні особливості країни.

Річний сімейний бюджет, що складає основу вартості робочої сили працівника низької кваліфікації, за даними інституту Геллера (США) має таку структуру, %:

- продукти харчування — 34,3;
- одяг — 10,4;

- квартирна плата — 10,9;
- витрати по дому — 3,2;
- меблі — 3,3;
- податки — 6,7;
- різні витрати — 31,2
- Разом — 100,0

У високо розвинутих країнах регламентований державою рівень мінімальної заробітної плати встановлюється на рівні, що гарантує відтворювальну функцію. Тарифні умови, що забезпечують цей рівень заробітної плати, встановлюються щорічними тарифними угодами між державою і підприємцями, з одного боку, профспілками — з іншого.

Тарифні угоди передбачають щорічне коректування рівня заробітної плати в залежності від індексу вартості життя, рівня кваліфікації, форми заробітної плати, інтенсивності праці. У ФРН, наприклад, під величиною заробітної плати розуміється її частка в знову створеній вартості ($v + m$), де вона складає 50—60 %. В Україні ця величина коливається від 3 до 20 %.

Українським законодавством про оплату праці передбачено коректувати щорічно рівень заробітної плати відповідно до індексу інфляції, що називається індексацією, несвоечасності виплати зарплати, що називається компенсацією. Однак на практиці терміни індексації і компенсації порушуються через порушення бюджетних потоків.

Відповідно до Закону України про оплату праці держава взяла на себе зобов'язання встановлювати мінімальну заробітну плату за некваліфіковану працю відповідно до її норми не нижче межі малозабезпеченості. Вона повинна змінюватися щорічно з урахуванням індексу підвищення цін на споживчі товари і встановлюватися на рівні прожиткового мінімуму. Це теоретично. На практиці ж терміни перегляду і рівень оплати встановлюються з відступами від регламенту, передбаченого Законом.

Звідси, відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати ($Z_{м.в.}$) можна подати у вигляді виразу:

$$Z_{м.в.} = Z_{м} K_{г.п.} \geq \Pi_{м} = V_{р.с.}, \quad (7.5)$$

де $Z_{м}$ — мінімальна заробітна плата базового періоду, грн;

$K_{г.п.}$ — коефіцієнт гарантованого підвищення мінімальної заробітної плати відповідно до індексу вартості життя;

$\Pi_{м}$ — прожитковий мінімум, грн;

$V_{р.с.}$ — вартість робочої сили, грн.

Однак щоб вирівняти соціальні наслідки «урізування» відтворювального рівня зарплати, українська держава переклала частину своїх функцій на підприємства і підприємців. Так, підприємствам дозволено встановлювати тарифні ставки, доплати, надбавки до тарифних ставок і посадових окладів, робити соціальні виплати.

Зокрема встановлюються такі доплати:

- а) за суміщення професій, посад;
- б) за розширення зон обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- в) за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- г) за роботу у важких і шкідливих умовах праці;
- д) за інтенсивність праці;
- е) за роботу в нічні години;
- ж) на період освоєння нових норм;
- з) за керівництво бригадою;
- и) за ненормований робочий день для водіїв легкових автомобілів;
- к) за час пересування в шахтах від стовбура до місця роботи і назад.

Надбавки:

- а) за високу професійну майстерність;
- б) за високі досягнення в праці;
- в) за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання.

Крім того, дозволено за рахунок прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, робити соціальні виплати:

- а) здешевлення вартості харчування в столових підприємств;
- б) пільгове придбання продуктів харчування;
- в) встановлення пільг на житлово-побутове обслуговування, надання палива, придбання будматеріалів;
- г) встановлення пільг в оплаті дитячих установ, надання безкоштовних кредитів на будівництво;
- д) придбання пільгових путівок ветеранам праці, здешевлення лікування працівників;
- е) надання матеріальної допомоги та ін.

Дозволено також переглядати мінімальні тарифні ставки у відповідності зі зведеним індексом цін, здійснювати компенсацію втрат в заробітку в зв'язку з порушенням термінів його виплати.

Слід враховувати, що на мінімальний рівень заробітної плати і його зміну впливають такі фактори:

- а) базовий рівень заробітної плати;
- б) індекс росту цін на споживчі товари;

- в) питома вага зарплати в знову створеній вартості;
- г) індекс зміни прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства на матеріальне заохочення;
- д) коефіцієнт зміни продуктивності праці.

Отже, відтворювальну функцію виконує тільки тарифна ставка першого розряду для некваліфікованої праці в нормальних виробничих умовах. В інших випадках як тарифні умови, так і різні системи матеріального заохочення, а також методи психологічного впливу на результати праці виконують стимулюючу функцію мотивації праці.

Стимулююча функція заробітної плати відображається в диференціації рівня оплати праці в залежності від кількісних і якісних її результатів у різних виконавців.

Тарифна заробітна плата в основному на виробничому рівні диференціюється:

а) за умовами праці (коефіцієнти співвідношення до тарифної ставки першого розряду простої праці в нормальних виробничих умовах, тарифних ставок першого розряду в більш складних умовах праці);

б) за ступенем виконання норм;

в) за рівнем кваліфікації через тарифні сітки і тарифні коефіцієнти;

г) за формами заробітної плати;

Системи преміювання дозволяють диференціювати преміальні виплати за фактичний рівень показників:

а) кількісних (виконання нормативного або планового рівня);

б) якісних (відповідність якості продукції стандартам, дотримання технологічних регламентів, рівень браку та ін.);

в) раціональне використання матеріальних ресурсів (у межах нормативу) та ін.

Для задоволення вторинних (духовних) потреб і розвитку стимулюючої функції мотивації праці використовуються відомі у світовій практиці психологічні методи спонукання працюючих до кращих результатів праці. Приводяться в дію такі фактори:

а) очікування при порівняльній оцінці затрат і результатів;

б) оцінка справедливості шляхом співвідношення між винагородою і власними результатами порівняно з результатами в інших (міцний зв'язок між очікуванням, витратами і винагородою);

в) досягнення задоволеності, самоповаги шляхом задоволення первинних потреб у їжі, одязі та ін.;

г) задоволеність досягненням успіху, поваги, прихильності, приналежності шляхом задоволення вторинних потреб на основі

виплат, просування по службі, похвали, надання додаткової відпустки та ін.

Вимірювально-розподільна функція призначена для відображення міри живої праці при розподілі фонду споживання між найманими робітниками і власниками засобів виробництва.

Ресурсно-розміщувальна. Її зміст полягає в оптимізації розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях економіки, підприємствах (міграції).

Функція формування платоспроможного попиту населення — ув'язування платоспроможності попиту і виробництва споживчих товарів. Платоспроможний попит формується під впливом двох основних факторів — потреб і доходів суспільства. Тому за допомогою заробітної плати встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Однак регулююча функція та інші здійснюються через відтворювальну функцію і механізм стимулювання, тому окремі фахівці неправомірно виділяють їх у самостійні види.

Для реалізації вищезгаданих функцій необхідне дотримання наступних принципів:

1. Підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва і праці.

2. Забезпечення випереджальних темпів росту продуктивності праці над темпами росту середньої заробітної плати. Порушення цього принципу веде до виплати незабезпечених товарами грошей, до інфляції.

3. Диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в діяльність підприємства.

4. Рівна оплата за рівну працю. В умовах ринку неприпустима дискримінація в оплаті праці за статтю, віком, національною приналежністю та ін.

5. Державне регулювання оплати праці (даний принцип буде розглянуто нижче).

6. Облік впливу ринку праці, де формується оцінка різних видів праці і визначається можливість зайнятості;

7. Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, що забезпечує широку поінформованість про зміст систем оплати праці.

Зв'язок, що встановлюється між принципами і функціями заробітної плати, розкритий на схемі рис. 7.4.

У практичній роботі з організації оплати праці не слід ігнорувати загальні принципи, що лежать в основі перетворення складної праці у просту (принцип редукції праці). Розходження між

простою і складною працею зводяться до більш високої вартості робочої сили вищої кваліфікації, функцією якої є більш складна праця, а також різної величини вартості, створюваної за одиницю часу працею різної складності. Необхідність диференціації заробітної плати в залежності від складності праці визначається розходженнями у величині вартості і відповідно до ціни робочої сили. Більш складна праця створює більшу вартість робочої сили, ніж праця проста, а в додатковий час — великий прибуток для власника засобів виробництва.

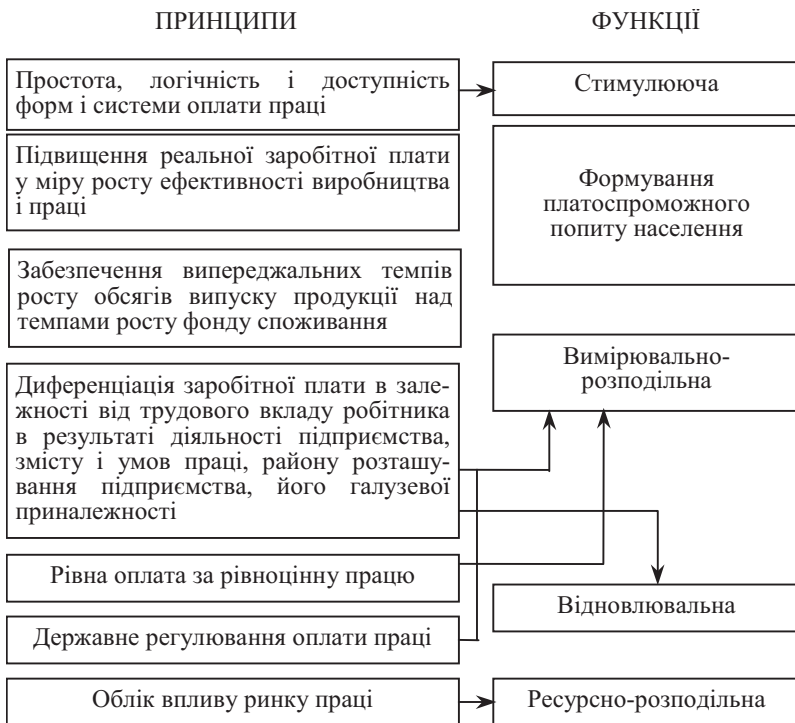


Рис. 7.4. Зв'язок принципів і функцій заробітної плати

Ціни на різні види праці на ринку робочої сили набувають форми тарифних ставок як елемента заробітної плати. Тарифна ставка є мірою ціни праці працівника певної професії і кваліфікації.

Разом з тим, розходження в рівнях оплати відбивають також кон'юнктуру попиту та пропозиції, рівень безробіття та ступінь боротьби працюючих за свої економічні права. Існують також інші причини розходжень у рівні заробітної плати. Ті з них, що

закладені в основу тарифної системи, будуть розглянуті нижче. Розходження соціально-економічного характеру можна згрупувати в такий спосіб:

1. Розходження в людському капіталі (розходження в продуктивності, знаннях, кваліфікації, оплаті, навичках та ін.).

2. Неоднорідність робочих місць (умови, місце розташування, види соціальних допомог, статус і т.д.).

3. Порушення вільної конкуренції: обмеження мобільності робочої сили, обмеженість інформації про наявність вільних місць, дискримінація на ринку праці та ін.

Основні причини розходжень у рівні оплати можна класифікувати за ознаками, наведеними на рис. 7.5.

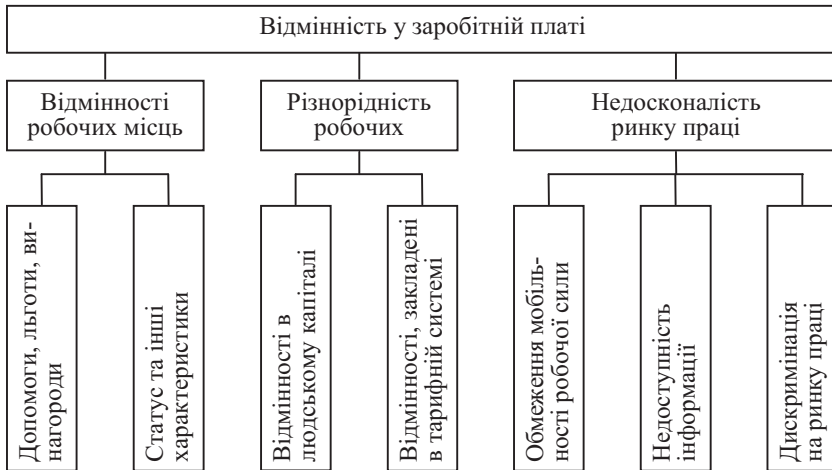


Рис. 7.5. Причини розходжень у заробітній платі

7.4. Тарифна система

Практичним інструментом відображення функцій оплати праці у виробництві є тарифна система, що є сукупністю нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація і регулювання оплати праці різних груп працівників у залежності від складності й умов, напруженості праці, народногосподарського значення окремих галузей, географічного розташування підприємства.

Елементи тарифної системи розкриті на рис. 7.6.

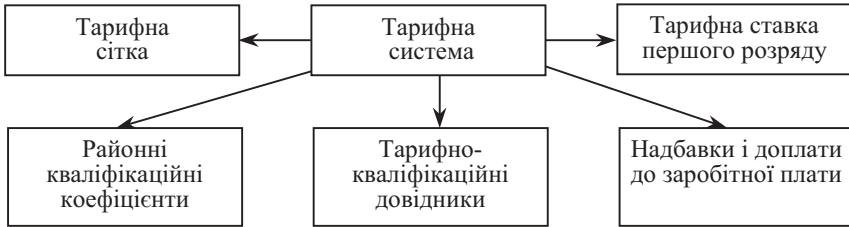


Рис. 7.6. Основні елементи тарифної системи заробітної плати

З рис. 7.6 видно, що основними елементами тарифної системи є:

1. Тарифні ставки першого розряду, що диференціюються за умовами, інтенсивністю праці, формами заробітної плати, за галузями і між галузями підприємства, за кліматичними зонами.

Тарифні ставки — це розмір грошової оплати робітників за одиницю часу. Вони бувають: годинні, денні, місячні (для підсобних робітників-почасовиків).

Для диференціації за умовами праці встановлені наступні групи тарифних ставок першого розряду:

- для робіт у нормальних умовах;
- для важких і шкідливих робіт;
- для особливо важких і особливо шкідливих робіт;
- для робіт у гарячих цехах;
- для підземних робіт та ін.

Для керівних працівників за посадами встановлюється діапазон місячних посадових окладів.

2. Тарифні сітки містять тарифні розряди і відповідні їм тарифні коефіцієнти. Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів складає діапазон коефіцієнтів, який показує, у скільки разів ставка вищого розряду більша від ставки першого розряду. Вони призначені для визначення співвідношень в оплаті праці робітників, які виконують роботи середньої складності. В міру підвищення кваліфікації робітнику підвищують тарифний розряд і відповідно тарифну ставку. Для цього тарифну ставку першого розряду множать на тарифний коефіцієнт встановленого робітнику розряду. Тому тарифні коефіцієнти вказують, у скільки разів тарифна ставка кожного наступного розряду більша від тарифної ставки першого розряду.

У машинобудуванні і металообробці встановлена розрядна ставка з діапазоном тарифних коефіцієнтів 1 : 2.

3. Тарифно-кваліфікаційні довідники (ТКД) передбачають кваліфікацію робіт і робітників. Вони містять кваліфікаційні характеристики, що визначають обсяг професійних знань і трудових навичок, якими має володіти робітник певного розряду і професії. У ТКД наводяться також приклади робіт, типові для кожної професії і кваліфікації. На даний час діє Довідник кваліфікаційних характеристик професій робітників.

Для визначення кваліфікації робітника і присвоєння йому розряду на підприємстві створюються кваліфікаційні комісії, які екзамнують робітника і привласнюють йому відповідний розряд.

Для оплати праці службовців застосовують штатно-окладну систему. При цьому складають штатний розклад, де вказується:

1. Перелік посад.
2. Чисельність працівників по кожній посаді.
3. Розміри місячних окладів.

Для бюджетних організацій введена Єдина тарифна сітка (ЄТС).

Тарифікацію робіт проводять за Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій робітників (ЄТКД).

Доплати і надбавки до заробітної плати:

— у Кодексі законів про працю передбачено, що переважна більшість доплат і надбавок визначається підприємством самостійно і виплачується в межах наявних засобів. Розміри та умови виплат обумовлюються в колективних договорах;

Всі діючі на даний час доплати і надбавки підрозділяються на дві великі групи (рис. 7.7).

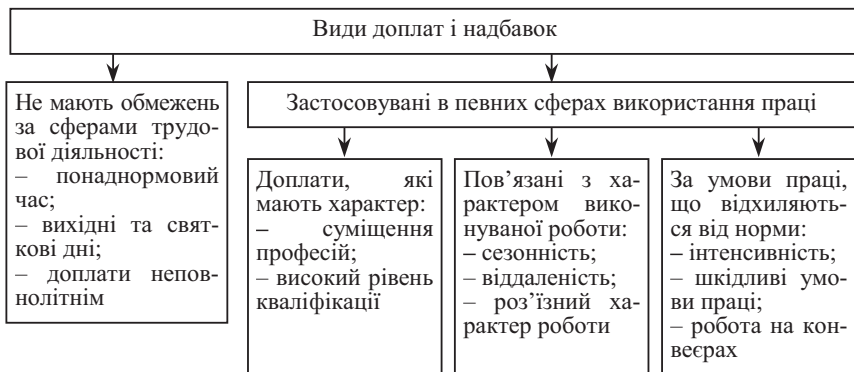


Рис. 7.7. Класифікація доплат і надбавок

Для аналізу трудових показників, нарахування заробітку, встановлення доплат необхідно іноді використовувати величини середнього розряду робіт, середнього розряду робітників, середнього тарифного коефіцієнта.

1. Середній розряд робітників обчислюється за формулою:

$$P_{\text{сер.роб}} = \frac{\sum \text{ЧН}}{\sum \text{Ч}}, \quad (7.6)$$

де Ч — чисельність робітників з однаковим розрядом;

Н — номер розряду робітника.

2. Середній розряд робіт розраховується за формулою:

$$P_{\text{роботи}} = \frac{\sum \text{ТР}_n \text{Н}}{\sum \text{ТР}_p}, \quad (7.7)$$

де ТР_п — трудомісткість виробничої програми;

ТР_р — трудомісткість робіт з кожного розряду.

3. Середній тарифний коефіцієнт розраховується за формулою:

$$K_c = \frac{\sum \text{КЧ}}{\sum \text{Ч}}, \quad (7.8)$$

де К — тарифний коефіцієнт, що відповідає розряду даної групи робітників;

Ч — чисельність робітників, що мають однакові розряди.

7.5. Форми і системи оплати праці

Форми і системи оплати праці визначають різні способи нарахування заробітної плати.

У промисловості застосовуються дві форми оплати праці: відрядна і погодинна.

Застосування відрядної оплати праці можливе при дотриманні наступних умов:

— наявні кількісні показники виробітку, що правильно відбивають затрати праці і можливість застосувати їх з достатньою точністю;

— робітникам створені реальні можливості збільшити випуск продукції у порівнянні зі встановленими нормами;

— існує необхідність збільшити обсяг виробництва або виконаних робіт на даному робочому місці;

— виявлена ефективність затрат на організацію нормування праці і точний облік виготовленої продукції;

— забезпечено зростання виробітку внаслідок відрядної оплати праці, що виключає зниження якості, порушення технології виробництва і правил техніки безпеки.

Отже, застосування відрядної зарплати доцільно там, де праця робітника піддається нормуванню й обліку.

При відрядній формі оплати праці і роботі за нормами виробітку місячний відрядний заробіток робітника $Z_{зм}$ визначається за формулою:

$$Z_{зм} = \frac{T_{сд} \cdot Q_{ф}}{H_{вир}}, \quad (7.9)$$

де $T_{сд}$ — денна тарифна ставка, грн;

$H_{вир}$ — норма виробітку в натуральних одиницях виміру;

$Q_{ф}$ — фактичний виробіток робітника за місяць у натуральних одиницях виміру.

Значення $\left(\frac{T_{сд}}{H_{вир}} \right)$ називається відрядною розцінкою.

Приклад розрахунку: $T_{сд} = 25,7$ грн.; $H_{вир} = 100$ шт.; $Q_{ф} = 2800$ шт.

$$Z_{зм} = 25,7/100 \cdot 2800 = 720 \text{ грн.}$$

При роботі на кількох нормах фактичний виробіток враховується по кожному виду робіт, по якому встановлюється розцінка і рівень заробітку. За місяць по кожній нормі заробіток підсумовується.

Відрядна розцінка ($P_{сд}$) визначається за формулою:

$$P_{сд} = H_{вр} T_{сч}, \quad (7.10)$$

де $H_{вр}$ — норма часу за одиницю виробітку, год.;

$T_{сч}$ — часова тарифна ставка робітника даного розряду, грн.

Приклад розрахунку: $T_{сч} = 3,21$ грн.; $H_{вр} = 0,08$ год./шт.;

$$P_{сд} = 0,08 \cdot 3,21 = 0,257 \text{ грн./шт.};$$

При виробітку за місяць 2800 шт.

$$Z_{зм} = 0,257 \cdot 2800 = 720 \text{ грн.}$$

У залежності від того, як визначається заробіток робітника — за індивідуальними чи груповими показниками роботи, система оплати може бути:

— індивідуальною;

— колективною (бригадною).

Почасова оплата праці застосовується у випадках, коли результати праці робітника не піддаються точному обліку (підсобні і ремонтники, робітники на конвеєрі та ін.). При почасовій оплаті праці заробіток робітника $Z_{\text{пов}}$ визначається як добуток денної або часової тарифної ставки на відпрацьований за місяць час $t_{\text{міс}}$.

Приклад розрахунку: $T_{\text{сд}} = 25,7$ грн.; $t_{\text{міс}} = 22$ дня.

$$Z_{\text{пов}} = T_{\text{сд}} t_{\text{міс}}$$

$$Z_{\text{пов}} = 25,7 \cdot 22 = 565,4 \text{ грн.}$$

При часовій тарифній ставці 3,212 грн і відпрацьованому за місяць часу 176 годин

$$Z_{\text{пов}} = 3,212 \cdot 176 = 565,4 \text{ грн.}$$

Фонд заробітної плати робітників-почасовиків розраховується за формулою:

$$\Phi_{\text{зп}} = R_{\text{сп}} F_{\text{д}} C_{\text{т.сер}}, \quad (7.11)$$

де $R_{\text{сп}}$ — обліковий склад робітників, чол.;

$F_{\text{д}}$ — дійсний фонд робочого часу одного робітника за місяць, годину;

$C_{\text{т.сер}}$ — середньочасова тарифна ставка робітників, грн;

Приклад розрахунку:

$$R_{\text{сп}} = 131 \text{ чол.}, F_{\text{д}} = 176 \text{ год.}; C_{\text{т.сер}} = 3,212 \text{ грн.}$$

$$\Phi_{\text{зп}} = 131 \cdot 176 \cdot 3,212 = 74 \text{ 056 грн.}$$

Методика розрахунку $C_{\text{т.сер}}$ розкрита в табл. 7.1.

Таблиця 7.1

**ПРИКЛАД РОЗРАХУНКУ СЕРЕДНЬОГО ТАРИФНОГО РОЗРЯДУ
І СЕРЕДНЬОЇ ТАРИФНОЇ СТАВКИ**

Тарифний розряд	Чисельність робітників, чол.	гр.1 × × гр.2	Середній розряд (Σгр.3 × × Σгр.2)	Часова тарифна ставка	гр.2 × × гр.5	Середня часова тарифна ставка (Σгр.6 × × Σгр.2), грн
1	20	20	×	2,00	40,00	×
2	30	60	×	2,38	71,40	×
3	40	120	×	2,60	104,00	×
4	20	80	×	3,00	60,00	×
5	15	75	×	3,40	51,00	×
6	6	36	×	3,64	21,84	×
Разом	131	391	2,98	×	348,24	2,658

Кожна форма оплати праці має свої різновиди, які називаються системами заробітної плати.

При відрядній формі в залежності від способів обліку виробітку і застосовуваних видів додаткового заохочення виділяють такі системи:

а) пряма відрядна. За цією системою оплата праці залежить від кількості виробленої продукції. Робітник зацікавлений у зростанні продуктивності праці, усуненні невиробничих затрат праці. Але він не зацікавлений у підвищенні норм і поліпшенні якісних показників праці.

Індивідуальна відрядна розцінка за одиницю продукції або роботи визначається таким чином:

$$P_{\text{сд}} = C_{\text{час}} / V_{\text{ч}}, \quad (7.12)$$

де $C_{\text{час}}$ — часова тарифна ставка, встановлювана відповідно до розряду виконаних робіт, грн/год.;

$V_{\text{ч}}$ — часова норма виробітку даної продукції, шт./год.

Загальний заробіток робітника визначається множенням відрядної розцінки на кількість виробленої продукції за розрахунковий період:

$$Z_{\text{сд}}^{\text{н}} = P_{\text{сд}} \cdot q, \quad (7.13)$$

де $P_{\text{сд}}$ — відрядна розцінка за обробку 1 деталі, грн/шт.;

q — місячний виробіток деталей, шт.

Ця система заробітної плати створює особисту матеріальну зацікавленість робітника в підвищенні індивідуального виробітку. Однак вона недостатньо ефективна, щоб зацікавити робітника в досягненні високих загальних показників роботи бригади, ділянки, цеху, у підвищенні якісних показників роботи, ощадливій витраті матеріальних цінностей.

Тому вона частіше застосовується в поєднанні з преміюванням робітників за виконання і перевиконання як загальних, так і конкретних кількісних і якісних показників;

б) відрядно-преміальна. Крім прямого заробітку, робітнику за виконання показників і умов преміювання виплачується заохочувальна надбавка до відрядного заробітку. До таких показників належать: додаткова заробітна плата, напруженість норм, якість продукції та ін.

Преміювання робітників здійснюється як з фонду заробітної плати, так і з фонду матеріального заохочення на основі таких показників:

— підвищення продуктивності праці і збільшення обсягу виробництва, зокрема виконання і перевиконання норм виробітку, зниження нормованої трудомісткості;

— підвищення якості продукції і поліпшення якісних показників роботи, наприклад збільшення виробництва продукції вищої якості, підвищення сортності продукції, бездефектне виробництво продукції і т.д.;

— економія сировини, матеріалів, інструменту та ін. матеріальних цінностей.

Заробіток робітника при відрядно-преміальній системі заробітної плати ($Z_{\text{сд}}^{\text{прем}}$) визначається за формулою:

$$Z_{\text{сд}}^{\text{прем}} = Z_{\text{сд}}^{\text{п}} + Z_{\text{сд}}^{\text{п}} K_{\text{доп. прем}}, \quad (7.14)$$

де $Z_{\text{сд}}^{\text{прем}}$ — пряий відрядний заробіток, грн;

$K_{\text{доп. прем}}$ — коефіцієнт доплат за відрядно-преміальною системою за встановленими показниками.

Система преміювання і розмір премії визначається завданнями поліпшення діяльності підприємства, значенням і роллю даної виробничої ділянки, характером норм, обсягом і складністю планових завдань.

Преміювання робітників здійснюється за результатами роботи за місяць.

Ефективне застосування відрядно-преміальної системи заробітної плати залежить від правильного вибору показників і умов преміювання, а також точного обліку виконання встановлених показників;

в) акордна система застосовується у разі, якщо весь комплекс робіт треба виконати в найкоротший термін (авральню). Вона передбачає встановлення терміну виконання завдання і відрядної розцінки на весь комплекс робіт. Робітників преміюють за скорочення термінів виконання завдання в повному обсязі з урахуванням якості робіт.

Розцінка встановлюється на весь обсяг роботи, а не на окрему операцію.

Розмір акордної оплати визначається на основі діючих норм часу (виробітку) розцінок, а за їх відсутності — за аналогією з іншими роботами.

Недоліком системи є можливість порушень у техніці безпеки, недотриманні режимів праці і відпочинку, допущенні перевтомлюваності робітників;

г) відрядно-прогресивна, за якої в межах визначених інтервалів виконання норми праці розцінки прогресивно зростають.

Праця робітника оплачується за прямими відрядними розцінками у межах виконання норм, а при виробітку понад ці норми — за підвищеними розцінками.

Межа виконання норм виробітку, понад яку робота оплачується за підвищеними розцінками, встановлюється на рівні фактичного виконання норм за останні три місяці, але не нижче діючих норм.

Зарплата при відрядно-прогресивній системі ($Z_{\text{сд}}^{\text{прогрес}}$) визначається за формулою:

$$Z_{\text{сд}}^{\text{прогрес}} = Z_{\text{сд}}^{\text{п}} + Z_{\text{прогр}}, \quad (7.15)$$

де $Z_{\text{сд}}^{\text{п}}$ — відрядна пряма заробітна плата, грн;

$Z_{\text{прогр}}$ — відрядно-прогресивна доплата. Вона визначається за формулою:

$$Z_{\text{прогр}} = C_{\text{час}} t_{\text{шт-к}} n' \text{ ДО}'_{\text{прогр}}, \quad (7.16)$$

де n' — кількість деталей, вироблених понад норми;

$t_{\text{шт-к}}$ — норма штучно-калькуляційного часу на виготовлення деталі, год.;

$C_{\text{час}}$ — часова тарифна ставка робітника, грн/год.;

$K'_{\text{прогр}}$ — коефіцієнт доплат за відрядно-прогресивною системою.

