

**ОПОРНІ КОНСПЕКТИ ЛЕКЦІЙ З ДИСЦИПЛІНИ
«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ»**

Розробник: ст. викладач Засядєвова Т.С.

Тема 1: Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.

План викладу матеріалу.

1. Поняття про працю.
2. Людський фактор трудової діяльності.
3. Потреби людини і якість життя.
4. Вартість та якість робочої сили.
5. Предмет економіки праці.

Праця є цілеспрямований процес забезпечення життєдіяльності кожної людини та суспільства в цілому.

На відміну від понять „діяльність”, „функціонування”, „робота” поняття „праця” та „творчість” застосовуються тільки до діяльності людини.

Зміст праці визначається професійною залежністю робіт, що виконуються, характер праці – особливостями функціонування людини у трудовому процесі та внутрішнім сприйняттям цього процесу.

Праця виконує певні економічні, соціальні та морально-психологічні функції, має конкретні форми організації та виявлення.

Соціально-економічний зміст та роль праці мають конкретно історичний характер і визначаються поняттями „людський фактор”, „населення” „трудові ресурси”, „трудовий потенціал”.

З кількісними та якісними характеристиками праці пов'язаний рівень задоволення особистих та суспільних потреб.

Предмет економіки праці розглядається у широкому та у вузькому понятті і в цілому охоплює всю систему трудових відносин від моменту їх встановлення до реалізації результатів.

Методологія є обов'язковою компонентою будь-якого виду діяльності. Це ідеальна модель її структури, цільової настанови, логіки відбору трудових елементів, що забезпечують досягнення цілі, та послідовності їх виконання, визначення методів та засобів майбутньої діяльності.

У мисленні суб'єкта діяльності формується система елементів, що складають предмет майбутньої діяльності і забезпечують досягнення визначеної цілі. Структура цієї системи відбиває лише те, що є сталим, відносно незмінним при різних її перетвореннях.

Логіка організації та послідовності діяльності – це розумове формування елементів структури майбутньої діяльності та визначення послідовності її виконання. Вона включає в себе онтологічні, гносеологічні та формально-логічні форми мислення.

Онтологічний аспект логіки у методології, або „логіка речей”, відбиває розумове встановлення взаємозв'язків елементів, що включаються у структуру майбутньої діяльності.

Гносеологічний аспект логіки у методології, або „логіка знання” відбиває у мисленні взаємозв'язки понять та явищ і тим самим надає можливість пізнання суттєвої основи наступної діяльності та передбачати її результати.

Формально-логічний аспект логіки у методології, або „логіка доводів та спростувань” є формою розумового відхилення від конкретного змісту суджень, понять та побудови ідеального образу майбутньої діяльності на ґрунті приналежності доведення, побудованого тільки на формі зв'язків судження, що розглядаються. Формальна логіка вимагає додержання субординації загального і часткового, не дозволяє підмінити предмет міркування.

Методологічна позиція – цільова настанова суб'єкта майбутньої діяльності, що відбиває його інтерес, формування якого визначається відношенням суб'єкта до власності на засоби

виробництва, його світоглядом, науковою позицією, природними компонентами та рівнем компетентності.

Нормативність методології економіки праці визначається економічними інтересами власника засобів виробництва і власника робочої сили. Ці протилежні інтереси можуть бути реалізовані тільки при взаємодії їх носіїв.

Праця є важливою і, разом з цим, універсальною категорією, вивченням якої займаються практично усі галузі людського пізнання. І це не випадково, адже місце праці визначається її значенням для існування і розвитку окремої людини та суспільства в цілому. У сучасній науковій літературі праця визначається як усвідомлена, цілеспрямована і легітимна діяльність людини (людей) із виробництва (творіння) матеріальних та духовних благ (речей, товарів, послуг, витворів, мистецтва, науки тощо), накопичення та передачі інформації, що спроможні задовольняти певні людські потреби та знайшли попит. Праця є основною та неодмінною умовою життєдіяльності людей. Впливаючи на природне оточення, змінюючи та пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але і утворюють умови розвитку й процеси суспільства. Результатом процесу праці є виробництво споживчих вартостей. У цьому розумінні праця виражає собою відношення людини до природи, коли люди з допомогою знарядь праці впливають на предмети природи, створюють продукти, необхідні для їх життя.

Вивченням відношення людини до природи займаються, як правило, природні, технічні та технологічні науки. Аналіз процесу матеріального виробництва показує, що праця - це перш за все процес, який відбувається між людиною і природою в якому людина своєю діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою. Без праці такий обмін речовин між людиною і природою не був би можливим, тобто не було б можливе саме людське життя. Широко відоме твердження про те, що саме праця створила людину і є джерелом усякого багатства. Разом з цим, теоретичне обґрунтування змісту процесу праці не може обмежуватися механічним поєднанням людини і предметів природи. Справа у тому, що між людьми завжди були і залишаються тісні зв'язки з приводу організації праці, розподілу, обміну та споживання результатів їх спільної діяльності. Оскільки люди так чи інакше працюють один на одного, то їх праця, а також зв'язки і відносини, що виникають при цьому, набувають суспільної форми.

1. У науковій літературі є декілька підходів до визначення економічної категорії "праця". Зокрема, в Економічній енциклопедії «Політична економія» праця - це доцільна діяльність людей щодо створення матеріальних та духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому. Деякі вчені - економісти вважають, що праця - це діяльність людини щодо створення життєвих благ, при цьому вона спрямована на оточуючу природу і має осмислений цілеспрямований характер. Працюючи, людина використовує свою робочу силу, тобто здатність до праці, яка визначається сукупністю фізичних і духовних сил, завдяки яким людина може працювати.

Процес праці можливий лише за наявності трьох основних елементів предмета праці, знаряддя праці та працівника. Важливим моментом процесу праці прийнято вважати доцільну діяльність людини, власне саму працю, що перетворює або видозмінює предмет природи у такий спосіб, коли вони стають придатними для задоволення людських потреб. Кожний з названих елементів відіграє свою важливу роль у процесі праці. Праця є основною та неодмінною умовою життєдіяльності людей. Впливаючи на природне оточення, змінюючи та пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але і утворюють умови розвитку суспільства.

Будь-який процес праці передбачає наявність наступних умов, або складових частин:

1) предмету праці - речовини природи або предмету, на який вже здійснено вплив праці, або об'єкту надання послуг, на які спрямована діяльність працівника з метою надання їм нових якостей, що корисні людині;

- 2) засобів праці - усього того , за допомогою чого працівник впливає на предмет праці і що створює йому необхідні умови для праці;
- 3) технічної діяльності , або способу впливу на предмет праці (ціле спрямована діяльність передбачає наявність знань і вміння з тої чи іншої роботи);
- 4) організації праці - певного порядку побудування та здійснення трудового процесу , який складається із системи взаємодії працівника з предметами та знаряддями праці і виробничої взаємодії людей;
- 5) самої праці - процесу усвідомлення впливу людини на предмет праці з використанням необхідних засобів , технології й організації з метою надання йому якостей , що задовольняють ті чи інші потреби.

Поняття " праця " у значній мірі співпадає з такими поняттями, як " діяльність " , " функціонування " , " дія " , " робота " та деякими іншими . У зв'язку з цим доцільно розглянути , у чому ці поняття співпадають і у чому відрізняються . Усе життя складається з періодів діяльності і безнадії (пасивний відпочинок, час хвороби , сну тощо) . Діяльність (а також заняття , дія як частина діяльності) - це одна з форм існування людей , процес , у якому реалізуються їх фізичні та розумові сили ля задоволення яких - небудь потреб . Поняття " діяльність " більш широке ніж поняття " праця " : праця - це вид діяльності , але не будь - яка діяльність буде працею . Синонім поняття " діяльність " є поняття " функціонування " . Вони використовуються не тільки для характеристики стану людей , але також і стосовно до підприємств , організацій і їх підрозділів . До визначення поняття " творчість " вчені підходять із різних поглядів . Одні протиставляють поняття " праця " і " творчість " . Наприклад , академік В.Іноземцев стверджує , що найбільш принциповий мотив творчої діяльності - прагнення індивіду реалізувати себе у вільній, незалежній від зовнішніх матеріальних умов активності. Відокремлення людей за ознаками занять працею чи творчістю він кладе в основу стратифікації постіндустріального суспільства, визначаючи клас носіїв знань та клас працівників , які у кінцевому рахунку зайняті у виробництві споживчих благ . Важливим моментом процесу праці прийнято вважати доцільну діяльність людини , власне саму працю , що перетворює або видозмінює предмет природи у такий спосіб , коли вони стають придатними для задоволення людських потреб . Тобто , з фізичної точки зору , праця - це витрачання життєвої енергії людини для перетворення предметів праці у споживчі вартості. Таким чином , праця - це складна і водночас важлива економічна та соціальна категорія . Сутність категорії " праця " слід розглядати через два основні аспекти ? це процес перетворення предметів праці і створення продукту відповідного виду , з одного боку ^ так суспільні відносини - з іншого .

Контрольні питання.

1. Дайте визначення поняття „праця”.
2. Охарактеризуйте складові частини трудового процесу.
3. Як співвідносяться між собою поняття „праця” та „діяльність”?
4. Охарактеризуйте поняття „робота”.
5. Розкрийте категорії „зміст праці” і „характер праці”.
6. Охарактеризуйте форми організації праці.
7. Назвіть основні функції праці.
8. Визначте поняття „людський фактор трудової діяльності”.
9. Визначте поняття „трудові ресурси” та наведіть їх структуру.
10. Охарактеризуйте поняття „трудоий потенціал”. Як він визначається?
11. Розкрийте основні фактори підвищення ролі людського фактора у постіндустріальному суспільстві.
12. Розкрийте поняття „потреби людини”.
13. В чому різниця між біологічними й соціальними потребами?
14. Охарактеризуйте поняття „якість життя”.
15. Якими показниками характеризується якість робочої сили?

Тема 2: Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.

План викладу матеріалу.

6. Економічно активне населення.
7. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
8. Відтворення населення і ресурсів для праці.
9. Трудовий потенціал суспільства. Проблеми реалізації трудової активності населення.

Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Економікою праці найширше використовуються такі з них: населення, економічно активне населення, трудові ресурси.

Населення – це сукупність людей, що проживають на визначеній території. Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Економічно активне населення, або робоча сила, - це частина трудових ресурсів, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельністю безробітних.

Відтворення населення – це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення розрізняють види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний), типи (екстенсивний та інтенсивний) і режими (розширене, просте, звужене відтворення).

Відтворення ресурсів для праці – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Природний, міграційний і економічний рух населення впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний – на якісні. Кожен вид руху визначається дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я; освіта; професіоналізм; моральність; мотивованість; вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; ресурси робочого часу та ін.

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

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

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

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

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

До трудових ресурсів належать:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з тяжкими й шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

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

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

Відповідно до рекомендацій МОП і міжнародних конференцій статистиків праці все населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне.

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

Економічно неактивне населення — це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

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

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

Фаза формування характеризується:

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

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці.

Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

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

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили.

Екстенсивне відтворення означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості. Це — зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного.

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

Сучасній демографічній ситуації притаманна тенденція до зменшення чисельності населення України, його економічно активної частини.

Становлення ринкових відносин характеризується природним переміщенням зайнятості з виробничої сфери у сферу обслуговування, але при цьому необхідно, щоб рівень виробництва забезпечував потреби економіки й населення за рахунок зростання ефективності виробництва на основі досягнень науково-технічного прогресу, удосконалення організації виробництва та праці. В сучасних умовах в Україні цього не відбувається.

Важливе значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів має розроблення системи їх балансів.

До системи балансів трудових ресурсів належать:

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

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

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

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

Контрольні питання.

16. Які поняття використовуються економічними науками для характеристики людських ресурсів?
17. В чому полягає специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку?

18. Охарактеризуйте поняття „економічно активне населення”.
19. Які категорії населення належать до економічно неактивного?
20. Чому поняття „трудові ресурси” втрачає свою актуальність?
21. Поміркуйте, як можна було б вдосконалити пенсійне законодавство в нашій країні.
22. Що таке відтворення населення і якими видами руху населення воно характеризується?
23. Чим відрізняються різні типи і режими відтворення населення?
24. Який взаємозв'язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці?
25. Охарактеризуйте вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України.
26. Що таке трудовий потенціал? Які складові його обумовлюють?
27. Проаналізуйте, як змінюється трудовий потенціал України останнім часом. Чому?

Література: [1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21]

Тема 3: Соціально-трудові відносини як система.

План викладу матеріалу.

1. Характеристика соціально-трудових відносин
2. Предмет соціально-трудових відносин.
3. Форми соціально-трудових відносин
4. Типи соціально-трудових відносин та їх принципи.

Соціальні відносини — це відносини між соціальними групами (спільнотами) і окремими індивідами які складаються з огляду на їхнє суспільне становище, спосіб та уклад життя, умов формування та розвитку особистості, соціальних спільнот. Вони виявляються в положенні окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку і результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів і поведінку цих груп.

Соціально-трудові відносини — не об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя, У той же час соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, тому що відбивають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, обумовлені усвідомленою ними взаємною залежністю.

В системі соціально-трудових відносин, залежно від особливостей суб'єктів та характеристик соціально-економічного простору, виділяються такі їх рівні Рис. 4.

- Індивідуальний (працівник-роботодавець, працівник-працівник, роботодавець – роботодавець);
- Мікроекономічний (рівень підприємства), відносини на якому можуть мати як індивідуальний (працівник-роботодавець, працівник-працівник), так і комбінований характер (об'єднання працівників - роботодавець);

Мезоекономічний рівень (рівень окремих адміністративних територій і галузей). На цьому рівні соціально-трудові відносини мають переважно груповий характер (об'єднання працівників об'єднання роботодавців), однак можливі й відносини комбінованого характеру (напр., окремий працівник або роботодавець — органи місцевої влади);

- макроекономічний (національний) рівень, на якому, крім держави (її представляє уряд), діють багато об'єднань найманих працівників і об'єднань роботодавців. І на цьому рівні можливі відносини комбінованого характеру (окремий працівник або роботодавець — органи центральної влади), але виникають вони тоді, коли певна проблема не вирішується на нижчих рівнях;

* мегаекономічний (глобальний, міжнародний) рівень, значення якого зростає в міру

глобалізації економіки та суспільного життя загалом. Однак відносини на цьому рівні ще лише формуються, зокрема, під егідою Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованої установи — Міжнародної організації праці.

Предметом соціально-трудова відносин на індивідуальному рівні є конкретні аспекти трудового життя людини, зміст яких залежить як від її індивідуальних характеристик (рівень освіти та професіоналізму, стать, стан здоров'я тощо), так і від специфіки етапів життєвого циклу працівника (професійне становлення, активне трудове життя — професійний розвиток, перехід на пенсію). Відповідно предметом соціально-трудова відносин можуть виступати: трудове самовизначення; профорієнтація; освіта; професійна підготовка на підприємстві; процедури наймання і звільнення; професійний розвиток і кар'єрне просування; умови праці; оцінювання праці; трудова винагорода; система пільг і компенсацій; міри продуктивної зайнятості та ін.

За змістом всю багатоманітність соціально-економічних процесів, що виступають предметом соціально-трудова відносин на всіх рівнях, можна структурувати у такі відносно самостійні предметні блоки:

1. Соціально-трудова відносини формування й відтворення людського капіталу. Сюди відносять питання:

а) підтримання кваліфікації: професійної орієнтації та самовизначення, здійснення і фінансування первинного професійного навчання та підвищення кваліфікації на підприємствах, розробки взаємоприйнятних кваліфікаційних вимог і стандартів, заохочення працівників до підтримання кваліфікації, впровадження безперервного навчання на підприємствах, забезпечення правового статусу учнів, відшкодування втрати заробітку внаслідок навчання тощо; пільг для працівників, які навчаються без відриву від виробництва; розподілу доходів від інвестицій в людський капітал тощо;

б) підтримання здоров'я: медичного обслуговування, оздоровлення, відновлення працездатності, включаючи питання відшкодування втрати заробітку внаслідок тимчасової втрати працездатності (захворювання), інвалідності та компенсацію моральних і матеріальних збитків внаслідок цих причин та ін.;

в) житлово-побутове забезпечення (надання житла, побутових приміщень і послуг, організація та оплата харчування, пільги для членів сім'ї працівника тощо).

2. Соціально-трудова відносини забезпечення зайнятості. Цей блок включає питання прийому на роботу і звільнення; соціальних гарантій, зокрема соціального страхування; додаткового пенсійного забезпечення; забезпечення повної і продуктивної зайнятості {компенсації у випадках неповної зайнятості або простоїв з організаційно-виробничих причин}; мотивації праці, стимулювання ефективної праці й виробничої творчості; вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів та конфліктів.

3. Соціально-трудова відносини у сфері безпосереднього докладання праці. Цей блок включає питання умов праці (дотримання норм безпеки і гігієни праці, граничних рівнів важкості праці й шкідливості умов, режимів праці і відпочинку); стану виробничого середовища; особливих умов праці жінок, молоді, інвалідів; організації праці й виробництва; нормування праці; захисту від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань; дисципліни праці; умов допуску до роботи і усунення від неї; участі працівників в управлінні виробництвом тощо.

4. Соціально-трудова відносини, пов'язані з оплатою праці та власністю. Сюди відносять питання оплати праці (мінімальні гарантії, процедури встановлення й захисту, заохочення, компенсації, надбавки, доплати); участі працівників у власності підприємства; матеріальної відповідальності за завдані збитки.

Соціально-трудова відносини як система мають дві форми існування: перша — фактичні соціально-трудова відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях, друга — соціально-трудова відносини, що відбивають проекцію фактичних соціально-трудова відносин на інституціональному, законодавчому, нормотворчому рівні.

Класифікація соціально-трудових відносин за суб'єктами передбачає їхній розподіл на індивідуальні, що передбачають взаємодію одного працівника з роботодавцем, колективні, коли роботодавці і працівники взаємодіють між собою. Виходячи з даних передумов, суб'єктами соціально-трудових відносин є: найманий робітник, роботодавець, держава. Суб'єктами соціально-трудових відносин є індивідууми чи соціальні групи. Для сучасної економіки найбільш важливими суб'єктами розглянутих відносин є: роботодавець, спілка роботодавців, держава.

Найманий робітник — це громадянин, що уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства чи окремою особою. Договір наймання може бути письмовим чи усним, але в будь-якому випадку він визначає соціально-трудова відносини між його учасниками. Як найманий працівник — суб'єкт соціально-трудових відносин можуть виступати як окремі працівники, а також і групи працівників, що розрізняються на своїм становищем у соціально-професійній структурі, спрямованістю інтересів, мотивацією праці й іншими ознаками.

Роботодавець, відповідно до міжнародної класифікації статусу в зайнятості, — це людина, котра працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одного чи декількох працівників. Звичайно роботодавець є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається і керівник у державному секторі економіки, що наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча сам він також є найманим працівником держави і не володіє засобами виробництва.

Взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудових відносин виникають на різних рівнях; працівник—працівник; працівник—роботодавець: профспілка—роботодавець; роботодавець—держава; працівник—держава й ін.

Як *предмети соціально-трудових відносин* на рівні працівників виступають визначені сторони трудового життя людини, зміст яких залежить від її життєвих етапів і специфіки цілей та задач, що вирішує вона на кожному з цих етапів.

Як предмет групових (колективних) соціально-трудових відносин, приміром, між працівниками і роботодавцями може виступати кадрова політика в цілому і (чи) її окремі елементи: атестація кадрів, контроль та аналіз трудової діяльності, оцінка ефективності праці, організація праці, нормування праці, трудові конфлікти і їхній розвиток, трудова мотивація.

Усе різноманіття соціально-економічних явищ, що виступають як предмети соціально-трудових відносин, структурується в такі три самостійні предметні блоки: соціально-трудова відносини зайнятості; соціально-трудова відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці; соціально-трудова відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Така структуризація дозволяє чітко визначити систему факторів, що обумовлюють соціально-трудова відносини в кожному з цих блоків і методи їхнього регулювання.

Соціально-трудова відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів розв'язання проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудова сфері. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, якою мірою і яким чином комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його визначають.

Основний принцип системи соціально-трудових відносин — законодавче забезпечення прав у соціально-трудова сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їхніх взаємодій, охоплення сфер взаємин суб'єктів, а також контроль за дотриманням цих прав.

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

Принцип субсидіарності ґрунтується на особистій відповідальності. Однак відповідно до нього принципу, завжди варто віддати перевагу «самозахисту», ніж допомозі зі сторони, а при можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад, на

державу, перевагу повинно бути віддано «субсидіарній* допомозі».

Принцип партнерства припускає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудова відносин і їхню самореалізацію в політику узгодження взаємних пріоритетів.

Рольова функція держави в соціально-трудова відносинах чи практично повна їхня регламентація формують тип соціально-трудова відносин, що називається *державним матеріалом*. Патерналізм може сформуватися і на рідні підприємства (організації) унаслідок використання твердої регламентації соціально-трудова відносин. Раніше саме такий принцип лежав в основі регулювання трудова відносин у нашій країні. Цей тип соціально-трудова відносин за певних історичних і соціокультурних умов може виявитися високоефективним.

Принцип загальності повинен бути визначальним у механізмі соціального захисту. Звуження кола захисту на користь найбільш нужденних, малозабезпечених груп, безсумнівно, буде викликати в них утриманські настрої. Необхідне поширення дії соціального захисту на всіх осіб: працюючих, безробітних, непрацевдатних, незалежно від соціального статусу.

Принцип адресності має актуальне значення на етапі реалізації соціального захисту.

Законодавча практика найчастіше має декларативну форму. При ньому існує ряд законів і положень, практичне втілення яких відсутнє. Декларування різних положень і зобов'язань держави з питань соціального захисту не знімає гостроти проблем у цій сфері. Слідом за прийняттям законодавчих норм необхідні механізми і адресні програми їхньої реалізації.

Принцип партнерства містить у собі обов'язковість взаємозв'язку і взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях і структурних ланках суспільного життєзабезпечення.

Ціль соціального захисту в системі соціально-трудова відносин — забезпечення стабільності функціонування всієї соціально-трудова сфери і гідного рівня життя всім її учасникам.

У розвинутих країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки переважним типом соціально-трудова відносин є *соціальне партнерство* у формі двопартизму і трипартизму.

Конфлікт — це зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей і інтересів, позицій і поглядів. Конфлікт (конфліктна ситуація) як тип соціально-трудова відносин — граничний випадок загострення суперечностей у трудова відносинах.

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

Дискримінація — це довільне, необгрунтоване обмеження, обмеження прав і можливостей кого-небудь. Як тин соціально-трудова відносин дискримінація являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перепиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці.

Патерналізм характеризується значною мірою регламентації соціально-трудова відносин зі сторони держави або керівництва підприємства. Це вид "батьківської турботи" держави про потреби населення або адміністрації підприємства про його працівників.

