

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

ГЛУЩЕНКО ЯРОСЛАВА ІВАНІВНА
доцент, кандидат економічних наук
ЧЕРНЕНКО НАТАЛЯ ОЛЕКСАНДРІВНА
доцент, кандидат економічних наук

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС

*Рекомендовано Методичною радою КПІ ім. Ігоря Сікорського
як навчальний посібник для студентів,
які навчаються за спеціальністю 051 «Економіка»*



Київ
КПІ ім. Ігоря Сікорського
2022

Рецензенти: Кузьмінська Н.Л., кандидат економічних наук, доцент
Відповідальний редактор Войтко С. В., доктор економічних наук, професор

*Гриф надано Методичною радою КПІ ім. Ігоря Сікорського
(протокол № 5 від 26.05.2022р.)
за поданням Вченої ради факультету менеджменту та маркетингу
(протокол № 9 від 25.04.2022р.)*

Електронне мережне навчальне видання

*Глущенко Ярослава Іванівна,, канд. екон. наук, доц.
Черненко Наталя Олександрівна, канд. екон. наук, доц.*

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС

Економіка праці і соціально-трудова відносини: навчально-методичний комплекс [Електронний ресурс]: для студентів освітнього ступіня «Бакалавр», галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, спеціальності 051 «Економіка» / Я.І.Глущенко, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 390 Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. – 150 с.

В навчально-методичному комплексі розміщено рекомендації щодо організації самостійної роботи з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини», призначені для студентів денної, заочної та дистанційної форми навчання. Вони містять теоретичні та практичні приклади, що мають допомогти студентам у опануванні даної дисципліни.

©Я.І. Глущенко, Н. О. Черненко 2022

© КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
Розділ 1. Нормування праці як основа організації виробництва.	6
1.1. Сутність і задачі нормування праці.....	6
1.2. Класифікація витрат робочого часу та склад норми часу.....	7
1.3. Система норм і нормативів праці.....	11
1.4. Методи нормування праці.....	14
1.5. Вивчення витрат робочого часу спостереженням.....	19
1.6. Нормування праці управлінського персоналу.....	25
Завдання з розв'язанням до розділу 1.....	27
Завдання для самостійного розв'язання до розділу 1.....	28
Завдання для контролю знань до розділу 1.....	29
Розділ 2. Персонал підприємства та продуктивність праці.....	31
2.1. Персонал підприємства, його склад, структура і класифікація.....	31
2.2. Набір та підготовка персоналу підприємства.....	35
2.3. Визначення чисельності окремих категорій персоналу підприємства.....	37
2.4. Продуктивність праці, показники та методи її вимірювання.....	39
2.5. Чинники та резерви зростання продуктивності праці	41
Завдання з розв'язанням до розділу 2.....	46
Завдання для самостійного розв'язання до розділу 2.....	47
Завдання для контролю знань до розділу 2.....	48
Розділ 3. Організація оплати праці.....	52
3.1. Заробітна плата: сутність, функції.....	52
3.2. Елементи організації заробітної плати.....	55
3.3. Тарифна система оплати праці.....	59
3.4. Система оплати праці.....	62
3.5. Преміювання персоналу.....	67
Завдання з розв'язанням до розділу 3.....	70
Завдання для самостійного розв'язання до розділу 3.....	73
Завдання для контролю знань до розділу 3.....	74
Розділ 4. Ринок праці та механізм його функціонування.....	76
4.1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки.....	76
4.2. Механізм функціонування сучасного ринку праці.....	79

4.3. Сегментація ринку праці за різними ознаками.....	89
4.4. Теоретичні підходи до аналізу ринку праці.....	92
4.5. Інфраструктура ринку праці.....	95
4.6. Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.....	97
Завдання з розв’язанням до розділу 4.....	100
Завдання для самостійного розв’язання до розділу 4.....	101
Завдання для контролю знань до розділу 4.....	101
Розділ 5. Соціально-трудові відносини на ринку праці.....	103
5.1. Характеристика соціально-трудових відносин.....	103
5.2. Форми соціально-трудових відносин.....	105
5.3. Розвиток соціально-трудових відносин.....	107
5.4. Соціальне партнерство. Сутність, показники, типи і соц. структури трудового конфлікту.....	109
5.5. Поняття соціального захисту та його основні напрямки в сфері праці.....	117
Завдання з розв’язанням до розділу 5.....	122
Завдання для самостійного розв’язання до розділу 5.....	123
Завдання для контролю знань до розділу 5.....	123
Вимоги до підготовки реферату	127
Перелік тем рефератів з курсу «Економіка праці та соціально- трудові відносини».....	127
Вимоги до підготовки модульного контрольного завдання з курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини».....	128
Критерії оцінювання знань.....	132
Словник.....	134
Рекомендована література.....	146
Нормативні та законодавчі акти.....	146
Навчально-методична література.....	147
Додаткова література.....	148