До основних вимог при використанні відрядно-прогресивної системи варто віднести правильне встановлення бази, розробку ефективних шкал підвищення розцінок, точний облік вироблення продукції і фактично відпрацьованого кожним робітником часу.

Застосовується дана СОТ на «вузьких» ділянках виробництва, там, де потрібно стимулювати прискорений випуск продукції.

Таблиця 7.2

**ПРИКЛАД ПОБУДОВИ ШКАЛИ ЗБІЛЬШЕННЯ РОЗЦІНКИ
ЗА ВІДСОТКОВ ПЕРЕВИКОНАННЯ НОРМ**

Варіанти	Перевиконання вихідної норми, %	Збільшення відрядної розцінки, %
1	1–10	35
	1–25	75
	понад 25	150
2	0,1–5	150
	5,1–10	200
	понад 10	300
3	1–25	50
	понад 25	10

Передумовами введення такої системи є: наявність науково обґрунтованих норм праці, організаційного обліку виробітку і відпрацьованого часу, економічної доцільності і вигоди.

Приклад побудови шкали збільшення розцінки за відсоток перевищення норм наведений у табл. 7.2.

д) колективна відрядно-преміальна система використовується для оплати праці робітників, об'єднаних у бригаду. Розподіл заробітку за кінцевими результатами має такі види:

— розподіл відрядного тарифного заробітку (за 100 % виконання норми) — за індивідуальними відрядними розцінками. Відрядний прирібок (за перевиконання норм) розподіляється між членами бригади за коефіцієнтом трудової участі (КТУ);

— розподіл відрядного прирібку і премії по КТУ;

— нарахування оплати за кінцевими результатами праці на основі загальної комплексної норми виробітку. Весь заробіток розподіляється між членами бригади на підставі КТУ.

Оплата за індивідуальними відрядними розцінками за кінцеві результати роботи бригади застосовується випадках, коли при бригадній роботі необхідний суворий розподіл праці технологічно пов'язаних між собою робітників. Наприклад: металургійне виробництво, конвеєр.

Індивідуальні відрядні розцінки встановлюються для кожної професії в бригаді, виходячи з тарифних ставок і загальнобригадної норми виробітку.

Розмір заробітку робітника на конвеєрах і потокових лініях залежить від загального обсягу продукції, отриманої з конвеєра.

Заробіток визначається шляхом множення індивідуальної відрядної розцінки робіт відповідного розряду на обсяг продукції, знятий з конвеєра і прийнятий відділом технічного контролю.

Оплата із застосуванням колективних відрядних розцінок — найчастіше застосовується в комплексних бригадах, де робітники широкого профілю працюють за принципом взаємозамінності без чіткого розподілу праці. Наприклад: складальні бригади.

$$Z^{бр} = Z_c^{бр} \cdot q^{бр}, \quad (7.17)$$

де $R_c^{бр}$ — бригадна відрядна розцінка за одиницю виробничої програми, грн/шт.;

$q^{бр}$ — виконаний бригадою обсяг робіт, шт.

Колективні відрядні розцінки встановлюються різними методами:

1) виходячи з нормативної трудомісткості, тарифних ставок і розрядів для окремих елементів складальних робіт;

2) поділом суми тарифних ставок усіх членів бригади на бригадну норму виробітку.

Методи розподілу колективного відрядного заробітку повинні правильно відбивати витрати праці кожного члена бригади.

Звичайно відрядний заробіток розподіляється між членами бригади з урахуванням коефіцієнтів трудової участі, що встановлюються наприкінці кожного місяця бригадиром спільно з активом бригади або на загальних зборах.

При визначенні КТУ враховуються:

— продуктивність праці працівника;

— якість продукції;

— дотримання ним трудової і виробничої дисципліни;

— ставлення до своїх службових обов'язків.

Оплата праці підрядного колективу здійснюється тільки за кінцевим результатом, тобто за повністю завершеним обсягом роботи, виготовленою і прийнятою ОТК, замовником продукцію.

е) непряма відрядно-преміальна система, за якої розмір зарплати працівника встановлюється в залежності від результатів праці робочих одиниць, що обслуговуються ним ($Z_{\text{сд}}^{\text{непр}}$):

$$Z_{\text{сд}}^{\text{непр}} = P_{\text{сд}}^{\text{непр}} \cdot q, \quad (7.18)$$

де $P_{\text{сд}}^{\text{непр}}$ — розцінки за непрямо-відрядної системи, грн/шт.;

q — місячний виробіток основних робітників (у прийнятих одиницях виміру).

$$P_{\text{сд}}^{\text{непр}} = \frac{C_{\text{час}}}{V_{\text{ч}} \Pi_{\text{о}}}, \quad (7.19)$$

де $C_{\text{час}}$ — часова тарифна ставка, виплачувана за відрядною системою, грн;

$V_{\text{ч}}$ — часова норма виробітку (продуктивність) одного технологічного агрегату, що обслуговується, в одиницях продукції;

$\Pi_{\text{о}}$ — кількість верстатів, що обслуговуються, шт.

У деяких випадках загальний заробіток розраховується шляхом множення ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм робітників-відрядників, що обслуговуються.

Премія встановлюється за місячними результатами праці дільниці, що обслуговується (бригади).

Погодинна форма оплати праці включає просту і почасово-преміальну систему оплати праці.

Почасово-преміальна система в основному застосовується для підсобних робітників, робітників внутрішньотранспортного цеху та ін. При цій системі визначається зміст робіт і обов'язків преміювання груп, закріплюються робочі місця, визначаються норми обслуговування, показники й умови преміювання, розміри премії. При почасово-преміальній системі рівень зарплати ($Z_{\text{пм. пр}}$) визначається за формулою:

$$Z_{\text{пм. пр}} = T_{\text{сд}} \cdot t_{\text{міс}} \left(1 + \frac{d_{\text{доп}}}{100} \right), \quad (7.20)$$

де $T_{\text{сд}}$ — денна тарифна ставка, грн;

$d_{\text{доп}}$ — відсоток преміальних доплат до тарифного заробітку;

$t_{\text{міс}}$ — число робочих днів на місяць, дні.

7.6. Оплата праці в управлінні виробництвом

Для оплати праці керівників, фахівців і службовців встановлюються схеми посадових окладів. У схемах по кожній посаді встановлюється діапазон окладів, у межах якого конкретному працівнику оклад встановлюється за наказом керівника. Крім посадового окладу, з метою вирівнювання рівня зарплати, встановлюються інші виплати і надбавки, а також премія. Приклад структури виплат у загальному заробітку, %:

— посадовий оклад — 67;

— премія — 27;

— інші виплати — 6.

Між рівнем низькооплачуваних працівників (техніків) та іншими працівниками встановилося таке співвідношення коефіцієнтів:

— техніки — 1

— інженери 1 категорії — 1,3 — 1,5

— начальники відділів — 1,6 — 2,1

— головні фахівці — 1,8 — 2,4

— зам. директора — 2,5 — 3,2

— головний інженер — 2,9 — 3,2

— директор — 3,4 — 3,6

В основі диференціації посадових окладів за групами працюючих лежать такі принципи тарифної системи: розрив між окладом директора і майстра складає 3–3,5 раза; оклад заступника директора на 15 — 20 % нижче окладу директора; оклад майстра на 10—15 % вище тарифної ставки робітника VI розряду; найбільш кваліфікованим пра-

цівникам на підприємстві можуть встановлювати доплати в розмірі до 30 % посадового окладу в межах економії фонду оплати праці (ФОП).

Посадові оклади залежать від значення галузі, обсягу виробництва і місцезнаходження підприємства, умов праці, складності і відповідальності. Оклади диференціюються також усередині виробничих структур за категоріями цехів. Наприклад, у машинобудуванні до 1-ї категорії відносяться ливарні, ковальські, пресові, механоскладальні цехи; до 2-ї — модельні, деревообробні, енергоцехи та ін.; до 3-ї — транспортні, ремонтні та ін. цехи.

Підприємствам у залежності від обсягу виробництва також встановлюються категорії, а за галузевою ознакою — групи з оплати праці.

У працівників НДІ розмір зарплати залежить від категорії інституту, займаної посади, ученого звання і наукового ступеня.

Один раз на 3—5 років повинна проводитись атестація працівників з метою підтвердження їх кваліфікації. Атестація є підставою для підвищення, пониження працівника у посаді або звільнення.

Як показує практика, в умовах оплати праці по тарифах і окладах досить складно позбутися зрівняльності, перебороти протиріччя між інтересами окремого працівника і колектива в цілому.

Безтарифна система покликана усунути це протиріччя. Її основою є кваліфікаційний рівень, що характеризує фактичну продуктивність працівника. Кваліфікаційний рівень визначається діленням фактичної зарплати працівника за минулий період на сформований на підприємстві мінімальний рівень зарплати. За кваліфікаційними рівнями всі члени колективу поділяються на кваліфікаційні групи. Для кожної з них встановлюється свій кваліфікаційний рівень.

Наприклад:

- для керівників провідних підрозділів — 3,6;
- для фахівців і робітників різної кваліфікації — 3,1 до 1,8;
- для кваліфікованих робітників — 1.

7.7. Системи преміювання

Преміювання є важливим способом прояву стимулюючої функції мотивації праці.

На практиці найбільш часто зустрічаються системи преміювання робітників і керівних працівників за виконання і перевиконання виробничої програми за умови дотримання якості продукції, виконання норм праці, зниження або відсутності простоїв, порушення трудової і виробничої дисципліни та ін.

Відсоток премії до основного заробітку диференціюється за групами працюючих, а його величина визначається економічними можливостями підприємства. Як правило, розмір премії не залежить від трудових зусиль і ефекту праці кожного працюючого окремо. Критерії і методи кількісної оцінки якісних результатів праці окремих груп працюючих не встановлені. Фактично преміальний фонд розподіляється між працюючими порівну.

У нових умовах господарювання премія використовується як метод збереження сформованого рівня зарплати. У той же час для розвитку стимулюючої функції, вдосконалення систем преміювання ефективними є методи, вироблені теорією і практикою останніх років.

При удосконаленні системи преміювання можна виділити п'ять напрямів:

1. Вибір показників і умов індивідуального преміювання.
2. Преміювання за економію матеріальних ресурсів.
3. Методи розподілу колективної премії в бригадах з урахуванням індивідуальних результатів праці.
4. Преміювання ІТП і керівників, фахівців і службовців.
5. Методи оцінки економічної ефективності нових форм преміювання.

Для основних робітників показником преміювання є виконання і перевиконання галузевих норм праці або технічно обґрунтованих норм, для обслуговуючих робітників — норм трудомісткості робіт, нормативи чисельності і обслуговування. Умовою преміювання є показники якості робіт.

Нижче (у табл. 7.3) наведено приклад побудови шкали преміювання (як один з можливих варіантів).

Таблиця 7.3

ПРИКЛАД ПОБУДОВИ ШКАЛИ ПРЕМІЮВАННЯ

Показник преміювання	Розмір премії до тарифної ставки, %
За виконання галузевих норм	від 20 до 30
За кожен відсоток перевиконання норм	від 0,5 до 0,9
Умови преміювання	Коефіцієнт коректування премії за показником преміювання
Кількість отриманих протягом місяця зауважень щодо якості продукції (робіт)	
немає	1,2
1–2	0,9
3–5	0,7
6 і більше	0,5

У практиці промислових підприємств відомі методи преміювання за економію витрати матеріалів з виплатою премії від 30 до 75 % вартості зекономлених матеріальних ресурсів (табл. 7.4).

Таблиця 7.4

ЗРАЗКОВА СХЕМА ПРЕМІЮВАННЯ

Групи працюючих	Показники преміювання	Розмір премії
Робітники виробничих дільниць	Зниження витрати матеріалів, палива, електроенергії	до 30 % від суми зекономлених матеріалів, але не більше 25 % місячного тарифного заробітку
ІТП дільниць	—//—	—//—
Робітники підсобних дільниць		до 25 %

Недоліком схеми є те, що стимулювання недовкладення в продукцію матеріалів нижче норми може погіршити якість продукції. Крім того, ця премія не пов'язана з показниками стимулювання ефективності праці. Премією не охоплюються ІТП, інженерні рішення яких істотно знижують витрати матеріалів.

Більш раціональною може бути визнана схема преміювання за комплексну економію живої й уречевленої праці. Відповідно до цієї схеми премія за економію матеріалів може встановлюватися як надбавка до премії за трудові показники з ФОП і визначати шляхом коректування. Загальний розмір премії (Π_0) визначається за формулою:

$$\Pi_0 = T_3 I_{\text{пт}} \left(1 + \frac{E_i}{E_0}\right), \quad (7.21)$$

де T_3 — тарифний заробіток, грн;

$I_{\text{пт}}$ — індекс премії з ФОП (у % до тарифного заробітку);

E_i — економія матеріалів, досягнута виконавцем;

E_0 — загальна економія від зниження матеріальних витрат на підприємстві, грн.

Приклад:

$T_3 = 318$ грн; $I_{\text{пт}} = 40$ % (або коефіцієнт — 0,4); $E_i = 100$ грн;
 $E_0 = 1000$ грн.

$$\Pi_0 = 318 \cdot 0,4 \cdot \left(1 + \frac{100}{1000}\right) = 139,9 \text{ грн.}$$

У тому числі розмір премії за трудові показники складає 127,2 грн (3180,4), розмір премії за економію матеріалів — 12,7 грн (139,9 – 127,2).

Застосування цієї системи забезпечує економічний ефект (E_0), що визначається за формулою:

$$E_0 = \left[\sum_{i=1}^n (P_{фм} - P_{нм}) C_{мi} A_i \right] \left(1 - \frac{П_n}{100} \right), \quad (7.22)$$

де $P_{фм}$ — фактична витрата ресурсів певного виду в натуральному вираженні на одиницю продукції;

$P_{нм}$ — те само за нормою;

$C_{мi}$ — ціна матеріалів, грн;

A_i — обсяг випущеної продукції в натуральному вимірі;

$П_n$ — розмір премії в % до економії;

n — кількість видів матеріалів.

Вихідні дані і приклад розрахунку економії матеріалів по ділянці наведені в табл. 7.5.

Підставляючи отримані дані у формулу (7.22), одержимо річний економічний ефект від застосування системи преміювання:

$$E_0 = 16\,180 - \left(16\,180 \cdot \frac{30}{100} \right) = 11,3 \text{ тис. грн.}$$

Таблиця 7.5

РОЗРАХУНОК ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ ВІД ЗАСТОСУВАННЯ СХЕМИ ПРЕМІЮВАННЯ ЗА ТРУДОВІ І МАТЕРІАЛЬНІ ПОКАЗНИКИ

Марка матеріалу	Випуск продукції А, шт.	Розход матеріалів на 1шт.		Ціна за одиницю обліку матеріалу $C_{мi}$, грн	Економія (–) / перерозход (+), [(гр.4–гр.3) × гр.5–гр.2], грн.	Премія, % від економії
		пп за нормою $P_{нм}$	фактично $P_{фм}$			
А, шт.	70200	1026	1025	0,030	–2106	×
Б, кг	70200	0,489	0,440	2,840	–9768	×
В, м ²	70200	10,900	10,500	0,037	–1039	×
Г, кг	70200	0,036	0,033	2,820	–594	×
Д, м ³	70200	0,0002	0,0003	141,190	+991	×
Е, кг	70200	7,900	7,900	1,490	–	×
Ж, м	70200	38,800	37,000	0,029	–3664	×
Всього	×	×	×	×	–16180	30

7.8. Методи розподілу колективної премії в бригадах

З розвитком колективних форм організації праці, появою комплексних бригад широкого профілю з елементами господарського розрахунку, із встановленням єдиної комплексної норми виробітку виникли форми колективного розподілу заробітку за кінцевими результатами праці бригади. Іноді до складу бригади включаються також майстри і керівники ділянок. Найбільшого поширення такі бригади набули в гірничодобувних галузях.

Розподіл тарифного заробітку відповідно до відпрацьованого часу і встановлених тарифних розрядів здійснюється індивідуально. Відрядний приробіток і премія розподіляються через коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Існують різні методи встановлення КТУ. Найбільш розповсюджений метод: встановлюється базовий коефіцієнт, рівний 1, і діапазон відхилень, скажімо, 0,5–1,5. У межах діапазону базовий коефіцієнт коректується в ту або іншу сторону (\pm) за такими елементами:

а) коефіцієнт індивідуальної продуктивності праці ($K_{\text{инп}}$):

$$K_{\text{инп}} = \frac{Q_{\text{ф}} \cdot \text{Ч}_{\text{н}}}{N_{\text{вир}} \cdot t \cdot \text{Ч}_{\text{ф}}}, \quad (7.23)$$

де $Q_{\text{ф}}$ — фактичний випуск продукції за місяць (у натуральних вимірниках);

$N_{\text{вир}}$ — норма виробітку;

t — кількість відпрацьованих за місяць днів;

$\text{Ч}_{\text{н}}$ — чисельність робітників, що обслуговують агрегат за нормою, чол.;

$\text{Ч}_{\text{ф}}$ — те саме, фактично, чол.

Приклад розрахунку: $Q_{\text{сп}}=380$ шт.; $N_{\text{вир}}=13$ шт. у зміну; $t = 25$ днів; $\text{Ч}_{\text{н}} = 4$ чол.; $\text{Ч}_{\text{ф}} = 3$ чол.

$$K_{\text{инп}} = \frac{380 \cdot 4}{13 \cdot 25 \cdot 3} = 1,56;$$

б) коефіцієнт відхилень від норм витрати матеріальних ресурсів ($K_{\text{ом}}$):

$$K_{\text{ом}} = \frac{\pm Q_{\text{н}}}{3_{\text{мн}}}, \quad (7.24)$$

де Q_n — відхилення від нормативу вартості фактично затрачених матеріалів: (+) — економія; (–) — перевитрата за місяць, грн;
 Z_{mn} — витрати на матеріали за місяць по нормі, грн.
 Вихідні дані для прикладу розрахунку K_{om} наведені в табл. 7.6.

$$K_{om} = \frac{-123,25}{3017,75} = -0,04;$$

Таблиця 7.6

**РОЗРАХУНОК ВІДХИЛЕНЬ ФАКТИЧНИХ ЗАТРАТ
 НА МАТЕРІАЛИ ВІД НОРМАТИВНИХ**

Шифр матеріалу	Розход матеріалів, кг/шт.		Ціна матеріалу, грн/кг	Виробіток продукції за місяць, шт.	Затрати на випуск продукції, грн		Відхилення (+) економія, (–) перерозход	
	за нормою	фактично			за нормою (гр.2-гр.4-гр.5)	фактично (гр.3-гр.-гр.5)	(гр.6–гр.7) Q_n , грн	коефіцієнт (гр.8-гр.6)
№1	0,204	0,215	0,39	25 000	1989,00	2096,25	–107,25	×
№2	0,005	0,003	0,73	25 000	91,25	54,75	+36,50	×
№3	0,005	0,004	2,70	25 000	337,50	270,00	+67,50	×
№4	0,100	0,120	0,24	25 000	600,00	720,00	–120,00	×
Всього	×	×	×	×	3017,75	×	–123,25	–0,04

в) коефіцієнт якості праці $K_{як}$

Він складається з таких елементів:

— якісне обслуговування і зміст обладнання $K_{яоз} \pm 0,1$;

— запізнення на роботу, передчасне залишення роботи $K_{зп} \pm 0,25$;

— відступ по якості продукції від стандарту, рівень браку $K_{гост} \pm 0,25$

Приклад розрахунку: $K_{яоз} = -0,1$; $K_{зп} = +0,25$; $K_{пр} = -0,25$; $K_{гост} = +0,25$.

$$K_{яп} = 0,25 + 0,25 - 0,1 - 0,25 = +0,15;$$

г) коефіцієнт трудової участі:

$$КТУ = K_{\text{инп}} \pm K_{\text{от}} \pm K_{\text{кт}}, \quad (7.25)$$

У нашому прикладі:

$$КТУ = 1,56 - 0,04 + 0,15 = 1,67.$$

Фактичний КТУ не може перевищувати граничний рівень 0,5—1,5. У даному випадку встановлюється $КТУ = 1,5$.

Інженерно-технічним працівникам, що не входять у комплексну бригаду, КТУ встановлюється як середня величина по цеху, підприємству.

Службі механіка й енергетика КТУ може коректуватися на величину претензій через втрату прибутку по підприємству з вини цієї служби.

Наприклад, розмір прибутку по підприємству склав 280 тис. грн. Якби не простої з вини механіка на суму 43 тис. грн, то прибуток підприємства склав би $280 + 43 = 323$ тис. грн. Через претензії КТУ механіка знижується на $0,13 (43/(280 + 43))$ і складає $1,5 - 0,13 = 1,37$.

Приклад розподілу премії чи надтарифної частини заробітної плати ($K_{\text{пч}}$) в комплексній бригаді наведений в табл. 7.7.

Таблиця 7.7

МЕТОДИКА І ПРИКЛАД РОЗРАХУНКУ СУМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЛАНКИ КОМПЛЕКСНОЇ БРИГАДИ

Прізвище робітника	Професія	Тарифний розряд	Часова тарифна ставка	Відпрацьований час, год.	Тарифний зарібок, грн	КТУ	Розрахункова розподілена величина зарібоку, (гр.6· $K_{\text{пч}}$), грн.	Відрядний прирібок і премія, (гр.6· $K_{\text{пч}}$), грн	Сума зарплати (гр. 6 + гр. 9), грн
Іванов В.І.	Машиніст навантажувальної машини	5	2,37	156	369,7	1,5	554,6	232,5	602,2
Сухарев С.Я.	--/--	5	2,37	120	284,4	1,5	426,6	178,9	463,3
Пащенко І.С.	--/--	4	2,07	90	186,3	1,2	223,6	93,8	280,1

Прізвище робітника	Професія	Тарифний розряд	Часова тарифна ставка	Відпрацьований час, год.	Тарифний зарібок, грн	КТУ	Розрахункова розподілювана величина заріботку, (гр.6·К _{нч}), грн.	Відрядний прирібок і пре- мія, (гр.6·К _{нч}), грн	Сума зарплати (гр. 6 + гр. 9), грн
Сидоров Г.П.	-//-	4	2,07	156	322,9	1,2	387,5	162,5	485,4
Кольцов В.П.	Водій	3	1,86	126	234,4	0,8	187,5	78,6	313,0
Машин Г.С	-//-	3	1,86	156	290,2	1,5	435,3	182,5	472,7
Семенов С.Ф.	-//-	3	1,86	126	234,4	1,2	281,3	117,9	352,3
Всього					1922,3		2496,4	1046,7	2969,0

$K_{нч}$ — відображає величину надтарифної частини, що приходить на одиницю розрахункової величини:

$$K_{нч} = 1046,7 / 2496,4 = 0,4193.$$

Надтарифна частина складає 35,2 % у заріботку робітників бригади (1046,7·100/2496,4).

Госпрозрахунковим бригадам надається право самостійно визначати систему матеріального заохочення. Джерелом надтарифної частини служить госпрозрахунковий прибуток. Госпрозрахункова бригада може резервувати частину фонду оплати праці, а також створювати свій фонд оплати праці (ФОП). Підприємство може поповнювати ФОП бригади на зворотної основі.

На практиці найчастіше застосовуються системи преміювання керівників, фахівців і службовців за виконання виробничої програми по підприємству, незалежно від трудових зусиль кожного. Ця зрівняльна система не зацікавляє працівників поліпшувати результати своєї праці.

Науковими розробками визначені такі основні вимоги до системи преміювання керівних працівників:

а) можливість обліку і кількісної оцінки результатів праці службовців і структурних підрозділів, а також їх впливу на кінцеві результати роботи підприємства;

б) відчутність матеріальних стимулів і зацікавленість у результатах власної праці і роботи підприємства;

в) забезпечення економічної доцільності застосування даної системи преміювання.

Прикладом такої системи може бути схема, що передбачає диференціацію премії (P_n) у залежності від ефективності роботи відділу:

$$P_n = \Pi_n K_{ei} K_y K_c, \quad (7.26)$$

де Π_n — премія, нарахована за підсумки роботи підприємства в цілому (в % до суми посадових окладів);

K_{ei} — сумарний коефіцієнт ефективності роботи I відділу (інженерної служби);

K_π — коефіцієнт підсилення стимулюючої ролі премії у підвищенні ефективності інженерної праці на підприємстві;

K_b — коефіцієнт відповідності фонду заохочення сумі нарахованої премії.

Коефіцієнт роботи відділу (K_{ei}) відображає ступінь впливу повноти виконання кожної функції управління на приватний показник оцінки роботи підприємства.

Наприклад, для виробничого відділу:

$$K_{ei} = K_{рв} K_{вп}, \quad (7.27)$$

де $K_{рв}$ — коефіцієнт ритмічності виробництва, що розраховується як відношення подекадного фактичного випуску товарної продукції до планового, тис. грн;

$K_{вп}$ — коефіцієнт виконання плану за новою технікою, тис. грн.

Коефіцієнт підсилення стимулюючої ролі премії в підвищенні ефективності інженерної праці:

$$K_\pi = \frac{1}{\gamma_{пр}}, \quad (7.28)$$

де 1 — коефіцієнт, що відображає рівень зарплати (100 %);

$\gamma_{пр}$ — коефіцієнт питомої ваги премії в заробітку працюючих.

При середньому по підприємству рівні премії від тарифного заробітку в розмірі 23 %:

$$K_\pi = 1/0,23 = 4,3.$$

Приклад розрахунку премії за даною схемою наведено у табл. 7.8.

Таблиця 7.8

**МЕТОДИКА І ПРИКЛАД РОЗРАХУНКУ ПРЕМІЇ КЕРІВНИКАМ,
ФАХІВЦЯМ І СЛУЖБОВЦЯМ ЗА СТИМУЛЮЮЧОЮ СИСТЕМОЮ**

Відділ	Премія за підсумками роботи підприємства, %	Коефіцієнт ефективності роботи відділу $K_{в}$	Коефіцієнт, що підсилює роль премії $K_{п}$	Розмір премії по новій системі, %		Тарифний фонд зарплати, грн	Сума премії, грн		Коефіцієнт відповідності фондів (Σ гр. 8: Σ гр. 9)	Розрахункова премія, (гр. 5 · гр. 6 · гр. 10), %	Розмір премії до виплати (гр. 7 · гр. 11/100), грн
				при виконанні $K_{в}$ (гр. 2·гр. 3·гр. 4)	при невиконанні $K_{в}$ (гр. 2 · гр. 3/гр. 4)		за старою системою (гр. 2 · гр. 7/100)	за новою системою (гр. 5 · гр. 6 · гр. 7/100)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Організація праці	30	1,10	4,3	141,9	—	940	282	1334	0,347	49,2	462,5
Плановий	30	1,20	4,3	154,8	—	860	258	1331	0,347	53,7	461,8
Технічний	30	1,00	4,3	129	—	630	189	813	0,347	44,8	282,2
Бухгалтерія	30	0,90	4,3	—	6,3	520	156	33	0,347	2,2	11,4
Збуту	30	0,85	4,3	—	5,9	940	282	55	0,347	2,0	18,8
Гол. механіка	30	0,70	4,3	—	4,9	870	261	43	0,347	1,7	14,8
Хім. лабораторія	30	1,05	4,3	135,4	—	1020	306	1381	0,347	47,0	479,4
Всього	—	—	—	—	—	5780	1734*	4990	0,347	—	1730,9*

* Різниця в результаті заокруглень.

Вибір методики визначення економічної ефективності систем преміювання враховує, що ефективною вважається та система, яка дає певний результат праці, що перевищує витрати на нього. До завдань, що враховуються при оцінці ефективності застосовуваної системи преміювання, відноситься також встановлення переважających темпів росту продуктивності праці у порівнянні з ростом заробітної плати, підтримання конкурентоспроможності власної продукції, раціонального співвідношення заробітної плати в структурі собівартості або валового продукту.

При оцінці ефективності системи преміювання враховуються два аспекти проблеми: якісна і кількісна характеристики ефективності. Для якісної характеристики встановлюється:

1. Відповідність показників преміювання завданням підрозділів підприємства і впливу премії на трудові зусилля працюючих при виконанні цих завдань.

2. Оцінюється вибір показників і умов преміювання. Зокрема, протягом визначеного часу за фактичними показниками виробітку оцінюється дієвість цих показників: чи достатньо вони зацікавлюють працюючих у збільшенні виробничих результатів. Варто уникати перетворення премії в механічну надбавку до заробітку працюючих.

3. При оцінці ступеня позитивного впливу показника преміювання на матеріальну зацікавленість працюючих порівнюються виробничі результати звітного і базового періодів. Слід при цьому виключати вплив на результати праці інших об'єктивних факторів. Наприклад, зниження обсягів випуску продукції через ремонтні роботи, або поліпшення якості робіт через застосування кращих матеріалів та ін.

4. Визначається обґрунтованість розмірів заохочення шляхом зіставлення його рівня з рівнем трудових зусиль і результатів праці. У методичному плані це завдання важко здійснити, тому що при цьому необхідно об'єктивно враховувати вплив інших факторів і резервів на результати праці. Для оцінки резервів використовуються такі критерії, як розподіл робітників за рівнем виконання норм праці, порівняння середнього рівня виробітку за порівняльний період, застосування методів експертної оцінки.

5. Аналізується правильність вибору працівників для преміювання. З числа премійованих вибираються тільки ті групи, що можуть впливати на бажаний виробничий результат.