Партнерство пропонує здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудова відносин і їх самореалізація в політику погодження взаємних пріоритетів.

Конкуренція характеризується досконалістю між людьми, або колективами.

Солідарність представляє загальну відповідальність і взаємну допомогу, основу на спільності інтересів групи людей.

Соціальна політика - це стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства. Вона являє собою систему управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів, спрямованих насамперед на забезпечення зайнятості громадян, їх всебічний розвиток, гарантування відповідного рівня їх життя і праці, на соціальний захист населення.

Пріоритетним механізмом соціальної політики є соціальне управління та регулювання соціальних процесів.

Мета соціальної політики полягає у цілеспрямованому формуванні визначених умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, повного розкриття творчого потенціалу людини, підвищення рівня та якості життя громадян на основі стимулювання трудової і господарської активності населення, а також досягнення в суспільстві соціальної злагоди, стабільності та цілісності.

Суб'єктами соціальної політики - є люди, держава, суспільство, соціальні інститути і товариства, політичні партії, громадські організації, колективи, профспілки, спілки підприємців, різноманітні фонди тощо.

Важливим суб'єктом соціальної політики у сучасних умовах є держава. За своїм потенціалом вона переважає можливості інших суб'єктів цього процесу.

Держава розробляє та здійснює комплекс заходів, які охоплюють різні сфери розвитку суспільства, а саме:

- сферу праці, соціально-трудова відносин;
- сферу доходів населення;
- проблеми зайнятості,
- регулювання ринку праці;
- міграційні процеси;
- соціальну сферу;
- демографічні процеси;
- питання екологічного стану суспільства.

Серед громадських організацій найважливіше місце належить профспілкам.

Профспілки - це масове самокероване громадське об'єднання трудящих певної галузі або суміжних галузей для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів. Профспілки - це найбільш масове об'єднання трудящих, доступне для всіх. Для вступу в профспілку необхідно тільки визнання об'єднання і пов'язаної з цим товариської дисципліни незалежно від рівня кваліфікації, освіти, політичних орієнтацій, статі, віку, національності.

Соціальний захист - це система заходів, які забезпечують соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціальне уразливих верств працездатного населення (соціальне страхування, пенсійне забезпечення, страховий захист від небезпек, медичне страхування).

Важливим напрямом соціального захисту є пенсійне забезпечення.

Пенсійна система - це сукупність правових, економічних та соціальних інститутів і норм, які забезпечують надання пенсій за віком, по інвалідності, а також у зв'язку з втратою годувальника.

Метою пенсійної системи є матеріальне забезпечення непрацездатного населення.

Пенсія являє собою щомісячну грошову виплату громадянам при досягненні встановленого законом пенсійного віку, настанні інвалідності, втраті годувальника.

Трудові пенсії призначаються громадянам, які досягли пенсійного віку, мають трудовий стаж, застраховані через систему соціального страхування. Пенсії виплачуються в повному розмірі без урахування одержуваного заробітку (іншого доходу).

Соціальна підтримка - це система заходів, які стосуються здебільшого економічно активного населення і спрямовані на створення умов, що дають змогу найманим працівникам забезпечити їх соціальну захищеність.

Соціальна допомога - це заходи, які стосуються всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру. Здебільшого вона надається людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, що потребують додаткових витрат.

Соціальні нормативи - це вимірник і критерій розподілу бюджетних коштів для задоволення певного рівня соціальних потреб населення в освіті, медицині, пенсійному забезпеченні, соціальному страхуванні, а також це мінімальний розмір заробітної плати, пенсій. Нормативи встановлюються урядом.

Соціальний індикатор - споживчий кошик. Мінімальний споживчий кошик застосовується для визначення нижньої границі малозабезпеченості, абсолютного числа бідних людей.

Соціальні стандарти - це показник який характеризує рівень життя (досягнутого і бажаного). Соціальні стандарти досягнутого дають уяву про матеріальні і соціальні блага для даної країни, для даного часу; бажаного - з точки зору рівня і якості життя населення в перспективі. Термін "*соціальне партнерство*" - це система взаємозв'язків між робітниками Сіх представниками) і роботодавцями (їх представниками), яка дозволяє враховувати двохсторонні інтереси, досягнення згоди із соціально-трудових і соціально-економічних питань, які укладаються в колективних договорах.

Контрольні питання.

1. У чому сутність соціально-трудових відносин?
2. Дайте характеристику основних типів соціально-трудових відносин
3. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудових відносин.
4. Викладіть основні принципи формування соціально-трудових відносин.
5. Викладіть основні напрямки формування нової системи соціально-трудових відносин.

Література: [1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21]

Тема 4: Соціальне партнерство.

План викладу матеріалу.

1. Поняття соціального партнерства.
2. Суб'єкти соціального партнерства.
3. Сутність трудового конфлікту.

Соціальне партнерство передбачає вирішення соціальних конфліктів не революційним шляхом, а шляхом мирних переговорів і взаємних поступок. У реальному житті соціальне партнерство є альтернативою будь-якій диктатурі класу, що захищає інтереси сторін.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що ступінь розвинутості соціального партнерства залежить від ряду факторів:

- ступінь демократизації управління виробництвом. Найсприятливіші умови для розвитку соціального партнерства виникають завдяки децентралізації управління;
- рівень життя більшості населення і ступінь диференціації доходів.

Соціальне партнерство є складовою побудови соціального ринкового господарства, елементом формування соціально відповідальної політики представників обох соціальних груп, організаційним принципом гармонізації відносин власності, воно ще й є економічним важелем підвищення ефективності виробництва. Основною метою соціального партнерства на рівні суспільства є досягнення загального блага, яке виражається такими показниками: зростання продуктивності праці має перевищувати зростання середньої заробітної плати; збільшення валового національного продукту; удосконалення техніки, технології виробництва, науково-технічний прогрес; підвищення рівня життя населення.

Основа цивілізованих відносин, що складаються між партнерами, повинні становити принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП). Назвемо основні з них:

Перший принцип: загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості. Відступ від нього здатний викликати соціальні протести і вибухи. *Другий принцип:* ненадання в якій-небудь країні працівникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, що бажають поліпшити становище трудящих. Другий принцип вимагає, щоб соціальні партнери даної республіки, регіону, підприємства вирішували соціально-трудові проблеми з огляду на ті наслідки, які можуть викликати їхні дії в інших країнах. Треба уникнути ефекту ланцюгової реакції. *Третій принцип:* свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.

Конвенція визначає чотири основні гарантії:

- Трудящі і службовці мають право на вільне об'єднання без попереднього дозволу, беручи до уваги зазначені умови;

- Профспілкові організації й організації роботодавців мають право установлювати свої правила, вибирати своїх представників, організовувати свою адміністрацію і діяльність, а також формулювати свої програми;

- Організації мають право засновувати федерації і конфедерації;

- Організації мають право бути філіями міжнародних організацій трудящих і роботодавців.

Четвертий принцип: убогість у будь-якій місці є погрозою для загального добробуту.

П'ятий принцип: усі люди, незалежно від раси, віри і статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і достоїнства, стійкості в економіці і рівних можливостей. *Шостий принцип:* повна зайнятість і підвищення життєвого рівня. МОП визначила і *сьомий принцип* — праця не є товаром (тут мається на увазі не економічне, а соціальне і моральне визначення поняття «праця»).

Окрім зазначених загальних принципів соціального партнерства, варто назвати ще й такі: визнання неоднаковості інтересів різних соціальних груп, права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи; усвідомлене бажання сторін досягти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати в ім'я громадського миру; надання роботодавцями можливостей найманим працівникам брати участь в прийнятті рішень стосовно управління виробництвом і в розподілі створеного продукту; відмова від гармонічної соціальної утопії; відмова від класової боротьби.

Партнерство в процесі здійснення колективних переговорів повинне будуватися на таких принципах:

1) трибічність на основі трипартизму, тобто представництва уряду чи виконавчих органів влади (держави), профспілок і підприємців;

2) рівність сторін на переговорах і неприпустимість обмеження законних прав трудящих і підприємців;

3) довіра у відносинах;

4) знання і повага прав і обов'язків один одного, недопущення конфронтації;

5) відкритість і доступність рівноправних переговорів;

6) уміння слухати і чути партнера;

7) строге дотримання культури полеміки, дискусії, критики: аргументовано критикувати позицію, а не особистість опонента;

8) обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори завершувати домовленістю.

Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл ролей між соціальними партнерами.

Держава бере участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному та галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, умовлювача, арбітра та ін.

По-перше, держава — гарант основних громадянських прав, які дуже важливі для вільної реалізації прав працівників і підприємців, для ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудова відносин. Як гарант держава організує, координує і регулює соціально-трудова відносини. У межах цієї функції держава розробляє правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлює обґрунтовані розміри і порядок визначення мінімальних соціально-трудова стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій тощо). У межах цієї функції держава може виступати як незалежний регулятор соціально-трудова відносин, встановлюючи юридичні рамки, що захищають права профспілок і трудящих і закладають організаційні та процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів.

По-друге, держава як сторона на переговорах і в консультаціях бере участь у соціальному партнерстві з метою розробки і проведення в життя соціальної, економічної та промислової політики в країні.

По-третє, у періоди економічних труднощів з метою недопущення, наприклад, інфляції держава може виконувати функції умовлювача. У таких випадках держава вмовляє роботодавців і профспілки не приймати такі рішення щодо заробітної плати, які вона вважає інфляційними і такими, що підривають конкурентоспроможність тих чи інших галузей економіки. Крім умовляння, держава може застосувати також і контроль. Найжорсткіші форми контролю полягають у законодавчому замороженні заробітної плати, встановленні граничних розмірів надбавок тощо.

По-четверте, держава бере на себе функцію арбітра в разі виникнення трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів. (Наприклад: служба консультацій, примирення арбітражу у Великобританії, федеральні служби посередництва і примирення в США, Комісія з трудових суперечок у Японії тощо).

По-п'яте, в умовах соціальної ринкової економіки держава залишається крупним роботодавцем, і її політика в соціально-трудових відносинах у державному секторі суттєво впливає на трудові відносини загалом.

Профспілки є однією з громадських організацій, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя. Вони мають ряд особливостей:

- це наймасовіше об'єднання трудящих, доступне для всіх;
- це організація, яка за своєю метою та інтересами найбільше відповідає інтересам трудящих.

Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь трудящих в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також покращання умов праці.

Законодавчо гарантовані права найманих робітників на захист:

— Право на захист від звільнення регулює дотримання визначених термінів відмовлення від договору про наймання як з боку роботодавця, так і працівника. Звільнення з ініціативи роботодавця, у принципі, можливе лише через порушення працівником його зобов'язань, обумовлених у договорі про наймання, чи з економічних причин. Роботодавець, наприклад, не може звільнити працівника тому, що йому не подобається його світогляд, спосіб життя чи особисто він сам. Установлені законодавством відносно короткі терміни попередження про звільнення — у певних випадках тільки два тижні — можуть бути продовжені в тарифних договорах.

Першою організацією роботодавців в Україні стала Спілка підприємців Криму (СПК), створена ще в лютому 1989 р. Вона об'єднала спочатку приватних бізнесменів і підприємців, а потім до неї приєдналися також промислові підприємства всього регіону. Спілка підприємців Криму спочатку зосереджувалась на забезпеченні кращих умов для проведення приватної підприємницької діяльності, торгівлі та інвестицій, але потім поступово налагодила тісні стосунки з двома регіональними профспілками, з Кримським урядом та з українськими урядовими організаціями, а тепер представляє також і державні підприємства, охоплюючи таким чином ширше коло роботодавців. СПК є регіональним представником Української спілки промисловців та підприємців (УСПП).

Ще одним органом, створеним в Україні в лютому 1993 р. у системі соціального партнерства, є Національна Рада соціального партнерства (НРСП). Це тристороння організація з 66-ти членів, по 22 з кожного боку. НРСП є консультативним органом і звітує безпосередньо Президентові. Головними цілями НРСП є:

- підготовка рекомендацій Президентові України з національної соціальної політики: встановлення тристороннього консенсусу з національних, економічних та соціальних питань з метою запобігання конфронтації;

- участь у підготовці законів, інших законодавчих актів у сфері соціальних і трудових відносин;

- підготовка пропозицій стосовно загальних і галузевих колективних угод, а також аналіз заходів, ужитих для втілення Генеральної Тарифної угоди;

- координація позицій соціальних партнерів щодо ратифікації чи засудження Конвенцій МОП;

- інформування громадськості через засоби масової інформації про результати угод сторін щодо трудових і соціальних відносин.

Система колективно-договірного регулювання в Україні включає національний, галузевий, регіональний рівні та рівень підприємств.

На національному рівні укладаються генеральні угоди, предметом яких є такі питання:

- диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництва, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від тяжкості праці, але не нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати;

- єдині для всієї території України мінімальні тарифні ставки компенсаційних доплат за роботу в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями умов праці;

- єдині тарифні умови оплати праці працівників і службовців за загальними професіями і посадами;

- максимальна тривалість робочого тижня;

- мінімальна тривалість оплачуваної відпустки;

- зобов'язання сторін з питань зайнятості;

- соціальний захист найбільш вразливих верств населення;

- зобов'язання відносно поетапного підвищення соціальних гарантій;

- реалізація державних соціально-економічних програм;

- охорона праці та довкілля;

- задоволення духовних потреб населення;

- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угод.

Предметом галузевої та регіональної угоди можуть бути:

- єдині для підприємств відповідної галузі, території тарифна сітка робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів і службовців або єдина галузева і територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників;

- єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певних галузей, територій:

- вимоги до організації та нормування праці; зобов'язання сторін з питань зайнятості; вимоги до умов і охорони праці; система контролю за виконанням угод; порядок і терміни укладання колективних угод; відповідальність сторін за невиконання угод.

Конфлікт є крайнім вираженням суперечностей у соціально-трудових відносинах.

Найбільш явними формами трудових конфліктів є трудові суперечки, страйки, масові звільнення.

Процес конфлікту в організаційно-трудових відносинах часто детермінується слідуючою важливою обставиною. Суб'єкти трудового конфлікту можуть бути інформовані один про одного різною мірою, чи обопільно односторонню дезінформовані, що може мати непередбачені наслідки. Суб'єкти трудового конфлікту — це часто не рівнодіючі фактори. Вони можуть володіти різною соціальною силою взагалі чи на визначеній стадії конфліктної ситуації. Співвідношення цих сил може правильно чи неправильно усвідомлюватися всіма суб'єктами трудового конфлікту, що також є його соціальною характеристикою.

Трудовий конфлікт, як правило, має *негативні наслідки*:

- посилення настрою ворожості, збільшення частки недоброзичливих висловувань і взаємних оцінок, погіршення соціального самопочуття і самосвідомості людей у трудовому середовищі;

- згортання ділових контактів усупереч функціональній необхідності, гранична формалізація спілкування, відмовлення від відкритих комунікацій;

- падіння мотивації до праці і фактичних показників трудової діяльності внаслідок негативного настрою, недовіри, відсутності гарантій;

- погіршення взаєморозуміння і ненормальні, настановчі розбіжності «в дрібницях» у взаємодіях, переговорах, контактах і т. д.;

Можна виділити такі *позитивні функції* трудового конфлікту:

- інформаційна (тільки через конфлікт стає відкритою інформація, що функціонально необхідна всім чи багатьом);

- соціалізації (у результаті конфлікту індивіди одержують соціальний досвід, знання, що недоступні в звичайних умовах);

- нормалізація морального стану (у конфлікті дозволяються накопичені негативні настрої, відбувається очищення моральних орієнтацій);

- інноваційна (конфлікт змушує, стимулює зміни, демонструє їхню неминучість; через конфлікт офіційно визнається якась проблема).

Причини трудових конфліктів насамперед можна поділити на *об'єктивні* і *суб'єктивні*. В основі трудового конфлікту можуть лежати об'єктивні недоліки, слабкості, помилки в організації праці; саме вони зіштовхують людей, роблять конфронтацію між індивідами і групами неминучою.

Розв'язання трудового конфлікту — це процес або цілеспрямована діяльність, що знімають його причини і наслідки. Вирішення трудового конфлікту може бути організованим чи довільним, стихійним. Не завжди встановлені чіткі межі між розв'язанням конфлікту і самим конфліктом, оскільки він іноді протікає як конструктивне подолання трудових проблем. З теоретичної точки зору можливість розв'язання трудового конфлікту залежить від ступеня його складності. Однак у дійсності останнє досить важко визначається і прогнозується. Незначні проблеми обертаються гострою конфліктною ситуацією, а значні іноді так і не переростають у відкритий і тривалий конфлікт.

Розрізняють слідуючі форми розв'язання трудового конфлікту.

1. Реорганізація — зміна організаційно-трудового порядку, що викликало конфлікт, а не боротьба і домовленості конфліктуючих сторін.

2. Інформування, тобто соціально-психологічна регуляція, спрямована на перебудову образу ситуації у свідомості конфліктуючих сторін, досягнення правильного погляду на конфлікт, пропаганда вигоди миру в даному конкретному випадку.

3. Трансформація, тобто перехід конфлікту зі стану марної ворожнечі в стан переговорів.

4. Відволікання — перенесення уваги конфліктуючих сторін на інші проблеми чи позитивні сторони їхніх відносин; орієнтація уваги на що небудь загальне, що сприяє примиренню.

5. Дистанціювання — виключення конфліктуючих сторін із загальних організаційно-трудових відносин шляхом, наприклад, переводу на інші робочі місця, в інші підрозділи, кадрові заміни.

6. Ігнорування — навмисна неухважність до конфлікту для того, щоб він розв'язався сам по собі чи щоб акцентування уваги на конфлікті не сприяло його загостренню.

7. Придушення — це ситуація, при якій причини конфлікту не знімаються, але будь-яке конфліктне поведіння забороняється під погрозою адміністративних санкцій для однієї чи обох сторін.

8. Комфортна перевага — рішення на користь більшості, задоволення інтересів більш сильної в соціальному відношенні сторони.

Контрольні питання.

1. Розкажіть про історію формування концепції соціального партнерства.
2. Дайте характеристику поняття „соціальне партнерство”.
3. Які напрямки охоплює соціальне партнерство?
4. Дайте характеристику поняття „соціальний інститут”.
5. Перелічіть основні соціальні інститути, що здійснюють захисні функції.

6. Розкрийте роль профспілкової організації з захисту прав і інтересів найманих робітників.
7. Розкажіть про основні принципи соціального партнерства.
8. Приведіть деякі положення з законодавства про соціальні гарантії працездатному населенню.
9. Дайте характеристику трудового конфлікту.
10. У яких випадках виникає трудовий конфлікт?
11. Які негативні наслідки трудового конфлікту?
12. Що несе в собі позитивний трудовий конфлікт?
13. Які ви знаєте об'єктивні і суб'єктивні причини трудових конфліктів?
14. Що розуміється під розв'язанням трудового конфлікту?
15. Розкажіть про фактори, що обумовлюють трудовий конфлікт.
16. Охарактеризуйте конкретні моделі і типи вирішення трудового конфлікту.
17. Розкажіть про основні форми вирішення трудового конфлікту.

Література: [1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21]

Тема 5: Ринок праці та його регулювання.

План викладу матеріалу.

1. Сутність, зміст, елементи ринку праці.
2. Функції ринку праці.
3. Моделі, види, різновиди та сегменти ринку праці.
4. Стан сучасного ринку праці.

Ринок праці є система економічних відносин між продавцем та покупцем, а також суб'єктами інфраструктури, що функціонують на цьому ринку, з приводу обміну специфічними товаром. Ринок праці є механізмом організації процесу обміну та формування ціни на робочу силу (працю, ресурс праці), прояву конкуренції окремо між роботодавцями та окремо між працівниками, що наймаються.

На ринку праці продається-купується специфічний товар робоча сила (праця, ресурс праці), який у процесі обміну між покупцем та продавцем не відокремлюється від останнього, а покупцеві передаються тільки право повноваження використання та розпорядження цим товаром. Специфіка товару обумовлює особливості, склад та зміст елементів, структуру ринку праці.

Поряд з загальними для будь-якого ринку функціями (місце зустрічі продавця і покупця, утворення конкурентного оточення, формування ціни) ринок праці забезпечує відтворювальний процес у національній та світовій економіці, сприяє вирішенню зайнятості населення та підтриманню безробітних.

В залежності від рівня конкуренції, що склався на певному ринку у певний час, відокремлюють моделі чисто конкурентного, або монополізованого ринку, ринку з частковим регулюванням за участю третьої сторони (держава, профспілки). У моделі ринку також відбиваються цивілізаційні, національні особливості суспільства.

За критеріями, що відбивають процеси обміну та формування ціни робочої сили (праці, ресурсу праці) можуть бути відокремлені типи, види та різновиди, сегменти ринку праці.

Сутність сучасної кризи праці в Україні полягає в тому, що працівник є позбавлений можливості реалізувати повноваження володіти, використовувати та розпоряджатися своєю робочою силою.

Закономірно, що невіддільним елементом ринкової економіки є ринок праці, який складається з ринку робочої сили та ринку робочих місць. Ринок праці є одним з типів ринків за

економічним призначенням. Зокрема, крім нього виділяються: ринок засобів виробництва, ринок предметів споживання, фінансовий ринок, ринок послуг, ринок технологій, ринок інформації, ринок духовних благ.

Ринок праці - суспільна наука, яка вивчає кількісну сторону масових явищ та процесів, які виникають на ринку праці, з метою виявлення якісних особливостей, взаємозв'язків і закономірностей щодо купівлі-продажу робочої сили (робочих місць) між економічно самостійними продавцями та покупцями.

Основними суб'єктами ринку праці були і залишаються, як свідчить сучасна практика, роботодавець-покупець і найманий працівник.

Роботодавець - наймач, який може бути представлений різними "величинами". Так, в залежності від узаконеної структури відносин власності, це може бути: державне підприємство, акціонерне товариство, громадські організації, приватні підприємства, кооперативи, спільні підприємства тощо.

Наймани працівники - це вільні громадяни, для яких робота за наймом - головне джерело доходу, а для роботодавців вони можуть мати різну цінність в залежності від статі, віку, кваліфікації, соціального статусу.

Система відносин на ринку праці складається з трьох основних компонентів:

- ◆ відносини між найманим працівником і роботодавцем;
- ◆ відносини між суб'єктами ринку праці і представниками (профспілки, асоціація роботодавців, служби зайнятості);
- ◆ відносини між суб'єктами ринку праці і державою.

За наявності та відповідного взаємозв'язку всіх елементів і сегментів ринку праці, які необхідні для його функціонування, останній забезпечує виконання ряду *функцій*:

- ◆ організовує зустрічі роботодавців та найманих працівників;
- ◆ забезпечує конкуренцію на ринку праці як між роботодавцями, так і між найманими працівниками;
- ◆ збалансовує ставки заробітної плати;
- ◆ вирішує питання щодо зайнятості населення;
- ◆ здійснює соціальну підтримку безробітних тощо.