ВСТУП

Праця має непересічне значення в житті кожної людини. Вона дає можливість не тільки фізично співіснувати, приносячи дохід в тій чи іншій формі, але й реалізувати творчі здібності, знання, закріпити свій соціальний статус або підняти його до бажаних висот. У зв'язку з цим знання закономірностей функціонування ринку праці, визначення міри праці, ефективних підходів до встановлення оптимального розміру оплати праці, з'ясування потрібного числа працівників тощо має велике практичне значення не тільки для випускників економічних спеціальностей, які безпосередньо будуть працювати у кадрових структурах. Ці знання є необхідними й для всіх інших фахівців, адже частина з них ввійде до складу апарату управління або стане роботодавцем і буде формувати кадрову політику на своїх підприємствах.

У зв'язку з висуванням вимог до професійної підготовки та рівня знань економістів, поглиблення їх теоретичної і практичної підготовки в галузі організації, нормування, аналізу соціально-економічних проблем праці навчальним планом підготовки бакалаврів з економіки за всіма професійними спрямуваннями передбачене вивчення нормативної дисципліни «Економіка праці та соціально трудові відносини».

Мета дисципліни: формування теоретичних і практичних знань щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудова відносин у суспільстві.

Завдання: висвітлення теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудова відносин; формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудова сфері.

Предмет: соціально-трудова відносини на макро- і мікрорівні та закономірності їх розвитку.

Мета даного рукопису «Методичні вказівки до самостійної роботи студентів» з курсу «Економіка праці та соціально-трудова відносини» полягає в можливості надати студентам економічних спеціальностей вищих навчальних закладів уявлення про сучасні процеси, які відбуваються в соціально-трудова сфері країни, зокрема у змінах в зайнятості; про ринкові підходи до управління людськими ресурсами, зміст та основні напрямки організації праці, оцінки ефективності праці та її оплати, регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах.

1.ОРГАНІЗАЦІЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

1.1. Сутність і задачі нормування праці

Необхідною умовою організації праці і виробничих процесів на підприємстві є встановлення точних витрат часу на всі роботи, що виконуються на робочих місцях бригад, дільниць та цехів. Процес встановлення міри витрат живої праці, необхідної для виконання конкретної роботи в найбільш можливих раціональних та сприятливих організаційно-технічних виробничих умовах, називають **нормуванням праці**. В результаті цього процесу на кожному підприємстві створюється комплекс обґрунтованих норм по праці. Ці норми дають змогу організувати ефективну роботу працівників і устаткування, встановлювати та підтримувати необхідні пропозиції між взаємопов'язаними елементами виробництва, створити таку виробничу систему, яка б задовольняла вимоги підприємства і технологічного процесу, з одного боку, а з другого, вимоги персоналу та окремих працівників.

Один із видатних теоретиків і практиків у сфері організації праці А. Гастєв, визначаючи сутність нормування праці, підкреслював, що нормувати – це означає шукати найбільш вигідну організацію праці.

Конкретне коло першочергових задач, які вирішує нормування праці на підприємстві, можна окреслити таки чином:

- всебічний аналіз методів виконання робіт з урахуванням фізіологічних та поведінкових аспектів з метою їх оптимізації;
- розрахунок чисельності працюючих всіх категорій та кількості устаткування, необхідних для виробництва запланованих обсягів продукції;
- визначення виробничих завдань окремим працівникам та підрозділам (бригадам, дільницям);
- розрахунок продуктивності агрегатів та їх комплексів;
- встановлення тривалості виробничих циклів та розмірів партій предметів праці, періодичності їх запуску-випуску, обсягів незавершеного виробництва та інших календарно-планових нормативів оперативно-календарного планування;
- організація оплати праці, забезпечення позитивної її мотивації, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників;
- контроль за мірою праці та мірою споживання;
- калькулювання собівартості окремих видів продукції, робіт та послуг.