Для порівняння різних варіантів систем преміювання й оцінки їх ефективності використовуються показники абсолютної і відносної ефективності.

1. Визначається ефект від преміальної системи в грошовому вираженні ($E_{гр}$):

$$E_{гр} = P_{дос} - P_{баз}, \quad (7.29)$$

де $P_{дос}$ — досягнутий рівень показника преміювання в період оцінки ефективності;

$P_{баз}$ — показник преміювання базового рівня.

2. Встановлюється абсолютна ефективність системи преміювання ($E_{\text{абс}}$):

$$E_{\text{абс}} = E_{\text{гр}} - \Pi, \quad (7.30)$$

де Π — величина виплачуваної премії разом з відрахуваннями у соціальні фонди.

3. Визначається відносна ефективність системи преміювання ($E_{\text{віднос}}$):

$$E_{\text{віднос}} = E_{\text{гр}} / \Pi. \quad (7.31)$$

Для оцінки отриманого в грошовому вираженні доходу і досягнення більшої точності цієї оцінки застосовується переводний коефіцієнт (K):

$$E_{\text{гр}} = E_{\text{б}} K, \quad (7.32)$$

де $E_{\text{б}}$ — безпосередній результат (ефект) від застосування системи преміювання в одиницях виміру показників.

Переводний коефіцієнт є ціною показників преміювання:

$$K = \sum_{i=1}^1 C_i / P_{\text{баз}}, \quad (7.33)$$

де C_i — виробничі витрати і чистий дохід (у частині, пов'язаній зі зміною показника преміювання);

$i = 1, 2 \dots 1$ — кількість пов'язаних зі зміною показників преміювання елементів виробничих затрат і чистого доходу.

Остаточний варіант формули розрахунку ($E_{\text{гр}}$) має вигляд:

$$E_{\text{гр}} = (P_{\text{дос}} / P_{\text{баз}}) \sum_{i=1}^{\ell} C_i, \quad (7.34)$$

При виборі методів оцінки економічної ефективності стимулюючих систем необхідно визначити показники, ефективність яких оцінюється за формулою (7.34).

Розглянемо один із можливих варіантів.

Звичайно для оцінки ефективності системи преміювання використовується рівень виконання плану виробництва без обліку таких критеріїв, як напруженість виробничих завдань, рівень витрат на їх виконання і якість робіт.

Для оцінки системи преміювання з урахуванням зазначених недоліків у табл. 7.9 наведено вихідні дані.

Таблиця 7.9

**МЕТОДИКА І ПРИКЛАД РОЗРАХУНКУ КОЕФІЦІЕНТІВ,
ЩО ОЦІНЮЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ РОЗПОДІЛУ ФОНДІВ
ОПЛАТИ МІЖ ПРАЦЮЮЧИМИ НА ГОСПРОЗРАХУНКОВИХ
ВИРОБНИЧИХ ДІЛЬНИЦЯХ**

Показники	Коефіцієнти виконання завдань на дільницях			Сума інтегральних коефіцієнтів (Σгр. 2; 3; 4)
	1	2	3	
1. Виконання плану по виробництву	1,290	1,170	0,950	×
2. Виконання плану по зниженню собівартості продукції	1,190	1,040	1,060	×
3. Дотримання стандартів якості продукції	0,990	0,950	0,900	×
4. Інтегральний коефіцієнт (с. 1, с. 2, с. 3)	1,520	1,156	0,906	3,582

При утворенні фонду преміювання, скажімо, у розмірі 4,2 тис. грн, розподіл його по дільницях здійснюється через суму інтегральних коефіцієнтів (3,582):

$$\text{— дільниця №1} = \frac{4200}{3,582} 1,520 = 1782,3 \text{ грн};$$

$$\text{— дільниця №2} = \frac{4200}{3,582} 1,156 = 1355,4 \text{ грн};$$

$$\text{— дільниця №3} = \frac{4200}{3,582} 0,906 = 1062,3 \text{ грн}.$$

Разом 4200 грн.

Між виконавцями премія розподіляється через коефіцієнт напруженості діючих норм праці і їх виконання. Коефіцієнт напруженості існуючих норм виробітку визначається відношенням їхнього рівня до рівня галузевих норм. Методика розподілу премії між робітниками дільниці наведена в табл. 7.10, 7.11.

Таблиця 7.10

**РОЗРАХУНОК ПРЕМІЙ, ЩО РОЗПОДІЛЯЮТЬСЯ
МІЖ РОБІТНИКАМИ ДІЛЬНИЦІ**

П.І.Б.	Індекс на- пру- женості норм	Індекс ви- конання норм	Премія на дільни- цю, грн	Розрахунок нарахованої премії, грн
Федоров Ф. С.	1,12	1,10	×	$\frac{1782,3}{6,45 + 7,38}(1,12 + 1,1) = 286,1$
Самойлов П. К.	1,07	1,09	×	$\frac{1782,3}{6,45 + 7,38}(1,07 + 1,09) = 278,36$
Іванов В. І.	1,02	1,15	×	$\frac{1782,3}{6,45 + 7,38}(1,02 + 1,15) = 279,65$
Семенов С. І.	0,84	1,00	×	$\frac{1782,3}{6,45 + 7,38}(0,84 + 1,0) = 237,12$
Зайцев В. Ф.	0,97	1,08	×	$\frac{1782,3}{6,45 + 7,38}(0,97 + 1,08) = 264,19$
Мінаєв А. А.	0,64	1,01	×	$\frac{1782,3}{6,45 + 7,38}(0,64 + 1,01) = 212,64$
Соколов Л. І.	0,79	0,95	×	$\frac{1782,3}{6,45 + 7,38}(0,79 + 0,95) = 224,24$
Всього	6,45	7,38	1782,3	1782,3

Таблиця 7.11

ВИХІДНІ ДАНІ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ

№ з/п	Вихідні дані, грн.	За планом	Фактично
1	Обсяг реалізованої продукції в діючих цінах	104 783,5	108 024,2
2	Собівартість випуску продукції	49 936,2	46 894,2
3	Збитки від зниження якості продукції	—	1024,3
4	Фонд преміювання	—	2744,0

Економічний ефект отримано за рахунок стимулюючої ролі премії в прирості прибутку, за винятком збитків від зниження якості робіт і витраченого фонду преміювання.

Величина економічного ефекту (E_e) складає:

$$E_e = \Delta\Pi_p - Y_{ск} - \Phi_{п}, \quad (7.35)$$

де $\Delta\Pi_p$ — приріст прибутку від реалізації продукції, грн;

$Y_{зя}$ — збитки від зниження якості продукції, тис. грн;

$\Phi_{п}$ — використаний фонд преміювання працівників підприємства, грн;

$$\begin{aligned} \Delta\Pi_p &= (108\,024,2 - 46\,894,2) - (104\,783,5 - 49\,936,2) = \\ &= 62\,82,7 \text{ грн;} \end{aligned}$$

$$Y_{зя} = 1024,3 \text{ грн;} \quad \Phi_{п} = 2744,0 \text{ грн;}$$

$$E_e = 6282,7 - 1024,3 - 2744 = 2514,4 \text{ грн.}$$

7.9. Структура заробітної плати і планування її рівня

Під структурою заробітної плати розуміють частку різних величин у фонді оплати праці (ФОП). Виплати мають різні джерела і визначають структуру ФОП. З часом структура змінюється в залежності від соціальної політики й економічних можливостей підприємства.

Нижче наведена зразкова структура ФОП (табл. 7.12).

Таблиця 7.12

ЗРАЗКОВА СТРУКТУРА ФОП, %

№ з/п	Фонд оплати праці, у тому числі	100
1	Фонд основної заробітної плати	44
2	Фонд додаткової заробітної плати	33
	З нього:	
	— надбавки і доплати	4
	премії	13
	— виплати за невідпрацьований час	15
	— інші виплати	1
3	Спонукаючі і компенсаційні виплати	23
	У тому числі:	
	— винагорода за підсумками робіт за рік	10
	— соціальні виплати (матеріальна допомога	11
	— оздоровчі, екологічні, доплати за здешевлення продуктів харчування та ін.)	
— інші виплати	2	

Джерелом утворення ФОП є:

1. Фонд заробітної плати, що включається в собівартість продукції, основної і додаткової заробітної плати;

2. Частина прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, для мотивуючих і компенсаційних виплат.

Планування заробітної плати передбачає регламентування фонду оплати праці (за винятком соціальних виплат) і середньої заробітної плати. У розрахунок середньої заробітної плати включаються елементи основної і додаткової заробітної плати, а також винагорода за підсумками робіт за рік. Розрахунок проводиться за такими групами працюючих:

- виробничі робітники;
- керівники, фахівці і службовці;
- працівники охорони;
- учні.

Зведений розрахунок планованої заробітної плати (фонд) проводиться за видами виплат, групами працюючих, функціями і професіями на конкретний рік.

Зразковий перелік показників, що включаються в план фонду оплати праці, наведений нижче.

1. Категорії працівників:

- виробничі робітники;
- робітники, що здійснюють технологічний процес, — усього, у тому числі з виділенням професій;
- допоміжні робітники, — усього, у тому числі з виділенням професії;
- керівники, фахівці і службовці, — усього, у тому числі з виділенням функції управління і посад;
- інші працівники промислово-виробничого персоналу (по групах персоналу).

2. Фонди і види заробітної плати.

2.1. Фонд заробітної плати — усього, у тому числі:

а) основна заробітна плата — усього, з неї:

- відрядна оплата праці за відрядними розцінками;
- погодинна оплата праці за тарифними ставками і окладами;

б) додаткова заробітна плата — усього;

у тому числі:

- за перерви матерям, що годують немовлят;
- за скорочений день підліткам;
- за чергові і додаткові відпустки;
- за відпустки по навчанню;

- за виконання громадських і державних обов'язків;
- за вислугу років;
- премії за основні результати виробничої діяльності й економію матеріальних ресурсів;

- інші виплати з фонду заробітної плати.

2.2. Інші заохочувальні і компенсаційні виплати — усього;
з них:

- премії за виконання особливо важливих завдань;
- винагорода за відкриття, винаходи і раціональні пропозиції;
- одноразові премії і заохочення до ювілейних дат;
- матеріальна допомога працюючим;
- інші виплати.

2.3. Разом фонд оплати праці (ФОП), тис. грн.

- Середньоспискова чисельність працюючих (за категоріями працюючих) ($\text{Ч}_{\text{сп}}$) чол.

4. Середньорічна заробітна плата ($Z_{\text{сп}}$):

$$Z_{\text{сп}} = \frac{\Phi_{\text{от.}}}{\text{Ч}_{\text{сп}}}. \quad (7.36)$$

Методи планування фонду оплати праці за окремими категоріями працюючих мають такі особливості:

а) фонд заробітної плати робітників-відрядників розраховується на основі даних про обсяг робіт і затрат зарплати на одиницю продукції. Решта визначаються як сума поопераційних відрядних розцінок (по технологічному процесу) з урахуванням зниження розцінок у результаті заходів науково-технічного прогресу. Фонд розраховується як добуток середньозваженої тарифної ставки на планову трудомісткість виробничої програми;

б) фонд основної зарплати почасових робітників визначається за кількістю відпрацьованих годин і професіях у залежності від розрядів і тарифних ставок. Потім визначають планову суму доплат;

в) фонд заробітної плати керівників, професіоналів і службовців визначається по кожній категорії в залежності від кількості працівників, їх посадових окладів і доплат;

г) фонд зарплати учнів визначається за їх чисельністю і діючими тарифними ставками з урахуванням доплат. Аналогічно розраховується фонд зарплати непромислового персоналу;

д) фонд зарплати позаштатного персоналу здійснюється за окремими статтями із зазначенням їх цільового призначення.

7.10. Мотивація трудової діяльності

Трудову поведінку членів суспільства визначає взаємодія внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Внутрішніми є потреби, інтереси, бажання, прагнення, цінності і ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви. Всі вони є структурними елементами складного соціального процесу мотивації трудової діяльності.

Мотив — спонукання до активності і діяльності особистості, соціальної групи, спільноти людей, пов'язане з прагненням задовольнити певні потреби.

Мотивація — це вибір мотивів (суджень) для пояснення, обґрунтування реальної трудової поведінки. Формування цих внутрішніх спонукальних сил є змістом процесу мотивації трудової діяльності. Мотиви виражаються стійкими потребами й інтересами.

Потреби — це турбота індивіда про необхідні засоби й умови власного існування і самозбереження, прагнення до стійкого збереження рівноваги в оточуючому середовищі.

Першим розробив ієрархію потреб американський психолог А. Маслоу, який виділив п'ять груп мотивів поведінки в залежності від домінуючих у той чи інший момент потреб.

- фізіологічні і сексуальні потреби у відтворенні людей, їжі, диханні, фізичних рухах, одязі, житлі, відпочинку і т.д.;
- екзистенціальні потреби — потреби в безпеці свого існування, впевненість у завтрашньому дні, стабільність умов життєдіяльності, потреба у певній сталості і регулярності оточуючого людину соціуму, а в сфері праці — у гарантованій зайнятості, страхуванні від нещасних випадків;
- соціальні потреби в прихильності, приналежності до колективу, спілкуванні, турботі про інших і увазі до себе, участі в спільній трудовій діяльності;
- потреби в самоповазі, престижі — це визнання достоїнств, потрібності і службовому рості, статусі, престижі, визнанні і високій оцінці;
- особистісні, духовні потреби потребують самовираження через творчість.

Первинні потреби часто задовольняються за рахунок грошей. Але гроші спонукають до дій (за оцінками західних фахівців) 30–50 % працівників. Інших спонукають до дії більш високі потреби: у знаннях, авторитеті, творчості. Людськими рухають моральні ідеали, великі цілі, моральні переконання, звички, традиції, мода

і т.д. Останні фактори часто мають визначальне значення для вчених.

Разом з тим принижувати роль грошей все-таки не варто. Особливо якщо заробітна плата є надмірно низькою і складає незначну частину від прожиткового мінімуму. У цьому випадку гроші спонукають до дії більшу кількість працівників і стають одним із головних факторів, інші ж фактори мотивації дієві в наукових колах.

Існує безліч соціальних і моральних потреб, які вивчаються і враховуються в соціології з різних точок зору.

Певна їх частина має безпосереднє відношення до проблеми мотивації праці і володіє конкретними мотиваційно-трудовами значеннями. Серед них можна виділити:

- потреба в самоповазі (сумлінна трудова діяльність незалежно від контролю й оплати праці заради позитивної власної думки про себе);
- потреба в самоутвердженні (високі кількісні і якісні показники в праці заради схвалення й авторитету); потреба у визнанні (спрямованість трудової поведінки як доказ професійної придатності і здібностей);
- потреба в соціальній сфері (хороша робота як доказ необхідності для людей зайняти гідне місце серед них);
- потреба в самовираженні (високі показники в роботі на основі творчого ставлення до неї);
- потреба в активності (прагнення до підтримання через активність здоров'я і самопочуття);
- потреба в продовженні роду, особлива орієнтація в роботі на досягнення благополуччя сім'ї та рідних, підвищення їхнього статусу в суспільстві);
- потреба в дозвіллі і вільному часі (прагнення працювати менше і мати більше вільного часу, установка на роботу як на цінність, але не основну мету життя);
- потреба в самозбереженні (потреба працювати менше і в кращих умовах, нехай і за меншу плату, з метою збереження здоров'я);
- потреба в стабільності (сприйняття роботи як способу підтримання достатнього рівня життя, досягнутого статку, неприйняття ризику);
- потреба в спілкуванні (установка на трудову діяльність як умови і привід для людських контактів);
- потреба в соціальному статусі (підпорядкування трудової діяльності цілям кар'єри з позитивним ефектом для самої роботи; кар'єра як вирішальний мотив поведінки у стосунках з іншими);

- потреба в соціальній солідарності (бажання «бути як усі», сумлінність як відповідальність перед партнерами, колегами по роботі).

Потреби відіграють найважливішу роль у процесі мотивації трудової поведінки та стимулюють її, коли усвідомлюються працівниками. У цьому випадку вони набувають конкретної форми — форми зацікавленості в тих або інших видах діяльності, об'єктах і предметах.

Інтерес — це конкретне відображення усвідомлених потреб.

На відміну від потреб, інтерес спрямований на ті соціальні відносини, від яких залежить задоволення потреб. Якщо потреби показують, що потрібно людині для нормального життя, то інтерес відповідає на запитання: як діяти, щоб задовольнити дану потребу?

Таким чином, специфічною рисою зацікавленості є активне ставлення до використання умов існування суб'єкта, в той час як потреба виражає стан необхідності опанувати цими умовами.

Змістом інтересів є предмети й об'єкти, оволодіння якими дозволить задовольнити ті або інші потреби суб'єктів.

Носієм потреб і інтересів виступають різні спільноти, суспільство в цілому, класи, соціальні групи, регіони, трудові організації, а також окремі працівники.

Інтереси бувають матеріальні (економічні) — це інтерес до грошових і матеріально-речових засобів задоволення потреб.

Звідси зацікавленість працівників у відповідному рівні оплати праці, розмірах преміювання, пільгах і компенсаціях за несприятливі умови праці, режиму праці і т.д. Крім того, інтереси можуть бути і нематеріальні: інтерес до знань, науки, мистецтва, спілкування, культури, суспільно-політичної діяльності.

Кожна з потреб може породити багато інших інтересів. Наприклад, потреба в знаннях може сформувати в працівника зацікавленість у підвищенні професійної майстерності, пошуку творчої, і змістовної роботи, що вимагає постійного розширення свого професійного досвіду, ознайомленні зі спеціальною літературою, що узагальнює передовий досвід, і т.д.

На основі потреб формуються цінності і ціннісні орієнтації, які відіграють істотну роль у мотиваційному процесі.

Найважливішими елементами процесу трудової мотивації є цінності і норми поведінки.

Цінності — це уявлення суб'єкта, суспільства, класу, соціальної групи про головні і важливі цілі життя та роботи, а також основні засоби досягнення цих цілей.

Цінності бувають матеріальними, духовними, соціальними, політичними і т.д.

Вони формуються на основі потреб та інтересів. Але, формуючись на основі потреб та інтересів, цінності не копіюють їх. Вони можуть відповідати змісту потреб, інтересів, а можуть і не відповідати. Можливі збіги, єдність потреб, інтересів і цінностей або їх протиріччя пов'язані з тим, що свідомість має відносну самостійність. Специфічна активність свідомості, її самостійність приводять до того, що цінності — це не сукупність потреб і інтересів, а ідеальні уявлення, що не завжди їм відповідають.

Для різних соціальних груп працівників, що відрізняються умовами і змістом праці, професією, кваліфікацією й іншими соціальними ознаками, ті самі об'єкти і явища можуть мати різну значимість. Так, для одних головним орієнтиром поведінки в сфері праці є матеріальне благополуччя, для інших важливішими є зміст праці, його творча насиченість, для третіх — можливість спілкування.

Серед цінностей розрізняють цінності-цілі (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні).

Термінальні цінності відображають стратегічні цілі існування людини: здоров'я, цікава робота, любов, матеріальне благополуччя і т.д.

Інструментальні є засобом досягнення цілей. Це можуть бути різні особисті якості, що сприяють реалізації мети.

Зміст цінностей у суспільстві залежить від його культури, розвитку духовного морального життя, суспільної свідомості. Специфічною формою цінностей є суспільні ідеали, тобто уявлення про те, якими повинні бути суспільні відносини працівників. В ідеалах відображена мета діяльності, вони виконують сполучну функцію між сьогоденням і майбутнім. Соціально визнані цінності й ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, що також є елементами мотивації трудової поведінки.

Поведінка працівника, його мотивація обумовлюються не тільки системою цінностей суспільства, трудової організації (колективу), а й соціальними нормами — стихійно сформованими або свідомо встановленими правилами поведінки. Якщо цінності задають той чи інший напрям поведінки групи людей, працівника, його мотивації, то норми регулюють конкретні вчинки, дії і їх осмислення. Так, якщо цінністю вважається праця, змістовна, різноманітна, творча, нормою буде пошук такого місця роботи, яке забезпечить відповідні умови.

Отже, на трудову поведінку впливають різні складові, які представлені на схемі (рис. 7.8).

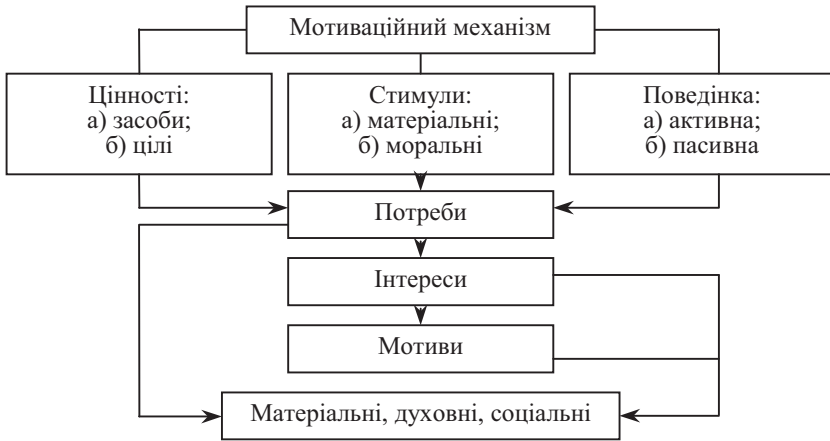


Рис. 7.8. Класифікація мотиваційного механізму

7.11. Сучасні теорії мотивації

Сучасні теорії мотивації склалися виходячи з аналізу історичного досвіду поведінки людей і застосування простих стимулів примусу, матеріального і морального заохочення. Найбільш відома і застосовувана дотепер є політика «батога і пряника». Вона доцільна в екстремальних ситуаціях, коли ціль чітко визначена, і навряд чи придатна для виконання складних проєктів з великою тривалістю і значною кількістю учасників.

Теорія «X», «Y» і «Z» заснована на ставленні людини до праці.

Теорія «X» була розроблена Ф. Тейлором, а потім розвинута і доповнена Д. Мак-Грегором, який додав до неї теорію «Y». Теорія «Z» була запропонована пізніше, у 80-х роках ХХ ст. В. Оучі (модель поведінки і мотивації людини «X», «Y» і «Z» — різні моделі мотивації, орієнтовані на різний рівень потреб, відповідно до яких керівник повинен застосовувати різні стимули до праці).

Теорія «X» базується на таких передумовах:

- у мотивах людини переважають біологічні потреби;
- звичайна людина має успадковану нелюбов до роботи, тому працю необхідно нормувати, а кращим методом організації є конвеєрний;

— через небажання працювати більшість людей тільки шляхом примусу можуть здійснювати необхідні дії і затрачати зусилля, необхідні для досягнення цілей виробництва;

— середня людина надає перевагу тому, щоб нею керували, намагається не брати на себе відповідальності, має відносно низькі амбіції і прагне знаходитися в безпечній ситуації;

— якість роботи низька, тому необхідний суворий контроль з боку керівника.

Основним стимулом є застосування примусу, допоміжним — матеріальне заохочення. Відсталі люди є в будь-якому суспільстві, різниця полягає лише в їхній частці працездатного населення країни.

Теорія «*Y*» є антиподом теорії «*X*» і орієнтована на іншу групу людей. В основі теорії «*Y*» такі передумови:

- небажання працювати не є спадковою рисою, властивою людині. Людина може сприймати роботу як джерело задоволення або як покарання в залежності від умов праці. Основні стимули спонукання до праці в теорії «*Y*» знаходяться у такій послідовності: самоутвердження, моральне і матеріальне заохочення, примус.

Основні передумови в теорії «*Z*»:

— у мотивах людей поєднуються соціальні і біологічні потреби;

— люди воліють працювати в групі, використовуючи груповий метод прийняття рішення;

— переважає неформальний контроль результатів праці на основі чітких методів і критеріїв оцінки;

— на підприємстві повинна існувати постійна ротація кадрів з постійною самоосвітою;

— переважає повільна службова кар'єра з просуванням людей по досягненні певного віку;

— адміністрація піклується про працівника і забезпечує йому довгостроковий або довічний найм;

— людина — основа будь-якого колективу, і саме вона забезпечує успіх підприємства.

Теорія «*Z*» описує хорошого працівника, який надає перевагу роботі в групі і має стабільні цілі на тривалу перспективу. Ефективність даної теорії визначається питомою вагою таких людей у колективі.

Стимули спонукання до праці для працівників, описані в теорії «*Z*», ефективні в такій послідовності: матеріальне заохочення, моральне заохочення, самоутвердження, примус.

Таким чином, працівники, описані в теоріях «*X*», «*Y*» і «*Z*», утворюють різні групи людей і надають перевагу різним мотивам поведінки, і стимули спонукання до праці.

Характеризуючи мотивацію трудової діяльності, необхідно відзначити принципово важливі моменти:

1. Основні детермінанти трудової поведінки — потреби й інтереси, що можуть бути моральними і матеріальними.

2. Важливими елементами процесу трудової мотивації є цінності — уявлення суб'єкта, соціальної групи про головні і важливі цілі життя і роботи та ціннісні орієнтації, спрямованість, орієнтир у людській поведінці.

Сучасні теорії мотивації підрозділяються на дві категорії: змістовні і процесуальні:

а) змістовні ґрунтуються на тому, що існує внутрішнє спонукання, що змушує людину діяти;

б) у процесуальних теоріях мотивації поведінки особистості визначається не тільки потребами, але є також функцією його сприйняття і очікування, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків обраного ними типу поведінки.

Найбільш відомими теоріями цього типу є:

- теорія очікування;
- теорія підкріплення;
- теорія справедливості;
- модель Портера-Лоулера.

Просте рівняння дієвості має вигляд:

дієвість = f (здатність (уміння) \times мотивація).

Теорія очікування зосереджує увагу на тому, чому люди вибирають певну лінію поведінки, і пояснює такий вибір. Ця теорія асоціюється з роботами Віктора Врума.

Теорія виходить із припущення, що в багатьох випадках або ситуаціях люди свідомо оцінюють альтернативні лінії поведінки і обирають ту, котра, на їхню думку, приводить до необхідних для них результатів.

Теорія включає три головні перемінні:

Очікування («затрати праці» — «результат»);

Валентність («результат» — «винагорода»);

Інструментальність («виконання» — «результат»).

Очікування — це передбачуваний взаємозв'язок між діями і результатами, причому під дією розуміється свідомо поведінка, контрольована людиною, а під результатом — майбутні події, що можуть і не знаходитися під контролем людини, тобто їх поява має імовірнісний характер. Очікування варіює від 0 до 1.

Якщо в людини немає певного уявлення про можливість завершити дану роботу вчасно, то очікування близьке до 0, якщо вона впевнена, то дорівнює 1.

Валентність — надання людиною переваги конкретному результату. Кожен результат має якийсь імовірнісний рівень бажаності.

За будь-який досягнутий результат людина прагне одержати певну винагороду.

Інструментальність — передбачуваний взаємозв'язок між двома наслідками (між одержанням позитивного результату роботи і отриманням обіцяного).

Приклад. Керівник запропонував працівнику виконати складну і термінову роботу. Оскільки робота важка і на її виконання відведено мало часу, очікування з боку працівника може бути низьким (0,1). При цьому керівник натякнув, що завершення завдання може означати підвищення, в якому працівник дуже зацікавлений. У цьому випадку валентність може бути високою (1), тому що для працівника одержання цієї винагороди має дуже важливе значення.

Однак, як видно з прикладу, керівник не сказав, що підвищення є вже вирішеним питанням, а тільки натякнув, тому інструментальність буде не дуже високою (0,5).

Зусилля людини, докладене до виконання завдання, можна визначити таким чином:

прогнозований стимул до роботи = очікування \times валентність \times інструментальність $0,1 \cdot 1,0 \cdot 0,5 = 0,05$.

З огляду на те, що максимальний результат дорівнює 1, можна припустити виникнення проблеми мотивації у зв'язку з виконанням завдання.

Теорія очікування набуває особливої важливості для науковців, тому що в процесі їхньої діяльності зазвичай існує більше можливості вибору того чи іншого шляху вирішення поставленого завдання, ніж у працівників, характер роботи яких не має яскраво вираженого пошукового характеру.

Теорія підкріплення — базується на тому принципі, що можна змінити поведінку шляхом підкріплення її бажаних проявів та ігнорування небажаних.

Теорія справедливості полягає в тому, що люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до затрачених зусиль і потім порівнюють його з винагородою інших осіб, що виконують аналогічну роботу.

Модель Портера–Лоулера є комплексною процесуальною теорією мотивації, що включає елементи теорії очікування і теорії справедливості.

7.12. Досвід розвинутих країн в організації стимулювання праці

Основним напрямом удосконалення методів стимулювання праці в розвинутих країнах з ринковою економікою є удосконалення систем преміювання за поліпшення якості продукції та підвищення трудової дисципліни, а також залучення фірмою кваліфікованих кадрів, навчання і підвищення їх кваліфікації. Збільшення фондів на преміювання здійснюється фірмами за рахунок прибутку, але таким чином, що вигода від покращення виробничих показників, скорочення прогулів стає відчутною. Фахівці-менеджери при цьому підходять до вирішення проблем стимулювання праці таким чином: враховують ефект не від індивідуальних заходів, а колективного успіху, колективного преміювання. Ця тенденція пояснюється тим, що з розвитком науково-технічного прогресу виробництво вимагає синхронної злагодженості роботи усіх виробничих ланок технологічного комплексу. Порушення цього принципу викликає небажані диспропорції виробничого процесу.