Одна з найважливіших проблем щодо ринку праці є системне дослідження взаємозв'язків і закономірностей з купівлі-продажу робочої сили (робочих місць) між економічно самостійними продавцями і покупцями залежно від конкретних умов, з урахуванням місця, часу та етапу суспільного розвитку.

Ринок праці підтверджує об'єктивність факту процесу переходу кількісних змін в якісні у відповідній сфері, вимірює ці зміни, визначає чинники та сукуп причини цих змін. Закономірно, що усі зміни в галузі ринку праці розглядаються в процесі взаємозв'язку протилежностей, боротьби між старим і новим.

В сучасний період, коли створюються сприятливі умови формування • елементів ринкової економіки (зокрема, підприємництва), та рівності різних форм власності, особливо визначальною ланкою є *державна політика зайнятості населення*. Вона визначає правові, економічні й організаційні основи зайнятості населення України та його реальний захист від безробіття, а також відповідні соціальні гарантії з боку держави в реалізації прав громадян на працю.

Ринок праці, застосовуючи нові методи та важелі дослідження, вишукує, резерви щодо ефективнішого використання трудових ресурсів і вносить таким чином свій внесок у розв'язання проблемних завдань зайнятості населення. Так, широке застосування в ринку праці знаходять статистико-математичні методи аналізу; метод аналітичного групування, кореляційно-регресійний аналіз, множинна кореляція. Водночас, основною формою спостереження за процесами на цьому ринку є звітність підприємств, установ та організацій виробничих і невиробничих галузей, яку вони формують на основі власних даних обліку і регулярно подають органам державної статистики, Міністерства праці та соціальної політики України, центрам зайнятості тощо.

В даний час функціонують різноманітні ринки праці, диференційовані залежно від складу, якостей робочої сили та її споживачів. Для кожного з них характерне поєднання факторів, що

визначають особливості та параметри довготермінових тенденцій, середньотермінових коливань та короткотермінових змін. Виходячи з цього та для врахування цих особливостей ринок праці класифікується за характерними ознаками.

1. *За ознакою структури господарства* розрізняють такі ринки праці: окремих галузей народного господарства (а в середині їх - окремих підгалузей); окремих видів діяльності; груп господарства з різними формами власності.

2. *За ознакою економічного рівня розвитку* розглядають ринки праці регіонів, згрупованих залежно від рівня валового національного продукту, рівня оплати праці, доходів населення тощо.

3. *За територіальною ознакою* виокремлюють поняття "регіональний ринок праці". Первісним його елементом є внутрішній ринок, під яким мають на увазі сферу відтворення та використання робочої сили (або підготовки та використання фахівців), яка обмежена кордонами регіону.

4. *За професійно-кваліфікаційною ознакою* розрізняють ринки праці окремих професій, спеціальностей та груп спеціальностей, рівнів освіти.

5. *За ознакою джерел робочої сили* розглядають ринки праці, потреби яких задовільняються певними навчальними закладами або їх групами, службами зайнятості.

Аналізуючи ринок праці необхідно виділити також передумови забезпечення таких властивостей робочої сили як стабільність і мобільність.

До цього ж відносяться й чинники вивільнення робочої сили у зв'язку із зміною попиту на неї, повторне використання робочої сили, підготовка трудящих через цілеспрямоване навчання. Враховуються й елементи системи захисту інтересів окремих груп населення, особливо жінок із дітьми, осіб похилого віку. Важливим аспектом для населення при виборі сфери і місця діяльності є й територіальний фактор. З цією метою аналізують вплив на зайнятість міграційних потоків робочої сили, формування міждержавного ринку праці, перерозподіл між регіонами з надлишком і дефіцитом робочої сили.

Досліджуючи вплив на зайнятість і потребу в робочій силі беруть до уваги такі важливі чинники:

- ◆ особливості територіальної (регіональної) організації економіки та соціальних структур (у т.ч. підготовка фахівців);
- ◆ сукупність кадрів з певним рівнем кваліфікації та підготовки на даний момент часу;
- ◆ потреба, дефіцит або навпаки - надмірна кількість трудових ресурсів за певної ситуації на ринку;
- ◆ внутрішні критерії (рівень життя, праці).

Таким чином, головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція, яка охоплює всю найману працю і сукупний попит, як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці.

На функціонування механізму ринку праці в Україні, поряд із загальними факторами, впливають і специфічні:

- > структурна перебудова, демонополізація господарського комплексу;
- > рівень збалансованості економіки;
- > конверсія;
- > рівень кооперації з іншими країнами;
- > рівень продуктивності і оплати праці;
- > зміна форми власності;
- > розвиток приватизації та рівень соціального захисту безробітних;
- > рівень державного регулювання та управління ринком праці.

Контрольні питання.

1. Визначте поняття „ринок” у загальному вигляді. Дайте необхідні пояснення.
2. Розкрийте різні точки зору на питання: „Що продається й купується на ринку праці?”

3. Як визначається ціна робочої сили (труда) на ринку праці?
4. Охарактеризуйте особливості функціонування ринку праці.
5. Розкрийте складові частини або елементи ринку праці.
6. Визначте функції ринку праці.
7. Охарактеризуйте моделі ринку праці.
8. Чим відрізняються японська, американська та шведська моделі ринку праці.
9. Охарактеризуйте типи ринку праці.
10. Охарактеризуйте форми ринку праці.
11. Охарактеризуйте різновиди ринку праці.
12. У чому полягає сегментація ринку праці.
13. У чому сутність процесу обміну на ринку праці.
14. Як процес обміну відбивається у структуризації ринку праці?
15. Охарактеризуйте сучасний стан ринку праці України.

Література: [1; 3; 5; 8; 9; 10; 14; 15; 17; 18; 20; 21]

Тема 6: Соціально – трудові відносини зайнятості.

План викладу матеріалу.

1. Форми і види зайнятості.
2. Статуси зайнятості.
3. Показники зайнятості.
4. Критерії та показники ефективної і раціональної зайнятості.
5. Безробіття і його види.

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

Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціального розвитку людини, пов'язана із задоволенням її потреб у сфері праці. Як соціально-економічна категорія зайнятість характеризує діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих потреб, які не суперечать законодавству і які приносять їм заробіток (трудоий дохід). У Законі України "Про зайнятість населення" (з подальшими доповненнями і змінами) сформульовані основні принципи зайнятості.

Перший принцип - забезпечення свободи в праці і зайнятості, заміщення примусової, обов'язкової праці. Людині належить пріоритетне право вибору: брати чи не брати участь у суспільній праці.

Другий принцип - створення державою умов для забезпечення права на працю, захист від безробіття, допомога в працевлаштуванні і матеріальній підтримці при безробітті відповідно до Конституції України.

Виділяють такі принципи державної політики в сфері сприяння зайнятості:

1) забезпечення рівних можливостей усім громадянам України незалежно від національності, статі, віку, соціального стану, політичних переконань і ставлення до релігії в реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості;

2) розвиток трудових ресурсів;

3) попередження масового скорочення і тривалого (більше року) безробіття;

4) підтримка трудової і підприємницької ініціативи громадян, сприяння розвитку їхніх здібностей до продуктивної, творчої праці;

5) забезпечення соціального захисту в сфері зайнятості, створення спеціальних заходів у цьому для громадян, які зазнають труднощів у пошуку роботи, тобто допомога особливо зацікавленим у працевлаштуванні;

- б) поєднання місцевих заходів з централізованими в сфері зайнятості;
7) заохочення роботодавців, які створюють нові робочі місця, і таке інше.

Усе працездатне населення у залежності від того, зайняте воно суспільно корисною працею чи ні, можна поділити на дві категорії: зайнятих і незайнятих.

Відповідно до статті 2-ї згаданого вище Закону, зайнятими вважаються особи які:

- працюють за трудовим договором, а також ті, які мають іншу оплачувану роботу (службу), включаючи тимчасові, сезонні роботи;
- самостійно забезпечують себе роботою, включаючи індивідуально-трудова діяльність (фермери, письменники й ін.), підприємці, а також члени виробничих кооперативів;
- обрані, затверджені чи призначені на оплачувану посаду;
- ті, хто проходить дійсну військову службу, а також ті, що служать в органах внутрішніх справ;
- учні та студенти денних форм навчання, включаючи навчання за напрямком служби зайнятості;
- виконуючі роботи з громадсько-правовими договорами (договорами підряду);
- тимчасово відсутні на роботі (через відпустку, хворобу, перепідготовку тощо).

Працездатне населення, як уже відзначалося, складається з двох груп: економічно активного й економічно неактивного населення. На їхнє співвідношення впливають соціальні, економічні, демографічні і політичні умови. Кількість економічно активного населення залежить від частки населення в працездатному віці, а також від ступеня зайнятості окремих вікових груп.

Для економічно активного населення, включаючи безробітних, істотним є статус зайнятості. На практиці розрізняють п'ять статусів:

1. Наймані робітники - особи, які працюють за укладеними письмовими контрактами (договорами) або за усною згодою з керівництвом підприємства про умови трудової діяльності, за яку вони одержують обумовлену при найманні плату.

2. Працюючі за індивідуальним принципом - особи, які самостійно здійснюють діяльність, що приносить їм дохід. Вони не використовують або використовують найманих робітників тільки на короткий термін.

3. Роботодавці - особи, які управляють власним (або уповноважені державою управляти), акціонерним чи господарським товариством і т. ін. Роботодавець може повністю чи частково делегувати свої функції найманому керуючому, залишаючи за собою відповідальність за благополуччя підприємства.

4. Неоплачувані працівники - особи, що працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є їхній родич.

5. Особи, які не піддаються класифікації за статусом зайнятості. Це безробітні, які не займалися раніше трудовою діяльністю. Сюди належать також ті особи, кого важко віднести до того чи іншого статусу зайнятості.

Варто розрізнити зайнятість глобальну (загальну) і економічну.

Під економічною зайнятістю слід розуміти участь працездатного населення в суспільному виробництві (включаючи сферу послуг).

Крім економічної, глобальна зайнятість включає навчання в загальноосвітніх, середніх спеціальних і вищих навчальних закладах, ведення домашнього господарства і виховання дітей, догляд за людьми похилого віку й інвалідами, участь в органах державної влади, громадських організаціях, службу в Збройних Силах.

Основне значення має економічна зайнятість.

Економічна зайнятість характеризується:

1. Суспільно корисною діяльністю людей з виробництва матеріальних благ і послуг. Причому під останніми мають на увазі не тільки матеріальні, в й духовні, культурні, соціальні послуги. Тобто зайнятість служить задоволенню особистих і суспільних потреб;

2. Забезпечення діяльності конкретним робочим місцем, що дозволяє трудящим реалізувати свої фізичні і духовні здібності до праці. Звідси важливе значення для зайнятості

має збалансованість трудових ресурсів з кількістю робочих місць у кількісному і якісному аспектах;

3. Зайнятість - джерело доходу у вигляді заробітної плати, прибутку тощо. Доход може виражатися в грошовій і натуральній формах.

Таким чином, економічна зайнятість - суспільно корисна діяльність з Виробництва суспільного продукту, підкріплена конкретними робочими місцями і служить джерелом доходу.

Важливе значення має розходження зайнятості законної і незаконної (злочинство, підпільна діяльність з виробництва, транспортування, збереження і реалізації наркотиків, зброї і т. д.). Критерій тут один: чи відповідає вид діяльності чинному законодавству.

За класифікацією МОП, громадян, які старші визначеного мінімального віку, встановленого для обліку економічно активного населення, поділяють на три взаємовиключні категорії: зайняті, безробітні і поза робочою силою. Перші дві категорії - зайняті і безробітні - складають робочу силу, чи активне населення, що утворює пропозицію робочої сили в даний момент. Третя категорія - особи поза робочою силою - включає залишкові групи осіб, які не мають роботи, не шукають її і не готові працювати, у тому числі особи молодші за працездатний вік, тобто ця категорія представляє населення, яке в даний момент економічно не активне.

У залежності від кількісних і якісних характеристик розрізняють зайнятість повну, продуктивну (ефективну), вільно обрану, неповну, приховану, сезонну, маятникову, періодичну й ін.

Повна зайнятість ~ це стан найбільшого охоплення працездатного населення суспільне корисною діяльністю. Вона характеризує такий стан, при якому забезпечені роботою всі зацікавлені в ній і бажаючи працювати, що відповідає наявності збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили.

Продуктивна (ефективна) зайнятість характеризується з двох поглядів. По-перше, зайнятість повинна приносити трудящим дохід, що забезпечує гідні умови життя. Звідси випливає прямий зв'язок політики зайнятості з політикою доходів, антиінфляційними діями і т. п. По-друге, продуктивна зайнятість протиставляється зайнятості формальній. Окремий варіант останньої утримання зайвих працівників чи створення формальних робочих місць, щоб уникнути безробіття.

Вільно обрана зайнятість припускає, що право розпоряджатися власною здатністю до праці належить винятково власнику робочої сили, тобто самому працівнику. Цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю і незайнятістю, забороняючи будь-яке адміністративне залучення до праці.

Отже, повна зайнятість відбиває кількісну, а продуктивна - якісну збалансованість між потребою населення в роботі і робочими місцями, при цьому створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу суспільства.

Неповна зайнятість - це ситуація, за якої суспільне корисною працею зайнята лише деяка частина економічно активного населення.

Прихована зайнятість населення характеризується тим, що певна частина людей з числа тих, які перебувають у тривалій відпустці без збереження заробітної плати, безробітних, пенсіонерів займаються торгівлею, наданням різних послуг населенню (ремонтні, будівельні роботи і т. д.) поза межами офіційного обліку як зайнятих.

Сезонна зайнятість - це періодичне (як правило, у визначені сезони) залучення працездатного населення до суспільно корисної діяльності і урахуванням природо-кліматичних особливостей.

Маятникова зайнятість - це особливий вид зайнятості, що має постійний характер і водночас пов'язаний з періодичними переміщеннями під час трудової діяльності.

Періодична зайнятість - це вид зайнятості, що припускає чергуванні трудової діяльності з рівномірними періодами відпочинку (вахти в нафтовій і газовій галузях).

Не можна з науковою точністю довести, при якій частці безробітних існує повна зайнятість.

Якщо повна зайнятість припускає наявність 1-3% безробітних, то при наявності безробітних понад 3% це вже буде неповна зайнятість, якщо безробітних менше 3% - надзайнятість.

Форми зайнятості класифікують за різними критеріями. У соціально-економічному плані зайнятість розрізняють за формами власності господарювання. Праця може бути заснована на державній, колективній і індивідуальній приватній власності, а також на змішаних її формах. Розрізняється зайнятість за формами господарювання. Наприклад, праця на орендованих підприємствах, що базуються на державній, колективній і приватній власності.

Соціально-економічну характеристику зайнятості дає і соціальний склад економічно активного населення. У капіталістичних і посткапіталістичних країнах виділяють, на основі положення про зайнятість, такі соціальні групи зайнятого населення:

- 1- самостійні хазяїни (з найманими робітниками і без них);
- 2- працюючі з наймання;
- 3- члени родини, які допомагають.

Крім простоти і переваги така класифікація має і недоліки. У першу групу входять і великі власники, які застосовують працю найманих робітників, дрібні ремісники і торговці. А в другу групу включені вищі керівники (менеджери), президенти великих фірм, які за соціальним статусом, своїми доходами, інтересами ближчі до великих підприємців, а також наймані робітники.

В організаційно – економічному аспекті також застосовують різні категорії форм зайнятості: тривалість і режим робочого часу, характер зайнятості (повна чи тимчасова й ін.).

Часткова зайнятість, у свою чергу, підрозділяється:

1. На "примусову", що обумовлено економічними причинами (скорочення виробництва, циклічний розвиток економіки, реконструкція підприємства);
2. "Добровільну", пов'язану соціальними факторами - виховання дітей, необхідністю поєднання роботи з навчанням, станом здоров'я і т. д.

У ринковій економіці необхідно в першу чергу забезпечити повну зайнятість таким категоріям населення, як глави родини, головні її годувальники, самотні матері і жінки, молоді люди (16-30 років) та ін. Частково зайнятими можуть бути жінки-домогосподарки, студенти, пенсіонери,

Широке застосування гнучких форм зайнятості, особливо нових, обумовлено економічними і соціальними факторами. Серед нових гнучких форм зайнятості надають перевагу роботі за тимчасовими контрактами при частковій зайнятості, робочий тиждень стиснутий тобто робота виконується за гнучким графіком.

Контракти за тимчасовою роботою укладають на певний строк - від трьох місяців до трьох років (у різних країнах по-різному), є обмеження і щодо поновлення тимчасових контрактів.

Основні професії тимчасових працівників:

1. Адміністративно-допоміжний персонал (конторські службовці: секретарі, друкарки, оператори ЕОМ, діловоди - у США вони складанні 2/3 усіх тимчасових працівників);
2. Фахівці (керуючі, фахівці з вищою освітою). Понад 1/4 фахівців зайнятих на договірній основі, працює в США у вищих навчальних закладах як викладачі;
- 3, Працівники торгівлі і сфери послуг.

Перехід до гнучких нестандартних форм зайнятості вимагає великої підготовчої роботи. Це стосується сфер праці і професії, на яких економічно і соціально доцільне застосування таких форм зайнятості; забезпечення підприємств і організацій засобами реєстрації відпрацьованого часу, контролю виконаної роботи, обладнання масового виробництва спеціальними реєстраційними приладами, як це зроблено в країнах Заходу.

При переході на гнучкі графіки робочого часу необхідно створювати наробочих місцях заділи на 1,5-2 години роботи з метою забезпечення її безперервності для суміжних працівників.

В економічному аспекті основна зайнятість є головним джерелом доходу для працівника, а додаткова - допоміжним. При визначенні який вид зайнятості є основним, варто враховувати також надійність і регулярність надходження доходу. Приміром, річний дохід медсестри в лікувальній установі може дорівнювати її доходу від вирощування полуниці (чи іншої городини) у сезон. Проте у даному випадку роботу медсестри в державній установі варто вважати основним заняттям через надійність і регулярність надходження доходу.

Незалежно від поточної економічної кон'юнктури, додаткова праця сприяє скороченню частки низькооплачуваних категорій населення. Ця форма зайнятості відповідає інтересам працівників.

Додаткова зайнятість - один із важливих шляхів підвищення трудової активності людей, рівня використання трудових ресурсів.

У тих випадках, коли вторинна зайнятість відрізняється від основної за змістом і характером діяльності, вона сприяє всебічному розвитку людських здібностей до праці.

У трудодефіцитних районах широке використання різних форм вторинної зайнятості дозволяє пом'якшити напруженість із трудовими ресурсами.

З поширенням малих форм підприємництва, кооперативів, індивідуальної трудової діяльності зростає потреба додаткової зайнятості таких категорій працівників, як бухгалтери, економісти, юристи, інженери-дизайнери, викладачі.

Форми додаткової зайнятості дуже своєрідні і весь час поповнюються новими. Це сумісництво, робота на умовах погодинної оплати, за тимчасовими контрактами, це поєднання основної роботи на держпідприємстві з діяльністю в кооперативах, малих підприємствах; основна зайнятість на держпідприємстві чи кооперативі плюс індивідуальна трудова діяльність на особистому підсобному господарстві, дачній ділянці і т. д.

Найрозповсюдженішою формою додаткової зайнятості для мешканців міст є сумісництво. Дозволено сумісництво зовнішнє (на інших підприємствах) і внутрішнє (за місцем основної роботи). Сумісники зараховуються як правило на 1/4, 1/2 і 3/4 ставки. Найбільше воно поширене серед таких фахівців: учителів, викладачів, лікарів і медсестер, юристів, економістів та ін.

В економічній теорії і практиці розроблена система показників, що відбивають ефективність зайнятості. Застосовуються такі чотири групи показників.

Перша група - пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності.

Друга група - рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві. Економічно цей показник відбиває, з одного боку, потреби суспільного господарства в працівниках, а з іншого - потреби населення в робочих місцях. Ефективність зайнятості за даним показником може бути оцінена на основі балансу трудових ресурсів.

Третя група - структура розподілу працюючих за галузями національного господарства.

Четверта група - професійно-кваліфікаційна структура працюючих. Вона відбиває розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і ступінь збалансованості системи підготовки кадрів з потребою економіки в кваліфікованих працівниках.

Кількісно зайнятість характеризується її рівнем (P_z), що може бути розрахований як:

частка зайнятих у загальній кількості населення: $P_z = Чз/Чн$;

частка зайнятих в економічно активному населенні: $P_z = Чз/Чз+Чб$,

де $Чз$ - число зайнятих у загальній чисельності населення; $Чн$ - загальна чисельність населення; $Чб$ - частка безробітних у загальній чисельності населення.

У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є рівень економічної активності населення, тобто частка економічно активного населення в загальній його кількості. $Реан = Чз + Чб/Чн$.

У ринковій економіці домогтися ефективної зайнятості населення – першочергове завдання. Причому це частка загальної проблеми забезпечення ефективності суспільного виробництва.

Критерієм ефективної зайнятості є економія всієї сукупної суспільної праці - як живої, так і уречевленої. На відміну від загального критерію ефективності виробництва, це економія виробничих ресурсів, обумовлена функціонуванням робочої сили.

Серед показників ефективної зайнятості головним є продуктивність (ефективність) суспільної праці.

Важливим показником ефективності зайнятості є розподіл зайнятого населення між сферами і галузями економіки. Чим вища питома вага прогресивних і прибуткових сфер і галузей у самодіяльному населенні, тим вища ефективність зайнятості. Нові прогресивні сфери і галузі відрізняються більш високою, ніж економіка в цілому, продуктивністю праці і прибутковістю (інформатика, сфера послуг).

До числа показників ефективної зайнятості відноситься фондо- й енергооснащеність праці, якості продукції.

В умовах ринкової економіки важливе значення для характеристики зайнятості має такий показник, як величина прибутку, що припадає в розрахунку на одного працівника фірми. Як відомо, продуктивніша праця оплачується вище. Визначаючи пріоритети в зайнятості, необхідно розглядати їх диференційовані на різних рівнях індивіда, підприємства (фірми) і суспільства в цілому.

Природний рівень безробіття, а, отже, і рівень повної зайнятості, не є незмінними константами.

Вираженням раціональної зайнятості може служити формула ефективності використання трудового потенціалу $E_{тр}$ (трудова ресурсів).

$E_{тр} = НД/ТР$, де НД - національний доход; ТР - чисельність трудових ресурсів.

$E_{тр} = ВВП/ТР$.

Оскільки трудові ресурси і населення в працездатному віці відрізняються незначно, на практиці зручніше і простіше користуватися такою формулою:

$E_{тр} = НД (або ВВП)/Нпв$, де Нпв - населення в працездатному віці; НД - національний доход; ВВП - валовий національний продукт.

Безробіття — складне економічне, соціальне і психологічне явище. Водночас безробіття — це економічна категорія, яка відбиває економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення.

Факторами формування безробіття можуть бути такі: нестача сукупного ефективного попиту; негнучкість системи відносних цін і ставок заробітної плати і викривлення в ній, пов'язані з грошовою експансією держави і подальшою інфляцією; недостатня мобільність робочої сили; структурні зрушення в економіці; дискримінація на ринку праці щодо жінок, молоді та національної меншості; демографічні зміни в чисельності та складі робочої сили; сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки.

Розрізняють відкрите й приховане безробіття. **Відкрите безробіття** означає існування явно незайнятого населення, приховане — наявність формально зайнятого населення. Можна виділити такі види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне, сезонне, інституціональне.

Фрикційне безробіття пов'язане з переміщенням людей з однієї роботи на іншу, а також із однієї місцевості в іншу. Фрикційне безробіття означає, що існують постійний зв'язок між звільненням з однієї організації і найманням працівників іншими організаціями, заміщення одних професій іншими, рух працівників з одних галузей в інші тощо.

В умовах ринкової економіки цей вид безробіття завжди існує. Одні змінюють роботу добровільно, інші — у зв'язку зі звільненням або втратою сезонної зайнятості. Дехто шукає роботу вперше. Таке безробіття може поєднуватися з рівновагою на ринку праці. Наприклад,

в США наприкінці 80-х років близько 49% безробітних не працювали менше п'яти тижнів. Це свідчить про нормальний процес перерозподілу трудових ресурсів відповідно до потреб виробництва, а також про високу ефективність ринку праці.

Виникнення **структурного** безробіття пов'язане зі структурними зрушеннями в економіці, закриттям застарілих підприємств і виробництв, скороченням випуску продукції у разі переорієнтації виробництва, закриття шкідливих підприємств.

Структурне безробіття відрізняється від фрикційного передусім тим, що працівники, які втратили роботу в одних секторах економіки, не можуть бути використані на тих робочих місцях, які пропонуються в інших секторах. Окрім того, структурне безробіття є тривалим і має, як правило, хронічний характер.

Причиною структурного безробіття є територіальна і кваліфікаційна невідповідність між вільними робочими місцями і безробітними.

У структурному безробітті можна виокремити технологічне й конверсійне безробіття.

Технологічне безробіття пов'язане з переходом до нової техніки і технології, механізацією та автоматизацією виробництва, що (супроводжується вивільненням робочої сили і найманням працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікації).

Конверсійне безробіття спричиняється скороченням чисельності армії і зайнятих у галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть коливатися від незначних до великих.

Сезонне безробіття стосується тих видів виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються різкі коливання попиту на працю (сільське господарство, будівництво тощо).

Циклічне — це вид безробіття, яке постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю і складом, що пов'язано з циклом ділової кон'юнктури. Масштаби і тривалість циклічного безробіття досягають максимуму під час спаду (кризи) виробництва і мінімуму — під час піднесення. Отже, розміри ринку праці коливаються разом з коливаннями циклу ділової кон'юнктури. Найбільшою мірою від циклічного безробіття страждають молодь, жінки, люди похилого віку і некорінне населення.

Інституціональне безробіття — це безробіття, яке породжується правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці. Воно може бути, наприклад, спричинене введенням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці. Високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами. Це також знижує пропозицію робочої сили).

На ринку праці розрізняють також застійне і хронічне безробіття. **Застійне безробіття** охоплює найстійкіший контингент безробітних — бідних, бродяг, бомжів та ін. Розвиток ринкової економіки супроводжується виникненням і розширенням масштабів **хронічного безробіття**. Це пов'язано з тим, що інвестиції у створення нових робочих місць відстають від темпів зростання чисельності найманих працівників. Безробіття стає масовим і постійним, вражаючи насамперед найменш розвинуті регіони. Серед безробітних переважають жінки, спеціалісти з вищою освітою. Щодо вікового складу домінує молодь.

Згідно із Законом України "Про зайнятість населення" **безробітними** вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, тобто це особи, що справді шукають роботу та здатні приступити до праці.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці; реорганізацією перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи й організації або скороченням чисельності (штату);

- б) які вперше шукають роботу і не мають професії, в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, якщо вони відмовляються від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру;
- в) які відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, котрі шукають роботу. При цьому вони втрачають право на надання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою реєстрацією;

Контрольні питання.

1. Дайте визначення зайнятості.
2. Охарактеризуйте форми зайнятості.
3. Які види зайнятості ви знаєте?
4. Охарактеризуйте форми безробіття і причини їхнього виникнення.
5. Розкрийте принципи і форми регулювання зайнятості.
6. Сутність державної політики в сфері регулювання зайнятості.
7. Викладіть основні програми зайнятості, що застосовуються у світовій практиці.

Література: [1; 3; 5; 8; 9; 10; 14; 15; 17; 18; 20; 21]

Тема 7: Організація і нормування праці.

План викладу матеріалу.

5. Сутність, принципи та задачі організації праці.
6. Основні елементи організації праці персоналу.
7. Поняття, сутність та функції нормування праці.
8. Класифікація витрат робочого часу на виробництві та види норм праці.
9. Управління нормуванням праці.
10. Нормативи з нормування праці.
11. Методика розробки нормативів.
12. Методи встановлення норм праці.

Сутність організації праці полягає у створенні таких умов праці, які забезпечували б найбільшу ефективність виробництва, сприяли всебічному розвитку працівників.

Організація праці означає приведення трудової діяльності у певну систему, певний порядок з метою реалізації цілі виробництва та задоволення інтересів виробників.

Організація праці у суспільстві в цілому ґрунтується на пануючих базових відносинах власності, існуючому у державі господарському механізмі, соціально-економічному стані, певних морально-культурних цінностях суспільства.

Організація виробництва являє собою процес забезпечення взаємодії факторів виробництва (знаряддя праці, предмет праці та робоча сила).

Принципи організації праці – це вихідні положення, яких доцільно дотримуватися у процесі організації праці.

Задачами організації праці є створення умов для зменшення витрат на виробництво (економічна задача), забезпечення високої працездатності працівників (психофізіологічна задача) та їх задоволення працею (соціальна задача).

Організація праці забезпечується шляхом комплексного використання взаємопов'язаних елементів: розподіл праці, організація та обслуговування робочих місць, реалізація трудового процесу, створення відповідних умов праці, вдосконалення режимів праці та відпочинку, комплектації використання та службово-професійного просування працівників, зміцнення дисципліни праці, підвищення трудової активності працівників, нормування, матеріального та морального стимулювання праці.

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації й обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці.

Робоче місце - це зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Організація робочого місця - це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема устаткування. Технологічного та організаційного оснащення, а також робітника. Робоче місце має робочу, основну і допоміжну зони. В основній зоні, яка обмежена досяжністю рук людини в горизонтальних і вертикальних площинах, розміщуються засоби праці, що постійно використовуються в роботі. У допоміжній зоні розміщуються предмети, котрі застосовуються рідко.

Велике значення має раціональне технологічне й організаційне оснащення робочих місць, що передбачає забезпечення їх основним технологічним устаткуванням, технологічним і організаційним оснащенням (інструментом, пристроями, допоміжними матеріалами, запасними частинами та устаткуванням для їх зберігання і розміщення, а також засобами сигналізації, освітлювальною апаратурою, робочими меблями, тарою тощо.)

Оснащення робочих місць масових професій може здійснюватись за типовим проектами, в яких ураховані необхідні рекомендації щодо оснащення і планування робочих місць даного виду. Використання типових проектів сприяє впровадженню досягнень науки передового досвіду в процесі організації робочих місць, знижує трудомісткість роботи, дозволяє підвищити рівень організації трудових процесів.

Робочі місця класифікують за такими параметрами, як професія, та кількість виконавців, ступінь спеціалізації, рівень механізації, кількість устаткування, характер розміщення в просторі.

Залежно від кількості виконавців розрізняють індивідуальні та колективні робочі місця. *Індивідуальне робоче місце* призначене для роботи одного працівника протягом зміни. *Колективне робоче місце* призначене для здійснення процесу праці одночасно кількома робітниками (бригадою).

Залежно від кількості устаткування розрізняють одно верстатні та багатостатні робочі місця. Останні характеризуються тим, що робітник у певній послідовності здійснює виробничий процес на кількох одиницях технологічного устаткування.

За ступенем спеціалізації розрізняють універсальні та спеціалізовані робочі місця, а за ступенем механізації - робочі місця з ручними, машинно-ручними, машинними, автоматизованими й апаратними трудовими процесами.

Робочі місця за характером розміщення в просторі бувають *таціонарними* (робоче місце токаря, коваля, вагранника) і *рухомі* (робоче місце водія, машиніста крана).

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо.

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими *функціями*.

- енергетична - забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, парою, водою, а також опалення виробничих приміщень;
- транспортно-складська - доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших цінностей;
- підготовчо-технологічна - розподіл робіт за робочими місцями; комплектування технічної документації; підготовка інструменту та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;
- інструментальна - зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;
- налагоджувальна — налагодження і регулювання технологічного устаткування;
- міжремонтна - профілактичне обслуговування;

- контрольна - контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;
- облікова - облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції тощо.

Всі ці функції мають виконуватись безперервно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планове попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць. Для забезпечення збалансованості між кількістю і якістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціонального використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують *атестацію і паспортизацію робочих місць*.

Умови праці - це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини

Працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо).

Відповідно до рекомендації МОП визначають такі *основні фактори виробничого середовища*, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва:

- фізичне зусилля (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані з утриманням вантажів, натисненням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного зусилля: незначне, середнє, сильне і дуже сильне;
- нервово напружене (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність управління механізмом, апаратом, приладдям, небезпека для життя і здоров'я під час виконання робіт, особлива точність виконання). Є такі види напруження: незначне, середнє, підвищене;
- робоче положення (положення тіла людини і його органів відносно засобів виробництва). Розрізняють робоче положення обмежене, незручне, незручне-стиснене і дуже незручне;
- монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів). Монотонність може бути незначна, середня, підвищена;
- температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (градуси за Цельсієм, відсоток вологості, калорії на 1см² за хвилину). Стадії впливу зазначених факторів поділяють на: незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі;
- забруднення повітря (вміст домішок в ім³ або літрі повітря і їх вплив на організм людини). Ступінь забруднення повітря може бути незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;
- виробничий шум (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;
- вібрація, обертання, поштовхи (амплітуда на хвилину, градуси і кількість обертів або поштовхів за хвилину). Є такі рівні значень указаних факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;
- освітленість у робочій зоні (в люксах). Освітленість може бути нормальна, недостатня або засліплююча.

На працездатність людини також впливають особистісні фактори, її настрій, ставлення до праці, стан здоров'я та ін.

Сутність нормування праці полягає в тому, щоб визначити величину витрат живої праці на використання певного виду роботи та встановити на цій основі міру праці, яка через ринкове визнання її за суспільно необхідну виступає також і мірою споживання.

Нормування праці є визначення суспільно необхідних, таких що склалися в умовах ринку, витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення одиниці продукції) окремим працівником або групою працівників (бригадою) та встановлення на цій основі норм та результатів праці.

Відокремлюють організаційно-технічні та соціально-економічні функції нормування праці. Реалізація першої групи функцій покликана забезпечити оптимальне співвідношення факторів виробництва (засобів виробництва та робочої сили), другої групи – узгодити економічні та соціальні відносини між роботодавцем та працівником з питань праці та міри її оплати, режиму, умов виробництва, прав та обов'язків, відповідальності сторін.

Класифікація витрат робочого часу працівника та використання обладнання є об'єднання витрат робочого часу за спорідненими групами, що мають загальні признаки, з метою вивчення структури та розробки оптимального балансу витрат робочого часу, визначення нерациональних витрат, визначення можливостей підвищення продуктивності праці та використання обладнання.

Види норм праці є різні засоби встановлення міри витрат праці на виконання окремих робіт, операцій або функцій одним працівником або групою працівників, які призначені для організації виробництва та для виявлення можливостей скорочення витрат праці та чисельності персоналу, підвищення конкурентноздатності виробництва. Використовуються наступні види норм: норми часу, норми виробітку, норми чисельності тощо.

Система управління нормування праці включає сукупність заходів, яка забезпечує процес розробки, впровадження, перевірки, використання, оновлення норм, що застосовуються на виробництві.

Показники стану нормування у своїй сукупності повинні відбивати, по-перше, те, на скільки створені та застосовані у виробництві відповідають вимогам щодо забезпечення конкурентноздатності продукції, по-друге, - стан кадрового та технічного забезпечення служби, що займається нормуванням на підприємстві, по-третє, підвищення економічної ефективності діяльності за рахунок оптимального нормативного забезпечення виробництва. Процес нормування складається з вивчення структури витрат робочого часу, розробки нормативних матеріалів, встановлення норм витрат праці на конкретному робочому місці, контролю за виконанням норм та їх оновлення.

Засоби нормування охоплюють нормативні матеріали, інструментарій вимірювання витрат часу та аналізу трудових процесів, накопичені засоби визначення залежностей між факторами впливу на виробничий процес та витратами часу, комп'ютерну техніку.

Нормативи з нормування праці – це заздалегідь встановлені вихідні регламентовані величини, складові витрат часу за елементами трудового процесу, що використовуються для визначення норм праці для конкретного робочого місця. Відрізняють нормативи режимів роботи обладнання, нормативи часу, нормативи часу обслуговування, нормативи чисельності.

В залежності від рівня елементів, на які розробляється трудовий процес з метою визначення норм, відрізняють нормативи диференційовані та укрупнені.

Методика розробки нормативів передбачає декілька етапів, основними з яких є вивчення об'єкту та формування необхідних матеріалів для дослідження, проведення вимірів витрат часу, встановлення залежностей витрат часу за факторами впливу та надання їм форми алгоритмів для практичного використання.

З метою вимірювання витрат часу використовуються такі види спостережень: фотографія робочого часу методом безперервних вимірювань, фотографія робочого часу методом моментних спостережень, хронометраж, фото хронометраж.

Для конкретного виробничого процесу, що аналізується з метою встановлення нормативів, визначають фактори постійні (фактори-умови) та перемінні (фактори-аргументи). За результатами спостережень, за допомогою математичних та емпіричних формул залежності встановлюється значення відповідного нормативу при певному значенні фактора-аргумента (нормативні залежності).

Встановлення норм праці для конкретних умов виробництва здійснюється двома різновидами аналітичного методу. Аналітично-дослідницьким методом витрати часу встановлюються через їх виміри безпосередньо на робочому місці. При аналітико-розрахунковому методі витрати часу визначаються за нормативами. Використовується також

сумарний метод, коли норми розраховуються на операції в цілому попередніми прецедентами.

Контрольні питання.

16. Яка субординація понять „організація виробництва” та „організація праці”?
17. У чому полягає сутність організації праці?
18. Назвіть принципи організації праці.
19. Які задачі покликана вирішувати організація праці?
20. Охарактеризуйте розподіл праці у організації.
21. Охарактеризуйте бригадну форму організації праці.
22. Охарактеризуйте кооперацію праці у організації.
23. Розкрийте поняття „робоче місце”.
24. Як класифікуються робочі місця?
25. Розкрийте поняття „трудовий процес”. З яких елементів він складається?
26. Охарактеризуйте умови праці як елемент її організації.
27. Розкрийте зміст установлення режиму праці та відпочинку.
28. Розкрийте поняття „дисципліна праці”.
29. Охарактеризуйте трудову активність як елемент організації праці.
30. Розкрийте зміст процесу нормування праці.
31. Визначте поняття „нормативи нормування праці”.
32. Охарактеризуйте види нормативів.
33. Розкрийте класифікацію нормативів.
34. Охарактеризуйте методику встановлення нормативних залежностей.
35. Розкрийте методику проведення фотографії робочого дня.
36. Розкрийте зміст хронометражу як виду спостереження витрат робочого часу.
37. Розкрийте зміст поняття „інтенсивність праці”.
38. Охарактеризуйте аналітичний метод установлення норм праці.
39. Охарактеризуйте сумарний метод установлення норм праці.
40. Розкрийте принципову послідовність розрахунків норм праці.
41. Охарактеризуйте організаційно-технологічні функції нормування.
42. Охарактеризуйте соціально-економічні функції нормування.
43. Розкрийте види норм праці.
44. Охарактеризуйте зміст та призначення „Довідника кваліфікаційних характеристик працівників”.

Література: [1;2;4;5;11;13;15;21]

Тема 8: Продуктивність і ефективність праці.

План викладу матеріалу.

1. *Поняття ефективності праці.*
2. *Сутність, фактори і резерви продуктивності праці*
3. *Показники і методи вимірювання продуктивності праці*

Ефект є абсолютною, кількісною величиною, яка характеризує результат діяльності, а ефективність – якісна, відносна характеристика результату діяльності.

Поняття „ефективність праці” розкривається з різних боків поняттями економічної, психофізіологічної та соціальної ефективності праці, які характеризують, відповідно, плідність, нормативність умов та безпеки праці, внутрішню її оцінку працівником та його поведінка.

З різних позицій продуктивність праці розглядається або як узагальнюючий показник ефективності виробництва в цілому, або як один з показників в його продуктивності поряд з показниками продуктивності інших факторів виробництва (земля, капітал, підприємство).

Зріст продуктивності праці є незмінною умовою розвитку виробництва і складає економічну основу розвитку суспільства.

Джерелом росту продуктивності праці є продуктивна сила праці, яка визначається науково-технічним прогресом, технологічним та організаційним удосконаленням виробництва, новими якостями робочої сили, появленям нових матеріалів, енергії тощо.

Основа продуктивності праці складає продуціювання нової інформації.

У виробничій діяльності людини відрізняють дві компоненти: регламентовану або а-працю та новаційну або в-працю. Зріст продуктивності праці здійснюється під впливом в-праці, але умовою реалізації інформаційних новацій є ефективне використання а-праці.

Показниками продуктивності праці прийняті виробіток та трудомісткість, які вимірюються через обсяг продукції натуральним, трудовим вартісним методом.

Факторами росту продуктивності праці є зовнішні сили, що чинять вплив на результати праці та її витрати. Відокремлюють матеріально-технічні, організаційно-технічні, соціально-економічні та соціально-психологічні фактори.

Резерви продуктивності праці – це невикористані можливості вище означених факторів.

2. Сутність, фактори і резерви продуктивності праці

Продуктивність праці - це результат конкретної праці за певний проміжок часу, що вимірюється кількістю продукції, зробленої за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць, рік), або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції. Продуктивність праці - це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, затраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку.

Продуктивність праці визначає ступінь ефективності процесу праці. Ріст продуктивності праці виявляється в збільшенні кількості продукції, виробленої в одиницю часу, або в економії робочого часу, затрачуваного на одиницю продукції.

Отже, економія робочого часу є не що інше, як більш загальне вираження росту продуктивності праці.

Загалом, продуктивність праці є найважливішим економічним показником, що служить для визначення плідності трудової діяльності працівників - головної продуктивної сили суспільства. Його застосування дозволяє оцінити ефективність праці як окремого працівника, так і колективу підприємства.

При дослідженні питання про економічний зміст продуктивності праці необхідно виходити з того, що праця, затрачена на виробництво тієї або іншої продукції, складається з *живої праці*, що витрачається в даний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції, і *минулої праці*, упередженої в раніше створеній продукції, використовуваної у тому або іншому ступені для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія - у повній мірі; машини, споруд, будинку тощо - частково).

Ріст продуктивності суспільної праці може відобразитися в наступних *основних формах*:

- > скорочення витрат праці на одиницю виробленої споживчої вартості, що виражається в економії матеріальних і трудових ресурсів;
- > ріст маси споживчої вартості, виробленої в одиницю часу, що відображається не у витратах, а у результатах праці;
- > зміна співвідношення між живою й упередженою працею зі зменшенням витрат сукупної праці;
- > збільшення маси і норми додаткової вартості.

Ріст продуктивності праці не може бути безмежним. Економічно розумні межі росту продуктивності праці диктуються умовою збільшення маси споживчої вартості і підвищення якості продукції. Інакше економія робочого часу втрачає зміст. Відомі випадки, коли прагнення до безмірного росту продуктивності праці за рахунок скорочення чисельності працюючих приводило до зменшення обсягу і якості продукції, що випускається. У кожен визначений момент часу в конкретному виробництві ріст продуктивності праці має об'єктивні межі - техніко-організаційний рівень виробництва. За цією межею перспективи подальшого росту продуктивності праці повинні бути пов'язані з реконструкцією, модернізацією виробництва, підвищенням якості продукції тощо.

Підвищення продуктивності праці завжди мало вирішальне значення для розвитку економіки країни.

В умовах становлення справді ринкових відносин, особливо поширення таких прогресивних форм господарювання, якими є колективний і орендний підряд, перетворення державних підприємств в приватні, орендні, кооперативні, акціонерні, змішані, спільні за участю іноземного капіталу й інші, без радикального підвищення продуктивності праці неможливо досягти істотних результатів у збільшенні обсягу продукції, що випускається, зниженні її собівартості (збільшенні прибутків), підвищенні заробітної плати тощо. Зокрема, активізується увага щодо налагодження випуску та нарощування обсягів виробництва науково-технічного продукту.

В Україні щодо підвищення продуктивності праці та в цілому й економіки є ще ряд *невикористаних резервів та можливостей*, а саме:

- > суттєве розширення як чисельності, так і активності сфери підприємництва;
- > збільшення питомої ваги кінцевого продукту;
- > проведення активного технічного переозброєння та реконструкції підприємств;
- > застосування прогресивних технологій;
- > використання сучасного обладнання;
- > підвищення наукоємності продукції;
- > зниження ресурсо- та енергомісткості продукції;
- > підвищення кваліфікаційної підготовки виробничого персоналу;
- > дотримання технологічної дисципліни та культури обслуговування;
- > підвищення уваги до якості продукції у кожній ланці - від виробника до споживача;
- > зниження рівня травматизму (особливо у вугільній галузі).

Закономірний характер *підвищення продуктивності праці* не означає, що потрібний для народного господарства ріст продуктивності праці може бути досягнутий сам по собі. В умовах реалізації чинників ринкових відносин, зокрема, розвитку приватної власності, упровадження повного госпрозрахунку і самофінансування, оренди й орендних відносин, важливо знати, які фактори впливають на підвищення продуктивності праці, які з них гальмують його, які наявні шляхи і резерви росту. Тому при вивченні питань продуктивності праці необхідно розглянути всю сукупність факторів, шляхів і резервів росту продуктивності праці.

Фактори росту продуктивності праці - це ті рушійні сили, або причини, під впливом яких змінюється її рівень.