Такий підхід привів до виникнення й удосконалення багатьох систем колективного стимулювання: «участь у результатах», «участь у прибутках» і т.д., але найбільш поширеною на сьогодні є «система Скенлона», що передбачає щомісячну виплату за зниження затрат на заробітну плату в розрахунок на одиницю продукції у порівнянні з нормальним рівнем. Найбільшого поширення ця система і її види одержали в США, Англії та країнах Заходу.

Діють також системи преміювання за колективні, раціоналізаторські пропозиції за рахунок економії від їх застосування.

Найбільш ефективною є система заохочення за участь у прибутках. Для цього встановлюються бонуси, що складають до 10 і більше відсотків основної ставки працівників. При цьому також встановлюється істотна знижка з прибуткового податку.

Значні зміни в зарубіжних країнах вносяться в системи освіти і виплат тарифної заробітної плати. Розмір тарифу також ставиться в залежність від результатів праці. Наприклад, якщо робітник систематично перевиконує норму, скажімо, на 5 %, його тарифна ставка підвищується також на 5 %, при недовиконанні норми на 5 % — знижується на величину недовиконання норми.

Застосовується також система оцінки заслуг, що стимулює інтенсифікацію праці. Вона використовується як при визначенні розмірів заохочення, так і при доборі кандидатів на звільнення

при скороченні виробничих програм. Для цього використовуються різні методи атестації працюючих за діловими якостями. У той же час в різних країнах, що застосовують системи стимулювання праці, є свої особливості. Але при всіх особливостях організації заробітної плати її рівень досить високий порівняно із заробітною платою в Україні.

У Швеції стимулюючі винагороди пов'язані з оподаткуванням. Преміальні відрахування від прибутку діляться на два види: виплачувані щорічно та один раз у п'ять років, що переводяться на банківський рахунок. В останньому випадку працюючі стають акціонерами компанії, а їхній доход обкладається податками. Компанії зацікавлені саме в такій формі стимулювання, тому що ці нагородження беруть участь в обороті капіталу.

За трудові досягнення робітника щомісяця виплачуються бонуси у вигляді компенсації за надмірний виробничий шум і шкідливі умови праці.

В Італії встановлені єдині галузеві тарифні сітки, за якими оплачується праця робітників та службовців. При цьому тарифікація робітників здійснюється з використанням нижчих розрядів, ніж у службовців. Заробіток в основному диференціюється на основі тарифних ставок, розрив між якими поступово знижується.

Надбавки, що компенсують підвищення вартості життя, постійно переглядаються. За стаж роботи також встановлюються надбавки.

Особливості оплати на підприємствах Японії обумовлені такими обставинами:

- а) недостатністю трудових ресурсів;
- б) швидким ростом і удосконаленням виробництва на основі використання наукових досягнень, а отже, зростання потреби у висококваліфікованих фахівцях і підвищенням рівня їх освіти;
- в) наявність довічного найму за контрактами, при якому соціально-економічні зобов'язання роботодавців і працівників закріплюються на тривалий час.

Звідси контрактна система передбачає юридично докладно встановлену заробітну плату й інші економічні параметри. Це обмежує зловживання владою.

Головним принципом організації оплати праці для японських підприємців є забезпечення стабільності кадрів, тому значні кошти вкладаються в освіту, кваліфікацію працюючих, стимулювання відданості фірмі. Зарплата кожного працівника пов'язана зі становищем, яке він займає на службових сходинках.

Структура заробітної плати:

- 6,5 % постійної частини заробітної плати гарантується фірмою;

- 35 % складають надбавки, доплати, преміальні.

Надбавки, у свою чергу, поділяються на:

- річні надбавки за професійну майстерність на основі періодично проведеної атестації;

- компенсації підвищення вартості життя. Їх величина коректується зі зміною індексу цін і залежить від професійної майстерності працюючих і особистого їх трудового внеску;

- рухливі надбавки (складають до 20 % усього заробітку). Це надбавки за понаднормову роботу, підвищення якості продукції, виконання особливо важливих завдань.

Таким чином, структура заробітної плати на японських фірмах має такий вигляд:

1. Місячна заробітна плата:

1.1. Оплата понаднормового часу;

1.2. Тарифний заробіток;

1.2.1. Тарифна ставка;

1.2.2. Тарифні надбавки.

2. Піврічні бонуси.

3. Вихідні допомога.

Диференціація заробітної плати в Японії має складний характер, що визначається системою довічного найму. Вона будується з урахуванням характеру відтворювального споживання японського працівника протягом життя:

- місячна зарплата на поточне споживання;

- річні надбавки і бонуси — на придбання товарів тривалого користування і на особисті заощадження;

- вихідні допомоги — забезпечують працівникам нормальне життя в старості.

Таким чином, організація заробітної плати на японських фірмах визначається системою соціально-трудова відносин, побудована на принципах диференціації умов праці і життя працівників, глибиною використання їх трудового і творчого потенціалу. Отже, основними показниками, від яких залежить диференціація заробітку, є:

- стать;
- вік;
- рівень освіти;
- стаж роботи;
- рівень кваліфікації (тарифні розряди);

- результативність праці, встановлювана по балах, присуджуваним на підставі оцінок, отриманим за результатами атестації або конкурсів.

Прикладом диференціації заробітної плати за цими показниками можуть служити такі схеми:

1. За віком і освітою.

Зміна рівня зарплати в чоловіків в залежності віку — від 22 до 55 років та неповної середньої освіти на вищу діапазон (коефіцієнт розходжень):

	Місячна зарплата	Бонуси
Випускники неповних середніх шкіл	2,13	11,72
Працівники, що мають вищу освіту	3,90	13,59
При цьому розходження в рівні заробітної плати, встановлюваної за місячною ставкою і бонусами, склали, раз:		
У працівників з неповною середньою освітою у віці:		
22 роки	0,9	
55 років	5,0	
У працівників з вищою освітою у віці:		
22 роки	1,6	
55 років	5,67	
2. При зміні стажу робота від одного до 12 років і в залежності від віку працівника (у межах від 18 до 29 років — фрагмент) діапазон розходжень у рівні заробітної плати склав, раз:		
за віком	1,42	
за віком і стажем	1,53	

3. У залежності від тарифних ставок, що зростають у міру зростання тарифних розрядів від 1 до 9, і рівня результативності (від одного до 15 балів) зростання зарплати складає 13,25 раза.

Слід мати на увазі також, що ця сітка є загальною для всіх категорій працівників (робітників та службовців), а також для управлінського персоналу (крім керівників вищої ланки) і служить для пом'якшення очевидних розходжень у статусі працівників. Але для кожної категорії працівників у межах цієї загаль-

ної сітки передбачається суворо визначене місце, а значить, і перелік присвоєваних розрядів: для робітників — I—V розряди, для ІТП і службовців — III—IX, для управлінського персоналу — VII—IX розряди.

Особливості оплати праці в американських компаніях можна простежити на прикладі автомобільної компанії «Лінкольн», що виплачує своїм робітникам та службовцям як заробітну плату за виконану конкретну роботу, так і додаткову річну винагороду. Її величина залежить від кваліфікації і творчої активності працівників, а також від якості виконаної роботи. Розмір річної винагороди дорівнює в середньому 97 % заробітної плати за рік. У результаті в компанії практично відсутня плінність кадрів, а продуктивність праці в три рази вища, ніж на аналогічних підприємствах США.

Основу організації заробітної плати в США складає застосування гнучких систем оплати праці:

1. Участь у доходах, що встановлюються як різниця між результатом господарської діяльності і витратами. Відповідно до цієї системи підприємство виплачує винагороди навіть тоді, коли немає прибутку. Показником виплати винагороди є виконання виробничого завдання по продуктивності праці, якості робіт і культурі обслуговування. Працівники придбавають у фірми акції за ринковою ціною, які можуть бути продані, але не раніше, ніж через 2 роки і 3 місяці. Працівник зацікавлений в рості цін на акції в результаті поліпшення господарської діяльності.

2. Участь у прибутках. Наймані робітники одержують річну винагороду з прибутку готівкою або перерахуванням у пенсійний фонд. Це зацікавлює працівників у зростанні прибутку компанії. Участь у прибутках реалізується або у вигляді премій, або у формі акцій.

3. Одноразова винагорода виплачується замість надбавок готівкою за конкретно виконане завдання. При цій системі полегшені облік і контроль за виконанням завдань і затратами виробництва за рахунок стабілізації заробітної плати і щорічної винагороди.

4. Плата за кваліфікацію і знання. Доходи робітників та службовців зростають у залежності від кваліфікації, кількості і якості виконуваних завдань.

Одна із систем стимулювання підвищення кваліфікації працівників називається «саббатикапом»: працівникам зі стажем 20 років і більше надається додаткова (до року) оплачувана відпустка на відновлення знань і підвищення кваліфікації.

7.13. Державне і ринкове регулювання заробітної плати

Державна політика в сфері регулювання оплати праці і формування доходів ґрунтується на таких положеннях:

— встановлення гарантованої мінімальної заробітної плати і мінімального прожиткового мінімуму. Ці нормативи ґрунтуються на багатьох принципах, насамперед факторах зміни реальної зарплати (зміна цін на продукти харчування і предмети побуту та ін.);

— оподаткування заробітної плати та інших доходів;

— індексація доходів від їх падіння при рості цін;

— пряме регулювання заробітної плати в державному секторі в тому випадку, якщо підприємства не перебувають на повній господарській самостійності й окупності.

На підставі Указів Президента України урядом розробляється прожитковий мінімум, затверджуваний і змінюваний Верховною Радою України.

Кабінет Міністрів затвердив методика диференціації прожиткового мінімуму по регіонах.

Мінімальний споживчий бюджет встановлюється виходячи з набору споживчих товарів і послуг, що задовольняють основні матеріальні і духовні потреби населення. Мінімальний споживчий бюджет використовується при формуванні перспективної соціально-економічної політики; у період подолання кризового стану економіки визначає бюджет прожиткового мінімуму, диференційованого за основними соціальними групами, який характеризує мінімально допустимі межі споживання найважливіших матеріальних благ і послуг. Держава проводить поетапне підвищення мінімальних розмірів оплати. Цей вид бюджету має бути короткостроковим і забезпечувати рівень життя на грані нормальної працездатності працюючих.

Більш повний набір (у вартісній і натуральній формах) матеріальних і духовних благ відображає інший показник — мінімальний споживчий бюджет — баланс доходів і витрат, що дозволяє найбільш обґрунтовано визначати вартість життя груп населення з мінімальними доходами. Саме цей показник повинен бути соціальним нормативом, стандартом, що включає науково обґрунтовані норми і нормативи по продуктах харчування, найважливіших непродовольчих товарах і послугах.

Регулювання заробітної плати в приватному секторі здійснюється ринковими методами на основі соціального партнерства

(тарифні угоди і колективні договори). У цьому випадку встановлюються державою відповідні законодавчі акти і нормативні документи, механізм регулювання заробітної плати на підприємствах з різними формами власності.

Механізм ринкового регулювання заробітної плати включає такі основні елементи:

1. Багаторівневу колективно-договірну систему встановлення умов оплати праці.

2. Систему мінімальних гарантій заробітної плати і захист від інфляційних явищ.

3. Оподаткування індивідуальних доходів, а також у складі витрат роботодавця на роботу силу.

4. Систему інформації про рівень і динаміку зарплати та витрат роботодавця.

5. Диференціацію заробітної плати в залежності від результатів праці на підприємстві.

Система колективно-договірного регулювання оплати праці будується на основі прямих переговорів на різних рівнях між роботодавцями і профспілками. Вона враховує зміни в економіці: попит-пропозицію на робочу силу, вплив держави на ринок праці і ринок товарів та послуг, зміну рівня ефективності виробництва, зміну економічних і соціальних інтересів різних груп та ін.

Таблиця 7.13

ТАРИФНІ КОЕФІЦІЄНТИ ПРИ РІЗНИХ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДАХ ДО ЇХ НАРОСТАННЯ

Тип тарифних коефіцієнтів	Кваліфікаційні розряди							
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й	8-й
Рівномірний міжрозрядна різниця, %	1,00	1,16 16	1,35 16	1,57 16	1,82 16	2,10 16	2,45 16	2,85 16
Прогресивний міжрозрядна різниця, %	1,00	1,13 13	1,29 14	1,48 15	1,72 16	2,01 17	2,38 18	2,85 20
Регресивний міжрозрядна різниця, %	1,00	1,20 20	1,42 18	1,67 17	1,92 16	2,2 15	2,5 14	2,85 13
Змішаний міжрозрядна різниця, %	1,00	1,16 16	1,35 16	1,62 20	2,00 23	2,29 15	2,61 14	2,85 9

Редукція праці здійснюється за допомогою коефіцієнтів, що показують, скільки одиниць праці приймається за еталон, міс-

тяться в праці, включеній в ту чи іншу групи. Найбільш поширеними видами редуції праці є тарифні коефіцієнти для оцінки складності роботи (кваліфікації), відсотки збільшення оплати від нормальних умов праці. Коефіцієнти редуції по складності роботи (по тарифних коефіцієнтах) можуть наростати рівномірно, прогресивно або змішано (приклад у табл. 7.13).



Контрольні запитання

1. Назвіть основні види доходів працівників в умовах переходу до ринкових відносин. Про що свідчить сформована структура доходів?
2. На чому будується система зацікавленості працівників? Спробуйте пояснити формування мотивації праці.
3. Які функції виконує заробітна плата працівників в умовах ринкової економіки? Назвіть функції, які на сучасному етапі недооцінюються.
4. Перелічіть основні принципи організації оплати праці, поясніть їхній взаємозв'язок. Що розуміється під організацією заробітної плати?
5. Назвіть організаційні основи оплати праці на підприємстві.
6. У чому полягає зміст і послідовність роботи з організації заробітної плати на підприємстві?
7. Без якого основного елемента неможливо в сучасних умовах організувати заробітну плату і чому?
8. Що таке тарифна система заробітної плати? Назвіть основні елементи тарифної системи.
9. Назвіть основні особливості Єдиної тарифної сітки для працівників бюджетної сфери.
10. Подумайте: як розрахувати середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд; з якою метою виконуються дані розрахунки.
11. Який порядок розробки тарифної сітки на підприємстві? Назвіть помилки, що найбільш часто зустрічаються при розрахунку заводських тарифних сіток.
12. Дайте характеристику порядку проведення тарифікації робіт і робітників на підприємстві.
13. Які ви знаєте показники оцінки діяльності працівника при встановленні розряду оплати праці? Чи потрібні додаткові вимоги до керівників?

14. Назвіть застосовувані форми оплати праці. Перелічіть їх ронваги і недоліки.
15. Які види визначення відрядної розцінки ви знаєте? Чому вони застосовуються?
16. Перелічіть основні системи почасової оплати праці. Як визначити заробітну плату за однією із систем?
17. Розкажіть про найбільш прогресивну систему відрядної оплати праці.
18. Чому особливий інтерес для багатьох підприємств представляє колективна форма оплати праці?
19. Поясніть, як визначається загальний заробіток колективу (бригади) у цілому і кожного її члена зокрема.

8 ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, ЇЇ ПЛАНУВАННЯ

8.1. Зміст і критерії оцінки ефективності праці

Під ефективністю праці звичайно розуміють її результативність, успішність або співвідношення отриманого виробничого результату і сукупності екстенсивних та інтенсивних затрат живої і уречевленої праці. В економічній літературі часто поняття ефективності праці ототожнюється з поняттям її продуктивності. Останнє, як відомо, оцінюється шляхом співвідношення виробничих результатів і витрат робочого часу, без обліку напруженості праці.

Якщо розглядати працю з позиції її суспільної, соціально-економічної характеристики, то її ефективність і результати можуть бути виражені соціально-економічними критеріями, що відображають виробничі відносини у суспільстві. Ефективність же конкретної, живої праці, її витрати у виробництві можуть бути виражені критеріями, за якими оцінюється виробничий результат на окремому робочому місці.

Для оцінки результативності суспільної праці, тобто її ефективності, насамперед необхідно враховувати сукупну живу й уречелену працю в масштабі підприємства, регіону або суспільства. У зарубіжній економічній літературі і практиці співвідношення результатів суспільного виробництва і сукупних витрат праці (живої та уречевленої) називають інтегральною продуктивністю, а ріст обсягу виробництва за рахунок збільшення виробничих ресурсів — ефектом масштабу. Вважають, що цей показник виражає ефективне використання, крім ресурсів праці, також капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації та інших видів народногосподарських затрат.

Затрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Відомо, що економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи:

- 1) трудовий потенціал (людський капітал);
- 2) компоненти природних ресурсів (земля, сировина);

3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал). Відповідно окремо визначається ефективність використання трудового потенціалу, природних ресурсів або капіталу.

В іноземних фірмах до виробничих результатів відносять обсяг продажів. Вимір ефективності сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за такими показниками, як валовий національний продукт, що є ринковою вартістю всіх товарів і послуг, вироблених підприємствами.

Визначення показників є першим етапом в оцінці ефективності праці. Завершальна оцінка здійснюється на основі критерію (мірила оцінки). Якщо показники характеризують рівень і динаміку ефективності роботи, то критерій показує, наскільки досягнутий рівень ефективності відповідає потребам суспільства. Важливо визначити ступінь цієї відповідності. Задоволення суспільних потреб обмежено наявністю виробничих ресурсів, тому проблема підвищення ефективності праці полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці або задоволенні потреб людей при обмежених виробничих ресурсах.

Звичайно, слід враховувати, що при оцінці ефективності суспільної праці в грошовому вираженні зі складу ресурсів має бути вилучена земля як цінність, створена не працею, а природою.

У вітчизняній економічній літературі рекомендуються методи оцінки ефективності суспільної праці за показниками національного доходу або валового продукту і чисельності працівників, зайнятих суспільною працею. Звідси ефективність суспільної праці (E_n) може дорівнювати:

$$E_n = \frac{ND}{Ч} = \frac{P_T \cdot Ч_{м.п.}}{Ч} = P_T \alpha, \quad (8.1)$$

де ND — національний дохід, тис. грн;

$Ч$ — чисельність працівників, зайнята суспільною працею, чол.;

P_T — продуктивність суспільної праці, обчислена по чистій продукції, тис. грн/чол.;

$Ч_{м.п.}$ — чисельність працівників матеріального виробництва, чол.;

α — питома вага працівників матеріального виробництва в загальній чисельності працівників, зайнятих суспільною працею.

Однак необхідно вказати на той недолік цієї формули, що вона враховує тільки екстенсивну величину праці, тобто, власне кажучи, визначає не ефективність, а продуктивність суспільної

праці. Тут не враховуються витрати уречевленої праці і стосовно живої праці не враховується її інтенсивність. Таким способом ефективність суспільної праці оцінити неможливо. Тому для кількісної оцінки ефективності праці в масштабі суспільства може бути використаний інший методичний підхід.

Так, якщо сукупні валові витрати суспільної праці виражаються сумою уречевленої і живої праці ($C + V$), а виробничий результат через внутрішній валовий продукт суспільства ($C + V + m$), то ефективність такої праці ($E_{\text{уп}}$) дорівнює:

$$E_{\text{уп}} = \frac{C + V + m}{C + V} = \bar{m}. \quad (8.2)$$

Звідси, якщо чисельник формули виражається величиною затрат сукупної суспільної праці і валового прибутку, а знаменник — величиною цих затрат, то ефективність суспільної праці виражається масою прибутку в ринковому виробництві і є соціально-економічним результатом праці, суспільний характер якої виражається соціальною спрямованістю її розподілу, привласнення і використання. Іншими словами, ефективність виражається не тільки масою прибутку, а отже, рентабельністю суспільної праці у виробничій і інтелектуальній сфері, але й тим, у чиїх інтересах створюється прибуток та як він розподіляється, привласнюється і використовується. І ця остання обставина визначає соціально-економічну спрямованість методології кількісної оцінки ефективності суспільної праці, перетворює її в економічну категорію.

Отже, зрозуміло, що підвищення прибутковості виробництва і рівня життя, економічне зростання стають головною метою держави із соціальною орієнтацією економіки.

Інша справа, якщо ми розглядаємо ефективність конкретної праці. Під ефективністю конкретної праці в масштабі підприємств і галузей промисловості слід розуміти співвідношення результатів виробничого і соціально-економічного характеру та затрат праці, вимірюваними робочим часом при суспільно визначеній (нормальній) напруженості праці і її умовах.

На ефективність праці впливають виробничі та соціальні фактори: рівень і тривалість високої працездатності, якість і привабливість праці, умови відтворення робочої сили, соціально-економічні розходження між містом і селом та ін. Поняття «ефективність праці» відноситься не тільки до матеріального виробництва, але й до інших сфер трудової діяльності людей, у той час як продуктивність праці лише до сфери матеріального виробниц-

тва. Звідси продуктивність праці є поняттям більш вузьким, ніж ефективність праці. Однак продуктивність праці пов'язана з її ефективністю і певною мірою відображає її.

Необхідно відрізнити ефективність конкретної праці від ефективності праці суспільно необхідної.

Ефективність суспільно необхідної праці має розглядатися як економічна категорія суспільства у поєднанні з такими категоріями, як продуктивність суспільно визначеної праці, її організація, міра.

У практиці підприємств застосовується термін «економічна ефективність праці», що не слід змішувати з поняттям «ефективність праці». Економічна ефективність праці може виражатися також сумою зниження матеріальних затрат на одиницю продукції, отриманої в результаті удосконалення організації праці, технології виробництва й обслуговування техніки. Економічна ефективність праці визначається не тільки шляхом зіставлення результатів праці з витратами робочого часу, а й витратами праці у вартісному вираженні.

Рівень напруженості праці регламентується і регулюється на основі застосування методології її нормування, шляхом забезпечення рівнонапруженості норм. У рівнонапружених нормах відбиваються також соціальні результати ефективності праці, працездатність, тривалість стійкої працездатності, умови праці і т.д.

Слід враховувати, що норма праці на підприємстві є конкретним вираженням міри праці в конкретних виробничих умовах. Її величина може бути визначена з урахуванням сукупного впливу на виробничі результати тривалості, напруженості і продуктивності конкретної праці. Збільшення обсягів виробництва у певному масштабі часу (день, місяць, рік), супроводжуване зростанням маси затрат праці¹, виражає зміну екстенсивних, інтенсивних величин праці та її продуктивності.

Таким чином, технологічний зміст підвищення продуктивності конкретної праці полягає в зниженні затрат праці на виробництво продукції. Будь-які заходи, спрямовані на економію такої праці, слід відносити до умов підвищення її продуктивності, крім соціальних умов, що впливають на інтенсивність праці. При цьому слід мати на увазі, що робочий час, який виражає тривалість функціонування робочої сили та процесу праці, ще не є затратами праці, що визначаються затратами людської енергії на виробництво споживчих вартостей.

¹ Під масою затрат праці в даному випадку розуміються витрати робочого часу при визначеній інтенсивності праці.

Отже, маса праці « m » дорівнюватиме добутку тривалості праці (t) на її інтенсивність (q):

$$m = tq. \quad (8.3)$$

Підвищення продуктивності індивідуальної праці при незмінній тривалості роботи й інтенсивності праці залежатиме від рівня продуктивності праці (P). Звідси маса споживчих вартостей (Q) залежатиме від стану трьох факторів праці: тривалості, рівня інтенсивності та продуктивності і виражатиметься рівністю:

$$Q = tqP \quad (8.4)$$

або

$$Q = mP \quad (8.5)$$

$$\text{Звідси: } P = \frac{Q}{tq} \quad (8.6)$$

Важливим показником, що виражає рівень продуктивності конкретної праці, є трудомісткість продукції. Звичайно трудомісткість продукції вимірюється затратами робочого часу на одиницю виробітку. Інтенсивність праці при цьому не враховують. Насправді ж зниження трудомісткості продукції лише тоді буде пропорційним зменшенню затрат робочого часу на випуск продукції, коли інтенсивність праці буде незмінною. Як наслідок, виникає важливе завдання: досягти суспільно нормальної інтенсивності праці і знайти методи її виміру.

Для конкретної праці при незмінних значеннях t і q ($t = 1$, $q = 1$) збільшення обсягів виробництва визначатиметься відповідним ростом рівня продуктивності праці. Таким чином:

$$Q = 1 \cdot 1 \cdot P \quad (8.7)$$

$$\text{Звідси } P = Q.$$

Ці формули практично застосовувані, тому що їх значення можуть бути виражені кількісно. Якщо, наприклад, виробіток виражений в m^3 , то інші значення формул можуть мати такі розмірності: P — $m^3/кдж$; q — $кдж/год.$; t — $год.$

На окремому робочому місці зміна рівня ефективності живої праці можна оцінити за відповідним коефіцієнтом ($K_{ен}$), що розраховується за формулою:

$$K_{ен} = \frac{t_n I_{нн} K_{кт}}{t_\phi} 100, \quad (8.8)$$

де t_n — норматив трудомісткості одиниці продукції, людино-год./шт.;

Напруженість норм праці і методи її розрахунку розглянуті в розділі про нормування праці, де рекомендується напруженість норм визначати відношенням їх рівня до рівня галузевих норм, коефіцієнт якості праці — відношенням показників якості випущеної продукції до стандартизованих показників.

$I_{\text{нн}}$ — індекс напруженості діючих норм праці;

$K_{\text{яп}}$ — коефіцієнт якості праці;

$t_{\text{ф}}$ — фактична трудомісткість одиниці продукції, людино-год./шт.

Приклад розрахунку:

1 варіант: $t_{\text{н}} = 0,5$ людино-год./шт.; $I_{\text{нн}} = 0,98$; $K_{\text{яп}} = 1,0$; $t_{\text{ф}} = 0,62$ людино год./шт.

$$K_{\text{еп}} = \frac{0,5 \cdot 0,98 \cdot 1,0}{0,62} 100 = 79 \%$$

Тут основним фактором зниження ефективності праці стало підвищення трудомісткості продукції і зниження напруженості діючих норм праці.

2 варіант: $t_{\text{н}} = 0,5$ людино-год./шт.; $I_{\text{нн}} = 1,0$; $K_{\text{яп}} = 1,0$; $t_{\text{ф}} = 0,45$ людино — год./шт.

$$K_{\text{еп}} = \frac{0,5 \cdot 1,0 \cdot 1,0}{0,45} 100 = 111,1 \%$$

У першому випадку основним фактором підвищення ефективності праці стало зниження трудомісткості продукції. В другому випадку в порівнянні з першим ефективність праці підвищилася на 40 % ($\frac{111,1}{79} 100$).

8.2. Продуктивність праці і методи її виміру

Як зазначалося вище, у зарубіжній практиці використовується показник продуктивності загальний, який характеризується співвідношенням обсягу продукції та відповідних затрат праці, матеріалів, устаткування, енергії, а також сумарних затрат ресурсів. Оскільки мова йде про співвідношення між обсягом продукції і затратами ресурсів різних видів, доцільно використовувати термін «продуктивність ресурсів» (праці, землі та ін.).

У загальному вигляді вона визначається за формулою:

$$P = Q/I, \quad (8.9)$$

де P — продуктивність;

Q — обсяг продукції (послуг) за певний період часу в натуральному, вартісному або іншому вимірах;

I — витрати ресурсів, що відповідають даному обсягу продукції.

Наприклад, для визначення продуктивності за видами ресурсів використовуються формули типу:

$$P_t = Q/T, \quad (8.10)$$

$$P_k = Q/K, \quad (8.11)$$

де P_t — продуктивність праці;

P_k — продуктивність капіталу;

T — затрати робочого часу;

K — затрати капіталу (обсяг інвестицій).

Отже, поряд із продуктивністю праці можна говорити про продуктивність матеріалів, енергії, запасів обладнання і т.д., а також загальної продуктивності, що характеризує ефективність використання всіх залучених до виробництва ресурсів. Звідси, підвищення продуктивності праці на підприємстві виражається в:

- зниженні трудомісткості;
- зниженні затрат зарплати на 1 грн продукції;
- зниженні частки витрат на зарплату в собівартості продукції;
- підвищенні якості продукції;
- зниженні часу виробництва і обсягу;
- збільшенні маси і норми прибутку.

Принциповим питанням є вибір вимірника обсягу продукції, що випускається. Відомі такі з них:

1. Натуральні.
2. Умовно натуральні (середньозважені за трудомісткістю).
3. Трудові (через показник трудомісткості продукції).
4. Вартісні. Вони порівнюються відповідно до різних видів продукції, робіт, послуг. Вони дозволяють зіставляти продуктивність праці на різних рівнях управління (від робітника до народного господарства).

Щоб виключити вплив ціноутворюючих факторів на мікрорівні використовуються порівнянні (базові) ціни, середньозважені ціни певного періоду.

На мікрорівні використовується показник дефлятора ВВП (загальний індекс зміни цін).

Звичайно розрахунок валового випуску включає вартість товарної (готової до реалізації продукції за цінами реалізації за мінусом непрямих податків ПДВ, акцизів, митних зборів та ін.), усього виробленого для власних потреб і капітального будівництва, а також продукції і напівфабрикатів на складах по собівартості продукції.

Товарна продукція (у зарубіжній практиці — валова кінцева продукція) — це вартість готової продукції до реалізації в цінах реалізації.

Реалізована продукція — відрізняється від товарної на суму підготовленої до реалізації, але не реалізованої продукції.