В якості такої сили (факторів) виступає: технічний прогрес, удосконалювання організації виробництва, управління працею тощо. Різноманіття конкретних шляхів і засобів досягнення більш високої продуктивності праці викликає необхідність розробки класифікації факторів росту продуктивності праці.

Дія факторів росту продуктивності праці залежить від природних, суспільних, екологічних і матеріальних умов, у яких вони проявляються і реалізуються.

Природні умови характеризуються багатством і особливостями залягання природних копалин, родючістю ґрунту, кліматичними особливостями районів тощо.

Суспільні - визначаються соціальним ладом, характером виробничих відносин, розвитком господарського механізму.

Екологічні - характеризуються природоохоронною діяльністю, умовами праці на всіх рівнях.

Матеріальні умови знаходять вираження в ступені розвитку продуктивних сил суспільства, рівня життя населення.

Фактори росту продуктивності праці можна об'єднати в три групи:

- > матеріально-технічні фактори, що залежать від рівня розвитку і ступеня використання засобів виробництва, у першу чергу знарядь праці, від їхньої якості (науково-технічний прогрес);
- > організаційно-економічні й управлінські фактори, що залежать від ступеня розвитку форм організації суспільного виробництва;
- > соціально-психологічні фактори, пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві.

Означена загальнотеоретична значимість класифікації полягає в тім, що вона дозволяє розкрити природу продуктивності праці, визначити потенційні співвідношення між факторами, що впливають на зміну її показників, виявити специфічні особливості в дії окремих факторів

Велику роль у підвищенні продуктивності праці відіграють організаційно - економічні й управлінські фактори.

До цієї групи факторів відносяться: удосконалювання форм організації суспільного виробництва (поглиблення спеціалізації і концентрації); удосконалювання організації праці (поглиблення і розвиток поділу і кооперації праці; застосування передових методів і прийомів праці; поліпшення нормування праці; упровадження нових форм оплати і стимулювання праці; широке застосування сімейного, колективного й орендного підряду й ін.); удосконалювання керування виробництвом і розвиток господарського механізму (удосконалювання організаційних структур у виробництві і керуванні, планування і ціноутворення; широке впровадження повного госпрозрахунку і самофінансування; перетворення державних підприємств в орендні, кооперативні, акціонерні, змішані, спільні за участю іноземного капіталу тощо).

У сучасних умовах особливо зростає роль соціально-психологічних факторів росту продуктивності праці, що відбивають безпосередні зв'язки людини з технікою. До цієї групи факторів відносяться: підвищення кваліфікації і загальноосвітнього рівня працівників, поліпшення умов праці, підйом рівня життя, розвиток сфери обслуговування, поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах, розвиток методів мотивації і психологічного впливу, ріст творчого характеру в праці, підвищення трудової і суспільної активності шляхом розвитку самоврядування в трудових колективах, раціональне використання вільного часу тощо. Означене сприяє активізації діяльності, створює комплекс умов для оптимального використання трудового потенціалу, усунення обмежень у реалізації здібностей і розвитку ініціативи працюючих, забезпечуючи цим нарощування продуктивності економіки території, а з нею й її прибутковості.

Зокрема, **продуктивність економіки території** - це її здатність формувати і виробляти суспільне необхідний продукт та економіко-фінансова політика і механізми щодо забезпечення ефективного функціонування підприємницького потенціалу в інтересах розвитку території.

Продуктивність економіки території- це інтегральний результат діяльності суб'єктів господарювання, який відображається через системний ряд кількісних, а в окремих випадках і якісних показників. До категорії визначальних макроекономічних показників продуктивності економіки території відноситься валовий внутрішній продукт (валовий регіональний продукт) та інвестиції в розрахунку на душу населення.

3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці

Народногосподарське значення росту продуктивності праці в умовах формування ринкових відносин визначає важливість проблем її виміру. Правильний та раціональний вимір рівня і динаміки продуктивності праці в різних галузях матеріального виробництва є важливою умовою успішного рішення завдання максимального підвищення продуктивності праці.

Показники, якими характеризується продуктивність праці, повинні точно відбивати ефективність праці. При цьому важливо врахувати усе, що зроблено за даний період часу. Крім того, одиниця виміру повинна відповідати природі самого поняття «продуктивність праці», не спотворюючи ні рівня, ні динаміки цього показника.

Вимір продуктивності праці стосується трьох взаємозалежних питань:

- економічного змісту продуктивності праці;
- визначення показників, що могли б служити кількісною мірою виміру рівня продуктивності праці;
- принципів зіставлення показників продуктивності праці в часі та просторі.

Практиці відомі різні показники виміру продукції і витрат праці, застосовуються різні методи і показники виміру продуктивності праці, що зв'язано з особливостями виробництва, застосовуваної техніки, сировини тощо та цілями економічного дослідження. Застосовувані методи виміру продуктивності праці мають свій особливий зміст і водночас вони не виключають, а доповнюють один одного.

Вимір продуктивності праці зводиться, по-перше, до визначення її абсолютного рівня, тобто кількості продукції, вироблюваної в одиницю робочого часу; по-друге, до визначення зміни цього рівня за якийсь період.

Для оцінки достоїнств і недоліків застосовуваних способів виміру необхідно визначити вимоги, що повинні бути пред'явлені до методу обліку продуктивності праці. Так, ці вимоги зводяться до наступного:

- відповідність одиниці виміру завданням обліку, тобто одиниця виміру не повинна

- спотворювати показників продуктивності праці;
- повнота обліку і відповідність врахованого обсягу виробництва фактичному обсягові робіт, єдність методів виміру продуктивності праці, тобто показник продуктивності праці повинен бути наскрізним і порівняним та володіти наступними властивостями:
 - високим ступенем узагальнення, гнучкістю, універсальністю застосування.

Вимір продуктивності праці здійснюється шляхом зіставлення результатів праці у вигляді обсягу виробленої продукції з витратами праці (середньоспівкова чисельність промислово-виробничого персоналу). У залежності від прямого або зворотного відношення цих величин в економіці праці розрізняють два показники: **виріток і трудомісткість**.

Виріток являє собою кількість продукції, яка вироблена в одиницю робочого часу або приходить на одного середньоспівкового працівника (робітника) за одиницю часу (місяць, квартал, рік). **Виріток визначається відношенням кількості виробленої продукції (Q) до витрат робочого часу на виробництво цієї продукції (t).** Чим більша величина цього показника, тим вища продуктивність праці, тому він і називається прямим показником продуктивності праці.

Рівень і динаміку продуктивності праці можна виразити і за допомогою зворотної величини - **трудомісткості ($t:Q$)**, тобто трудомісткість являє собою витрати робочого часу на одиницю продукції. Практично байдуже, яке з приведених відносин буде прийнято для характеристики рівня і динаміки продуктивності праці. Перше виражає ріст продуктивності праці через збільшення продукції, виробленої в одиницю часу; друге характеризує те ж саме явище економією праці, витраченої на випуск одиниці продукції. Водночас, слід зазначити, що найбільш розповсюдженим і універсальним показником є виріток.

В економічних розрахунках застосовують *годинну, денну, місячну (квартальну, річну) норму вирітку*. Методи виміру продуктивності праці розрізняються в залежності від способів визначення обсягів виробленої продукції. Для вирахування обсягу виробництва (продукції, робіт, послуг) та відповідно продуктивності праці (виріток) розрізняються три методи визначення вирітку *натуральний, вартісний (грошовий) і трудовий*.

Натуральний метод. При цьому методі обсяг вирітку продукції і показники продуктивності праці обчислюються в натуральних одиницях - тоннах, кубічних метрах, метрах, штуках тощо у вугільній і нафтовій промисловості, наприклад, виріток визначається в тоннах, у газовій промисловості - у кубічних метрах, у лісопилному виробництві - у кубометрах деревини.

Якщо підприємство (цех, дільниця, бригада) випускає кілька видів або марок однорідної продукції, то виріток вимірюється в *умовних натуральних одиницях*.

Оскільки кожен продукт як споживча вартість знаходить у натуральному вираженні свій безпосередній вимірник то метод обчислення продукції в натуральних одиницях одержує однакове значення і рівною мірою задовольняє вимоги планування й обліку продукції на всіх стадіях суспільного виробництва. Лише на основі натуральних показників продукції можливо правильно визначити співвідношення між виробництвом та потребою в тому або іншому виді продукції. Без них не можна скласти матеріальні баланси, що є основою народногосподарського планування. Натуральні показники дозволяють бачити склад зробленої продукції за видами, сортами тощо. Велике значення натуральних показників продуктивності праці полягає в безпосередньому порівнянні їх, що дає можливість оцінювати результати в абсолютних рівнях продуктивності праці як у межах підприємства, так і на різних ступінях управління господарським комплексом.

Вартісний метод. Для одержання узагальнених показників з продукції і виміру продуктивності праці в народному господарстві вартісний метод визнається основним. Сутність його полягає в тім, що *показник продуктивності праці визначається як відношення виробленої продукції, вираженої в грошових одиницях, до витрат робочого часу*. Ціни, за якими порівнюється продукція, диференційовані за різновидами кожного виду виробів. Крім цього, вони встановлюються в багатьох випадках з урахуванням якості продукції. Завдяки цьому вартісні показники продуктивності праці на відміну від натуральних враховують не лише види, але і різновиди виробленої продукції, а також відбивають певною мірою зміни в якості продукції.

Якщо натуральні показники характеризують продукцію тільки як визначений показник споживчої вартості, то вартісні показники характеризують продукцію як визначений економічний результат роботи. Здатність вартісного показника відбити в пропорційних величинах кількість праці, що наявна в різноманітній продукції, дозволяє використовувати його

для обчислення продуктивності праці не лише на будь-якому підприємстві, але і окремої галузі та народному господарстві загалом.

Для обчислення продуктивності праці у вартісному вираженні можуть бути використані різні показники оцінки обсягу продукції, що випускається: валова продукція, товарна продукція, валовий оборот, нормативна вартість обробки, нормативна чиста і чиста продукція, валовий дохід.

Показник *товарної продукції* при вирахуванні продуктивності праці має ті ж недоліки, що й показник валової продукції.

Різниця між показниками валової і товарної продукції полягає взагалі в тім, що перший характеризує продукцію з погляду виробництва, виявляючи загальний обсяг виробничої діяльності, а другий - з погляду пропозиції. З народногосподарської точки зору більш важливим є другий показник, тобто товарна продукція, тому що він містить ті результати виробничої діяльності, що вже можуть надійти в народногосподарський комплекс - готова продукція.

В окремих галузях промисловості, особливо у швейній, застосовується показник продуктивності праці, обчислювальний як *нормативна вартість обробки* (НВО). НВО відбиває нормативні витрати на випуск одиниці продукції, у які включається заробітна плата основних працівників з відрахуваннями у фонд соціального страхування, а також цехові і загальнозаводські витрати. Прямі матеріальні витрати в цьому нормативі не відбиваються. Але і цей показник має досить істотні недоліки. Насамперед, він не характеризує ні обсягу виконаної роботи (повної вартості), ні собівартості виробленої продукції, ні знову створеної вартості. Це категорія проміжна, що не має жорстко обкресленого економічного змісту. Оскільки фактична вартість обробки на підприємстві може набагато відрізнятись від загально галузевої, то підприємства, застосовуючи НВО, продовжують виробляти «вигідну» і «невигідну» продукцію.

Вироблення робітниками продукції, обчислене на базі НВО, як правило, дає більш високий відсоток росту, порівняно з обчисленим на базі валової продукції. Перебільшуючи темп росту продуктивності праці, нормативна вартість обробки завищує і фонд заробітної плати. Крім цього, вона не завжди відбиває дійсні зміни продуктивності праці і через невідповідність фактичної трудомісткості продукції та фактичної собівартості обробки. Наявність недоліків даного показника, труднощі установавання нормативів викликають серйозні труднощі в його практичному застосуванні.

В даний час у багатьох галузях промисловості для обчислення продуктивності праці на рівні підприємств, об'єднань і міністерств застосовують показник *нормативної чистої продукції* і *чиста продукція* (валовий дохід). Ці показники враховують лише ту частину вартості продукції, що є результатом діяльності даного підприємства. Пропозиція використовувати чисту продукцію була висунута з метою усунути перекручування в показниках продуктивності праці за рахунок зміни питомої ваги перенесеної вартості в загальній вартості виробленої продукції. В основі даного показника лежить знову створена на відповідному підприємстві вартість, тобто в ньому відбивається основний результат діяльності підприємства, ефективність використання наявних резервів. Побудований на незмінних цінах і нормативній базі показник чистої продукції відрізняється головною якістю вимірника обсягу роботи - порівнянністю в динаміці результатів праці, власних зусиль підприємств у вдосконаленні виробництва. Створюючи реальне уявлення про рівень і ріст продуктивності праці, показники нормативної чистої і чистої продукції (валового доходу), характеризують дійсні співвідношення, що складаються між темпами росту продуктивності праці і темпами росту середньої заробітної плати. Тим самим закладається основа для встановлення і контролю пропорційної залежності між обсягом коштів у населення і його товарним покриттям.

Перевага показника нормативної чистої продукції полягає в тім, що при його використанні підприємства не зацікавлені у випуску більш матеріаломісткої продукції. Однак і цей показник не вільний від недоліків. Так, не усувається вплив асортиментних зрушень, що спотворює, як наслідок різновидності нормативів чистої продукції (по заробітній платі і рентабельності). На величину нормативної чистої продукції впливають також матеріальні витрати, оскільки прибуток в оптовій ціні встановлюється пропорційно загальним витратам виробництва.

Серед вартісних показників найбільше реально відбиває продуктивність праці чиста продукція (валовий дохід), або знову створена вартість або частина вартості продукції, створена живою працею. Величина чистої продукції (планова та фактична) обчислюється як різниця між обсягом валової продукції та всіма елементами упредметненої (минулої) праці (вартість сировини, матеріалів, напівфабрикатів, палива, енергії, амортизаційні відрахування). У

цьому показнику побічно враховуються як економія упредметненої праці, так і поліпшення якості продукції (через ціни).

Трудовий метод. На робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах при випуску різноманітної незавершеної продукції продуктивність праці визначається в годинах. При науково обґрунтованих (статистичних) нормах цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці.

Поряд з *виробітком* широко використовується показник **трудомісткості продукції**.

В умовах формування ринкових відносин необхідність у показнику, що характеризує витрати праці на виробництво продукції, особливо гостро відчувається при обґрунтуванні чисельності працюючих, фонду заробітної плати, продуктивності праці.

Під **трудомісткістю** продукції мається на увазі сума усіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на даному підприємстві. Оскільки трудомісткість виготовлення одиниці продукції є показником, у якому відбивається вся сукупність факторів, що визначають рівень продуктивності праці то у цьому показнику повинні найбільше повно враховуватися витрати живої праці. Тому в трудомісткість виготовлення продукції доцільно включати витрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства, у тому числі допоміжних робітників, керівників, фахівців і інших категорій працюючих. Це обумовлено підвищенням їхньої ролі в процесі виробництва в умовах науково-технічного прогресу.

Показник трудомісткості продукції визначається на одиницю продукції в натуральному вираженні за всією номенклатурою виробів і послуг, що включаються в товарну продукцію підприємства. На підприємствах з великим асортиментом продукції, що випускається, трудомісткість може враховуватися за представниками груп однотипних виробів, до яких приводиться вся продукція.

У залежності від складу трудових витрат, їхньої ролі в процесі виробництва враховуються наступні види трудомісткості, що є складовими частинами *повної трудомісткості виготовлення продукції*: технологічна, трудомісткість обслуговування виробництва, виробнича, трудомісткість керування виробництвом.

Технологічна трудомісткість (T_m) - це витрати праці робітників, що здійснюють технологічний вплив на предмети праці, що враховуються в товарній продукції підприємства (доцільна зміна форми, стану, положення, фізичних, хімічних і інших їхніх властивостей). Технологічна трудомісткість визначається за формулою: $T_m = T_e + \Gamma$, де T_e - витрати праці основних робітників-відрядників;

T_n - витрати праці основних робітників - погодинників.

Трудомісткість обслуговування виробництва (T_0) - це витрати праці допоміжних робітників основних і всіх робітників допоміжних цехів та служб, які пов'язані з обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість (T_n) - це витрати праці всіх робітників (основних і допоміжних цехів), визначається за формулою: $T = T_0 + T_n$.

Трудомісткість управління виробництвом (T) - це витрати праці керівників, фахівців, службовців, охорони.

Повна трудомісткість продукції (T) включає трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства та визначається за формулами:

$$T = T_0 + T_n + T + T, \text{ або } T = T_0 + T, \text{ або } T = T_0 + T.$$

З характером і призначенням витрат праці варто розрізняти нормовану, фактичну і планову трудомісткість.

Нормована трудомісткість - це нормовані витрати на виготовлення виробу або виконання визначеного обсягу робіт, установлені для усіх видів трудомісткості (технологічної, обслуговування і управління) виходячи з діючих норм часу (виробітку), норм обслуговування, штатних розкладів і планового фонду робочого часу відповідно до режиму роботи підприємства.

Фактична трудомісткість - це реальні витрати праці на виготовлення одиниці виробу, обсягу роботи.

Планова трудомісткість - це витрати праці на виготовлення виробу або виконання визначеного обсягу робіт, установлені з урахуванням їх зниження в планованому періоді.

За об'єктом вирахування розрізняють трудомісткість на операцію, деталь, виріб.

За місцем додавання праці виділяють трудомісткість заводську, цехову, дільничу, бригадну і робочого місця.

Підвищення ролі показника трудомісткості зв'язане з тим, що при вимірі продуктивності праці резерви її росту складають власне кажучи можливості економії часу. Трудовий метод дозволяє в цьому випадку здійснювати планомірне й ощадливе регулювання витрат у найбільш іманентній праці формі - безпосередньо робочим часом.

При трудовому методі виміру продуктивності праці робочий час є загальною і якісно однорідною характеристикою, на основі якої зважується різноякісна продукція. Тому даний метод є найбільш точним еквівалентом категорії продуктивності праці. При його застосуванні обсяг продукції оцінюється в одиницях робочого часу, завдяки чому встановлюється прямий зв'язок між кількістю продукції і витратами праці на її виготовлення. За допомогою цього методу можливо обчислити економію витрат робочого часу не тільки за виробами, за окремими робочими місцями, але і за факторами.

Слід підкреслити, що в сучасних умовах найбільш доцільним стає застосування саме трудового методу виміру продуктивності праці, що дозволяє найбільше точно виміряти рівень і динаміку продуктивності праці як живої конкретної праці, вимірюваного часом його додавання. Даний метод дозволяє також проводити й коректні порівняння продуктивності праці в різних сферах економіки.

Контрольні питання.

45. Розкрийте поняття „ефект” та „ефективність”.
46. Як визначається рентабельність витрат на оплату праці?
47. Розкрийте поняття „ефективність праці”.
48. У чому полягають принципові розбіжності на визначення сутності продуктивності праці протилежних наукових підходів?
49. Як визначається сутність продуктивності праці з позицій трудової теорії вартості?
50. Як визначається сутність продуктивної праці з позицій теорії факторів виробництва?
51. У чому полягає значення продуктивності праці?
52. Визначте основні джерела зросту продуктивності праці.
53. Розкрийте поняття „продуктивна сила праці”.
54. Охарактеризуйте три компоненти діяльності людини.
55. Який вплив на продуктивність праці здійснюється а-працею та в-працею?
56. Охарактеризуйте традиційні показники продуктивності праці.
57. Охарактеризуйте фактори росту продуктивності праці.
58. Якими показниками визначається продуктивність праці у країнах з ринковою економікою?
59. Охарактеризуйте резерви росту продуктивності праці.

Література: [1; 3; 5; 8; 9; 10; 14; 15; 17; 18; 20; 21]

Тема 9: Політика доходів і оплата праці.

План викладу матеріалу.

10. Принципи формування доходів у ринковій економіці.
11. Структура доходу співробітника підприємства.
12. Особисте споживання у ринковій економіці.
13. Поняття та сутність заробітної плати.
14. Соціально-економічний зміст заробітної плати.
15. Функції заробітної плати.
16. Принципи та елементи організації оплати праці.
17. Тарифна система оплати праці.
18. Форми і системи заробітної плати. Організація преміювання персоналу.

Принцип розподілу доходів за працею може реалізовуватися як розподіл за витратами праці, або як розподіл за результатами праці.

Принцип розподілу за граничним продуктом передбачає зростання доходу працівника відповідно до зростання доходу підприємства від використання його праці.

Принцип розподілу за власністю має економічний та соціальний аспекти. Як економічна категорія дохід за власністю є присвоєння власникам засобів виробництва доданої вартості, яку створює робоча сила у процесі виробництва (прибуток), або процент на судний капітал, який в кінцевому розрахунку також являє собою частку доданої вартості. Тому розподіл за

цим принципом нашою є уявлення про соціальну справедливість та породжує проблему соціального розшарування та необмеженої диференціації доходів.

Розподіл за посадою передбачає, з одного боку, відповідність якостей працівника та вимог, які до нього випливають з посадових обов'язків, а, з другого, - визначення рівня доходу працівника за результатами його діяльності.

Принцип розподілу за потребами є реалізація власно соціально-економічних, нетрудових відносин між суспільством та соціально незахищеним громадянином.

Доходи співробітника підприємства формуються за особистими внутрішніми факторами працівника та зовнішніми факторами, що впливають на рівень його доходів. За цими факторами формується структура доходу співробітника за компонентами.

Виробниче споживання відрізняється від особистого споживання тим, що у процесі першого – новий продукт створюється, а у процесі другого – знищується, перестає існувати.

Рівень життя визначається ступенем розвитку задоволення потреб, інтересів людей, що відбивається у конкретних показниках: споживчий бюджет, раціональний споживчий бюджет, мінімальний споживчий бюджет, прожитковий мінімум, фактичний споживчий бюджет, мінімальна заробітна плата, рівень матеріальної забезпеченості, рівень незабезпеченості.

У загальноекономічному розумінні споживання є використання суспільного продукту у процесі задоволення економічних потреб, заключна фаза процесу економічного відтворення. Відрізняються виробниче й невиробниче споживання.

** **Виробниче споживання** є процес виробництва, коли споживаються засоби виробництва (знаряддя праці, сировина, матеріали, робоча сила тощо).*

** **Невиробниче споживання** здійснюється за межами виробництва. У процесі невиробничого споживання використовуються або цілком її споживаються предмети споживання.*

Таким чином у виробничому споживанні продукти (предмети споживання) створюються, у невиробничому споживанні вони знищуються, перестають існувати.

Невиробниче споживання ділиться на споживання населення (або особисте) та споживання, у процесі якого задовольняються загальні громадські потреби. У процесі особистого споживання задовольняються особисті потреби у їжі, одязі, житлі, освіті, відпочинку, збереженні здоров'я тощо. До загальних громадських потреб відносяться потреби в управлінні, науці, обороні.

Предметом нашого розгляду є *особисте споживання*, кількісні та якісні можливості якого визначаються отриманим доходом окремим громадянином у результаті розподілу продукту, що знов створений у певний термін часу, тобто національного доходу.

В залежності від виду благ, що споживаються, особисте споживання складається з матеріальних благ, що мають речовинну форму, та послуг.

Як заключна фаза суспільного економічного відтворення особисте споживання пов'язане з іншими фазами: виробництвом, розподілом та обміном. Дійсно, без виробництва неможливо споживання, але, як би продукти не споживалися, був би відсутній сенс їх виробляти. Споживання знаходиться у прямій залежності від системи розподілу продукції, що знову створена, диференціації доходів у суспільстві. Ринкова економіка за своєю природою передбачає диференціацію доходів. Але надмірна диференціація доходів між незначним відсотком найбільш багатих громадян та абсолютною більшістю населення веде до зниження його особистого споживання, загального падіння рівня життя.

** Рівень життя визначається ступенем розвитку та задоволення потреб, інтересів людей, що відбивається у конкретних показниках.*

На відміну від поняття "якість життя", що відбиває оцінку характеристики, при визначенні рівня життя використовуються дані (у тому числі і статистичні), що піддаються обліку, про стан здоров'я населення, харчування, одяг, житлові умови тощо.

Серед важливіших показників рівня життя, що характеризують стан споживання населення й пов'язанні з розподілом доходів, визначають:

* *Споживчий бюджет* - є середьостатистичний баланс доходів і витрат родини за певний час (місяць, рік), що характеризує рівень життя населення, його різних груп. Відокремлюють нормативний та фактичний бюджети. Нормативний бюджет, у свою чергу, поділяється на раціональний та мінімальний бюджети.

* *Раціональний споживчий бюджет* - це теоретично побудований, ідеальний бюджет, у якому видаткова частина формується, виходячи з повного задоволення розумних потреб людини, раціональних норм споживання матеріальних та духовних благ, різноманітних послуг у їх доцільному наборі: Це поняття використовується як науковий інструмент соціально-економічного аналізу.

* *Мінімальний споживчий бюджет* - це сума у грошовому виразі, яка потрібна для покриття витрат на отримання мінімально необхідних людині (родині) споживчих товарів та послуг, тобто у обсязі, що забезпечує тільки елементарні умови життя, які підтримують здоров'я та працездатність людей. Сюди звичайно включають достатню кількість продуктів харчування, одяг, взуття, предмети культурно-побутового призначення та господарського вжитку, а також оплату житла, транспорту та інших життєво необхідних послуг. Такий бюджет обмежує придбання товарів тривалого вжитку (меблів, складної електропобутової техніки тощо), не передбачає витрати на придбання автомобіля, квартири, дачі, відпочинок на курорті. Цей показник використовується як основа для визначення розмірів оплати праці, пенсій, стипендій та деяких соціальних виплат.

У наші часи використовується показник "прожитковий мінімум".

* *Прожитковий мінімум* визначає вартість споживання важливіших матеріальних благ та послуг, що необхідні людині для підтримки її життєдіяльності. У прожитковий мінімум входять витрати на харчові продукти та непродовольчі товари короткострокового споживання, послуги, включаючи платню за житло, транспорт, зв'язок та ремонт предметів домашнього вжитку, податки та інші платежі. В сучасних умовах використовується нормативний метод розрахунку прожиткового мінімуму. Цей метод передбачає визначення товарів та послуг, що забезпечують прожитковий мінімум; розробку нормативів споживання з урахуванням статевих та вікових груп населення.

* *Показник прожиткового мінімуму* відбиває ще нижчий життєвий стандарт ніж "мінімальний споживчий бюджет". Вважається, що 'відповідність раціональному споживчому бюджетові є свідченням високого достатку родини. Мінімальний споживчий бюджет наближає до ступеню середнього достатку, а *бюджет прожиткового мінімуму* - це низький рівень достатку, що межує з бідністю. Споживання у такому обсязі має забезпечити утримання активного фізичного стану дорослих, що мінімально допущений, соціальний та фізичний розвиток дітей на тому ж рівні. Він використовується у проведенні адресної соціальної політики у якості цільових орієнтирів із регулювання доходів та споживання малозабезпечених груп населення, у якості одного з критеріїв малозабезпеченості тощо.

* *Фактичний споживчий бюджет* уявляє собою реальні доходи та витрати родини, фактичний обсяг благ, що вона споживає. Це є одним із головніших показників рівня життя у конкретній країні. Він відбиває рівень задоволення біологічних та соціальних потреб.

* *Мінімальна заробітна плата.*

У розвинутих країнах установлений прожитковий мінімум співпадає з гарантованим державою соціальним мінімумом оплати праці, пенсії, стипендії. Він повинен бути орієнтиром у визначенні розміру мінімальної заробітної плати. Згідно із Законом України "Про оплату праці" мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Заробітна плата є трудовий дохід працівника, який він отримує за виконану роботу за трудовим договором.

Відрізняють номінальну заробітну плату (кількість грошових одиниць, що отримав працівник) та реальну заробітну плату (купівельна спроможність отриманої суми, що заробив працівник).

Економічна сутність заробітної плати має різні визначення в залежності від наукової позиції їх авторів. За трудовою теорією вартості заробітна плата є грошовим відбиттям вартості робочої сили, а за теорією факторів виробництва – це ринкова ціна праці.

Соціально-економічний зміст заробітної плати відбивається у реалізації відносин сторін, що приймають участь у її формуванні (найманий працівник роботодавець, держава, профспілка тощо). Порівняння реальної заробітної плати та трудових витрат працівника дає уяву про соціальну справедливість. Зарплата як соціально-економічне явище впливає на стан справ на конкретному підприємстві, у суспільстві в цілому, обсяги витрат та напруженість праці, підвищення якості робочої сили, ринкові фактори (пропозиція та попит) тощо.

Функції заробітної плати слід розглядати у їх діалектичних взаємозв'язках. У теоретичному аналізі можуть бути відокремлені економічні та соціальні функції. Різноманіття функцій зарплати угруповується у наступні: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна та узгоджувальна.

Регулювання заробітної плати в умовах перехідної економіки відбиває зміну базових економічних відносин власності, що передбачає відмову від всеохоплюючого централізованого регулювання оплати праці та використання ринкового механізму її визначення. Особливість регулювання оплати праці в Україні полягає в тому, що ринкові регулятори економічних процесів самі тільки що почали складатися. Ці особливості виявляються у сучасних принципах організації оплати праці та системі її регулювання (державне та договірне за рівнями регулювання, механізм визначення індивідуальної оплати праці).

Механізм визначення індивідуальної заробітної плати охоплює тарифну систему доплат та надбавок, преміювання персоналу.

Тарифікація взагалі означає встановлення тарифу (ставки) на основі тієї чи іншої класифікації об'єктів обкладання або оплати.

* **Тарифікація праці** передбачає тарифікацію робіт та індивідуальну тарифікацію робітників. Під тарифікацією робіт розуміють визначення ступеню складності її виконання та віднесення її до того чи іншого розряду тарифної сітки. Індивідуальна тарифікація робітників полягає у присвоєнні робітнику того чи іншого розряду відповідно до вимог тарифно-кваліфікаційного довідника. Тарифікація робіт і індивідуальна тарифікація є основою тарифної системи.

Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких установлюється рівень заробітної плати працівників підприємств залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система включає: тарифні сітки, тарифні ставки, тарифні коефіцієнти, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Головним інструментом диференціації праці в залежності від її складності (кваліфікації) є *тарифна сітка* з оплати праці. Вона являє собою шкалу співвідношень у оплаті праці різних груп працівників, включає певну кількість розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів (див. табл.3), за допомогою яких установлюється безпосередня залежність заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації.

- *Тарифний розряд* є показником складності роботи, що виконується працівником, рівня його кваліфікації. Він призначений для диференціації оплати праці у відповідності з її складністю і використовується при встановленні шкали тарифних ставок за розрядами. Мінімальною є тарифна ставка першого розряду.
- *Тарифна ставка* – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється у колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. В будь-якому випадку вона не може бути меншою за розмір мінімальної заробітної плати, що законодавчо встановлена на даний термін часу.

Тарифні ставки бувають годинні, денні та місячні (оклади). На основі годинних тарифних ставок розраховуються різноманітні доплати. Денна й місячна тарифні ставки розраховуються множенням годинної ставки на кількість годин у зміні або на середньомісячну кількість робочих годин.

Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт; що виконуються й обумовлюються у колективному договорі.

У країнах із ринковою економікою, а останнім часом і на деяких вітчизняних підприємствах, застосовуються *єдині тарифні сітки* для робітників, спеціалістів і службовців. Вони забезпечують єдиний підхід до тарифікації всіх працівників підприємства.

Для тарифікації робіт (установлення розряду роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам використовуються *єдині тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників (ЄТКД)*. Це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій. Кваліфікаційна характеристика роботи й професії робітника складається з трьох розділів: "*Характеристика робіт*", "*Повинен знати*" і "*Приклади робіт*". Діючий ЄТКД вміщує 72 випуски за різними виробництвами й видами робіт, за його допомогою можливо проводити тарифікацію понад 5 тисяч робіт і професій робітників.

Для оплати праці керівників, спеціалістів і службовців використовуються, схеми посадових окладів, розміри яких встановлюються залежно від посад, що займають керівники, спеціалісти й службовці, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів і важливості робіт. Галузеві кваліфікаційні характеристики цієї категорії працівників уміщуються у нормативний документ "*Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців*". В них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня й профілю професійної підготовки.

Система надбавок і доплат до тарифних ставок також є нормативним документом. Більшість із них регламентується трудовим законодавством, деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві.

* *Надбавки* пов'язані з якісними характеристиками конкретного працівника і мають стимулювати працівника до підвищення своєї професійної майстерності, високих досягнень у праці тощо.

* *Доплати* мають компенсувати витрати праці, що пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності (інтенсивність праці, робота у ненормований час, суміщення професій, керівництво бригадою тощо).

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні є, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з іншого — засобом для досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Відомі й широко випробувані світовою практикою дві форми заробітної плати: погодинна й відрядна. У *погодинній формі оплати праці* мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою, посадовим окладом за фактично відпрацьований час. За *відрядної форми оплати праці* мірою праці є вироблена робітником продукція (виконаний обсяг робіт), тому його заробіток прямо залежить від кількості і якості виробленої продукції й нараховується за кожну одиницю продукції, виходячи з встановленої відрядної розцінки.

На основі як погодинної, так і відрядної форм заробітної плати побудовані різні способи зв'язку трудового внеску робітника з його заробітком, які називаються *системами оплати праці*. У господарській практиці застосовуються прості і преміальні, прямі й посередні (непрямі), акордні і прогресивні системи оплати праці; із преміюванням за індивідуальні та колективні досягнення в праці -системи, що побудовані на тарифній і безтарифній основі.

Правильно визначена система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що вирішуються на конкретному робочому місці, професію й кваліфікацію робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фактором. Тому аналіз практики організації заробітної плати, що включає й оцінювання ефективності форм і систем, які використовуються, має проводитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника й підприємця (власника).

В організації заробітної плати, коли треба приймати конкретні рішення щодо вибору форм і систем оплати праці, умов і розмірів преміювання тощо, необхідно враховувати багато різних чинників. До найвагоміших об'єктивних чинників належать; функції працівників у виробничому процесі, зміст і характер їх роботи, умови праці, стратегічні цілі й поточні завдання підприємства, особливості виробництва на конкретних дільницях. Поряд з об'єктивними є і суб'єктивні фактори, на які не можна не зважати: консерватизм мислення, звички й традиції, що склалися, організаційна інертність, яка чинить опір нововведенням.

Забезпечення впливу на поведінку персоналу через матеріальні стимули можливо за умов дотримання певних вимог до розробки системи преміювання. Центральною ланкою будь-якої системи є показники, умови й розміри преміювання. Формуючи преміальну систему, необхідно визначитися у таких питаннях, як джерела виплати премій, періодичність преміювання, категорії персоналу, що підлягають преміюванню, порядок виплати премій.

Під час формування преміальної системи пропонується дотримуватися таких положень:

** премія не повинна нараховуватися за результати та діяльність працівника, що є обов'язковими й оплачуються в межах постійної (тарифної) частини заробітної плати;*

** не можна визнати доцільною виплату премії за мотивами, не зв'язаними з роботою, а, скажемо, через вихід на пенсію, незадовільне матеріальне становище тощо;*

** незначне за розмірами, але широке за охопленням працівників і часте преміювання перетворюється в стабільну форму виплат і не є чинником-мотиватором.*

Контрольні питання.

28. Визначте економічну сутність будь-якого громадянина країни..
29. Охарактеризуйте принцип розподілу за працею.
30. Охарактеризуйте принцип розподілу за власністю.
31. Визначте негативний аспект розподілу за посадою.
32. Розкрийте зміст розподілу за потребами.
33. У чому полягає різниця між виробничим та невиробничим споживанням?
34. Яка існує різниця між поняттями „якість життя” та „рівень життя”?
35. Визначте поняття „споживчий бюджет”.
36. Чим відрізняються раціональний споживчий бюджет та фактичний споживчий бюджет?
37. Визначте поняття „мінімальний споживчий бюджет” та розкрийте його зміст.
38. Що визначає поняття „прожитковий мінімум”?
39. Визначте поняття „мінімальна заробітна плата”.
40. Охарактеризуйте зміст показників „рівень матеріальної забезпеченості” та „рівень малозабезпеченості”.
41. Визначте поняття „заробітна плата” та „оплата праці”. В чому їх різниця?
42. Розкрийте соціально-економічний зміст заробітної плати.
43. Розкрийте ринкові фактори, що впливають на ставку заробітної плати.
44. Охарактеризуйте можливі варіанти реалізації економічного інтересу працівника у підвищенні трудового доходу.
45. Які неринкові фактори впливають на рівень оплати праці?
46. Охарактеризуйте функції заробітної плати.
47. Охарактеризуйте принципи організації оплати праці.
48. Охарактеризуйте зміст генеральної, галузевої та регіональної угод у сфері оплати праці.

49. Які питання оплати праці регулюються колективним договором на підприємстві?
50. Охарактеризуйте тарифну систему оплати праці. Дайте визначення її складових елементів.
51. Охарактеризуйте форми і системи заробітної плати.

Література: [1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21]

Тема 10: Планування праці.

План викладу матеріалу.

19. Методика планування праці.
20. Планування зростання продуктивності праці.
21. Планування чисельності і структури кадрів.
22. Планування заробітної плати.

План по праці складається з двох розділів: промислово-виробнича діяльність і промислова група.

Перший розділ містить такі планові показники;

- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);
- чисельність ППП;
- нормативи витрат зарплати на одиницю продукції за показником, що застосовується для планування продуктивності праці;
- фонд заробітної плати;
- фонд матеріального заохочення;
- середня заробітна плата з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення;
- фонд зарплати не облікового (позаштатного) складу.

Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються за категоріями працівників.

По розділу „непромислова група” плануються три показники: чисельність працівників, фонд заробітної плати і середня зарплата.

При плануванні продуктивності праці у вітчизняних організаціях застосовуються два методи: метод прямого рахунку і метод планування за факторами.

За допомогою методу прямого рахунку розраховується можливе зменшення чисельності персоналу під впливом конкретних організаційних і технічних заходів. При цьому спочатку визначається планова чисельність персоналу за окремими категоріями з урахуванням її можливого скорочення в результаті впровадження запланованих заходів. Потім на підставі розрахованої планової чисельності персоналу і планового випуску продукції обчислюється рівень продуктивності праці і темпи її зростання в порівнянні з базовим періодом.

В умовах ринку перевага має бути віддана другому методу планування продуктивності праці, тому що він дозволяє виділити вплив зовнішніх факторів, що не залежать від організації.

Застосування методу планування за факторами припускає, насамперед, чітку класифікацію факторів, єдину для всіх рівнів управління.

Прогнозування продуктивності праці на майбутній період виробляється на основі розрахунку впливу факторів на її величину.

Усі планово-економічні розрахунки по чисельності і складу кадрів проводяться в середньорічних показниках.

Планування чисельності працівників підприємств пов'язано з показником використання робочого часу упродовж року, вимірюваним у людино-годинах і людино-днях.

Одним із необхідних інструментів такого планування є розрахунок балансу робочого часу одного робітника. (Для інших категорій баланс, як правило не складається).

На практиці застосовуються різні методи планування чисельності працюючих. Зокрема: укрупнений метод, планування за категоріями працюючих на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування й т.ін.

Укрупнені методи планування чисельності працюючих.

Методи планування чисельності працюючих пов'язані з безпосереднім використанням показників обсягу продукції і продуктивності праці. Планова чисельність працюючих може бути встановлена:

- прямим розрахунком як відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;
- індексним методом. Спочатку встановлюється індекс планової зміни (зростання чи зменшення) чисельності працюючих, що обчислюється як відношення темпу зростання планового обсягу продукції до темпу планового зростання продуктивності праці. З урахуванням цього індексу і базисної чисельності визначається кількість працюючих;
- шляхом розрахунку в плані можливого зростання продуктивності праці під впливом різних факторів.

Розрахунок проводиться в такій послідовності:

- визначається вихідна чисельність у плановому періоді по базисному виробленню з урахуванням зростання обсягу продукції.;
- розробляється зміна вищої чисельності працюючих під впливом різних факторів зростання продуктивності праці.
- Визначається планова чисельність працюючих.

Планування чисельності робітників.

Планування чисельності робітників здійснюється різними методами.

Розрахунок чисельності за трудомісткістю робіт.

Цей метод застосовується для визначення планової чисельності робітників, праця яких визначається за нормами часу на одиницю продукції робіт. Його основою є планова нормована трудомісткість продукції, яка випускається, що визначається за плановим нормативом трудових витрат на одиницю продукції, помноженим на плановий випуск продукції.

Планування чисельності робітників за явочним часом.

У ряді випадків планування чисельності робітників можна визначити за явочним складом і плановим фондом часу. Для цього необхідно розрахувати число робочих місць на зміну, на добу і на підміну робітників, відсутніх з поважних причин.

Явочне число робітників на зміну – це нормативна чисельність робітників для виконання змінного виробничого завдання з випуску продукції.

При двозмінному режимі роботи явочний склад збільшується на два і коректується на коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу – 0,94.

Планування чисельності робітників за числом робочих місць і нормам обслуговування.

При цьому методі планування визначається загальна кількість об'єктів обслуговування із рахуванням змінності. Частка від розподілу цієї кількості на норму обслуговування складає явочне число робітників.

Планування чисельності керівників, фахівців і службовців.

Нині при плануванні чисельності керівників фахівців і службовців дедалі ширше застосовуються методи розрахунку за нормативними документами, що її регламентують. Погодинний фонд зарплати являє собою оплату за зроблену продукцію чи за обсяг робіт, за фактично відпрацьований час (людино-години) посезонними робітниками, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час.

Поденний фонд заробітної плати – це оплата за час, який належить відпрацювати у людино-днях. До його складу, крім фонду годинної зарплати, входять доплати підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв у роботі матерів, які годують малят, оплата тимчасового сумісництва, за поєднання професій.

Місячний (річний) фонд заробітної плати – це весь фонд заробітної плати, нарахований робітникам підприємства.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців і службовців здійснюється на основі даних про чисельність і посадові оклади згідно зі штатним розкладом з урахуванням невиходів через хворобу, а також установлених надбавок і доплат.

Фонд заробітної плати непромислової групи розраховується виходячи з затверджених штатних розкладів, посадових окладів, тарифних ставок в такий самий спосіб, як і фонд зарплати аналогічних груп промислового персоналу.

Погодинний фонд зарплати являє собою оплату за зроблену продукцію чи за обсяг робіт, за фактично відпрацьований час (людино-години) посезонними робітниками, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час. Він включає: оплату за відпрацьований час за тарифними ставками і відрядними розцінками, премії за підрядними і почасово-преміальними системами, доплати за роботи в нічний час, доплати за керівництво бригадою і навчання учнів.

Поденний фонд заробітної плати — це оплата за час, який належить відпрацювати у людину-днях. До його складу, крім фонду годинної зарплати, входять доплати підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв у роботі матерів, які годують малят, оплата тимчасового сумісництва, за поєднання професій.

Місячний (річний) фонд заробітної плати — це весь фонд заробітної плати, нарахований робітникам підприємства. Він включає: фонд поденної зарплати; оплату відпусток; оплату часу, витраченого на виконання держзобов'язань; виплати допомог, заробітної плати працівникам, оплату відряджень до інших підприємств чи на навчання; оплату за вислугу рокі і т. ін.

Планування фонду заробітної плати за категоріями працюючих

Планування фонду заробітної плати здійснюється за категоріями працюючих, при цьому застосовуються диференційовані й укрупнені методи розрахунку.

Диференційований метод розрахунку — це розрахунок фонду зарплати за елементами його структури за кожною категорією працюючих при внутрішньозаводському плануванні. Він точний і дає достовірні результати про необхідний фонд зарплати, починається з встановлення прямої (основної) заробітної плати, потім визначають фонд погодинний, поденний і помісячний (річний).

Вихідними даними для розрахунку фонду зарплати робітників є: обсяг виробничої програми, підрядні розцінки, планова чисельність робітників за спеціальностями і кваліфікацією; фонд робочого часу в плановому періоді, де діють тарифні ставки оплати праці і місячні оклади, застосовувані системи оплати праці.

Фонд зарплати робітників-підрядників визначається множенням штучної підрядної розцінки на обсяг завдання з випуску продукції (обсягу робіт).

Фонд зарплати робітників-підрядників може визначатися і на основі планової нормативної трудомісткості виробничої програми. Спочатку визначається планова трудомісткість для окремих видів робіт і розрядів, а потім вона збільшується на відповідну тарифну ставку.

При розрахунку планового фонду зарплати погодинних робітників виходять з їх чисельності і кількості годин (чи днів), як належить відпрацювати за відповідними тарифними ставками.

Фонд зарплати погодинних робітників можна розрахувати аналогічно з використанням середньої тарифної ставки.

Для робітників, праця яких оплачується погодинно на основі визначених їм місячних окладів, фонд зарплати за тарифами визначається множенням встановленого окладу на число місяців роботи в плановому періоді і на кількість працюючих.

Отже, фонд прямої заробітної плати робітників обчислюється як сума фонду заробітної плати за підрядними розцінками робітників-підрядників і тарифного фонду зарплати погодинних робітників.

Для визначення погодинного фонду зарплати додають розрахунок розміру премій і різних доплат.

Сума премій розраховується виходячи з діючих на підприємстві преміальних положень по кожній групі робітників, яких преміюють на підставі планованих показників роботи і розміру премій, встановлених у % до заробітної плати.