Чиста продукція:

а) у вітчизняному трактуванні — товарна продукція за винятком матеріальних витрат і амортизації (включає зарплату з відрахуваннями і прибуток).

б) у зарубіжному трактуванні — валовий випуск за винятком вартості витрат усіх факторів виробництва, крім праці.

Умовно-чиста продукція:

а) у вітчизняному трактуванні включає заробітну плату з відрахуваннями, прибуток, амортизацію;

б) у закордонному трактуванні — обсяг продажів за винятком витрат на сировину і матеріали; товарних запасів, відсотків за кредит і виплат банком, виплат стороннім організаціям.

Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу або на одного працюючого. Обсяг продукції і затрати праці можуть бути виражені в абсолютних і відносних показниках. Рентабельність характеризується співвідношенням прибутку від даного виду діяльності і відповідних затрат праці, матеріалів та інших ресурсів. Якщо в розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції, то ми маємо показники, що називаються продуктивністю, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються рентабельністю (прибутковістю).

В умовах ринкової економіки розглянутий показник доцільно визначати як рентабельність затрат на оплату праці, або як рентабельність сумарних затрат на персонал:

$$r_i = D_i - Z_i/Z, \quad (8.12)$$

де r_i — рентабельність праці i -го виду;

D_i — додана вартість від діяльності персоналу по i -ї групі;

Z_i — витрати на персонал i -ої групи.

Для економіки країни величина D_i відповідає частці національного доходу, отриманого в результаті діяльності i -го виду (зокрема, це може бути внесок i -ої галузі в національний дохід).

В економічній теорії і практиці відомо два поняття продуктивності праці: продуктивність суспільної та індивідуальної праці.

Продуктивність суспільної праці виражає рівень затрат робочого часу у виробництві за середньою кваліфікацією, інтенсивністю. При визначенні продуктивності суспільної праці враховуються затрати уречевленої і живої праці, тоді як при оцінці індивідуальної праці — тільки праці живої. І дійсно, якщо заміна ручного відбою вугілля добувними комбайнами збільшила витоку одним забійником, скажімо, у 300 разів, підвищивши продуктивність індивідуальної праці одного робітника у забої в 300 разів, то продуктивність суспільної праці зросла від цього значно менше.

При оцінці рівня затрат суспільної (живої й уречевленої) праці варто враховувати також працю машинобудівників, що створили добувний комбайн, працю металургів, що виплавили метал, працю добувачів залізної руди, енергетиків та ін.

Економічний закон підвищення продуктивності суспільної праці, за визначенням К. Маркса, виражається в наступному: «Підвищення продуктивності праці полягає в тому, що частка живої праці зменшиться, а частка минулої праці збільшиться, але збільшиться так, що загальна сума праці, що міститься в товарі, зменшується; отже, кількість живої праці зменшується більше, ніж збільшується кількість минулої праці».

Звідси, індекс продуктивності суспільної праці в масштабі держави ($I_{пт.о}$) визначається за формулою:

$$I_{пт.о} = \frac{I_{ввп}}{I_{п.м.в}}, \quad (8.13)$$

де $I_{ввп}$ — індекс росту внутрішнього валового продукту;

$I_{п.м.в.}$ — індекс зміни чисельності працівників матеріального виробництва. П. Шлендер і Ю. Кокін у своїй книзі наводять схему класифікації приватних показників продуктивності (ресурсовіддачі і ресурсоемності), у якій відображені: способи зміни випуску; види ресурсів, що враховуються, і спосіб їх виміру; мета виміру показників; рівень виміру показників (рис. 9.1).

Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносини» вивчає продуктивність суспільної праці в масштабі суспільства, а

також індивідуальної праці в конкретному виробництві, що є показником ефективності використання робочого часу.

Отже, продуктивність праці — показник ефективності, результативності робочого часу, що характеризується співвідношенням обсягу продукції робіт або послуг, з одного боку, і кількістю робочого часу, витраченого на виробництво цього обсягу — з іншого. У залежності від співвідношення цих величин розрізняють два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток ($V_{\text{вогр}}$) — визначається кількістю продукції (робіт послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу і розраховується за формулою:

$$V_{\text{вогр}} = Q/T, \quad (8.14)$$

де Q — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

T — витрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

На підприємстві виробіток може вимірюватися різними способами в залежності від одиниць виміру обсягу продукції і затрат праці, а саме натуральними показниками (у штуках, тоннах, метрах і т.д.), якщо асортимент продукції одноманітний. Натуральні показники точні і наочні, проте ними неможливо оцінити різно-рідну продукцію. Якщо підприємство випускає кілька видів схожої продукції, обсяг випуску можна виразити в умовно-натуральних показниках, що приводять різну продукцію до одного виміру (наприклад, різні види палива перераховуються в умовне паливо з теплотворною здатністю 7000 ккал/кг). Проте застосування цих показників теж дуже обмежене.

У ринковій економіці домінуючу роль відіграють показники виробітку, у яких обсяг продукції вимірюється у вартісному вираженні. Ці показники найбільш універсальні, вони дозволяють порівнювати продуктивність праці при виробництві різноманітного асортименту продукції.

Продуктивність індивідуальної праці розраховується трьома основними способами: натуральним, вартісним і трудовим.

Натуральний метод виміру продуктивності праці ($\Pi_{\text{пр}}$) показує рівень виробітку (Q) за одиницю робочого часу (t):

$$\Pi_{\text{пр}} = \frac{Q}{t}, \quad (8.15)$$

де Q — обсяг випущеної продукції в натуральних показниках;

t — сумарні витрати робочого часу за аналізований період (годину, зміну, місяць, рік).

Приклад розрахунку: виробіток одного робітника складає:
 $Q = 40$ шт.; $t = 8,0$ людино-год.:

$$P_{\text{пр}} = \frac{40}{8} = 5 \text{ шт./год.}$$

Для оцінки продуктивності праці в масштабі підприємства, що випускає багатонаменклатурну продукцію, до уваги береться випуск товарної і реалізованої продукції за певний відрізок часу (у грошовій оцінці) ($Q_{\text{тов}}$), а також середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу ($Ч_{\text{ппп}}$):

$$P_{\text{пр}} = \frac{Q_{\text{тов}}}{Ч_{\text{ппп}}}. \quad (8.16)$$

Приклад розрахунку: підприємство за рік випустило 5600 шт. виробів «А» за ціною 250 грн./шт.; 7900 виробів «Б» за ціною 380 грн/шт.; і 79 000 шт. виробів «У» за ціною 10,2 грн/шт. Середньоспискова чисельність працівників ППП склала 264 чол.

$$P_{\text{пр}} = \frac{5600 \cdot 250 + 7900 \cdot 380 + 79\,000 \cdot 10,2}{264} = 19\,726 \text{ грн./людино-год.}$$

Деякі роки тому в промисловості проходив випробування метод для розрахунку продуктивності праці умовно-чистої, нормативно-чистої або чистої продукції. З метою уникнення повторного рахунку вартість продукції «очищували» від затрат минулої праці, ділили на середньоспискову чисельність ППП, одержували рівень продуктивності праці ціновим методом.

Для оцінки продуктивності праці трудовим методом використовується показник трудомісткості продукції ($t_{\text{шт}}$):

$$t_{\text{шт}} = \frac{T_{\text{р}}}{Q_{\text{нат}}}, \quad (8.17)$$

де $T_{\text{р}}$ — робочий час, затрачений на випуск виробленої продукції, людино-год.;

$Q_{\text{нат}}$ — випуск продукції в натуральних показниках. Приклад розрахунку: $T_{\text{р}} = 240$ людино-год., $Q_{\text{нат}} = 100$ шт.

$$t_{\text{шт}} = \frac{240}{100} = 2,4 \text{ людино-год./шт.}$$

Між зміною виробітку ($\Delta P_{\text{пр}}$) і трудомісткістю продукції ($\Delta t_{\text{шт}}$) існує така залежність:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = \frac{\Delta t_{\text{шт.}}}{100 - \Delta t_{\text{шт.}}} 100; \quad (8.18)$$

$$\Delta t_{\text{шт.}} = \frac{\Delta\Pi_{\text{пр}}}{100 + \Delta\Pi_{\text{пр}}} 100. \quad (8.19)$$

Приклад розрахунку: $\Delta t_{\text{шт.}} = 6,0 \%$

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = \frac{6,0}{100 + 6,4} 100 = 6,4 \%;$$

$$\Delta t_{\text{шт.}} = \frac{6,4}{100 + 6,4} 100 = 6 \%.$$

У залежності від складу трудових затрат і їх ролі в процесі виробництва розрізняють наступні види трудомісткості продукції:

а) технологічна трудомісткість ($t_{\text{техн.}}$) — включає затрати праці основних (технологічних) робітників;

б) трудомісткість обслуговування виробництва ($T_{\text{обсл.}}$) — включає затрати праці робітників, зайнятих технічним і організаційним обслуговуванням виробництва;

в) трудомісткість управління виробництвом ($T_{\text{у}}$) — включає витрати праці керівників, фахівців, службовців, охорони.

Сума технологічної трудомісткості продукції і трудомісткості обслуговування виробництва визначає рівень виробничої трудомісткості ($T_{\text{пр}}$).

Повна трудомісткість продукції ($T_{\text{п}}$) визначається як сума всіх її видів:

$$T_{\text{п}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{обсл}} + T_{\text{у}}. \quad (8.20)$$

За характером і призначенням затрат праці розрізняється нормована, планова і фактична трудомісткість продукції:

— нормована трудомісткість встановлюється за діючими нормами праці і видами трудомісткості;

— планова складається із затрат праці з урахуванням зниження трудомісткості продукції в плановому періоді;

— фактична трудомісткість враховує фактичні затрати ППП на одиницю продукції. Вона встановлюється щомісячно з урахуванням обсягу робіт і відпрацьованого часу.

При випуску на підприємстві одного виду продукції затрати праці обслуговуючих робітників, як і затрати основних техно-

логічних робітників, безпосередньо відносяться на цей продукт. При випуску кількох видів продукції затрати праці по обслуговуванню розподіляються за асортиментом або пропорційно технологічній трудомісткості чи пропорційно наданим послугам.

Розрахунки по трудомісткості управління виробництвом проводяться аналогічно розрахункам по трудомісткості обслуговування виробництва.

Зміна продуктивності праці розраховується за коефіцієнтами (у відсотках):

а) фактичного рівня звітного періоду до рівня попереднього (базисного) періоду;

б) фактичного рівня звітного періоду до планованого рівня (виконання плану);

в) планового рівня звітного періоду до фактичного рівня базисного року і т.д.

Наприклад, зміна фактичного рівня продуктивності праці щодо рівня базисного періоду ($\Delta\Pi_{\text{пр}}^{\text{факт}}$) визначається за формулою:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}}^{\text{факт}} = \frac{100 \pm \Delta B_{\text{п.факт}}}{100 \pm \Delta R_{\text{факт}}} 100 - 100, \quad (8.21)$$

де $\Delta B_{\text{п.факт}}$ — зміна фактичного рівня випуску продукції, %;

$\Delta R_{\text{факт}}$ — зміна фактичної чисельності працюючих, %.

$$\Delta B_{\text{п}} = \frac{B_{\text{п.факт}}}{B_{\text{п.баз}}} 100 - 100, \quad (8.22)$$

де $B_{\text{п.факт}}$ — фактичний випуск продукції в звітному періоді (у прийнятих одиницях виміру);

$B_{\text{п.баз}}$ — те саме, у базисному періоді:

$$\Delta R_{\text{факт}} = \frac{R_{\text{факт}}}{R_{\text{баз}}} 100 - 100, \quad (8.23)$$

де $R_{\text{факт}}$ — середньоспискова фактична чисельність працюючих, чол.;

$R_{\text{баз}}$ — те саме, у базисному періоді, чол.

Приклад розрахунку: $B_{\text{п.факт}} = 6630$ тис. грн; $B_{\text{п.баз}} = 5600$ тис. грн; $R_{\text{факт}} = 885$ чол.; $R_{\text{баз}} = 900$ чол.

$$\Delta B_{\text{п.факт}} = \frac{6630}{5600} 100 - 100 = 18,39 \%;$$

$$\Delta R_{\text{факт}} = \frac{885}{5600} 100 - 100 = -1,67 \%;$$

$$\Delta \Pi_{\text{пр}}^{\text{факт}} = \frac{100 + 18,39}{100 - 1,67} 100 - 100 = 20,4 \%.$$

8.3. Резерви і фактори підвищення продуктивності праці

Вивчення факторів і резервів підвищення продуктивності праці є важливим завданням економічної теорії і практики.

Факторами підвищення продуктивності праці є об'єктивні умови виробництва, що визначають її рівень. Вони відносно стабільні і не залежать від трудових зусиль працюючих. До них належать:

- природні умови (кліматичні умови, характер родовища і фізико-механічні властивості корисних копалин та ін.);
- географічне положення підприємства;
- виробнича потужність, структура, комбінація і масштаби виробництва;
- характер і глибина галузевого і міжгалузевого поділу та кооперації праці;
- умови праці;
- технологічне застосування наукових досягнень у виробництві.

Всі зазначені вище фактори є об'єктивними умовами виробництва.

Розрізняють також суб'єктивні фактори виробництва. На продуктивність праці впливають відхилення від середнього сформованого рівня цих факторів. До них належать:

- освітній і культурний рівень працюючих;
- досвід і професійні навички;
- рівень спецпідготовки і кваліфікації.

Існують також інші схеми класифікації факторів. Наприклад за внутрішнім змістом фактори підрозділяються на три групи:

1. Матеріально-технічні, пов'язані з рівнем розвитку техніки і технології виробництва;
2. Організаційні, обумовлені організацією виробництва, праці і управління;
3. Соціально-економічні, пов'язані з структурою виробництва, рівнем кваліфікації працівників та іншими умовами праці.

За сферою виникнення і дії фактори підвищення продуктивності праці поділяються на:

— внутрішньовиробничі — ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства або організації;

— міжвиробничі пов'язані з можливістю поліпшення кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва.

Перехід народного господарства України на ринкові умови виробництва обумовив можливість застосування схеми класифікації факторів, що впливають на продуктивність праці, пов'язаних з витратою поточних матеріальних затрат (продуктивність фондів, матеріальних затрат) і нематеріальних затрат та ін.

На відміну від факторів, резерви підвищення продуктивності праці являють собою можливості економії робочого часу у виробництві на основі трудових зусиль колективу підприємства. Підвищення продуктивності праці досягається або збільшенням виробництва продукції при тих же затратах робочого часу, або зниженням затрат робочого часу на одиницю продукції (трудомісткості). Резервоутворюючими джерелами росту продуктивності праці є, таким чином, реальні технічні, організаційні або економічні заходи, застосування наукових досягнень у практиці, передового виробничого досвіду, скорочення непродуктивних затрат робочого часу та ін.

Однак слід враховувати, що величина втрат і непродуктивних затрат робочого часу може бути визнана резервоутворюючою лише в тій мірі, в якій вона поліпшує нормований баланс робочого часу. Інакше чим більшими будуть цілодобові і внутрішньозмінні втрати робочого часу, тим більшою можна вважати величину резервів економії робочого часу.

Таким чином, мірою резервів стають кращі виробничі досягнення, а різниця між витратами часу при кращих досягненнях і часом за нормою складає величину резервів його економії. Величину резервів визначають заходи щодо усунення невмілих рухів і прийомів під час навчання робітників передовим прийомом.

Найбільш помітно на підвищенні продуктивності праці позначається економія змінного робочого часу.

Виявлення і використання резервів росту продуктивності праці, їхня економічна оцінка передують плануванню її рівня на підприємстві. У промисловості є три групи резервів росту продуктивності праці, використовуваних у плануванні:

а) резерви зниження трудомісткості продукції (резерви технічного процесу);

б) резерви поліпшення використання робочого часу, що полягають у збільшенні частки корисних затрат робочого часу протягом робочого дня, місяця, року;

в) резерви удосконалення структури кадрів.

Приклад розрахунку росту продуктивності праці за рахунок використання зазначених резервів:

— зниження трудомісткості продукції ($\Delta t_{\text{пр}}$) — 8 %;

— скорочення нормованих втрат робочого часу з ($T_{\text{нп}}^{\text{звіт } 3}$) = 6 % до ($T_{\text{нп}}^{\text{звіт}}$) = 4 %;

— збільшення частки основних робіт у загальній кількості працюючих з $Z_{\text{осн}}^{\text{баз}} = 51$ % до $Z_{\text{осн}}^{\text{звіт}} = 52$ %.

Значення ($\Delta\Pi_{\text{пр}}$) складає:

а) у результаті зниження трудомісткості:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}}^1 = \frac{100 \cdot 8}{100 - 8} = 8,7 \text{ \%};$$

б) у результаті зниження втрат робочого часу:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}}^2 = \frac{100 - 4}{100 - 8} 100 - 100 = 2,1 \text{ \%};$$

в) у результаті збільшення питомої ваги основних робітників:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}}^1 = \frac{100 \cdot 52}{51} - 100 = 2,0 \text{ \%};$$

$$\Sigma \Pi_{\text{пр}} = \left[\left(1 + \frac{\Delta\Pi_{\text{пр}}^1}{100} \right) \left(1 + \frac{\Delta\Pi_{\text{пр}}^1}{100} \right) \left(1 + \frac{\Delta\Pi_{\text{пр}}^1}{100} \right) \right] 100 - 100;$$

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = \left[\left(1 + \frac{8,7}{100} \right) \left(1 + \frac{2,1}{100} \right) \left(1 + \frac{2}{100} \right) \right] 100 - 100 = 13,2 \text{ \%}.$$

8.4. Планування продуктивності праці і чисельності працюючих

Планування продуктивності праці починається з аналізу й економічної оцінки його резервів.

Умовно-річна економія робочого часу визначається в нормагодинах з урахуванням планового перевиконання норм виробітку або робітників, що умовно вивільнюються.

Якщо за планом виконання норм дорівнює 110 %, а на рік у результаті заходів економія часу складе 234 300 людино/год., то в плані росту продуктивність праці має бути прийнята в розмірі 213 000 людино/год., $\left(\frac{234\ 300}{110}100\right)$

Якщо кількість годин, яка має бути відпрацьована в середньому одним робітником за рік, складає за планом 1890 годин, то економія в людино-годинах може бути виражена чисельністю робітників 113 чол. $\left(\frac{21\ 300}{1890}\right)$.

При плануванні росту продуктивності праці необхідно враховувати дію всіх факторів і резервів. План організаційно-технічних заходів має включати заходи і розрахунок економічної ефективності.

Приклад розрахунку: у звітному періоді обсяг товарної продукції $Q_{\text{тов.звіт}} = 3000$ тис. грн; чисельність працюючих $Ч_{\text{сп}} = 1000$ чол.; виробіток на одного працюючого $П_{\text{пр.звіт}} = 3000$ грн.

У плановому періоді $Q_{\text{тов.пл}} = 3600$ тис. грн; $Q_{\text{пл}} = 20\%$ $\left(\frac{3600}{3000}100 - 100\right)$.

При рівні виробітку в базисному періоді $П_{\text{пр.звіт}} = 3000$ грн/чол. чисельність працюючих у плановому році складе: $Ч_{\text{сп.пл}} = \frac{3\ 600\ 000}{3000} = 1200$ чол.

Щоб забезпечити приріст продукції за рахунок росту продуктивності праці варто впровадити заходи, що дозволяють скоротити чисельність робітників на 16,7 % $\left(\frac{20 \cdot 100}{100 + 20}\right)$.

Тоді чисельність робітників у плановому періоді складе $Ч_{\text{сп.пл}} = 1000$ чол. $\left(1200 - \frac{1200 \cdot 16,7}{100}\right)$.

Якщо ж організаційно-технічні заходи дадуть економію затрат, що складає 118 чоловіка, то ріст продуктивності праці в плановому періоді буде дорівнювати $\Delta П_{\text{пр.пл}} = \frac{118}{1200 - 118}100 = 10,09$, а чисельність працюючих складе 1082 чол. $(1200 - 118)$.

Значення планових показників по праці наведені в табл. 8.1.

Таблиця 8.1

ПЛАНОВІ ПОКАЗНИКИ ПО ПРАЦІ

Показники	Звітний рік	Плановий рік	План до звіту, %
Товарна продукція, млн грн	3	3,6	120,0
Чисельність робітників, чол.	1000	1082	108,2
Продуктивність праці одного працюючого, грн	3000	3327	110,9

Розглянемо методику планування продуктивності праці по окремих видах резервів її підвищення. Найбільш істотним є технічне переозброєння виробництва (введення більш продуктивних машин, автоматизація виробництва, удосконалення технології та ін.).

Приклад розрахунку:

- парк устаткування в базисному періоді — 310 шт.;
- те саме, що й у плановому періоді плюс на 30 шт. більше, і вони продуктивніші за діючі на 40 %;
- кількість обслуговуючих робітників у базисному періоді — 580 чол.;
- 60 одиниць устаткування буде модернізовано з підвищенням продуктивності на 20 %.

Все це приведе до скорочення чисельності робітників:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = \frac{(310 + 30)100}{30 \cdot 140 + 60 \cdot 120 + (310 - 60) 100} = 6,6 \%$$

або

$$\Delta\text{Ч}_p = \frac{580 \cdot 6,6}{100} = 38.$$

При збільшенні питомої ваги кооперованих поставок його вплив на ріст продуктивності праці ($\Delta\Pi_{\text{пр}}$) оцінюється за такою формулою:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = \frac{(100 - Y_0)}{100 - Y_1} 100 - 100, \quad (8.24)$$

де Y_0 — питома вага кооперованих поставок у базисному періоді, %;

Y_1 — те саме, у плановому періоді, %.

Приклад розрахунку: $Y_0 = 15 \%$; $Y_1 = 18 \%$.

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = \frac{100 - 15}{100 - 18} 100 - 100 = 3,7 \%$$

При плануванні важливо оцінювати приріст продукції за рахунок підвищення продуктивності праці:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = 100 - \frac{\Delta\text{Ч}_p}{\Delta Q_{\text{тов}}} 100, \quad (8.25)$$

де $\Delta\text{Ч}_p$ — приріст чисельності працюючих, %;

$\Delta Q_{\text{тов}}$ — приріст товарної продукції, %

Приклад розрахунку: $\Delta Q_{\text{тов}} = 20 \%$; $\Delta\text{Ч}_p = 4 \%$.

Приріст продукції за рахунок підвищення продуктивності праці:

$$Q_{\text{тов}} = 100 - \frac{4}{20} 100 = 80 \%$$

Розрахунок зведеного плану по підвищенню продуктивності праці здійснюється з урахуванням питомої ваги працюючої окремої дільниці в загальній чисельності працюючих на підприємстві, а також запланованого росту продуктивності праці на цій дільниці.

Приклад розрахунку $\Delta\Pi_{\text{пр}}$ на дільниці = 20 %; $\text{Ч}_{\text{р-заводу}} = 340$ чол.; $\text{Ч}_{\text{р,уч}} = 30$ чол.

$$\text{Ч}_{\text{р,уч}} = \frac{30}{340} = 0,088;$$

$$\Delta\Pi_{\text{пр.пр}} = 20 \frac{30}{340} = 1,76\%$$

або

$$\Delta\Pi_{\text{пр.пр}} = 20 \cdot 0,088 = 1,76 \%$$

Планування чисельності працівників на підприємстві має на меті визначення обґрунтованої потреби в кадрах для виконання виробничих завдань. Планова чисельність розраховується за категоріями і групами працюючих. Застосовувані методи розрахунку чисельності персоналу не мають галузевих особливостей, їх мають лише методи планування працюючих за категоріями.

При розрахунках використовуються такі показники, як існуючі норми праці, фактичний і планований рівень їх виконання, реальний фонд робочого часу одного працюючого, планований об-

сяг робіт за професіями і групами працюючих, штатні розклади або дані про розміщення робітників на місцях.

Для розрахунку планованої чисельності працюючих ($Ч_p$) застосовується формула, у якій використовується показник нормативної трудомісткості одиниці продукції i -го виду (t_{ni}), індекс планованого зниження трудомісткості продукції по i -му виду продукції, коефіцієнти річного зниження нормативної трудомісткості продукції, планований середній реальний річний фонд часу одного працюючого ($\Phi_{в,р}$), планований річний обсяг продукції i -го виду (Q_i), планований асортимент продукції (n). Тоді чисельність працюючих розраховується за формулою:

$$Ч_p = \frac{1}{\Phi_{в,р}} \sum_{i=1}^n t_{ni} Q_i I_{ci} \quad (8.26)$$

Плановану чисельність працівників ППП за функціональними групами $Ч_{р,i}$ можна розрахувати за формулою:

$$Ч_{р,i} = \sum_{i=1}^n \frac{t_{ni} Q_i}{\Phi_{в,р,i} I_{ci}}, \quad (8.27)$$

де t_{ni} — нормовані трудозатрати працівників ППП функціональної групи на i -й вид продукції;

$\Phi_{в,р,i}$ — планований реальний річний фонд часу одного працюючого i -ї функціональної групи;

I_{ci} — індекс планованого зниження трудових витрат i -ї функціональної групи працюючих на i -й вид продукції.

При цьому норматив затрат праці на випуск продукції має бути синтезований послідовно розрахунковим шляхом за такими стадіями: норми на трудові процеси, нормативи трудових витрат по функціональних групах працюючих, трудомісткість видів продукції, планова потреба галузі в трудових ресурсах.

На окремих ділянках виробництва чисельність працюючих ($Ч$) можна встановити за нормами виробітку. Якщо відомо загальний обсяг робіт (Q) у натуральних одиницях, норма виробітку за зміну (H_v), число робочих днів у році ($D_{рік}$) і коефіцієнт виконання норми виробітку ($K_{вн}$), то чисельність працюючих на окремих ділянках визначається за формулою:

$$Ч = \frac{Q}{H_v K_{вн} D_{рік}}. \quad (8.28)$$

Чисельність основних робітників на апаратурних процесах визначається за нормативами чисельності:

$$\mathcal{C} = \frac{MC}{N_{\text{чисел}} K}, \quad (8.29)$$

де M — кількість агрегатів;

C — кількість змін;

$N_{\text{чисел}}$ — норматив чисельності робітників на один верстат;

K — коефіцієнт співвідношення облікової і явочної кількості робітників, обумовлений співвідношенням кількості днів роботи підприємства в році до кількості днів роботи одного середньоспискового робітника.

При багатOVERстатному обслуговуванні чисельність робітників визначається за нормами обслуговування ($N_{\text{обс}}$):

$$\mathcal{C} = \frac{MC}{N_{\text{обс}} K}. \quad (8.30)$$

Потреба в управлінському персоналі ($\mathcal{C}_{\text{заг}}$) розраховується за формулою:

$$\mathcal{C}_{\text{заг}} = \mathcal{C}_{\text{поч}} + \mathcal{C}_{\text{дод}}, \quad (8.31)$$

де $\mathcal{C}_{\text{поч}}$ — чисельність управлінського складу на початок планованого періоду, чол.;

$\mathcal{C}_{\text{дод}}$ — додаткова потреба в управлінському складі, чол.;

Розрахунок додаткової потреби в управлінському персоналі включає три основних елементи:

— науково обґрунтоване визначення приросту посад, що заміщуються фахівцями у зв'язку з розширенням виробництва;

— часткову заміну практиків, що займають посади фахівців з вищою освітою, а також з середньою фаховою освітою;

— відшкодування природного вибуття працівників, що займають посади фахівців і керівників.

Додаткова потреба в прирості посад (ΔD) є різницею між загальною потребою у фахівцях і планованою в базовому періоді:

$$\Delta D = C_{n \text{ пл}} - C_{n \text{ баз}}, \quad (8.32)$$

де $C_{n \text{ пл}}$ і $C_{n \text{ баз}}$ — загальна потреба у фахівцях відповідно в плановому і базовому періодах.

Додаткова потреба по заміні практиків визначається з урахуванням можливості навчання працюючих практиків у вузах без

відриву від виробництва, а через природне вибуття ($C_{n \text{ заміщ}}$) — на основі аналізу закономірності такого вибуття:

$$C_{n \text{ заміщ}} = C_{n \text{ пл}} K_{\text{виб}}, \quad (8.33)$$

де $K_{\text{виб}}$ — середньорічний коефіцієнт вибуття фахівців і практиків.

Нормативна чисельність керівників, фахівців і службовців визначається на основі методів математичної статистики (див. розділ «нормування праці в управлінні»).

Метод розрахунку і планування чисельності працівників на основі показників виробітку (P):

$$P = \frac{Q}{q}, \quad (8.34)$$

де Q — виробнича програма, грн;

q — виробіток одного працівника, грн/чол.



Контрольні запитання

1. Що розуміється під ефективністю праці?
2. Які існують критерії оцінки ефективності праці?
3. Наведіть визначення «ефективність праці».
4. Назвіть відомі методи розрахунку продуктивності праці.
5. Перелічіть резерви зростання продуктивності праці.
6. Перелічіть фактори підвищення продуктивності праці.
7. Охарактеризуйте процес планування продуктивності праці.
8. Які показники розраховуються при планування чисельності працюючих?

9 РИНОК ПРАЦІ

9.1. Зміст і структура ринку праці

Серед економістів існують різні точки зору щодо змісту і економічної природи ринку праці. Основу розбіжностей складають предмети продажу: робоча сила або сама праця.