Сума доплат за роботу в другу і третю зміни визначається відповідно до чинного законодавства з урахуванням тарифних ставок і кількості годин, затрачених на цю роботу. Її розраховують на підставі числа робітників за планом і графіком виходів на роботу. Розрахунок розробляється окремо для робітників-підрядників і погодинних робітників.

Доплата не звільненим бригадирам за керівництво бригадою визначена трудовим законодавством у відсотках до тарифної ставки.

Доплата за роботу у святкові дні планується тільки для безупинних виробництв. Ця робота оплачується в подвійному розмірі: підрядникам — за подвійними відрядними розцінками, погодинним робітникам — у розмірі подвійної годинної тарифної ставки. Розрахунок доплат визначається окремо для підрядників і погодинних робітників з урахуванням того, що в одинарному розмірі оплата праці вже проведена через бюджет чи часу випуску продукції за прямою оплатою.

Суми доплат за навчання учнів розраховуються виходячи з даних про планову кількість учнів, термін навчання, встановлений на підприємстві, про розмір оплати праці кваліфікованого працівника за навчання одного учня.

Доплати за підрядно-прогресивною системою розраховуються на основі планованого перевиконання норм виробітку відповідно до встановленої шкали збільшення розцінок.

Для визначення фонду денної зарплати робітників потрібно до фонду погодинної заробітної плати додати доплати, що входять у денний фонд зарплати. Розрахунок цих доплат провадиться, виходячи з тарифних ставок, чисельності працівників, які одержують доплати, і фонду часу.

Місячний (річний) фонд заробітної плати робітників складається з денного фонду, фонду оплати чергових і додаткових відпусток та інших доплат у плановому періоді. Фонд оплати чергових і додаткових відпусток обчислюється за середньою їхньою тривалістю, кількістю робочих днів у році одного робітника і фонду денної заробітної плати.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців і службовців здійснюється на основі даних про чисельність і посадові оклади згідно зі штатним розкладом з урахуванням невиходів через хворобу, а також установлених надбавок і доплат.

Фонд заробітної плати непромислової групи розраховується виходячи з затверджених штатних розкладів, посадових окладів, тарифних ставок в такий самий спосіб, як і фонд зарплати аналогічних груп промислового персоналу.

Розрахунок фонду зарплати необлікового складу здійснюється за окремими статтями із вказівкою їхнього цільового призначення.

Цей фонд використовується для оплати робіт, що "не можуть бути виконані силами штатного складу за окремими статтями із вказівкою їхнього цільового призначення.

Контрольні питання.

52. Які задачі і зміст плану по праці?
53. Які показники плану по праці?
54. Який порядок розробки плану по праці на підприємстві?
55. Мета планування зростання продуктивності праці.
56. Застосування методу планування за факторами.
57. Визначте загальний приріст продуктивності праці.
58. Як визначити планову чисельність і склад кадрів?
59. Укрупнені методи планування чисельності працюючих.
60. Як планується чисельність керівників, фахівців і службовців?
61. Як підрозділяється фонд заробітної плати на підприємстві?
62. Планування фонду заробітної плати за категоріями працюючих.
63. Планування середньої заробітної плати.

64. Як може бути використаний в Україні досвід участі японських працівників в управлінні підприємством, зокрема, що таке „гурток якості“?

Література: [1; 3; 5; 8; 9; 10; 14; 15; 17; 18; 20; 21]

Тема 11: Аналіз, звітність, аудит у сфері праці.

План викладу матеріалу.

23. Мета і завдання аудиту у сфері праці.

24. Основні напрямки аудиту.

25. Основні етапи процесу аудиту.

Основна мета аудиторської перевірки у сфері праці на підприємстві полягає у дослідженні:

- a. застосування трудового законодавства держави;
- b. витрати коштів на заробітну плату;
- c. раціональної організації праці;
- d. руху кадрів на підприємстві;
- e. дотримання правил охорони і безпеки праці;
- f. умов праці з метою визначення й усунення на підприємстві допущеного збитку.

Аудит у трудовій сфері проводиться за трьома основними напрямками:

- i. 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;
- ii. оцінка соціально-трудова відносин на підприємстві, проведення самостійних опитувань, анкетування, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій;
- iii. визначення конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, вплив їх ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємств.

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 корегувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства.

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.

Мстою аналізу є *виявлення* внутрішніх резервів економії робочої сили в зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Основними задачами аналізу чисельності і складу працівників є:

- дослідження чисельності і складу за статтю, віком, спеціальністю, посадою і рівнем класифікації;
- визначення ступеня забезпеченості підприємства кадрами;
- перевірка даних про використання робочого часу;
- вивчення форм, динаміки і причин руху працівників, стану дисципліни праці;
- визначення чисельності і динаміки зайнятих ручною, малокваліфікованою і важкою

фізичною працею;

— розробка заходів, спрямованих на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, удосконалення їхньої структури і використання.

Аналіз забезпеченості підприємств робочою силою починають з визначення абсолютного і відносного надлишку чи нехватки працівників у звітному періоді. Вони визначаються шляхом простого зіставлення фактичного і планового числа працівників зр категоріями персоналу. При цьому встановлюються причини надлишку чи нехватки в кадрах. Так, надпланова чисельність основних працівників може бути наслідком підвищення трудомісткості продукції, то випускається, чи нераціонального використання працівників. Через тісний зв'язок чисельності основних працівників з обсягом виробництва виникає необхідність виявлення їхнього відносного надлишку чи нехватки.

Аналіз розстановки кадрів - це ретельне вивчення організації виробництва, ступеня завантаже/лія працівників корисною роботою, відповідності чисельності діючим; нормативам обслуговування. Його метою є проектування більш раціональної організації праці.

Наступним етапом аналізу є вивчення структури кадрів, що здійснюється шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працюючих у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу.

Зміна питомої ваги категорій працюючих у загальній їхній чисельності характеризується їхнім індексом, що визначається як відношення питомої ваги даної категорії працівників у звітному і базисному періодах. Визначаються причини зміни структури кадрів, вивчаються тенденції цього процесу на передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

/ Аналіз структури допоміжних робітників здійснюється за основними цехами, видами робіт і сферами зайнятості. Для цієї мети допоміжні робітники об'єднуються в окремі групи:

- 1) з підтримки устаткування, приладів, установок і транспортних засобів у працездатному стані-;
- 2) з ремонту і виготовлення технологічного оснащення й інструментів;
- 3) з підтримки будинків і споруджень, виробничих приміщень;
- 4) зайняті на траиспортнб-складських роботах;
- 5) зайняті в енерго- і теплопостачанні;
- 6) зайняті контролем за якістю продукції;
- 7) інші.

За кожною групою визначається індекс зміни їхньої питомої вага в основних і допоміжних цехах. За результатами аналізу робляться відповідні висновки.

Аналіз професійного складу кадрів проводиться методом зіставлення фактичної і планової кількості робітників з кожної професії. Виявляється їхній надлишок чи нехватка. Надлишок рооітииків тієї чи іншої професії призводить до їхнього простою і недовантаження, зниження продуктивності праці, використання не за призначенням, а нехватка — до зриву термінів виконання завдань, понаднормових робіт і т. д.

Кваліфікаційний склад робітників аналізують зіставленням рівня кваліфікації робітників з кожної професії з кваліфікаційним рівнем (складністю) виконуваних ними робіт. При цьому порівнюється середній розряд групи робітників із середнім розрядом виконуваних ними робіт, а також ступінь їхнього завантаження на виконуваних роботах тієї чи іншої групи складності в професійному розрізі.

При плануванні додаткової потреби в працівниках обов'язково повинен враховуватися вихід персоналу з Підприємства з різних причин. Число щорічно вибулих робітників, фахівців та інших" категорій працівників можна встановити за звітними даними. Додаткова потреба в цих категоріях працівників визначається за числом вакансій відповідно до затвер-

джених штатів і з урахуванням передбачуваного зменшення цих працівників з різних причин.

При плануванні чисельності працівників дуже важливий аналіз руху і плинності кадрів. На плинність робочої сили впливає ряд факторів. Визначені зміни чисельності працюючих на підприємстві і зміна професійного складу — явища природні.

Рух робочих кадрів визначається зарахуванням, звільненням і внутрішнім переміщенням працівників. Цей процес і відповідна йому зміна чисельності називається оборотом робочої сили. При аналізі руху робочих кадрів спочатку визначають коефіцієнти обороту з прийому, звільнення і загального обороту.

Зіставленням відповідних коефіцієнтів звітного і базисного періодів вивчають оборот робочої сили, причини виходу робітників з підприємства, їх можна згрупувати в такий спосіб:

— природне зменшення (вихід на пенсію за старістю, інвалідність, смерть), призов у ряди армії, відбуття па навчання й т. ін., дозволені законом;

— звільнення внаслідок скорочення¹ обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну дог¹вору і т. ін.;

— вибуття за особистим бажанням,^{*} з родинних обставин, за прогули і з інших причин, не передбачених законом. Кількість робітників, звільнених з цих причин, характеризує плинність кадрів.

Ці причини підлягають глибокому |ааналізу. Найбільш типовими є: незадовільні умови праці, низький рівень зарплати, відсутність житла, дитячих установ і т. д.

На практиці при аналізі ступеня інтенсивності використання кадрів застосовують такі показники:

— коефіцієнт змінності робітників,

— коефіцієнт зайнятості активною ірботою,

— коефіцієнт відволікання виконавців від основної роботи й т. ін.

Продуктивність праці є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежать тією чи інійою мірою всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності й т. ін.

Аналіз системи трудових показників дає можливість об'єднати і ув'язати окремі показники між собою. А це дозволяє оцінити вплив кожного окремого показника і всієї сукупності показників на загальну результативність праці.

До основних задач аналізу продуктивності праці відносяться:

- встановлення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових;
- визначення ступеня вливу кожного фактора, ііцо викликало ті чи інші відхилення, на збільшення (зниження) прибутку;
- визначення фактичної ефективності виконаних організаційних і технічних заходів;
- виявлення, невикористаних можливостей, скороченим чисельності працівників і витрат праці;
- оцінка стану продуктивності праці в цілому по підприємству і по його підрозділах;
- розробка організаційно-тсхпичних заходів щодо використання виявлеиих резервів і визначення їхньої економічної ефективності;
- вибір оптимального завдання із зростання продуктивності праці на плановий період.

При проведенні аналізу ставиться задача визначити ступінь викоіан-¹ ія плану зі зростання продуктивності праці, динаміки цього показника, якою мірою продуктивність праці забезпечує приріст обсягу виробництва, які фактори сприяли перевиконанню чи недовиконанню плану зі зростання продуктивності праці.

Інформаційною базою для аналізу служать дані річного і періодичного звітів по праці (статистична звітність, бухгалтерська звітність, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок).

Методика аналізу полягає в дослідженні в динаміці результатів роботи підприємства. Виробляється моніторинг продуктивності праці, з'ясовуються причини збільшення (чи зменшення) продуктивності праці, за рахунок чого конкретно відбулося збільшення випуску продукції, вплив структури кадрів на зростання продуктивності праці, визначається розрахунок вироблення на одного працюючого при плановій чисельності допоміжних робітників, керівників, фахівців і службовців.

Подальше поглиблення аналізу йде в напрямку вивчення зростання продуктивності праці за факторами. Їхній вплив на зростання продуктивності праці оцінюється у відносній економії робочої сили.

Аналіз виконується в такий спосіб: спочатку визначають загальну відносну економію робочої сили, що відповідає досягнутому зростанню продуктивності праці за звітний період, потім — отриману економію в чисельності робочої сили за кожним фактором і резервом.

Аналіз використання робочого часу

При аналізі використання робочого часу порівнюють планові і фактичні дані про відпрацьований час, виявляють причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного (попереднього) року; вивчають динаміку втрат робочого часу. Вихідною інформацією для аналізу служать зведення статистичної звітності про відпрацьований і невідпрацьований час (№ 2-т) за квартал і № 9 річного звіту, планового і звітного балансів робочого часу одного робітника. Для більш глибокого вивчення використовують матеріали фотозйомок робочого дня. Аналізуються втрати робочого часу через захворюваність і їхній вплив на зростання продуктивності праці, непродуктивні витрати праці, пов'язані з браком і відхиленнями від нормальних умов роботи.

Для визначення впливу структури виробничої програми на зростання продуктивності праці випуск виробів у плановому і звітному періодах оцінюють у тих самих нормах праці, а також у грошовому вимірі. Як норми трудомісткості звичайно приймають нормативну трудомісткість за період, що передував плановому.

Аналіз заробітної плати

Метою аналізу заробітної плати на підприємствах є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрати, щоб не допустити зниження темпів розширеного відтворення, порушення пропорцій між грошовим обігом, товарними фондами і платоспроможним попитом і т. ін. Засобом управління заробітною платою є нормативний метод, що передбачає встановлення її граничного розміру на одиницю продукції в грошовому вимірі. Цим досягається! установа твердої залежності між збільшенням випуску продукції її сумою засобів, сформованих на оплату праці.

Аналіз використання фонду заробітної плати звичайно починають з визначення чи економії перевитрати фонду заробітної плати по промислово-виробничому персоналу і категоріях працюючих.

При нормативному плануванні ФЗП зберігається розподіл його економії (чи перевитрат) на абсолютну або відносну.

На другому етапі аналізу визначають витрати фонду заробітної плати за категоріями працюючих, а також вивчають фактори, за рахунок яких отримані його економія чи перевитрата. Такими факторами є чисельність працівників і зміна їхньої середньої заробітної плати.

Подальша деталізація аналізу ФЗП припускає аналіз структури; фонду зарплати за її елементами.

Важливим етапом аналізу трудових показників є аналіз середньої заробітної плати.

Динаміку (зміну) середньої зарплати визначають як відношення рівня середньої зарплати за даний період до її рівня за попередній (базовий) період.

Рівень зарплати залежить від багатьох факторів і, насамперед, від зростання продуктивності праці. Середня зарплата зростає також у результаті підвищення кваліфікації робітників, кращого використання робочого часу, устаткування, скорочення браку й т. ін. На рівень середньої зарплати впливає також зміна структури кадрів, умов праці, якість норм тощо. Для виявлення причин підвищення заробітної плати доцільно застосовувати метод поелементного аналізу. Його сутність полягає в розкладанні середньої заробітної плати за складовими її основних елементів (тариф, підрядний приробіток, премії, доплати), за якими визначають відхилення показників від досягнутих у попередньому році і встановлюють причини їхнього виникнення.

Для оцінки загальних результатів виробничої діяльності використовується показник середньої зарплати в розрахунку на одного працюючого з урахуванням виплат із ФМД. Починається аналіз з визначення так званого коефіцієнта випередження зростання продуктивності праці над зростанням середньої зарплати.

Однак коефіцієнт випередження показує лише, наскільки зростання продуктивності праці випереджає підвищення середньої зарплати, чи відстає від неї. Тому в процесі аналізу важливо вивчити, який відсоток зростання заробітної плати намічається за планом і який отримано фактично за кожен відсоток підвищення продуктивності праці.

Звітність та аудит у сфері праці.

Основна мета аналізу звітності і виконання аудиторської перевірки підприємства — це виявлення порушень у:

- застосуванні законодавства держави;
- витраті засобів на заробітну плату;
- організації праці;
- русі кадрів на підприємстві (звільнення і прийом);
- дотриманні правил охорони і безпеки праці на підприємстві;
- умов праці;
- організації робочих місць;
- виконанні плану за трудовими показниками підприємства. Недбалість фірми, робітника чи третьої сторони може призвести до різних видів збитку для підприємства чи дія робітника. Фізичний збиток може бути наслідком порушення правил водіння транспортних засобів, неправильної експлуатації устаткування і недотримання правил техніки безпеки. Підприємство може зазнати матеріальної шкоди через недбале поводження з готівкою, розтрати фондів і пошкодження устаткування, випуск неякісної продукції. Існує широкий діапазон заходів відповідальності підприємства чи робітника за нанесений збиток. Як працівники, так і підприємство можуть нести відповідальність за виробничий травматизм, інші порушення, виявлені в результаті аналізу звітності і перевірки існуючого на підприємстві стану справ. Установлення винного повинне диктувати і спосіб усунення підприємством відповідного збитку. Розмір і розподіл витрат на страхування, професійну підготовку робітників і техніку безпеки в підприємствах можуть бути різними. Відносні витрати постійно змінюються, тому підприємства повинні враховувати і зміни в продуктивності праці, і зміни в тарифах оплати праці і конкурентоспроможність робочої сили, і співвідношення «витрати — випуск», та зміни у виробничих можливостях та зміни набору додаткових благ і т. ін. Занадто часто витрати на оплату праці порівнюють за критерієм «у розрахунку на одного працюючого», а це може не мати ніякого відношення до загальної суми витрат на оплату праці найнятих людей. Здатності людей і фактори мотивації до праці дуже різні. Отже, найважливішим критерієм є об'єм випуску продукції стосовно витрат на нього. Робоча сила, що спочатку здається дешевою, насправді може стати причиною збільшення загальної суми витрат на оплату праці, тому що вимагає адміністративного контролю, витрат на професійну підготовку, а також змін у технології виробництва (з метою пристосування до якості робочої сили).

Сутність і мета аудиту в трудовій сфері

Традиційний підхід до управління виробництвом передбачає орієнтацію в першу чергу на ефективне й економічне використання фінансових і матеріальних ресурсів при досягненні підприємством поставленої мети.

В останні два десятиліття зі зростанням розуміння ролі людини в процесі виробництва зростає увага до трудових ресурсів і їхньої ролі в організації функціонування підприємства, що знайшло відображення у формуванні особливого напрямку аудиторської діяльності — аудита в трудовій сфері, що дозволяє переконатися: трудовий потенціал підприємства, організації використовується повністю, ефективно.

У практиці західних країн значення трудових ресурсів і ставлення до, них як до найважливішого фактора, що забезпечує прибутковість діяльності фірми, уже давно підтверджено існуванням на підприємствах спеціальних управлінь трудовими ресурсами, у функції яких включаються організація трудової діяльності персоналу підприємства, а також аналіз ефективності цієї діяльності, тобто вони значно ширші, ніж функції традиційних відділів кадрів українських підприємств, націлених* переважно на контроль за дотриманням законодавства при найманні, звільненні, використанні відпусток.

Контрольні питання.

65. Зміст і мета аудиту в трудовій сфері.
66. Дайте характеристику трудових показників на підприємстві.
67. Які економічні й історичні передумови виникнення аудиту в трудовій сфері?
68. Що є інформаційною базою для аналізу показників праці?
69. Переваги і недоліки залучення до перевірки „зовнішніх ревізорів”.
70. Категорії персоналу, які доцільно залучати для співбесід і опитувань у ході аудиторської перевірки.
71. Показники оцінки ефективності аудиторської перевірки.
72. Назвіть основні показники, що використовуються для проведення аудиторської перевірки.
73. Які основні елементи програми аудиторської перевірки?

Література: [1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21]

Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.

План викладу матеріалу.

26. Методологія і методика дослідження ринку праці.
27. Основні методи збору інформації в дослідженні ринку праці..

Методологія озброює дослідження загальними принципами пізнання суспільства і представляє собою реалізацію світогляду соціолога в практиці його дослідницької діяльності. Корінна проблема методологічного характеру, яку вимушені вирішувати в кожному окремому дослідженні – це розмежування пізнаного і відомого від ще невідомого, проблемного, ймовірного.

Методика соціального дослідження являє собою сукупність різних спеціальних методів, засобів і прийомів одержання, обробки й аналізу емпіричних даних. Методичний інструментарій, використовуваний у кожному конкретному соціологічному дослідженні, визначається насамперед його цілями і задачами.

У дослідженні найчастіше застосовуються наступні методи збору інформації:

- анкетне опитування;
- інтерв'ю;
- спостереження;
- аналіз документів;
- соціометричне опитування;
- тестування;

- експеримент тощо.

Як джерела одержання інформації про соціальні процеси застосовуються також ділові й організаційні ігри. Вони дозволяють створити імітовану модель професійної діяльності, змоделювати трудові відносини, характерні для визначених виробничих ситуацій.

Застосування кожного з названих методів припускає попередню розробку інструментарію. Інструментарієм у соціології називають спеціально розроблені документи: анкету, бланк інтерв'ю, соціокарту, спостережний лист і ін. Для перевірки якості підготовленого інструментарію доцільно провести пілотажне дослідження. І тільки після підтвердження надійності інструментарію варто приступити до польового дослідження.

Специфіка досліджень проблем трудової організації в умвах ринку полягає у використанні спеціальних соціологічних і соціально-психологічних методів, що взаємно доповнюють один одного і несуть велику кількість нової інформації. Соціологічне дослідження включає *п'ять взаємозалежних етапів*:

- о підготовка дослідження;
- збір первинної інформації, неугальнених зведень, що підлягають подальшій обробці;
- підготовка зібраної інформації до обробки та її обробка;
- аналіз обробленої інформації;
- написання за результатами дослідження звіту з висновками і рекомендаціями.

На першому етапі дослідження складаються програма чи проект дослідження, установлюється вибірка (одиниця спостереження), визначаються методи збору інформації, проводиться пробне (пілотажне) дослідження. Програма дослідження містить загальний контур дослідження. У ній формулюються проблема, об'єкт і предмет дослідження, цілі, задачі і гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється операціоналізація понять (коли теоретичні характеристики і поняття яких-небудь процесів і явищ переводяться на емпіричний рівень, можуть бути виміряні), розробляється робочий план дослідження з установленням термінів, виконавців, матеріальної бази.

Для збору інформації використовують: *аналіз документів, опитування, експеримент*. Ось лише деякі проблеми, що вимагають дослідження в умовах ринкової системи господарювання:

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

Нині проблеми власності і приватизації стають вкрай актуальними. Тому завжди необхідний аналіз не тільки їхніх економічних а соціальних аспектів. Розглядаючи власність з точки зору соціології, ми бачимо, що вона є об'єктом уваги людей, з'віграє очевидну чи приховану роль у їхньому житті, трудовій та економічній діяльності, до неї прагнуть, тобто власності властиві соціальні аспекти. Як найбільш універсальні можна назвати такі:

- умови досягнення, підтримки і реалізації влади, панування над людьми, підпорядкування конкретних індивідів, груп, суб'єктів;
- спосіб максимального багатства, найпривабливішого і легкого виду доходу, одержання перспективного прибутку, а не поточної заробітної плати;
- соціальний престиж, умови входження до класу власників більш привабливий, ніж клас найманих робітників;
- фактор свободи і самостійності, реалізації підприємницької психології;
- можливість прийняття управлінських рішень;
- механізм захисту в трудових відносинах, гарантії робочого місця, контролю заробітної

плати, умов праці і реалізації, її продукту і т. д.