Марксистський напрям в економіці відстоює точку зору, що предметом купівлі — продажу на ринку праці є специфічний товар — робоча сила. Праця являє собою процес функціонування робочої сили, результатом якого є не тільки матеріальний продукт, що має споживчу вартість, а й суспільний продукт, що має вартість. Робоча сила має здатність створювати результати праці, що диференціюються як праця основна і додана.

Еквівалентом вартості робочої сили виступає заробітна плата, що і є предметом торгів на ринку праці. Додана праця породжує прибуток підприємства, сам факт одержання якого залишається в тіні торгів на ринку праці.

Представники немарксистського напрямку (сучасні економічні школи) вважають предметом торгів на ринку праці саму працю. Заробітну плату вважають ціною праці у формі ставки, величина якої визначається попитом та пропозицією на ринку праці.

Однак праця як процес не підлягає купівлі — продажу, а зарплата фактично визначається не тільки нижньою межею вартості робочої сили, а й має тенденцію росту за рахунок мотиваційних факторів, а також під впливом попиту та пропозиції. Тому точніше було б назвати ринок праці ринком робочої сили. Але усталений термін «ринок праці» практично неможливо замінити.

Ринок праці — це система відносин обміну індивідуальної спроможності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для її розширеного відтворення і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва.

Ринок праці має похідний характер по відношенню до ринків капіталу, товарів і послуг, що формують структуру суспільного виробництва, а також кон'юнктуру ринку.

Однак слід враховувати, що на ринку праці продається специфічний товар — робоча сила, тобто здатність людини до праці. Її реалізація торкається всіх основних сфер життя суспільства і залежить від політичних, соціально-економічних, організаційних, правових, психологічних та інших умов.

Робоча сила безпосередньо поєднана із засобами виробництва і невіддільна від особистості. Носіями одиничної робочої сили є всі працездатні члени суспільства, фактичні або потенційні працівники виробничої і невиробничої сфер господарства всіх категорій (робітники, службовці, фахівці, керівники). При цьому варто розрізняти загальну і професійну працездатність.

Загальна працездатність передбачає здатність працівника до праці, що не потребує спеціальної підготовки.

Професійна працездатність — це здатність працівника до праці у певній галузі професійної діяльності, що передбачає спеціальну підготовку.

Таким чином, робоча сила — це здатність до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей людини, які використовуються у виробничій діяльності. Безпосередню основу робочої сили складає працездатність, тобто стан здоров'я, а також знання, навички й уміння, що дозволяють людині виконувати роботу певної якості й обсягу.

Товаром на ринку праці є робоча сила. Ринок робочої сили є одним із елементів складної соціально-економічної системи — ринку. Отже, ринок робочої сили є економічною категорією, що несе в собі всі істотні ознаки ринку взагалі. Відтворення товару «робочої сили» пов'язано з великими затратами часу, засобів, що робить цей товар надзвичайно цінним для суспільства, змушує забезпечувати соціальний захист працівників у разі несприятливої кон'юнктури на ринку праці.

Ринок праці — це один з ринків, на якому фірма повинна успішно діяти, щоб вижити. Ринок праці і ринок капіталу є основними видами ринків, на яких придбають фактори виробництва, а ринок продуктів (виробів) — це такий ринок, на якому продукція продається. На практиці, звичайно, фірма одночасно виступає на різних ринках (праці, капіталу, продуктів).

Ринки, на яких діють фірми, представлені на рис. 9.1.

На відміну від ринку взагалі, ринок праці має такі особливості:

1. Невіддільність прав власника на товар (робочу силу) від самого власника.
2. Тривалість економічного контакту продавця і покупця.
3. Наявність грошової форми угоди.

4. Наявність економічних інтересів суб'єктів ринку праці.
5. Наявність значної кількості соціальних умов, що визначають функціонування ринку праці (державні програми у сфері зайнятості, системи трудового законодавства та ін.).
6. Різноманітність трудових угод.

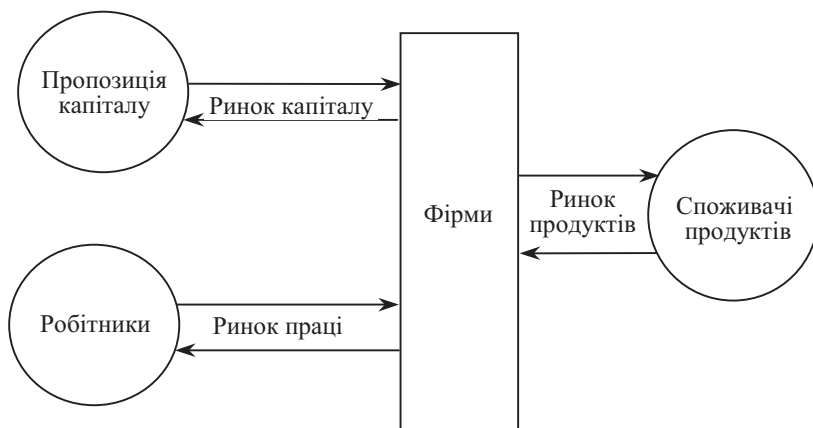


Рис. 9.1. Ринки, на яких діють фірми

Ринок праці є сферою реалізації економічних інтересів власників засобів виробництва і робочої сили на взаємоприйнятних умовах. Економічні інтереси цих двох власників реалізуються в процесі праці, тобто в процесі функціонування робочої сили у поєднанні із засобами виробництва. У ході праці виявляється її результативність (ефективність).

Рівень функціонування ринку праці визначає такі умови:

1. Попит та пропозиція на робочу силу певної якості (спеціальність, кваліфікація).
2. Конкуренція на ринку праці.
3. Інфляція і рівень реальної заробітної плати.
4. Вартість робочої сили некваліфікованої праці.
5. Ціна робочої сили кваліфікованої і розумової праці.
6. Форми і методи найму робочої сили.

Ринок праці в масштабі суспільства є сукупним ринком праці (СР). Його складовими частинами є:

- сукупна пропозиція;
- сукупний попит (як загальна потреба в робочій силі).

Частина ринку праці, у якій попит дорівнює пропозиції, характеризується виробничою зайнятістю і складає задоволений по-

пит на робочу силу (ЗП). Різницю між сукупним ринком (СР) із задоволеним попитом (ЗП) складає величину поточного ринку (ПР):

$$\text{ПР} = \text{СР} - \text{ЗП}. \quad (9.1)$$

Поточний ринок складається з:

— відкритого ринку праці (незайняті працівники і вільні робочі місця);

— прихованого ринку (працюючі — потенційно можуть бути безробітними, а робочі місця можуть бути ліквідовані).

Суб'єктами ринку праці є роботодавці (власники засобів виробництва — юридичні і фізичні особи) і наймані робітники (працездатні громадяни).

Система відносин на ринку праці складається з відносин:

— між роботодавцями і найманими робітниками;

— між суб'єктами ринку і їхніми представниками (профспілки, асоціація роботодавців, служба зайнятості);

— між суб'єктами ринку праці і державою.

Співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці складає його кон'юнктуру. Структура характеризується підйомом і спадом у залежності від стану економіки. Кон'юнктура ринку буває дефіцитною, надлишковою і рівноважною.

Конкуренція ринку праці являє собою надлишкову наявність незалежних покупців і продавців.

Інфраструктура ринку праці — це державні установи і недержавні структури сприяння зайнятості (фонди, служби і т.д.). Основні завдання інфраструктури: регулювання ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки, захист прав суб'єктів ринку праці.

9.2. Зайнятість на ринку праці: зміст і форми

Зайнятість — це дозволена законом трудова діяльність людей, що приносить доход і задовольняє їхні потреби.

Основні принципи зайнятості:

а) вільний (добровільний) характер праці;

б) державні гарантії права на працю, захист від безробіття і матеріальну підтримку по безробіттю, підтримку підприємства.

Зайнятими вважаються особи, що мають оплачувану роботу за трудовим договором або займаються індивідуальною трудовою чи суспільною діяльністю, а також ті, що знаходяться на державній військовій службі, учні та ін.

Людині належить пріоритетне право вибору: брати участь або не брати участь у суспільній праці.

Створення державою умов для забезпечення права на працю, на захист від безробіття, допомогу в працевлаштуванні і матеріальній підтримці при безробітті.

Розрізняють п'ять статусів зайнятості для економічно активного населення (включаючи безробітних):

1. Наймані робітники — це особи, які працюють за контрактом (договором).

2. Працюючі на індивідуальній основі — особи, які самостійно здійснюють діяльність, що приносить їм дохід.

3. Роботодавці — особи, що управляють власністю, або уповноважені управляти державою, акціонерним товариством, господарським товариством.

4. Неоплачувані працівники сімейних підприємств — особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є їхній родич.

5. Особи, що не піддаються класифікації за статусом зайнятості — безробітні, які не займалися раніше трудовою діяльністю.

Розрізняють: повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість:

— повна зайнятість означає забезпеченість професійною працею і засобами для гідного існування;

— продуктивна зайнятість забезпечує високий рівень ефективності праці;

— вільно обрана зайнятість забезпечує добровільність вибору місця роботи відповідно до інтересів людини.

Види зайнятості — це розподіл активної частини трудових резервів за сферами і галузями народного господарства.

Форми зайнятості — організаційно-правові способи, умови трудового використання.

У рамках кожного виду зайнятості праця людини організується за допомогою різноманітних організаційно-правових форм, що розрізняються за нормами трудового регулювання, тривалістю і режимом робочого дня (повний, неповний робочий день, гнучкі режими праці і відпочинку), регулярністю трудової діяльності (постійна, тимчасова, сезонна, епізодична робота), місцем виконання роботи (на підприємстві, удома), статусом діяльності (основна, додаткова, вторинна) і т.д.

Розрізняють основну і спеціальну форми зайнятості.

Основна форма зайнятості — регулюється поряд з трудовим законодавством Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку. Вони містять норми про порядок прийому і звіль-

нення працівників, основні обов'язки працівника й адміністрації, режим робочого часу та ін. На основі Типових правил розробляються галузеві і фірмові правила внутрішнього трудового розпорядку.

Спеціальна форма зайнятості не збігається з Типовими правилами і потребує спеціального правового регулювання. Сюди відноситься зайнятість з режимом неповного робочого дня і неповного робочого тижня, на умовах надомництва, за сумісництвом, з гнучким режимом робочого часу, індивідуальна трудова діяльність та ін.

В Україні до зайнятого населення відносяться громадяни, що проживають на її території:

— працюючі за наймом на підприємствах, у фірмах, організаціях всіх форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

— громадяни, що самостійно забезпечують себе роботою: сімейний бізнес, малий бізнес, індивідуальна трудова діяльність, творча діяльність, фермери, члени кооперативів;

— громадяни, що проходять службу в збройних силах, органах державної безпеки, внутрішніх справ;

— громадяни, залучені до суспільних робіт, у т.ч. тимчасові;

— громадяни, що проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються в денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних і вищих навчальних закладах;

— зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами, людьми похилого віку.

Незайнята частина населення, що відноситься до безробітних, включає працездатних громадян трудового віку, що з не залежних від них причин не мають заробітку або трудового доходу через відсутність підходящої роботи.

Необхідно виділити наступне:

— зайнятість є частиною спеціальної політики держави;

— вона входить у загальну систему макроекономічних процесів;

— державне регулювання зайнятості — це забезпечення соціального захисту населення при реалізації права на працю;

— ефективна зайнятість населення передбачає на державному рівні розробку і створення мотиваційних механізмів високопродуктивної праці.

Якісна зайнятість (Y_3) визначається часткою зайнятих в економічно активному населенні:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{Ч_3 + Ч_6}, \quad (9.2)$$

де $Ч_3$ — чисельність зайнятих, чол.;

$Ч_6$ — чисельність безробітних, чол.

Ефективність зайнятості оцінюється системою таких показників:

— пропорції розподілу трудових ресурсів суспільства за характером їх суспільно корисної діяльності;

— рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві (аналіз балансу трудових ресурсів);

— структура розподілу працюючих по галузях виробництва;

— професійно-кваліфікаційна структура працюючих.

Економічний зміст зайнятості виражається в можливості для працівника своєю працею забезпечити собі гідне існування.

Соціальний зміст зайнятості — формування і розвиток особистості.

Демографічний зміст зайнятості відбиває взаємозалежність зайнятості і структури населення.

В економічній теорії і практиці розроблена система показників, що відбивають ефективність зайнятості.

Існують 4 групи показників:

1 група — пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їх участі в суспільно корисній діяльності .

2 група — рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві (баланс трудових ресурсів).

3 група — структура розподілу працюючих по галузях народного господарства.

4 група — професійно-кваліфікована структура працюючих.

9.3. Сегменти ринку праці

Сегментація ринку праці — це поділ працівників і робочих місць за стійкими замкнутими секторами або зонами, меж яких стримують мобільність робочої сили. Первинний і вторинний ринки праці можна розглядати в певному сенсі як сегменти загального ринку праці.

Первинний ринок праці — це ринок зі стабільним рівнем зайнятості, високим рівнем оплати, можливостями просування по роботі, професійного росту, прогресивною технологією, організацією управління та ін.

Вторинний ринок праці характеризується низьким рівнем значених вище характеристик.

Причини поділу ринку праці на сегменти є:

- розходження в рівні економічної ефективності виробництва;
- розходження в рівні соціальної ефективності праці;
- розходження в рівні соціальної ефективності виробництва.

Сегментація передбачає наявність внутрішнього і зовнішнього ринку праці.

Внутрішній ринок праці обмежується рамками одного підприємства, у якому адміністративними правилами визначаються: ціна робочої сили, склад і її рух, створення і ліквідація робочих місць та ін.

Зовнішній ринок праці — система соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими робітниками в масштабі країни, регіону, галузі. Він визначає рух робочої сили між підприємствами, регіонами, галузями і породжує безробіття.

Внутрішній ринок праці обумовлюється наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом усередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, ступенем використання устаткування, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць. При розгляді процесів формування ринку праці будь-якого рівня важливо мати на увазі, що становище працівника обумовлено такими станами: ступенем підготовленості до роботи, пошуком роботи, пропозицією на ринку робочої сили, зайнятістю в трудовому процесі на конкретному місці.

Економічна ситуація останніх років викликала сегментацію ринку праці у зв'язку з появою нових форм власності, розвиток малого підприємництва, неформального виробництва (тіньового сектора) та ін.

Національні ринки праці в різних країнах мають свої відмінності й особливості. Найбільш істотні з них мають такі моделі ринку праці:

1. Японська модель характеризується принципом «довічного найму». Оплата праці і соціальні виплати в японських фірмах залежать від стажу роботи на підприємстві. Професійна підготовка і перепідготовка працівників здійснюється усередині фірми. Така політика розвиває прихильність працівників до фірми, патріотизм, творче ставлення до роботи. При скороченні виробництва фірми не йдуть на звільнення, а скорочують лише оплачувану тривалість праці.

2. Американська модель є жорсткою стосовно працівників. Законодавство приймається кожним штатом. При скороченні ви-

робництва робітник може бути звільнений, що веде до безробіття. Фірми мало опікуються підготовкою і перепідготовкою працюючих.

3. Шведська модель характеризується активною політикою держави в питаннях зайнятості, в результаті рівень безробіття в країні мінімальний. Головна турбота держави — запобігання безробіттю, що досягається такими методами:

— обмеженням фіскальної політики, підтриманням малорентабельних підприємств, стримуванням високоприбуткових фірм і зниженням інфляційної конкуренції в підвищенні зарплати;

— встановленням рівної оплати за рівноцінну працю;

— підтримкою слабоконкурентних працівників на ринку праці та ін.

Шведська модель організації праці впливає зі шведської моделі соціалізму.

Сегментування ринку праці дозволяє проводити аналіз факторів, що визначають мобільність робочої сили (табл. 9.1).

Таблиця 9.1

МОДЕЛЬ СЕГМЕНТАЦІЇ ПРОПОНУВАННЯ ПРАЦІ

Фактори виділення сегменту ринку праці	Категорії населення		Мотивація зайнятості, чол.				
	Усього звернулося в службу зайнятості	У тому числі		Має намір працювати тільки за фахом	Згодний на будь-яку високооплачувану роботу	Згодний на будь-яку роботу	Вагаюся у виборі роботи
		чоловіки	жінки				
<p>Чисельність громадян, що звернулися в службу зайнятості</p> <p>З них:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● учні, що бажають суміщати навчання і роботу; ● пенсіонери; ● безробітні; ● безробітні з тривалою перервою в роботі; ● біженці і переселенці; ● звільнені з місць ув'язнення 							

Таким чином, сегментування проводиться також з урахуванням таких характеристик:

— демографічні характеристики, що включають стать, вік, склад родини;

— географічне положення (регіон, місто, район та ін.);

— соціально-економічні характеристики (освіта, професійні знання, рівень кваліфікації, стаж роботи та ін.);

— економічні показники, що характеризують фінансовий стан роботодавців (форми власності, забезпеченість найманих робітників та ін.);

— особисті якості працівників (фізична сила, темперамент, приналежність до певної верстви суспільства та ін.);

— поведінкові характеристики з позиції мотивації зайнятості.

Зазначені вище характеристики складають моніторинг ринку праці.

9.4. Попит та пропозиція на ринку праці

Дослідження ринків праці починається і закінчується аналізом попиту та пропозиції праці. Що відносно попиту на ринку праці, то тут представлені роботодавці, що приймають рішення про наймання робочої сили в залежності від того стану, в якому знаходяться всі три ринки.

Що стосується пропозиції робочої сили на ринку праці, то тут представлені такі групи, як працівники і майбутні працівники, чий рішення щодо того, де працювати і чи працювати взагалі, приймаються з урахуванням власних можливостей професійних і біологічних.

Попит — це платоспроможна потреба покупця в конкретному товарі при заданій ціні. Попит праці — це кількість праці, яку роботодавці хочуть і можуть найняти при альтернативних рівнях зарплати й інших рівних умов на даний період часу. Попит на працю (робочу силу) формується виходячи з попиту на кінцеві продукти і послуги, вироблені підприємством, фірмою.

У своїй діяльності фірми прагнуть реалізувати власну продукцію, що залежить від попиту, тобто від того, скільки праці і капіталу вони можуть одержати за даними цінами.

Коли вивчається попит на працю, то з'ясовують, яким чином кількість робітників на підприємствах залежить від таких факторів як праця, капітал і попит. Розглянемо окремі зміни, кожен автономно.

Зміни в зарплаті: зарплата зростає, не змінюються інші умови (технологія, кредити, ціни, податки, попит на продукт). З підвищенням зарплати зростає собівартість виробництва і ціна товару. Ціна зростає, споживач купує менше, роботодавці скорочують обсяги виробництва. Зниження обсягів виробництва призводять до зниження зайнятості. Скорочення зайнятості при зниженні обсягу виробництва називається ефектом масштабу, тобто переважання меншої зайнятості при меншому масштабі виробництва.

При підвищенні зарплати фірма прагне запровадити нові технології і нове обладнання, тобто відбувається зрушення до капітального виробництва. Це ефект заміщення — у міру зростання рівня зарплати в процесі виробництва капітал заміняє робочу силу.

Крива попиту на працю показує, яким чином необхідний рівень зайнятості, вимірюваний кількістю робочих годин або кількістю працівників, змінюється у зв'язку зі змінами у вартості робочої сили при інших незмінних факторах, що впливають на шкалу попиту.

Еластичністю попиту на працю називається здатність попиту на працю реагувати на зміни рівня зарплати.

Пропозиція праці — висловлене працівником бажання і можливість працювати певну кількість часу при альтернативних рівнях зарплати за інших рівних умов.

Як відомо, кількість будь-якого товару або послуг, пропонованих до продажу, звичайно підвищується в міру підвищення їх ціни. Пропозиція праці реагує в такий же спосіб.

На рис. 9.2 крива попиту показує, скільки працівників необхідно роботодавцям при певній ставці за умови, що ціна капіталу і рівень попиту на продукт праці залишаються незмінними.

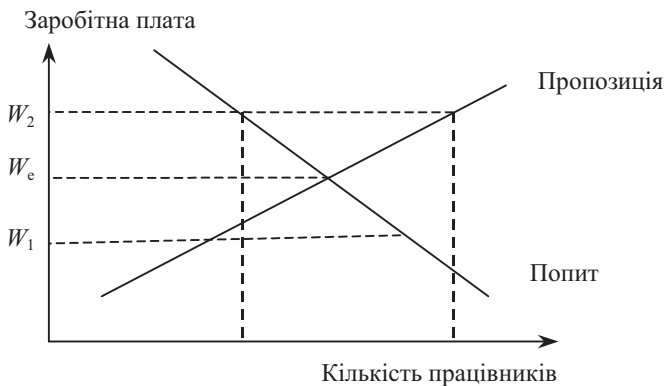


Рис. 9.2. Попит і пропозиція на ринку праці

Крива пропозиції показує, скільки працівників може вийти на ринок праці на кожному рівні ставки зарплати за умови, що вона по інших професіях вона залишається незмінною.

При рівні зарплати W_e настає рівновага попиту та пропозиції.

При підвищенні зарплати до рівня W_2 — пропозиція зростає доти, доки наймач не задовольнить попит. Утворюється надлишок робочої сили. Потім зарплата знижується до W_1 — при цьому пропозиція знижується, утворюючи дефіцит робочої сили.

Пропозиція робочої сили кількісно визначається кількістю осіб, які виходять на відкритий ринок праці і звертаються в службу зайнятості та безпосередньо на підприємство. Ця кількість включає таких осіб, які:

- не мають роботи;
- вивільнюються;
- звільнювані з причин плинності або закінчення договору;
- випускники навчальних закладів;
- прибулі з інших територій.

Попит на робочу силу формується по галузях. Визначається потреба в нових працівниках — замінюваних робітниках.

9.5. Безробіття

Безробіття — це соціально-економічне явище, яке полягає у тому, що деяка частина активного населення певний час або постійно не має роботи і заробітку.

Безробіття виникає, коли пропозиція перевищує попит як у кількісному, так і в якісному відношенні.

До безробітних належать особи, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в службі зайнятості.

Показник рівня безробіття (P_6) розраховується за формулою:

$$P_6 = \frac{E_a - Z_a}{E_a} 100, \quad (9.3)$$

де E_a — чисельність економічно активного населення, чол.;

Z_a — чисельність зайнятих, чол.

Рівень безробіття, що відповідає фазам економічних циклів, називається природним рівнем безробіття

Основними типами безробіття є фрикційне, структурне і циклічне.

Фрикційне безробіття — це безробіття добровільне. Звільнення відбувається з волі найманого робітника, який прагне знайти кращу, високооплачувану роботу.

Структурне безробіття викликається падінням попиту на товари, а отже, на відповідну робочу силу. Виникає дисбаланс попиту та пропозиції. Це безробіття тривале і небажане.

Циклічне безробіття викликається спадом виробництва, зниженням інвестицій в економіку. Як його різновид — приховане безробіття. Відзначається інфляція, падіння реальної зарплати. Приховане безробіття включає втрати робочого часу, виробництво утримує зайву робочу силу. Як правило, це неофіційне приховане безробіття.

До офіційного прихованого безробіття відносяться зареєстровані статистикою особи, що знаходяться в адміністративних відпустках або працюють неповний робочий день.

9.6. Державна політика у сфері зайнятості

Державне регулювання зайнятості населення — це здійснення заходів впливу на соціально-економічну обстановку в суспільстві за трьома рівнями: загальнодержавним, регіональним, локальним.

У країнах з розвитою економікою відомі три моделі політики зайнятості:

1. Європейська модель. Вона передбачає скорочення працюючих при поліпшенні економічної ситуації, зростанні продуктивності праці з призначенням високих допомог звільненим по безробіттю.

2. Скандинавська модель передбачає загальну зайнятість за рахунок створення робочих місць у державному секторі. При цьому виплачується невисока зарплата. Але при дефіциті державних коштів на ці цілі відзначається спад виробництва і виток безробіття.

3. Американська модель передбачає створення робочих місць з помірною продуктивністю для значних верст економічно активного населення. При цьому зростає кількість працюючих з помірними заробітками.

Використання таких моделей робить ринок праці більш гнучким. Розширюється система підготовки і перепідготовки кадрів.

Відомі також два види політики зайнятості: активний і пасивний.

Активна політика зайнятості передбачає такі заходи, як профілактика звільнень, навчання, перепідготовка, фінансування, створення додаткових робочих місць і т.д.

Пасивна політика передбачає виплату допомоги по безробіттю і надання послуг з працевлаштування через державну службу зайнятості.

Для реалізації активної політики зайнятості розробляються національні і регіональні програми зайнятості з урахуванням соціально-економічної ситуації. Використовуються також нестандартні форми зайнятості (НФЗ). Це наймання і виплати заробітку на громадських роботах, за репетиторство, за ремонтні, підсобні, сезонні сільськогосподарські роботи, роботи за контрактом, надомна праця, сумісництво, гнучкі графіки робочого часу, самозайнятість, підприємництво в сфері малого бізнесу.

Відтік безробітних у сферу неформального сектора економіки також впливає на рівень безробіття.

Державна політика зайнятості населення України ґрунтується на таких принципах:

1. Забезпечення рівних можливостей всім громадянам (незалежно від походження, статі, віку, політичних переконань, релігії) в реалізації права на вільний вибір виду діяльності у відповідності зі здібностями і професійною підготовкою з урахуванням власних інтересів і суспільних потреб;

2. Сприяння в забезпеченні ефективної зайнятості, скорочення безробіття, створення нових робочих місць, умов для розвитку підприємництва й індивідуальної трудової діяльності;

3. Координації діяльності в сфері зайнятості та іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі загальнодержавної і регіональної програм зайнятості;

4. Співробітництво профспілок, підприємств, власників у взаємодії з органами державного управління по забезпеченню ефективної зайнятості;

5. Міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном, та іноземних груп в Україні.

Держава гарантує працездатному населенню:

а) добровільність праці і вибір виду діяльності з урахуванням особистих можливостей;

б) захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу, дотримання норм Кзота;

в) безплатне сприяння у працевлаштуванні;

г) виплату вихідної допомоги і збереження середньої зарплати скороченим працівникам;

д) виплату безробітним у встановленому порядку допомоги по безробіттю;

е) безкоштовне навчання новим професіям у навчальних закладах і системі державної служби зайнятості із зарахуванням цього періоду в стаж роботи;

Державні органи України публікують статистичні дані й інформацію про пропозицію та попит на робочу силу. Основні принципи питань, пов'язані із зайнятістю населення, відбиті в Законі України «Про зайнятість населення». У ньому визначені основні принципи зайнятості, що додають зайнятості ринковий характер.

Перший принцип — виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Примус до праці не допускається. Цей принцип передбачає право людини працювати там і стільки, скільки це необхідно йому самому:

Другий принцип зайнятості — відповідальність держави за створення умов для реалізації права громадян на працю. В основі політики зайнятості — відмова від жорсткої регламентації форм і режимів зайнятості, обов'язковості праці, і сприяння розкриттю інтересів і потреб людини через свободу і добровільність вибору будь-якої сфери суспільно корисної діяльності.

На загальнодержавному рівні органи управління зайнятістю населення представлені національною службою зайнятості населення України, а також центрами зайнятості в містах і районах. До обов'язків служб зайнятості входить:

— аналіз і прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу, інформація про стан ринку праці;

— облік вільних місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

— консультація щодо можливостей одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги до професій і працівників;

— надання послуг по працевлаштуванню;

— реєстрація безробітних, надання їм допомоги, включаючи виплату допомоги;

— організація розробки програм зайнятості з передбаченням у них заходів соціального захисту різних груп населення;

— організація професійного навчання і перенавчання громадян.

Служба зайнятості має право:

— запитувати від усіх структур інформацію про передбачувані зміни, які ведуть до вивільнення працюючих, та відомості про наявність вільних місць;

— направляти на всі види підприємств громадян з питань працевлаштування;

— направляти не зайнятих громадян за їхнім бажанням на оплачувані громадські роботи;

— оплачувати вартість навчання осіб, зареєстрованих у службі зайнятості.

Мета центрів зайнятості — забезпечення максимального працевлаштування незайнятого працездатного населення і працівників, що вивільняються, а також їх соціальний захист.

В Україні створений державний фонд зайнятості населення, який функціонує за рахунок обов'язкових страхових внесків роботодавців і заробітку працівників.

Політика держави в регулюванні ринку праці спрямована на стимулювання структурної перебудови і перерозподілу працівників, що вивільняються, залучення безробітних у сферу виробництва, допомога у працевлаштуванні. Напрямами цієї політики є:

— працевлаштування, підготовка і перепідготовка кадрів;

— правове забезпечення ринку праці;

— соціальна підтримка безробітних.

Для цього застосовуються такі методи:

— прямого адміністративного впливу (законодавче регулювання, трудове законодавство, колективні договори);

— непрямого економічного регулювання (фінансова, грошова, податкова політика, створення фондів зайнятості).

Засоби з фондів зайнятості направляються на допомогу по безробіттю, на перепідготовку і громадські роботи, фінансову підтримку, придбання цінних паперів, розвиток служб зайнятості, компенсацію матеріальних затрат по переїзду, оплату тимчасової непрацездатності, стипендії при направленні службою зайнятості на перепідготовку та ін.

Кошти фонду утворюються за рахунок відрахувань з доходів підприємств.

9.7. Міграція населення

Міграція — це просторове переміщення працездатного населення.

Міграція населення визначається його мобільністю і соціально-економічними умовами життя, національними факторами.

Мобільність є соціально-професійна і територіальна.

Соціально-професійна мобільність означає зміну змісту трудової діяльності.

Територіальна мобільність означає просторове переміщення працездатного населення через життєві умови або розміщення виробництва, а також переміщення з районів нещастя або соціальних і національних конфліктів.

Мобільність робочої сили визначається такими основними факторами:

1. Необхідність переміщення:

а) поточне положення:

- для соціально-професійної мобільності (зарплата, умови праці, зміст праці, робочий час);

- для територіальної мобільності (рівень життя, соціальна інфраструктура, житло);

б) можливості поліпшення:

- для соціально-професійної мобільності (імовірність просування);

- для територіальної мобільності (імовірність поліпшення житлових умов);

в) здійснені вкладення:

- для соціально-професійної мобільності (вкладення в роботу);

- для територіальної мобільності (вкладення в будинок, квартиру);

2. Бажаність нового місця роботи (проживання):

а) становище на новому місці:

- для соціально-професійної мобільності (зарплата, умови праці, зміст праці, робочий час);

- для територіальної мобільності (рівень життя, соціальна інфраструктура, житло);

б) можливість просування на новому місці:

- для соціально-професійної мобільності (імовірність просування на новому місці);

- для територіальної мобільності (імовірність поліпшення житлових умов);

в) збереження вкладень:

- для соціально-професійної мобільності (можливість використання здійснених вкладень на новому місці);

- для територіальної мобільності (можливість обміну житла);

3. Мобільність:

а) об'єктивні характеристики (кваліфікація працівника, досвід, вік і т.д.);

- б) суб'єктивні характеристики (легкість звикання до нового місця роботи або місця проживання);
- в) ступінь зміни (різниця у функціях і способі життя);
- г) витрати на переміщення (витрати на освоєння нової діяльності і переїзд).

4. Інформованість:

- а) наявність інформації про вакантні робочі місця (інформація про наявність вакантних робочих місць і місця поселення);
- б) вартість інформації (витрати на одержання інформації);
- в) вірогідність інформації. Розрізняють зовнішню і внутрішню міграцію. Зовнішня міграція пов'язана з перетинанням державного кордону. У ній виділяються два потоки: еміграція та імміграція.

Еміграція — це виїзд населення з країни.

Імміграція — в'їзд у країну з-за кордону. Умови імміграції в Україні ще чітко не визначені. Але за ліцензіями підприємствам уже дозволено залучати робочу силу без дозволу уряду. Важлива не тільки кількісна, але й якісна міграція.

Внутрішня міграція — це переміщення людей всередині країни, яке має таку структуру:

- у межах регіону і між регіонами;
- зворотна (тимчасова);
- безповоротна (постійна);
- добровільна або вимушена;
- сезонна або маятникова;
- законна або незаконна;
- самостійна й організована;
- трудова, обумовлена трудовою діяльністю.

Для аналізу міграції робочої сили використовується система відносних показників:

- а) коефіцієнт прибуття (K_{Π}):

$$K_{\Pi} = \Pi_{\text{м}} / S_{\text{т}}, \quad (9.4)$$

де $\Pi_{\text{м}}$ — кількість прибулих, чол.;

$S_{\text{т}}$ — середньорічна чисельність населення, чол.

- б) коефіцієнт вибуття ($K_{\text{в}}$):

$$K_{\text{в}} = V_{\text{м}} / S_{\text{т}}, \quad (9.5)$$

де $V_{\text{м}}$ — кількість вибулих, чол.;

- в) коефіцієнт міграційного приросту населення ($K_{\text{мп}}$):

$$K_{\text{мп}} = K_{\Pi} - K_{\text{в}} \quad (9.6)$$

Виявляють також основні причини міграції:

- природно-кліматичні (екологічні умови і катастрофи);
- соціально-економічні (рівень економічного розвитку, розміщення територій, розвиток інфраструктури: можливості працевлаштування, освіти та ін.).

Міграційна політика держави здійснюється методами заохочення або організації притоку або відтоку іноземців (квотування, жорсткість контролю, візовий режим, додаткові гарантії працевлаштування, бронь на зайнятість, пільги по оподаткуванню підприємця за прийом інвалідів, іммігрантів, фінансова допомога та ін.).

Створюються комерційні структури: біржі праці та ін., що мають такі функції:

1. Збір і аналіз інформації про ринки праці.
2. Профорієнтація, підготовка і працевлаштування населення.
3. Сприяння територіальній і професійній мобільності.
4. Участь у підготовці і реалізації програм зайнятості, участь у міжнародному співробітництві з питань зайнятості.
5. Контроль дотримання трудового законодавства.
6. Постанова на облік безробітних і надання соціальної допомоги і захисту.

9.8. Проблеми зайнятості населення і безробіття в Україні

Ринкова трансформація економіки передбачає раціональне використання робочої сили. Але на практиці при вирішенні цього питання спостерігаються небажані соціально-економічні наслідки, насамперед у результаті розбалансованості попиту на робочу силу з її пропозицією і територіально-галузевими диспропорціями між інвестиціями і робочою силою.

Сучасна ситуація на ринку робочої сили України характеризується посиленням негативних тенденцій скорочення чисельності економічно активного населення і його зайнятості. Стрімко зростає незайнята частина населення, рівень і тривалість явного і прихованого безробіття, знижується життєвий рівень населення і гарантії соціального захисту громадян, а також професійна мобільність робочої сили. Обмежуються інвестиційні можливості створення нових робочих місць, розширюється тіньовий ринок праці, тобто нерегламентована зайнятість.

Ключовими проблемами територіального рівня є: досягнення оптимальної територіально-галузевої структури зайнятості насе-

лення, стабілізація ринків робочої сили, підвищення рівня професійно-територіальної мобільності і розвитку ринкової інфраструктури, розробка ефективної системи заходів по впровадженню активної політики зайнятості держави відповідно до потреб регіональних ринків робочої сили й інтересами працездатного населення.

Особливого значення набуває оцінка ринкової кон'юнктури ринку робочої сили. Кон'юнктура регіональних ринків робочої сили формується на певній території під впливом сукупності факторів і умов, що впливають на процеси використання робочої сили і повинні характеризуватися узгодженими в часі і просторі обсягами та структурою попиту на робочу силу з боку суб'єктів господарювання різних форм власності і відповідною пропозицією працездатного населення у працездатному віці.

Зростання частини населення, не зайнятого в трудовому процесі, обумовлюється вивільненням робочої сили з виробництва, невідповідністю професійно-кваліфікаційної структури робочої сили сучасним потребам ринку, що, у свою чергу супроводжується зменшенням попиту на неї.

Сучасний етап господарювання характеризується такими факторами, що формують попит та пропозицію на ринку робочої сили: демографічний розвиток (народжуваність, смертність, стан здоров'я, статеві-вікова структура населення), державна політика структурної перебудови економіки, інвестиційна і грошово-кредитна політика, державна політика пріоритетного розвитку окремих галузей і територій, галузеві розходження в оплаті праці і рівнях доходів населення, соціальна переорієнтація економіки, темпи й ефективність проведення роздержавлення і приватизації. Цей перелік постійно доповнюється: з'являються нові тенденції, що потенційно здатні впливати на зрушення в кон'юнктурі регіональних ринків робочої сили. До найбільш значимих належить організація на території України спеціальних (вільних) економічних зон.

Результати оцінки впливу цих факторів на ринкову кон'юнктуру можна використовувати не тільки для аналізу причин змін на сукупному ринку робочої сили, а й у стратегічному і поточному плануванні економічної і соціальної діяльності на ринку робочої сили; встановленні вимог до якісних характеристик робочої сили, а також її ціни; розробці політики зайнятості (аналіз ситуації, динаміка попиту, структура ринку, оцінка потенціалу робочої сили на ринку і т.д.); визначенні стратегії, тактики, методів і засобів формування попиту і стимулювання пропозиції робочої сили.

На сучасному етапі в Україні існує багато невирішених проблем на ринку праці. Перекоси викликані низьким рівнем реальної зарплати і пенсій. Тому ринок праці деформований. Відзначається велика зайнятість пенсіонерів, перехід науковців у сферу торгівлі, посилена еміграція за кордон. Порушена рівновага між попитом та пропозицією. Збільшується сховане безробіття. Усі ці та інші проблеми виникають через нестабільне соціально-економічне становище, повільне здійснення економічних реформ.

Становлення українського ринку в перехідний період характеризується такими особливостями:

1. Ліквідація системи державного розподілу молодих фахівців, звуження сфери працевлаштування військових у зв'язку з конверсією і скороченням армії.

2. Поглиблення кризи в економіці.

3. Наявність міст з вузькоспеціалізованою структурою зайнятості (вугільні шахти в Донбасі, машинобудування в Дніпропетровську, Краматорську та ін.).

4. Вузькість сфери прикладання праці в сільських районах Закарпаття;

5. Напруженість у працевлаштуванні його населення.

6. Значна питома вага працюючих пенсіонерів, особливо серед фахівців і жінок з високим професійним рівнем.

7. Спад виробництва збільшує приховане безробіття.

8. Розвиток неформального сектора економіки (приховане підприємництво, човникова торгівля, трудова міграція працездатного населення, вахтовий метод, посередництво та ін.).

Вирішення назрілих проблем ринку праці в Україні можливе таким шляхом:

1. Розвиток нових прогресивних виробництв замість нерентабельних підприємств;

2. Розширення фінансової бази для соціальної підтримки тимчасово непрацюючих;

3. Створення правової законодавчої бази, що регулює трудові відносини на ринку праці;

4. Створення системи обов'язкового державного страхування по безробіттю;

5. Організація за рахунок фонду зайнятості центрів і програм професійної переорієнтації працюючих і безробітних;

6. Створення національної програми громадських оплачуваних робіт;

7. Виплати по безробіттю.

Оснoву державної політики України на ринку праці складає програмний підхід, реформування економіки, податкового законодавства і системи оплати праці, кредитної системи, розвиток малого і середнього бізнесу.

Вирішення проблем ринку праці в Україні можливе із застосуванням таких форм регулювання:

а) організаційно-правове забезпечення. Це зміцнення правового й економічного статусу регіональних центрів зайнятості за рахунок участі в комерційній сфері та ін.;

б) економічне регулювання: можливе на основі пільгового оподаткування підприємств, що створюють робочі місця, введення соціального страхування по безробіттю, пільгового кредитування при створенні робочих місць;

в) регіональне регулювання ринку праці повинне ґрунтуватися на прогнозуванні ситуації на ринку праці в регіоні, поліпшення якої можливе шляхом бронювання зайнятості неконкурентоспроможних категорій населення (інваліди, жінки з дітьми та ін.);

г) створення спеціалізованих підприємств; наявність комп'ютеризованого банку даних про потреби в робочій силі і наявності непрацевлаштованих громадян.

В умовах тривалого скорочення обсягів виробництва та інфляційних процесів проблема аналізу і прогнозування ринкової кон'юнктури набуває важливого значення для розробки обґрунтованої комплексної системи заходів щодо сприяння досягненню повної продуктивної, вільної, обраної зайнятості.

Це буде сприяти створенню раціональної і збалансованої зайнятості робочої сили, підвищенню продуктивності праці, зростанню трудової активності населення, що у свою чергу забезпечить ефективне реформування національного ринку робочої сили.

У соціально-економічну і демографічну модель ринку праці має бути вбудована інвестиційна модель регіону. Можливість регулювання ринку праці досягається зміною відповідних параметрів інвестиційної політики регіону.

Перехід до активної інвестиційної політики можливий при створенні організаційного механізму адаптивного ставлення до нових умов на ринку праці. Державні органи, що регулюють ринок праці, повинні нести відповідальність за задоволення потреб інвестиційних об'єктів у трудових ресурсах не тільки щодо їх кількісного, а й якісного складу. Це повинно мати місце в державній політиці зайнятості.

Необхідно здійснювати інвестиції в підтримку систем життєзабезпечення і соціальної сфери, розвиток інфраструктури, у пер-

спективні галузі і виробництва, що мають напрацювання на рівні або вище світових технічних досягнень чи можливість у майбутньому значного розширення попиту.

Правильний вибір оптимальних напрямів здійснення приватизації має бути заснований на результатах наукових досліджень. Він певною мірою є гарантом, що унеможливіє наростання соціальних конфліктів у суспільстві, а також враховує збалансованість створених робочих місць і трудових ресурсів і переливання їх відповідно до об'єктивних законів, що регулюють пропорції і співвідношення ринку праці.



Контрольні запитання

1. *Перелічіть найважливіші особливості ринку праці.*
2. *У чому полягає соціально-економічний зміст зайнятості?*
3. *Дайте характеристику основних видів і форм зайнятості.*
4. *Що є сегментами ринку праці? Дайте коротку їх характеристику.*
5. *Перелічіть основні особливості первинного і вторинного ринків праці.*
6. *Якими факторами визначаються попит та пропозиція на ринку праці?*
7. *Що розуміється під безробіттям?*
8. *Які особливості безробіття в Україні?*
9. *У чому полягає зміст міграції?*
10. *Які застосовуються показники і коефіцієнти для аналізу міграції робочої сили?*
11. *У чому полягає міграційна політика?*

10 АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ ТА АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

10.1. Трудові показники та їх елементи

Звітом аналізу праці підприємств є такі його показники: персонал, продуктивність праці і заробітна плата (табл. 10.1). Планування і господарське керівництво у сфері праці передбачає вивчення їх рівня і динаміки.

Таблиця 10.1

ТРУДОВІ ПОКАЗНИКИ

Чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП), у тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	чол. чол. чол. чол.
Обсяг виробництва продукції	тис. грн
Те саме	тис. нормо- годин
Виріток на одного працюючого ПВП	грн
Те саме на робітника	грн
Фонд оплати праці в тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	тис. грн тис. грн тис. грн тис. грн
Середня заробітна плата одного працюючого ПВП, у тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	грн грн грн грн
Чисельність непромислової групи — усього, в тому числі: житлово-комунальне господарство капітальний ремонт будинків і споруд дитячі садки інші організації	чол. чол. чол. чол. чол.
Фонд зарплати непромислового персоналу — усього, у тому числі: житлово-комунальне господарство капітальний ремонт будинків і споруд дитячі садки інші організації	тис. грн тис. грн тис. грн тис. грн тис. грн
Фонд заробітної плати необлікового складу	тис. грн

Метою аналізу є виявлення резервів економії робочої сили на основі раціонального розміщення, завантаження і використання кваліфікації.

При аналізі забезпеченості робочою силою визначають абсолютні і відносні надлишки або недостача працівників, шляхом зіставлення фактичної і планової їх кількості за категоріями.

При аналізі розміщення кадрів вивчають організацію виробництва, ступінь завантаження працівників корисною роботою, відповідність чисельності нормативам обслуговування.

Зміна категорій визначається співвідношенням питомої ваги даної категорії працівників у звітному і базисному періодах та загальної їх чисельності.

Розробляються заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

При аналізі професійного складу кадрів порівнюються фактична і планова кількість робітників по кожній професії. Виділяється їх надлишок або недостача.

Кваліфікаційний склад робітників аналізують зіставленням рівня кваліфікації за професіями з кваліфікаційним рівнем (складністю) виконуваних ними робіт по середньому розряду групи робітників з середнім розрядом робіт.

При плануванні додаткової потреби в працівниках враховується звільнення персоналу з певних причин. Аналізується плінність кадрів.

При оцінці руху робочих кадрів визначають коефіцієнти обороту по прийому, звільненню і загальному обороту.

Причини звільнення робітників з підприємства групуються до такими ознаками:

— природний спад (пенсія по старості, інвалідність, смерть), призов на військову службу, навчання та ін.;

— звільнення внаслідок скорочення обсягу робіт (часткова ліквідації підприємства, закінчення терміну договору і т.д.);

— вибуття за власним бажанням.

Для оцінки використання кадрів застосовують такі показники:

— коефіцієнт змінності роботи;

— коефіцієнт зайнятості кадрів активною роботою та ін.

Продуктивність праці використовують для оцінки ефективності виробництва: рівня виробництва продукції, чисельності працівників, фонду заробітної плати, собівартості продукції, прибутку, рентабельності та ін.

При аналізі продуктивності праці встановлюють причини відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових, а також встановлюють ступінь впливу кожного фа-

ктора на її рівень, невикористані можливості скорочення затрат праці, виявлення резервів і визначення їх економічної ефективності.

Інформаційною базою для аналізу показників по праці є статистична та бухгалтерська звітність, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок.

Крім аналізу зростання продуктивності праці за факторами, оцінюється використання робочого часу, при якому порівнюють дані про відпрацьований час, виділяють причини відхилення фактичних даних від даних планового і базисного років, вивчають динаміку втрат робочого часу. Аналізують втрати робочого часу по захворюваності та їх вплив на підвищення продуктивності праці, непродуктивні витрати праці, пов'язані з браком і відхиленнями від нормальних умов роботи.

Аналізується також структура виробничої програми підприємства і її вплив на підвищення продуктивності праці, випуск виробів оцінюють через норми праці й у грошовому вимірі.

Метою аналізу заробітної плати є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрати, виявлення порушень. Використовується нормативний метод, за допомогою якого встановлюють її граничний розмір на одиницю продукції в грошовому вимірі.

Визначають витрати фонду заробітної плати за категоріями працюючих, вивчають фактори економії або перевитрати, структуру фонду за її елементами. Аналізують динаміку середньої зарплати, її рівень, зіставляючи темпи її зростання.

Рівень зарплати залежить від багатьох факторів і насамперед від зростання продуктивності праці. На рівень середньої зарплати впливає також зміна структури кадрів, умов праці, якість норм та ін.

10.2. Звітність та аудит у сфері праці

Основна мета аудиторської перевірки в сфері праці на підприємстві полягає у дослідженні:

- застосування трудового законодавства держави;
- витрати коштів на заробітну плату;
- раціональності організації праці;
- руху кадрів на підприємстві;
- дотримання правил охорони і безпеки праці;
- умов праці з метою визначення й усунення на підприємстві допущеного збитку.

Зміст і мета аудиту в трудовій сфері визначаються з таких міркувань: зі зростанням значення людського фактора в процесі виробництва зростає потреба в більш ефективному використанні трудового потенціалу. Це визначає зростання конкурентоспроможності продукції підприємства, прибутку і дає можливість вирішення соціальних питань трудового колективу. Тому до аудиту в трудовій сфері можна віднести проведення заходів щодо збору інформації, її аналізу й оцінки раціональності організації праці і регулювання соціально-трудова відносин.

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є персонал та його діяльність.

За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрями для встановлення, зміни або удосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, що поліпшують якісний склад трудових ресурсів, просуванню найбільш здібних співробітників, підвищенню ролі кадрових служб.

Аудит у трудовій сфері проводиться за трьома основними напрямками:

а) оцінка ефективності діяльності підприємства. Аудит у трудовій сфері звичайно включає аналіз даних, що відносяться до програми розвитку трудових ресурсів, у тому числі показники плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, відносини персоналу до роботи і ступеня задоволеності працею;

б) оцінка соціально-трудова відносин на підприємстві, проведення самостійних опитувань, анкетування, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій;

в) визначення конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, вплив їх ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємств;

Перевірка програми розвитку трудового потенціалу зосереджена на оцінці ефективності діяльності служби розвитку персоналу в залежності від її впливу на поведінку і ставлення співробітників до роботи.

Аудит є формою науково-практичного дослідження, тому важливо, щоб його результати були засновані на об'єктивних, порівнянних і достовірних даних.

Важливим завданням аудиту в трудовій сфері є визначення ступеня виконання програми управління трудовими ресурсами. Ця перевірка містить:

— оцінку взаємозв'язку загальнодержавних законів, галузевих інструкцій і внутрішньофірмових правил;

— оцінку ступеня виконання програми.

Процес аудиту складається з таких етапів:

- розробка ідеї проведення аудиторської перевірки і її цілей;
- підбір персоналу для проведення перевірки, інструктаж;
- збір звітних даних по роботі з кадрами на різних рівнях управління трудовими ресурсами;
- підготовка звітів з перевірки та обговорення їх з керівниками;
- узгодження звіту з керуючим персоналом і вироблення спільно рекомендацій з удосконалення управління кадрами;
- впровадження коригувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства.

Основними джерелами інформації, використовуваної при проведенні аудиту в трудовій сфері, є: закони та інструкції, трудові показники анкетування та інтерв'ю працівників, документація і звітність підприємства, анкетне обстеження, опитувальні листи.

У ході аудиторської перевірки виявляються застарілі інструкції і вимоги, що не були вчасно оновлені або скасовані.

Проводячи аудиторську перевірку, вивчають вплив їх на ефективність і прибутковність підприємства. При оцінці результатів роботи виділяють кількісні (екстенсивні) і якісні (інтенсивні) блоки. До екстенсивного відносяться зміна загальної чисельності промислово-виробничого персоналу, зміна за окремими функціональними групами, кваліфікаційного складу кадрів і т.д., а до інтенсивних — коефіцієнти змінності, виконання норм, зайнятості на престижних роботах, зайнятості активною роботою і т.д.

Джерелом внутрішньої інформації служать: баланс трудових ресурсів підприємства, опис видів робіт і специфікацій, дані про витрати на найм і звільнення, навчання і перепідготовку кадрів, анкети і тести для претендентів на роботу, рівень професійної захворюваності і виробничого травматизму. Збір цих даних полегшується, якщо для збору, збереження й обробки використовується електронно-обчислювальна техніка. Комп'ютерні програми дозволяють технічно спростити і зробити більш змістовним аналіз даних.

Важливим моментом аудиту є проведення опитувань щодо ставлення зайнятих до роботи. Ці опитування особливо результативні для оцінки взаємовідносин у колективі, мотивації до праці, ефективності діяльності керівництва і системи винагород та компенсацій.

Етапи проведення опитувань включають: планування опитування, розробку опитувальника, безпосередньо його використан-

ня, аналіз даних і розробку рекомендацій з удосконалювання організації праці, соціально-трудова відносин на підприємстві, планування і розробку заходів для реалізації рекомендацій.

Наприклад розрахунок вартості затрат на найм одного нового співробітника (ВНЗ) можна розрахувати за формулою:

$$\text{ВНЗ} = \frac{З_p + З_a + З_v + З_б}{\sum H}, \quad (10.1)$$

де $З_p$ — затрати на рекламу;

$З_a$ — виплати агентству по працевлаштуванню;

$З_v$ — винагороди тим, хто дав рекомендації;

$З_б$ — безкоштовний найм;

$\sum H$ — загальна кількість наймів.

Зіставляючи затрати з кількістю здійснених наймів, одержуємо показник затрат на найм одного працівника.

Отже, аудиторська перевірка може виявити резерви підвищення ефективності виробництва, ставлення окремих груп співробітників до форм і методів роботи керівництва, організації діяльності фірми, розміщення кадрів.

Однією з найбільш важливих функцій аудитора є аналіз отриманої інформації, її оцінка. Обґрунтувати оцінку організації праці на даному підприємстві можна, порівнявши її з організацією на аналогічних успішних підприємствах. Для цього використовуються норми і рекомендації з організації праці, соціально-трудова відносин, середньогалузевих норм і показників. Оцінка ефективності управлінських заходів можлива у вартісному вираженні.

При цьому варто враховувати, що всі функції управління трудовими ресурсами кількісно порівнянні, а їх вартість може бути віднесена на рахунок прибутку підприємства. При цьому також використовуються дані, за якими оцінюється якість трудового життя, обстановка на роботі, оцінка оточуючого працівника середовища. Варто враховувати, що обстановка на роботі може вплинути на мотивацію праці, задоволеність роботою і моральний стан працівників. Оцінити якість оточуючого виробничого середовища в організації можна шляхом вивчення показників плінності кадрів, кількості прогулів, пропусків через хворобу чи травму і т.д. Джерелом такої інформації є відповіді працівників на анкети й опитування з приводу їх ставлення до роботи, про мікроклімат у колективі, взаємини з керівництвом, колегами і підлеглими і т.д.

Важливі також якісні характеристики працівників, що залишають підприємство, їхній стаж роботи, досвід, кваліфікація. Варто враховувати, що вірогідність причин звільнення, які називає працівник у ході інтерв'ю, може бути неправдивою. Повідомленню правдивої інформації буде сприяти також стандартизація питань, що включаються в інтерв'ю, і повторний аналіз причин звільнення працівника шляхом зіставлення з інформацією, отриманою від вищестоячого персоналу та інших співробітників. Цей підхід гарантуватиме виявлення в роботі організації недоліків, з якими звільнений не зміг згодитися. Уточнити оцінки і погляди колишнього працівника доцільно шляхом інтерв'ю, проведеного через 2–3 місяці після звільнення. Він стає більш відвертим, а крім того, вже може порівняти своє становище на колишній роботі з новим.

Завданням аудитора є виявлення, економічна оцінка втрат від пропусків робочого часу в грошовому вираженні.

Після завершення роботи з аудиторської перевірки має бути підготовлений підсумковий матеріал, звіт про результати, оцінка і рекомендації. Це є завершальним етапом перевірки.

Ефективність аудиту має економічну, соціально-економічну, соціально-психологічну форми. Критерієм оцінки ефективності є затрати на певні функції в грошовій формі, а також розширення виробництва, скорочення простоїв і т.д. Результат може бути представлений також як економія від скорочення плинності і витрат на утримання кадрової служби. При цьому економія за рахунок скорочення плинності включає прямі витрати: безпосередньо на звільнення працівника (співбесіда, оформлення документів і т.д.), витрати на найм працівника, витрати на навчання нового працівника і непрямі витрати — зниження продуктивності праці працівника, що звільняється, у період перед звільненням, погіршення моральної обстановки в колективі, збільшення понаднормового навантаження інших зайнятих у зв'язку з утворенням вакансії.

Реакція споживача може бути отримана через вивчення думок, індивідуальні бесіди з працівниками, групові зустрічі, письмові й усні коментарі керівників до статистичного аналізу.

Аудит у трудовій сфері допомагає менеджеру визначити розходження між реальними й очікуваними умовами праці і її оплати. Отже, перевірка стає стимулом кадрових змін, інструментом перестановок.

За останні роки зростання вартості робочої сили, втручання держави в економіку і пошук нових резервів підвищення продук-

тивності праці привели до зміни оцінки ролі служб управління трудовими ресурсами в роботі фірми.

Для визначення загальної ефективності діяльності відповідних служб у ході аудита визначається, як ефективно і економічно працюють підрозділи.

Таким чином, аудит як метод виявлення резервів підвищення ефективності і прибутковості підприємства є чинником економічної політики підприємства. Він містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання соціально-трудових відносин. Проведення аудиторських перевірок дає можливість оцінити стан і проектувати розвиток трудових відносин на підприємстві.



Контрольні запитання

1. *Зміст і мета аудиту в трудовій сфері.*
2. *Дайте характеристику системи трудових показників на підприємстві.*
3. *Які економічні й історичні передумови виникнення аудиту в трудовій сфері?*
4. *Що є інформаційною базою для аналізу показників праці?*
5. *Переваги і недоліки залучення до перевірки «зовнішніх ревізорів».*
6. *Категорії персоналу, які доцільно залучати для співбесід і опитувань у ході аудиторської перевірки.*
7. *Назвіть основні показники, що використовуються для проведення аудиторської перевірки.*
8. *Показники оцінки ефективності аудиторської перевірки.*
9. *Які основні елементи програми аудиторської перевірки?*

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

11.1. Дослідження соціально-економічних відносин у сфері праці. Зміст, цілі, завдання

Соціологія розглядає систему соціальних та трудових відносин суспільства, встановлює структуру і механізм соціальних процесів у сфері праці.

Соціально-трудова відносина — це відносина між соціальними спільнотами і окремими людьми в процесі праці і їхньої взаємодії. Конкретним відображенням цих відносин є співробітництво або ж конфліктні взаємовідносина, суперництво. У виробничих умовах ці форми прояву соціально-трудова відносин діють на благо фірми або на шкоду її інтересам.

Соціальні дослідження дають аналіз соціальних процесів за допомогою методів, що дозволяють систематизувати факти і виявити взаємозв'язки суспільних явищ з метою обґрунтування рекомендацій діяльності людини і машини.

Першим втіленням у виробничі умови форми соціально-трудова відносин була жорстка модель, розроблена американським інженером Ф. Тейлором наприкінці ХІХ ст. на підприємствах компанії «Мідвейл Стілл». Ця система передбачала жорстку регламентацію праці, певний спосіб виконання, послідовність, темп трудових дій, порядок чергування праці і відпочинку, встановлювався прямий зв'язок оплати праці з виконанням складних завдань. Результатом її застосування було стрімке зростання інтенсивності і продуктивності праці. В. Ленін назвав цю систему науковою системою «вжимання поту». Людина в цій системі розглядалася як механізм, чий інтереси не враховувалися роботодавцем. Система оплати ґрунтувалася на правах. Ідеальним працівником був той, хто точно виконував завдання встановленим способом. Емоції взаємовідносин, соціальні цінності працівників до уваги не бралися. Пізніше через суперечності між науково-технічним процесом, які породив «технократический підхід» до кадрів, і суперечностей у сфері праці, що перешкождали ефекти-

вній діяльності управлінської ланки і рядових виконавців, виникла потреба у новому, висококваліфікованому працівнику, який здатний приймати самостійні рішення, зацікавлений у досягненні цілей організації. При вирішенні цього завдання виникла необхідність враховувати не тільки фізіологічні, але й соціальні та психологічні потреби.

У результаті наукових досліджень, в основному англо-американських учених, з'явилася «теорія людських відносин».