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

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

Велика кількість людей відноситься до державної власності як до найкращого соціально-економічного устрою чи навпаки, розглядає приватну власність як природний спосіб життя і спосіб вирішення всіх проблем. Навіть серед реальних власників ми знайдемо супротивників приватизації, а серед невластивих — її «безкорисливих» прихильників. Цілі шари населення ставляться до приватизації як до чергової політичної кампанії, або «великої політики», у яку не слід втручатися і яка незабаром пройде. Тому вони займають або пасивно-байдужу позицію, або активно-критичну. Адже власність у випадку приватизації — це не тільки блага і прибуток, а й відповідальність. Усі люди різною мірою здатні до відповідальності, і це необхідно враховувати при вивченні даного питання.

Стосовно до власності і приватизації наглядно виявляються соціально-психологічні фактори наслідування. З одного боку, природні швидкі дії через острах відстати від інших, опинитися останнім, упустити момент для заняття гідної позиції в нових! умовах праці і господарювання; з іншого — обережність, що впливає з¹ прагнення не виконувати ризиковану роль лідера, а слідувати вже реальним прикладам благополучної реформи. При дослідженні трудової організації необхідно враховувати як різноманітність форм власності, так і відсоток власників (відсоток власності в адміністрації; фахівців у сфері інженерної й економічної праці; працівників, що виконують кваліфіковані функції, робітників, підприємців, іноземних осіб і компаній і т. д.), тому що це позначається на соціальних процесах і внутрішніх взаєминах працівників у трудовій організації.

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

Однак є факти, які показують, що зміна власності не впливає на менталітет працівника. Коли підприємство; продовжує працювати «за старинкою», низький рівень оплати праці, немає очікуваного сплеску трудової активності працівників, позначається фактор соціальної інерції і т. д. І це теж необхідно вивчати.

У нових умовах господарювання повинне вивчатися і ставлення працівників до особистого, чужого, загального. Людям властива складна психологія в цьому питанні. Якщо одні сприймають чуже і загальне як особисте, то інші — особисте як чуже і загальне. Це може виявлятися у ставленні до власності на засоби виробництва в трудових організаціях і у впливі цього ставлення на трудове поведження. Не можна випустити з уваги і процес криміналізації власності, тому що ці проблеми турбують різні шари населення. |

Сутність, цілі і задачі соціологічних досліджень у сфері праці.

Соціологія (від лат. *societas* — суспільство і грецьк. *logos* — слово, навчання) — наука про суспільство, що розглядає його як систему соціальних спільностей, груп, то встановлює закономірності їхнього розвитку, процесів і відносин, що відбуваються усередині них, структуру і механізм соціально-трудова відносин, а також соціальні процеси у сфері праці.

Соціально-трудова відносина — відносина між соціальними групами (спільностями) і окремими індивідами в процесі трудової діяльності. Взаємодія — універсальна властивість спільностей і явищ. Якщо вона базується на спільності цілей і інтересів, то набуває форми співробітництва, при розходженні, суперечності в інтересах перетворюється в конфліктні взаємини, суперництво. Будь-яка організація, підприємство складається з людей. Вони є центральним чинником будь-якої моделі управління і, нерідко, найбільш вразливою її ланкою. Саме люди приймають правильні чи помилкові рішення, випускають високоякісну продукцію чи «женуть брак», діють на благо фірми чи на шкоду її інтересам.

Досить довго переважав так званий «технократичний» підхід до працівника. До кінця XIX ст., тобто до початку промислової революції, збільшення трудової віддачі від працівнику досягалось в основному за рахунок збільшення робочого часу і чисельності зайнятих. Іншими словами, людські можливості використовувалися в основному екстенсивним чином. Розвиток машинного виробництва поставив вимогу більшої регламентації дій працівника, забезпечення відповідності діяльності людини і машини.

Першим почав дослідження в цій області американський інженер Ф. У. Тейлор у 90-х роках XIX ст. на підприємствах компанії «Мідвелл Стіл». Упроваджена ним жорстка система регламентації праці, що визначає спосіб виконання, послідовність, темп трудових дій, порядок чергування праці і відпочинку, що встановлює прямий зв'язок оплати праці з виконанням напружених завдань, привела до різкого зростання інтенсивності і продуктивності праці. З появою конвеєрних і потокових виробництв регламентація трудової діяльності посилилася. Це стало початком ери «фізичного працівника», моделі робочого місця з «малою свободою дій». Людина удосконалювалася як фізична система, як механізм — звідси і назва — «технократичний підхід». Усе визначала техніка — людина повинна була адаптуватися до неї, домагаючись максимальної відповідності технічній системі. Отже, ідеальним працівником був той, хто точно і беззаперечно виконував поставлені задачі встановленим способом. Більше того, працівник розглядався як істота винятково раціональна, орієнтована на збільшення винагороди і прагнуча уникнути покарання у вигляді штрафу, зниження за посадою чи звільнення. Роль емоцій, взаємин, чекань і соціальних цінностей працівників до уваги не бралися.

Як не парадоксально, але той самий науково-технічний прогрес, що породив «технократичний підхід» до кадрів, виявився й основою принципово нових позицій. Ускладнення й удосконалювання техніки, систем управління підприємствами й організаціями, необхідність зняття соціальних суперечностей у сфері праці, що перешкоджають ефективній спільній діяльності управлінської ланки і рядових виконавців, зажадали нового працівника — висококваліфікованого, який уміє прийняти самостійке рішення (часом у нестандартній ситуації), добре розуміє зміст своєї діяльності, здатний до розвитку; і самонавчання, зацікавлений у досягненні цілей, що стоять перед організацією. При вирішенні цієї задачі необхідно враховувати потреби працівників (не тільки фізіологічні, а й соціальні - у гарних взаєминах, статусі в колективі, інформації, престижі діяльності, реалізації своїх здібностей і т. ін.), особливості їхніх індивідуальних чекань від результатів діяльності, ціннісних установок. Проведений Елтоном Мейо в 1929 р. на заводі «Вестерн-Електрик» у м. Хотторн експеримент у бригаді робітниць, що тривав п'ять років, показав вплив соціально-психологічних факторів (взаємини в групі, інформованість, задоволення працею) на результати спільної діяльності. Результатом стала книга «Навчання про людські відносина», що заклала основи широковідомої сьогодні «теорії людських відносин».

Пильна увага до ролі взаємовідносин у малій (контактній) групі продовжилася в 30-ті роки. К. Левін і Дж. Морено розробили методика кількісного їхнього аналізу («соціометрію»). У 50-ті роки постало питання про прилучення працівників до участі в прийнятті управлінських рішень (управління через співучасть). Д. Мактрегор створив теорію нового стилю керівництва. 60—70-ті роки збагатилися теорією гуманізації праці, в основу якої лягли розробки Ф. Херцберга про фактори, що забезпечують привабливість трудової діяльності і задоволеність працею.

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

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

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

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

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

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

4. *Змінювально-підтримувальні* — пов'язані з різними видами трудових переміщень працівників: рухом між робочими місцями, зміною місця роботи, професійно-кваліфікаційними змінами, розвитком трудової кар'єри.

Отже, можна зробити висновок, що предметом економіки праці є соціально-трудова відносини і соціальні процеси у сфері праці. *Основна мета* проведених досліджень — підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволенні їхніх потреб, формуванні позитивних внутріколективних відносин.

Задачі, які розв'язуються в ході *соціологічних досліджень*, складні і різноманітні, як складна соціальна структура підприємства, соціальні процеси, що протікають у ній. Багато в чому вони будуть визначатися специфікою, змістом і умовами діяльності. Однак можна виділити ряд найбільш загальних *задач*.

1. Удосконалювання системи управління організацією, підвищення обґрунтованості прийняття управлінських рішень — вивчення соціальних процесів, що впливають на ефективність управління (розмежування управлінських функцій, раціональність ієрархічної системи, стиль і методи керівництва, ступінь участі рядових виконавців у прийнятті рішень, визначення меж компетенції і відповідальності і т. ін.).

2. Підвищення рівня стабільності трудового колективу, внутріколективної згуртованості, формування єдиної трудової моралі фірми на основі вивчення факторів і масштабів співробітництва і конфліктів, формальних і неформальних взаємозв'язків, проблем лідерства, з'ясування причин надлишкової плинності кадрів.

3. Розвиток системної адаптації нових працівників на підприємстві, а також працівників до інновацій на основі дослідження механізму формування «кадрового ядра», факторів, що визначають терміни й успішність адаптації, оцінки соціальних результатів технічних і організаційних нововведень, удосконалювання системи підбору і розміщення кадрів.

4. Підвищення трудової активності працівників на основі аналізу процесів формування трудової мотивації, факторів, що її визначають, оцінки дієвості існуючих і рекомендацій з розробки нових систем стимулювання.

5. Вивчення змісту, умов праці і розробка заходів для їхнього удосконалювання, гуманізації трудової діяльності. Виявлення факторів, що сприяють підвищенню задоволеності працею, розробка рекомендацій із планування трудової кар'єри.

6. Підвищення якості трудового життя, у тому числі за рахунок кращого задоволення потреб працівників, розвитку соціально-побутової сфери в організації. Розробка соціальних програм, програм соціальної підтримки працівників, планів соціального розвитку організації.

Багато із зазначених задач актуальні для сучасної України. У період становлення ринкових відносин найважливішими є питання формування нової трудової мотивації, захисту трудових прав працівників, узгодження економічних інтересів «роботодавець — найманий робітник», забезпечення нормальних умов і охорони праці, належного рівня соціальних гарантій, створення системи соціального партнерства, не менш ефективної, ніж у розвинутих країнах з ринковою економікою. У період «первісного нагромадження капіталу», ламання старої і відсутність нової системи управління працею, вважаючи, що вчасно виплачена зарплата і дамоклів меч безробіття є кращим стимулом до праці, роботодавці на досить тривалий період випустили з поля зору зазначені проблеми. Однак сьогодні дедалі більше їхнє число розуміє: без врахування соціальних аспектів спільної діяльності, створення згуртованої, ефективно діючої команди однодумців можливості підприємця істотно обмежені. На озброєння беруться західний досвід, методики, що застосовувалися в Радянському Союзі, сучасні вітчизняні розробки і прикладні дослідження у сфері соціології праці в Україні знаходять нове життя.

Контрольні питання.

74. У чому полягає методологія дослідження ринку праці?
75. Як Ви можете охарактеризувати сутність методики дослідження ринку праці?
76. Що Ви можете сказати про основні види, вибірки в дослідженні ринку праці?
77. У чому полягає класифікація запитань при анкетному опитуванні в системі ринку праці?
78. Що таке інтерв'ю? Основні сфери його застосування.
79. Які Ви знаєте види інтерв'ю? Охарактеризуйте їх.

Література: [1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21]

Тема 13: Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудова відносин.

План викладу матеріалу.

1. Міжнародна організація праці: цілі, завдання, структура, напрями діяльності.
2. Організація діяльності Міжнародної організації праці.
3. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці.
4. Проблеми інтеграції соціально-трудова відносин України в систему відносин, визнану МОП.

З розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн виникла необхідність узгоджувати та узагальнювати трудові відносини, які складаються на національних ринках праці. Виконання цього завдання взяла на себе Міжнародна організація праці, яка в своїх Конвенціях і Рекомендаціях юридично закріпила норми трудових відносин як частину міжнародного права. Конвенції та Рекомендації МОП після ратифікації їх парламентами багатьох країн стали складовою частиною національного трудового права, яке регулює певні аспекти національного ринку праці.

МОП слідкує за умовами праці у всіх країнах світу. Її засновники виходили з припущення, що неспроможність будь-якої однієї нації створити людські умови праці є перепорою на шляху інших націй, що бажають їх покращити у своїх країнах.

МОП – це тристороння організація, в якій представлені працівники, роботодавці та державні органи з рівними правами при прийнятті рішень. Результати цієї співпраці щорічно обговорюються на тристоронній конференції.

МОП створена на підставі статутного принципу, відповідно до якого загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

Завдяки діяльності цих організацій та покращенню комунікації в усьому світі люди все більше усвідомлюють відмінності в умовах праці в різних країнах.

МОП виробила такі критерії індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, законодавство, що забороняє використання дитячої праці, і цілий ряд мір, що сприяють безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим відносинам. Міжнародна організація праці — одна з найстарших і найбільших міжнародних організацій. Вона створена у 1919 р. у складі Ліги Націй за ініціативою і активною участю західної соціал-демократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 р. МОП діє як спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй.

МОП налічує більше 180 країн-членів, сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці, технічне співробітництво. МОП здійснює наукові дослідження і поширює інформацію, готує кадри для створення умов забезпечення потреб якомога більшої кількості людей світу у харчуванні, житлі, здоров'ї, освіті, культурі, гідній праці.

Головні цілі МОП відповідно до її статуту: захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії за робітної плати та визнання принципу рівності оплати за однаковою працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі основні завдання: розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудова проблем; створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики; технічне співробітництво (допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем; захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення; розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля; розробка заходів щодо захисту найвразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів) тощо.

Міжнародна конференція праці (МКП) є вищим органом МОП, робота котрого визначається спеціальним Регламентом. МКП збирається щорічно в Женеві на початку червня. Кожна держава на Конференції представлена двома делегатами від уряду та по одному від трудящих та підприємців з правом вирішального голосу. МКП визначає загальний напрямок діяльності МОП, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, приймаються резолюції щодо окремих питань діяльності МОП, заслуховується звіт про діяльність Організації за минулий рік та затверджуються бюджет і програма на наступні два роки, раз на три роки обирається адміністративна рада.

Галузеві комітети створені поза Конференцією для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудова проблем окремих, найважливіших галузей економіки. Комітети є

постійними органами, однак збираються на засідання нерегулярно, не частіше ніж раз на декілька років.

Регіональні конференції скликаються для підтримання постійного зв'язку МОП із різними районами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. На них розглядаються питання, що становлять особливий інтерес для даного регіону. Рішення конференцій спрямовуються у МОП, урядам, об'єднанням трудящих та підприємців країн.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП, який спрямовує її роботу в період між конференціями, впроваджує її рішення, визначає порядок денний конференції та інших нарад, спрямовує діяльність МБП та різноманітних комітетів тощо. Адміністративна рада має тристоронній склад: 28 представників урядів, 14 трудящих та 14 підприємців. Адміністративна рада збирається три рази на рік.

Міжнародне бюро праці (МБП) — це постійний секретаріат та одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП. До головних функцій МБП відносять: здійснення різноманітних обстежень у сфері соціально-трудова відносин за дорученням Адміністративної ради та Генеральних конференцій, контроль за дотриманням ратифікованих конвенцій, підготовка матеріалів для генеральних конференцій, видання та поширення публікацій з питань праці. Очолює МБП Генеральний директор, який призначається Адміністративною радою раз на 5 років. Організаційно МБП складається із ряду департаментів та має декілька бюро і представників у різних країнах.

Важливу роль в розвитку МОП зіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії Декларації про діяльність МОП. Вона отримала назву *Філадельфійської декларації* та разом зі статутом визначила основні цілі та завдання Організації.

Визначені Декларацією цілі та завдання є головними у діяльності МОП протягом усього періоду, однак сучасні умови визначають необхідність виявлення пріоритетів її діяльності. До головних з них можна віднести такі: підтримка процесу демократизації для сприяння розвитку трипартизму, діалогу між партнерами в кожній державі; продовження боротьби з бідністю, передусім через збільшення зайнятості, в тому числі шляхом перепідготовки робочої сили; захист трудових та громадянських прав трудящих у всіх його формах.

МОП є єдиною організацією ООН, в рамках котрої представники трудящих разом з представниками підприємців та урядів на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів з найважливіших соціально-економічних питань.

На тристоронній основі функціонують органи МОП — Адміністративна рада (виконавчий орган), галузеві комітети.

Тристоронній принцип побудови та здійснення діяльності МОП закріплено в її базових документах — Філадельфійській декларації та Статуті.

Документи МОП, які приймаються на щорічній Генеральній конференції МОП, узгоджуються за згодою всіх сторін, однак це не є абсолютним правилом, оскільки всередині делегацій від держав рішення може бути прийняте кваліфікованою більшістю (2/3 голосів кожної із сторін). Діалог, дискусії та прийняття рішень сторонами передбачає взаємні врахування інтересів та досягнення угод в умовах соціального миру, що і зумовлює необхідність такої особливості структури та діяльності МОП, як її тристоронній характер.

У своїй діяльності МОП використовує три основні методи: розробка та прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність); надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем, тобто здійснення технічного співробітництва; проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

Нормотворча робота є головною у діяльності МОП та здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращання умов праці та життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, що встановлюються конвенціями та рекомендаціями МОП.

Діяльність експертів спрямована на розвиток та зосередження на сприянні повній зайнятості, розвиток людських ресурсів, підвищення рівня життя, вдосконалення трудового законодавства, здійснення розвитку трипартизму, впровадження сучасних методів управління тощо. Більш ніж у 100 країнах світу працює близько 600 експертів МОП.

Технічна допомога включає в себе постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів на місцях та під час відряджень їх до інших країн, організацію різноманітних семінарів.

Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень співпрацює та обмінюється результатами досліджень, методичними розробками у сфері праці та соціально-трудова відносин з багатьма національними науково-дослідними закладами. МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у сферах охорони та гігієни праці, виробничої сфери, що виконуються і в окремих країнах, і в міжнародних організаціях.

Забезпечення повної зайнятості, попередження та скорочення безробіття, допомога безробітним є найважливішими завданнями МОП протягом усього періоду її діяльності. Однак МОП не спроможна створювати в країнах робочі місця, це завдання місцевих урядів, а її роль полягає у формуванні суспільної думки, заохоченні національних заходів та міжнародної співпраці.

Необхідність скорочення безробіття та досягнення повної зайнятості зумовили проголошення активної політики на ринку праці, суть котрої полягає не стільки в матеріальній допомозі безробітним, скільки в збільшенні зайнятості на основі здійснення системи різноманітних заходів.

Важливим напрямом діяльності МОП стала допомога країнам, що розвиваються, у професійній підготовці та перепідготовці кадрів. Ці питання МОП розглядає як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи розвиток управління, професійну орієнтацію та професійну реабілітацію.

Гострою сферою роботи МОП є права людини. Вся діяльність МОП тією чи іншою мірою пов'язана з правами людини, захистом права на працю та від примусової праці, боротьбою за нормальні умови праці, захист від дискримінації, за свободу об'єднання у профспілку тощо.

Міжнародно-правові акти двох видів — Конвенції і Рекомендації — приймаються в рамках, закріплених у статуті МОП та інших її документах. Традиційно це відбувається шляхом дворазового обговорення, перше з котрих проходить на Конференції в рамках заснованого з цього питання тристороннього комітету. Цей комітет розробляє за загальною згодою кінцевий текст висновків та виносить його на пленарне засідання Конференції разом з проектом резолюції про включення в порядок денний Конференції пункта про прийняття на ній конвенції або рекомендації.

Іноді застосовується процедура одноразового обговорення, в рамках якого відповідним комітетом Конференції одразу розглядається проект. Прийняті конвенції та рекомендації надаються для розгляду компетентним національним органам країн-учасниць протягом двадцяти місяців з дня закриття сесії для прийняття ними необхідних заходів. Ці компетентні органи приймають рішення щодо ратифікації конвенцій.

Конвенції та рекомендації МОП разом з різноманітними актами ООН, що діють у світовому масштабі, і актами локальної дії, прийнятими регіональними організаціями, складають міжнародний кодекс праці.

Міжнародний кодекс праці — це різноманітні міжнародні трудові норми; зведення з 184 конвенцій та 194 рекомендацій МОП, прийнятих за роки існування Організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів з соціально-трудова відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, які орієнтуються на загальноцивілізаційні вимоги.

Міжнародний кодекс праці встановлює міжнародні стандарти у сфері трудових прав, найму та професійної підготовки, умов праці та зайнятості. Кодекс детально описує всі процедури, що

ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, які є важливими для переговорного процесу сторін, для ефективного застосування міжнародних трудових норм у практиці певної країни тощо.

Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру та не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними, та були випробувані в багатьох країнах. Вони також сприяють розробці державами власної політики у сфері соціально-трудових відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, через який держава — учасниця МОП бере на себе зазначені в них міжнародні зобов'язання.

Ратифікація — це затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта; ратифікація надає йому юридичної сили всередині країни.

Нова конвенція набирає чинності для конкретної держави через 12 місяців з дня реєстрації ратифікаційної грамоти Генеральним директором МОП.

Згідно зі статутом МОП держави-учасниці повинні надавати щорічні доповіді про прийняті ними заходи щодо застосування ратифікованих конвенцій МОП.

З метою регулювання соціально-трудових відносин наша держава з урахуванням міжнародних, регіональних трудових стандартів створює власну законодавчу та нормотворчу систему, яка охоплює питання зайнятості, оплати праці, соціальної політики, умов та охорони праці, робочого часу, міграційної та демографічної політики тощо.

Конституція України згідно із загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права гарантує громадянам права на не заборонену законом підприємницьку діяльність, на соціальний захист. Гарантується захист від примусової праці, виду трудової діяльності, право на безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу, ніж це визначено законодавством. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи, захищені від дискримінації за всіма ознаками тощо. Ці положення мають вищу юридичну силу та застосовуються на всій території нашої держави.

Трудові правовідносини можуть регулюватись актами компетентних державних органів: діючі міжнародні договори за участю України, закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази та інструкції міністерств, комітетів та відомств України, накази керівників підприємств.

Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (в тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в профспілки. Якщо ж звернутись до українського законодавства, то з нього випливає, що іноземні громадяни та особи без громадянства не мають права створювати в Україні суспільні організації за професійною ознакою.

Розвиваючи національне законодавство у сфері праці та долаючи його недоліки, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально-трудових відносин у систему відносин, визнану світовим співтовариством. Однак для цього потрібно знати законодавство та практику, знати та розуміти історичні, господарські, культурні традиції та особливості своєї країни, вміти розуміти та передбачати стан соціально-економічних умов країни на кожному етапі її розвитку, реформування її трудових відносин. Тільки тоді відбудеться становлення ефективних соціально-трудових відносин в країні та взаємовідносин у трудовій сфері на міжнародному рівні.

Контрольні питання.

1. Розповісти про історію виникнення Міжнародної Організації Праці (МОП).
2. Опишіть структуру МОП.
3. Яка рол Міжнародного Бюро Праці (МБП).
4. Розгляньте ситуацію на ринку праці Японії.

5. Опишіть характерні риси ринку праці Німеччини.
6. Опишіть Голландську Інспекцію праці.
7. Розкрийте сутність і необхідність упровадження Міжнародних Інформаційних Листків Небезпек за Професіями.
8. У чому відмінність понять „міграція населення” і „трудова міграція”?
9. Які основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції?
10. Назвіть позитивні і негативні наслідки міжнародної трудової міграції.
11. Розкрийте цілі Міжнародної організації з питань міграції (МОМ).

Література: [1; 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21]