На сучасному етапі соціальні процеси і відносини в сфері праці стали основним фактором підвищення його ефективності. Соціологи вирішують проблеми ірраціональних спонукань у трудовій мотивації, ігрові моменти в роботі, враховують специфіку трудових установок, спільної діяльності та ін. При цьому увага акцентується на первинності праці, у сфері якого зароджуються, відбуваються і розвиваються соціальні процеси.

Трудова діяльність багато в чому визначає становище людини в суспільстві, її матеріальний і духовний рівень, розвиток здібностей, зростання потреб. При цьому люди прагнуть до об'єднання в соціальні групи, де формуються почуття причетності, спільності інтересів. Враховуються зацікавленість у досягненні цілей спільної діяльності, розвитку кар'єри.

Таким чином, предметом досліджень в економіці праці є соціально-трудова відносини і соціальні процеси праці. Тому основною їх метою стає підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволенні їхніх потреб, формуванні позитивних трудових відносин.

Основними видами досліджень є: теоретичні, що виявляють загальні соціальні закономірності суспільних явищ; емпіричні і прикладні, котрі дозволяють одержувати конкретні рішення; суцільні, коли вивчається вся сукупність явищ і об'єктів; вибіркові, які дозволяють вивчати лише частину питань або об'єктів генеральної сукупності.

Основними завданнями досліджень в області економіки і соціології праці є:

1. Вивчення й удосконалення соціальних процесів, що визначають ефективність управління.

2. Підвищення згуртованості і стабільності трудового колективу, співробітництва, усунення та з'ясування причин плинності кадрів.

3. Розвиток методів вирішення соціальних наслідків технічних і організаційних нововведень, удосконалення системи підбору і розміщення кадрів.

4. Формування трудової мотивації, з урахуванням факторів, що її визначають, і розробка заходів щодо удосконалення умов праці і гуманізації трудової діяльності, підвищення задоволеності працею.

5. Підвищення якості трудового життя, розробка соціальних програм, створення ефективної системи соціального партнерства.

У ринкових умовах основними напрямками дослідження праці і соціально-трудових відносин є:

- зміст і умови праці;
- соціальний захист працівників і їхній рівень життя;
- проблеми виживання і розвитку організації в умовах конкуренції;
- фактори, що визначають трудову поведінку працюючих;
- трудова адаптація і ставлення до праці;
- причини і шляхи вирішення конфліктів та ін.

Особлива увага в ході досліджень приділяється впливу форм власності на психологію поведінки працівників. Це необхідно, по-перше, тому, що власність визначає владу над людьми, а по-друге, власність визначає форму і рівень доходу. Крім того, клас власників більш привабливий, ніж клас найманих робітників. Форма власності визначає можливість прийняття управлінських рішень.

Слід також враховувати, що люди у своїх потребах по-різному потребують власності. Адже за власністю стоять не тільки блага, але й відповідальність. З іншого боку, не тільки власники, а іноді й наймані робітники вважають підприємства приватної власності більш престижними, ніж державні. Іноді навпаки, зміна власності не впливає на менталітет, що також необхідно враховувати при проведенні досліджень.

Методом державного статистичного спостереження за рівнем життя населення є вибіркове обстеження бюджету сім'ї, яке проводиться органами державної статистики відповідно до державної програми. Ціль такого обстеження — одержання економіко-статистичної інформації про життєвий рівень різних груп і верств населення. За допомогою таких обстежень виявляють:

- зміни структури доходів і споживчих затрат населення;
- розходження в рівнях матеріального добробуту в залежності від складу сім'ї, зайнятості її членів;
- роль окремих джерел формування доходів;
- диференціацію населення за рівнем доходів.

Як метод досліджень застосовується опитування членів сім'ї з урахуванням їх записів про одержувані ними доходи і витрати.

Програма обстеження бюджетів домашніх господарств представляє систему обліку надходжень і витрати коштів за календарний місяць на підставі регулярних (щоденникових) записів про доходи і витрати у сім'ї (табл. 11.1).

Таблиця 11.1

ФОРМА ЩОДЕННИКА ДОХОДІВ І ВИТРАТ

Дата місяця	Надходження доходу		Поточні витрати		Накопичення (гр. 1 – гр. 4)
	сума, грн	джерело надходження	сума, грн	мета витрати	
1	2	3	4	5	6

У витратах не враховуються прямі податки, відрахування на пенсії за вислугою років та інші види соціального страхування, депозити в банках, відрахування житлово-будівельним кооперативам, страхові внески по страхуванню життя, трансферти у формі готівки і витрати на користь осіб, що не є членами домашнього господарства, та повернення позик. Виключаються також витрати, що за своєю природою є інвестиційними, безоплатні трансферти готівкою і пожертвування. Послуги освіти, медицини та інші, отримані безкоштовно, до споживчих витрат теж не відносяться.

11.2. Особливості методів вирішення соціально-економічних проблем праці в ринкових умовах

Проведення соціально-економічних і соціально-психологічних досліджень, як і дослідження в інших областях громадського життя, здійснюється в звичайній послідовності за такими стадіями:

- підготовка дослідження;
- збір первинної інформації;
- обробка інформації;
- узагальнення інформації;
- складання за результатами дослідження звіту і рекомендацій.

Особливістю проведення соціологічних досліджень є використання для цих цілей спеціальних соціально-психологічних методів, що мають велику кількість інформації.

У процесі підготовки дослідження складається робоча програма, визначається кількість спостережень, методи збору інформації, графік проведення робіт. У програмі формулюються проблема, об'єкт і предмет дослідження, мета, завдання і гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється формалізація понять. Засобом реалізації мети є завдання. До них можуть бути віднесені такі дії, як, наприклад, вивчення причин плинності кадрів за стажем, професійно-кваліфікаційними, статево-віковими групами працівників. Аналізується зв'язок за факторами: вплив зарплати на задоволеність роботою. Об'єктом дослідження можуть бути групи людей.

Предметом досліджень можуть бути взаємини в колективі, плинність кадрів, стиль керівництва і т.д.

Після вирішення зазначених вище питань висувається ідея проведення і вирішення поставленої мети (гіпотеза). Вона повинна відповідати попереднім висновкам і припущенням щодо вирішення проблеми соціально-психологічних відносин у колективі, вкладатися в рамки прийнятої методології досліджень, бути доступною для перевірки і забезпечувати вірогідність висновків. Остання обставина вимагає, щоб усі поняття гіпотези були чітко сформульовані і піддавалися кількісному виміру.

Для цього при розробці програми дослідження застосовуються дві основні процедури — інтерпретація й операціоналізація.

Інтерпретація понять означає уточнення, тлумачення їхнього змісту.

Інтерпретація буває:

1. Теоретична, коли виділяються головні поняття, встановлюються взаємозв'язки між поняттями, перевіряється їх несуперечливість.

2. Емпірична інтерпретація, що передбачає виділення основних ознак об'єкта, доступних виміру.

3. Операціональна інтерпретація пропонує встановлення порядку кількісного виміру показників: одиниць рахунку (коефіцієнт плинності кадрів, індекс згуртованості групи та ін.).

У ході підготовки до проведення дослідження необхідно забезпечити вірогідність одержуваних даних і висновків.

Вірогідність вибірки залежить від дисперсії ознак (наприклад, за віком, стажем, і т.д.). Якщо дисперсія дорівнює нулю, досить проаналізувати одну одиницю, що входить в об'єкт дослідження

— висновки будуть вірогідно характеризувати всю генеральну сукупність. Відповідно, чим більша дисперсія ознак, тим більшою має бути вибірка. Звичайно вважається, що приватна вибірка не може бути меншою 10 % генеральної сукупності.

У ході розробки програми визначаються форми і методи збору інформації (таблиці, бланки, анкети, спостережні листи, інструкції та ін.). Вони повинні бути зручними у користуванні й обробці даних, забезпечувати повноту і надійність одержуваних у ході дослідження відомостей.

При розробці організаційно-технічного плану дослідження повинні бути виділені етапи і терміни проведення робіт, виконавці, форми надання результатів на кожному з етапів, форми контролю над веденням робіт, кошторис витрат і джерела фінансування. Доцільним є складання сіткового графіка, у якому позначаються етапи, процедури, операції дослідження, встановлюються тимчасові взаємозв'язки, можливості кооперації працівників, паралельного виконання окремих робіт.

11.3. Державне регулювання соціально-трудових відносин та їх удосконалення

Вихідною позицією для удосконалення соціально-трудових відносин в Україні на науковій основі є існуюча система їх державного регулювання. Для цього держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності за напрямками: зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т.д.

Відповідно до загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права Конституція України гарантує громадянам свободу використання своїх здібностей і майна для підприємницької й іншої економічної діяльності. Примусова праця заборонена. Кожний має право вибирати вид діяльності і професію. Гарантом і регулюючими актами є міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Уряду України, статuti суб'єктів України, їх постанови, накази й інструкції, накази директорів підприємств, рішення органів місцевого самоврядування.

В Україні діє також Кодекс законів про працю України 1971 р. (зі змінами від 1 березня 1998 р.).

Кодекс законів про працю України (КзопТ України) є зведеним законом держави. Він регулює трудові відносини всіх працівни-

ків, положення, спрямовані на стимулювання росту продуктивності праці, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва і підвищення матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцнення трудової дисципліни. Поряд з правами на працівника накладаються обов'язки виконання встановлених норм праці. У систему регулювання трудових відносин включені також Закон України «Про зайнятість населення з 1991 р.» (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».

Правові акти, видані суб'єктами України, діють у межах їх територіальних меж і компетенції. Однак окремі акти, видані Міністерством праці і соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у сфері трудових праввідносин, поширюються і на працівників усіх галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, поширюються на територію самоврядування або на членів трудового колективу. Існують також локальні правові акти, до яких відносяться:

- колективний договір, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації (ст. 10 Кзот України);
- трудовий договір (контракт) — угода між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою 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 Кзот України);
- нормативні акти, як, наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про примирення, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графік відпусток і т.д.

Слід, однак, враховувати, що загальновизнані норми і принципи міжнародного права мають пріоритет перед відповідними нормами національного законодавства. Це, насамперед, законодавчо-правові акти у сфері праці і соціального захисту трудящих, визначені конвенціями міжнародної організації праці ООН (МОП), акти якої ратифіковані Україною. До таких актів варто також віднести міжнародні угоди: Загальна декларація прав людини (прийнята ООН 10 грудня 1948 р.), нормативно-правові акти, прийняті Радою Європи і Європейським Союзом, Угоди про

співробітництво в області трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів (укладено країнами — учасниками СНД 15 квітня 1994 р.) та ін.

Слід зазначити, що в усіх напрямках, що складають основу соціально-трудова відносин, українське законодавство практично гарантує не менш широкі права громадянам, ніж зафіксовані в актах міжнародного права. Наприклад, міжнародні правові акти лише декларують право трудящих на щорічну оплачувану відпустку, в той час як Закон України «Про відпустки» встановлює щорічну оплачувану відпустку для всіх найманих робітників незалежно від зайнятості і від того, є робота основною чи за сумісництвом, тривалістю не менше 24-х робочих днів, що значно перевищує термін, визнаний міжнародними нормативними актами мінімальним.

У той же час в законодавстві про соціально-трудова відносини, в Україні багато положень не відповідають прийнятим на міжнародному рівні. Наприклад, статті 4 Конвенції МОП №95 «Про охорону заробітної плати» (прийнята в Женеві 1 липня 1949 р.), ратифікованій Україною, зазначено:

1. Законодавство країни, колективні договори й арбітражні рішення можуть дозволити часткову виплату заробітної плати натурою в тих галузях промисловості або професіях, де така виплата є звичайною або бажаною; виплата заробітної плати у вигляді спиртних напоїв з високим змістом алкоголю, а також у вигляді шкідливих для організму наркотиків не дозволяється за жодних обставин.

2. У випадках, коли дозволяється часткова виплата заробітної плати у вигляді допомоги натурою, здійснюються відповідні заходи щодо забезпечення того, щоб:

а) така допомога задовольняла працюючого і його родину або давала йому користь;

б) така видача мала справедливу і розумну вартість.

В Україні ж дотепер існує практика виплат замість заробітної плати компенсацій у вигляді спиртних напоїв, посуду та інших товарів, не потрібних працівнику, але які випускаються підприємством. Працівник змушений реалізувати ці товари, маючи при цьому моральні і матеріальні збитки.

Україна дотепер не ратифікувала Конвенцію МОП №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати», що дозволяє встановлювати розмір так званої мінімальної оплати праці значно нижче фактичного прожиткового мінімуму.

Існують й інші відхилення в законодавстві про соціально-трудова відносини в Україні від прийнятих і ратифікованих угод, що свідчить необхідність його удосконалення на науковій основі.



Контрольні запитання

- 1. Виділіть специфіку досліджень проблем соціально-трудо-
вих відносин.*
- 2. Визначте зміст, мету і завдання соціологічних дослі-
джень у сфері праці.*
- 3. Які основні функції соціологічних досліджень?*
- 4. Перелічіть основні етапи розробки програми досліджен-
ня соціально-трудо-вих відносин.*
- 5. Назвіть основні напрями державного регулювання тру-
дових відносин?*

12.1. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин в Україні

Міжнародна практика регулювання соціально-трудових відносин ґрунтується на різних методах, розроблених і застосовуваних різними організаціями і, насамперед, Міжнародною організацією праці Організації об'єднаних націй (МОП).

Серед методів впливу на політику соціально-трудових відносин різних країн МОП здійснює свою роботу за допомогою конвенцій і рекомендацій у таких напрямках:

1. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій і рекомендацій та контроль за їх здійсненням).

2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем.

3. Проведення досліджень і здійснення публікацій з соціально-трудових питань.

У процесі здійснення своєї діяльності по регулюванню соціально-трудових відносин МОП розробляє Міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення зайнятості і захисту прав людини, удосконалення загальної і професійної освіти в таких областях: права людини в сфері праці; сприяння зайнятості; поліпшення умов праці; інспекція праці і трудових відносин; соціальне забезпечення трудящих; особливості праці деяких категорій працюючих і галузей виробництва.

Усі документи МОП розробляються у вигляді Конвенції або рекомендації.

Конвенції — це міжнародно-правові договори, що закріплюють для держав-членів ратифіковані зобов'язання юридичного характеру. Рекомендації ж призначені для створення орієнтирів при розробці національного законодавства і практичних заходів.

Ці документи є мінімальними стандартами для держав-членів і не повинні використовуватися ними для погіршення становища трудящих і підприємців.

Прийняті МОП конвенції і рекомендації мають бути представлені на розгляд парламенту і ратифіковані державами-членами протягом 12 місяців з метою вжиття ними заходів законодавчого характеру. Після цього країни-учасниці вносять відповідні зміни в національне законодавство.

Ратифікація конвенцій є міжнародно-правовим актом, на основі якого держава — член МОП бере на себе відповідні міжнародні зобов'язання.

Нова конвенція набирає сили для конкретної держави, яка її ратифікувала, через 12 місяців з дня реєстрації ратифікаційної грамоти Генеральним директором МОП. З цього моменту ця держава зобов'язана вжити необхідних заходів щодо її застосування.

Мають бути встановлені санкції за невиконання вимог конвенції та поінформовані зацікавлені особи (підприємці, трудящі, служби інспекції праці, судові органи) про набрання нею чинності в національній державі.

Система контролю за застосуванням конвенцій і рекомендацій МОП обумовлена в її Статуті. Контроль, здійснюється в доповідях урядів держав-членів і обумовлюється процедурами розгляду скарг. Доповіді по основних правах людини в сфері праці представляються один раз на два роки, а по інших конвенціях — один раз на чотири роки.

Держави-члени повинні також представляти Міжнародному бюро праці доповіді про стан свого законодавства і практики та пояснення про причини у разі нератифікації рішень МОП.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється інститутом експертів, що набираються з різних країн світу і працюють в інших державах по проектах МОП.

Діяльність експертів стає складовою частиною національних планів розвитку. До їх компетенції входить розробка концепцій з таких питань: удосконалення системи забезпечення повної зайнятості; розвитку людських ресурсів; підвищення життєвого рівня; удосконалення трудового законодавства; поліпшення соціально-трудових відносин; професійно-технічної освіти; поліпшення умов праці і т.д.

У рамках програми технічного співробітництва здійснюються: постачання устаткування, надання стипендій для підготовки національних кадрів в інших країнах.

Дослідницька і видавнича діяльність МОП проводиться Міжнародним інститутом соціально-трудових досліджень МОП у Женеві, а з питань освіти — Туринським центром.

Публікації МОП:

- журнал «Міжнародний огляд праці»;
- офіційний бюлетень МОП;
- інформаційний журнал «Трудовий світ»;
- монографії і посібники, підручники по управлінню персоналом;
- енциклопедії по техніці безпеки та гігієні праці та ін.

Вся видана література з питань праці зібрана й оброблена бібліотекою МОП, доступ до якої забезпечується комп'ютерною системою інформації.

12.2. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

Міжнародна практика вирішення проблем соціально-трудових відносин ґрунтується на принципах, встановлених діяльністю МОП. Виходячи з міжнародних трудових норм і при сприятливих умовах багатьох країн поліпшили функціонування ринків праці, створили систему органів по працевлаштуванню і професійній перепідготовці трудящих, по матеріальній допомозі безробітним. У 1969 р. була розроблена Всесвітня програма зайнятості, спрямована на надання допомоги щодо зниження рівня безробіття.

До сфери інтересів МОП входять такі завдання, як боротьба з бідністю, розвиток системи професійної освіти і перепідготовки кадрів у зв'язку з безробіттям, міграційними процесами, порушенням прав людини, умовами праці, охороною навколишнього середовища та ін.

Особлива увага приділяється рівню мінімальної заробітної плати. У конвенції МОП сформульовані такі критерії, що визначають рівень мінімальної заробітної плати:

1. Потреби трудящих і їх родин, вартість життя, загальний рівень заробітної плати і соціальні допомоги;
2. Економічні мотиви, в т.ч. вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності і бажання досягти і підтримати високий рівень зайнятості.

Мінімальна заробітна плата повинна час від часу переглядатися з урахуванням вартості життя й інших економічних умов. Обумовлені мінімальні норми соціального забезпечення всіх верств населення по всіх видах соціального страхування і забезпечення. Визначені також мінімальні норми допомоги у відсотках від загальної суми колишніх доходів або заробітної плати.

МОП співробітничав зі Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВОЗ) і Міжнародною асоціацією соціального забезпечення (МАСЗ).

Таким чином, цілеспрямована діяльність МОП в області удосконалення соціально-трудових відносин визначає практику цієї роботи в країнах світової співдружності під егідою ООН, що використовує програми підвищення добробуту і поліпшення якості трудового життя. Зокрема, у ряді східноєвропейських країн була застосована програма ESOP (Employee's Stock Ownership Plan), що передбачає на рівні фірм здійснення таких заходів:

1. Створення трастового фонду із залученням зовнішніх позик для купівлі акцій у власників або для випуску додаткових акцій і поширення їх серед персоналу;

2. Спрямування частини додаткового прибутку на погашення зовнішнього боргу, частини — на дивіденди;

3. Надання обмеженого права володіння власникам акцій продавати акції до виходу на пенсію, а у разі звільнення з роботи одержувати за акції компенсацію в розмірі 20–30 % їх вартості;

4. Надання можливості власникам внутрішніх акцій володіти частковим або повним правом голосу на зборах акціонерів;

5. Оговорити, що учасниками програми можуть бути всі особи найманої праці, що досягли 21 року і проробили на фірмі не менше року. Середній дохід найманого робітника від участі в такій програмі складає до 10 % щорічного заробітку. За 20 років нагромадження за володіння внутрішніми акціями досягають 120 тис. дол.

Усього на ці цілі може витратитися до 30 % капіталу власників фірми, якщо ж цього мало, то решту покриває спеціально створена корпорація.

Використання цього досвіду в Україні може бути позитивним і переслідувати мету об'єднання в одній особі власника і трудівника, зниження соціальної напруженості в суспільстві та в окремих колективах.

Цікавим є досвід різних країн у вирішенні конфліктів між профспілками і підприємцями. В Австрії, наприклад, спори між сторонами вирішуються за участю незалежних арбітрів. У США й Англії посередники на переговорах запрошуються за згодою сторін. У Німеччині співробітники групи компаній однієї і тієї ж галузі об'єднуються для переговорів з федерацією профспілок. У Японії існує система довічного найму і всі спори з приводу заробітків вирішуються шляхом збереження працівників, відданих фірмі та з великим стажем роботи. Ставка робиться на об'єднання колективу.

Таким чином, міжнародний досвід вирішення соціально-трудо­вих проблем вказує на активну і керівну роль у цих процес­ах Міжнародної організації праці.



Контрольні запитання

- 1. Розкрийте роль Міжнародної організації праці.*
- 2. У чому полягає зміст і основні завдання МОП?*
- 3. Перелічіть основні напрями діяльності МОП?*
- 4. Охарактеризуйте зміст роботи МОП в різних сферах діяльності.*
- 5. Назвіть професійні групи, яким МОП приділяє особливу увагу.*
- 6. Які основні програми розвитку і регулювання соціально-трудо­вих відносин використовуються у світовому співто­варстві.*



1. Конституція України. — 1996
2. Закон України «Про власність», від 26 березня 1991 // *Голос України*. — 1991. — 7 лютого.
3. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» від 16 червня 1999 // *Урядовий кур'єр*. — 1999 — 1 вересня.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 // *Урядовий кур'єр*. — 1995. — 18 травня.
5. Закон України «Про зайнятість населення // *Закони України*. т. 1. — Інститут законодавства. — К., 1996. — С. 252—268.
6. Закон України «Про колективні договори і угоди // *Закони України*, т. 6. — Інститут законодавства. — К., 1997. — С. 5—11.
7. Кодекс законов о труде Украины. Закон Украины об отпусках. — Харьков: Одиссей, 1998. — 207 с.
8. Про сприяння зайнятості та захист від безробіття: Конвенція МОП 168 від 23 червня 1998.
9. Декларация и программа действий Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития // *Человек и работа*. — 1996. — № 2—3. — С. 62—63 (Международные Трудовые нормы: Информ.бюллетень: Мин.труда Украины).
10. *Адамчук В.В. и др.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 407 с.
11. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 407с.
12. *Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А.* Экономика труда: Учебник. — М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. — 431с.
13. *Афонин А.* Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. — К.: МЗУУП, 1994. — 304 с.
14. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в восточной Европе и России / Под ред. Р. Емцова. — М.: ИНФРА, 1995. — 479 с.
15. *Богиня Д.П., Грیشнова О.А.* Основы економіки праці: Навч. посібник. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.

16. *Богиня Д.П., Семикіна.* Трудовий менталітет у системі мотивації праці: Монографія. — Кіровоград: Поліграфія-Терція, 2002. — 226 с.
17. *Богиня Д.П.* Эффективность общественного труда в условиях развитого социализма (проблемы, теории и практики. — К.: Наукова думка, 1982. — 314 с.
18. *Бондарь И., Соколенко Н.* Концептуальные положения социальной политики. Основные направления // Труд и зарплата. — 1995, №15. — 11с.
19. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. Учебник для вузов. — М.: Издат. Группа НОРМА-ИНФРА, 1998. — 384 с.
20. *Генкин Б.М.* Введение в макроэкономику и основы экономических наук: Курс лекций. — М.: Издательство НОРМА, 2002. — 384 с.
21. *Долан Э.* Рынок: микроэкономическая модель / Пер. с англ. — СПб., 1992.
22. *Еременко В.А., Еськов А.Л.* Управление производительностью в условиях экономики переходного периода: Монография / НАН Украины. — Донецк: Ин-т экономики промышленности, 2003. — 292 с.
23. *Есинова Н.И.* Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. Пособие. — К.: Кондор, 2003. — 384 с.
24. *Калина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности).— К.: МАУП, 2001. — 312 с.
25. *Ким М.Н.* Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. — Х.: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003.— 250 с.
26. *Ковальов В.М.* та ін. Стимулююча роль і методи оцінки трудового потенціалу. Науково-практичний журнал «Продуктивність», №1, 2003. — С. 8—10.
27. *Ковалев В.Н., Кочубеева М.Т.* Нормирование и эффективность труда в отраслях пищевой промышленности. — М: Пищевая промышленность, 1979. — 246 с.
28. *Ковалев В.Н.* Проблемы научного обоснования нормативной базы планирования производства и труда (на примере соляной промышленности). Автореф. док. дис. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1987. — 32 с.
29. *Ковалев В.Н.* Экономия рабочего времени на горном предприятии. — М: Недра, 1969. — 184 с.
30. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання и оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: ННУ, 1998. — 224 с.
31. *Косилов С.А., Леонова А.А.* Работоспособность человека и пути ее повышения. — М: Медицина, 1974. — 240 с.
32. Краткий курс по экономике предприятия. Пер. с нем. д.э.н. Савельева Е.В. и др. — К.: Генеза, 1998. — 424 с.
33. *Кудиков Г.* Реформа заработной платы и мотивация труда // Труд и зарплата. — 1995. — №2. — 13 с.
34. *Куликов Г.* Какая цена рабочей силы / Труд и зарплата. — 1996. — №19. — 11—12 с.
35. *Маркс К.* Капитал. т. 1. — М.: Госкомиздат, 1967. — 907 с.

36. Методы оценки зависимости уровня заработной платы от производственных и непроизводственных факторов / В.Н. Ковалёв, Н.Г. Безкровная // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб. науч. трудов. — Донецк, 1998. — 18—194 с.

37. Мексон М.Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента: Пер с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.

38. Мировая экономика: Учебное пособие для вузов / Под ред. проф. И.П. Николаевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. — 575 с.

39. Новиков В., Надточий Б. Социальная политика ФРГ: оплата труда и пенсионное страхование // Экономика Украины, — 1994. — №2. — С. 76—81.

40. Об обязательном государственном страховании на случай безработицы. — Закон Украины от 2 марта 2000. №1533 — III.

41. О государственной социальной помощи малообеспеченным семьям. — Закон Украины, утвержденный Президентом Украины, 1 июня 2000. №1768—111.

42. Об организации жилищного кредитования населения Украины. Постановление Кабмина Украины от 2 июня 2000, №885.

43. Петюх В.М. Ринок праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. — К.: КНЕУ, 2000. — 128 с.

44. Погорлецкий А.И. Экономика зарубежных стран: Учебник. — СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. — 492 с.

45. Рональд Дж. Эренберг. Современная экономика труда: теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

46. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Экономическая теория: Учебн. пособие. — М.: ИНФРА, 2001. — 400 с.

47. Рофе А.И. и др. Экономика труда: Учебник для вузов. — М.: Изд-во МИК, 2000. — 248 с.

48. Рынок труда: Учебник для студентов вузов / Под общей ред. Буланова В.С., Волгина Н.А. — М.: Экзамен, 2000. — 447 с.

49. Рынок труда и доходы населения: Учебн. пособие для студентов вузов / Под общ. ред. д.э.н., проф. Н.А. Волгина. — М.: Информ. Издат. Дом ФИЛИН, 1999. — 280 с.

50. Система методов и стимулов к высокоэффективному труду в сфере труда / Кокин Ю. П. // Сборник научных трудов НИИ труда. — М.: 1990. — 4 с.

51. Тучков А.И. Экономика труда: Учебн. пособие. — М.: ИКОР «ЭКМОС», 2001. — 240 с.

52. Фархутдинов Р.А. Организация производства: Учебник. — М.: ИНФРА, 2000. — 672 с.

53. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропівного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. — К.: КНЕУ, 2001. — 528 с.

54. Економіка підприємства: Навч. посіб. / В.С. Рижиков, В.А. Панков, В.В. Ровенська, Є.О. Підгора. — К.: Видавничий Дім «Слово», 2004. — 272 с.

55. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. — 3-е изд., перераб. И доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 718 с.

56. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. — М: Юрист, 2002. — 592 с.

57. *Шаленко М.* Современные тенденции развития рынка труда Украины // Экономика Украины. — 1996. — №9 — 28—32 с.

58. *Шаленко М.В. и др.* Рынок труда и социальная защита населения Украины. — К.: Профсоюз Украины, 1993. — 59 с.

59. *Яковлев Р.А.* Оплата труда на предприятии. — М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. — 248 с.

60. *Ковалев В.Н., Рыжиков В.С., Рыжиков С.В.* Экономика труда: Учебн. пособие. — Краматорск: ДГМА, 2002. — 111 с.

Навчальне видання

КОВАЛЬОВ Валерій Миколайович
РИЖИКОВ В'ячеслав Сергійович
ЄСЬКОВ Олексій Леонтійович
ЧЕРНЕНКО Ірина Миколаївна
АТАЄВА Олена Алімовна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Керівник вид. проектів *Б. А. Сладкевич*
Друкується в авторській редакції
Дизайн обкладинки *Б. В. Борисов*
Верстка *О. В. Бабич*

Підп. до друку 30.03.06. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Таймс. Друк офсет. Ум. друк. арк. 16
Наклад 1000 прим.

Видавництво «Центр навчальної літератури»
вул. Електриків, 23
м. Київ, 04176
Тел./факс 425-01-34, тел. 451-65-95, 425-04-47, 425-20-63
8-800-50168-00 (безкоштовно в межах України)
e-mail: office@uabook.com
сайт: WWW.CUL.COM.UA

Свідоцтво ДК №1014 від 16.08.2002