В цілому нормування праці не обмежується окресленим колом задач. У функцію нормування входять також безперервне підвищення якості і прогресивності діючих норм, підвищення частки технічно обґрунтованих норм, розширення сфери нормування праці за рахунок найбільш повного охоплення нормуванням робітників і управлінського персоналу, своєчасна заміна та перегляд норм по праці.

З метою вирішення всього переліченого комплексу взаємопов'язаних задач на підприємствах в залежності від ступеню централізації управлінських

функцій та прийнятої системи розділення конкретних робіт по нормуванню праці створюється один загальний відділ (бюро) організації праці та заробітної плати, а іноді ще й окремі підрозділи (бюро, групи) в цехах та службах. На частині підприємств машино- та приладобудування виправдовує себе підхід, коли процесом розробки, перегляду та впровадженню норм праці основних технологічних працівників опікуються технологи відповідних структурних підрозділів (відділів головного технолога, металурга, хіміка, зварювальника та ін.), а централізованому підрозділу організації праці та заробітної плати делегують функцію нормування праці обслуговуючих робітників та управлінського персоналу, а також організації та оплати праці всіх категорій працюючих.

На ефективно працюючих підприємствах нормами часу охоплюються всі основні технологічні процеси, роботи і операції та більшість обслуговуючих.

1.2. Класифікація витрат робочого часу та склад норми часу

Вирішення всього комплексу задач, пов'язаних із нормуванням праці, в першу чергу, буде залежати від того, наскільки розраховані норми будуть точно відображати міру необхідних витрат часу. З приводу цього постає важливе питання, які витрати часу є необхідними і тому повинні включатись у склад норм, а які є марно втраченими. Справа в тому, що працівник впродовж робочої зміни витрачає свій час не тільки на виконання виробничого завдання, а також на відпочинок, особисті потреби, обслуговування робочого місця, розмови з колегами, ходіння за матеріалами або інструментами, очікування обслуговування та ін.

Виходячи з цього, всі різновиди витрат робочого часу поділяються на такі, що необхідні для виконання виробничого завдання і повинні обов'язково включатись до складу норми часу, і такі, що вважаються втратами, бо вони спричиняються недоліками організації праці, недосконалою технологією, порушеннями трудової дисципліни працівником. Ясно, що ті елементи витрат робочого часу, які відносяться до втрат, не повинні включатись до складу норм.

Для цілей аналізу витрати робочого часу класифікують за різними ознаками. За найважливішою ознакою відношення витрат часу до виконання виробничого завдання робочий час розділяють на дві головні складові: час виконання виробничого завдання (який нормується) і втрати робочого часу (не нормується). В свою чергу ці головні складові поділяються на елементи, які наведені у табл. 1.1.

Розглянемо коротко сутність наведених у табл. 1.1 категорій витрат робочого часу.

В підготовчо-підсумковий час включають витрати часу, необхідні для ознайомлення працівника з конкретним завданням, встановленням інструменту і пристосувань, переоснащенням (заміна пресформ, штампів, фільср тощо), а також час на виконання дій, пов'язаних із початком та завершенням заданої

роботи (отримання матеріалів чи заготовок, здавання готової продукції контролерові чи майстру; отримання та здавання документації, інструменту та пристосувань, залишків матеріалів та ін.). Характерна особливість підготовчо-підсумкового часу полягає в тому, що в умовах серійного виробництва воно витрачається один раз на всю партію виробів (на всю кількість продукції), які виробляються без перерви по конкретному робочому наряду, і величина його не залежить від розміру партії.

Таблиця 1.1

Типова класифікація робочого часу виконавця

РОБОЧИЙ ЧАС						
Час виконання виробничого завдання (час, який нормується)					Втрати робочого часу (час, який не нормується)	
Підготовчо-підсумковий час (t_{nn})	Оперативний час (t_{on})		Час обслуговування робочого місця ($t_{обс}$)		Відпочинок та особисті потреби ($t_{вон}$)	Перерви по організаційно-технічним причинам ($t_{отпн}$)
	Основний (технологічний час) (t_o)	Допоміжний час (t_d)	Час організаційного обслуговування ($t_{ообс}$)	Час технічного обслуговування ($t_{тобс}$)		
						Втрати, що не залежать від працівника
						Непродуктивна робота
						Час очікування роботи або обслуговування
						Втрати з вини працівника

Оперативним часом називають час, який витрачається на безпосереднє виконання виробничого завдання. Він включає основний (технологічний) час, який витрачається на змінення форми, розмірів, властивостей предметів праці або їх взаємного розташування у просторі, та допоміжний час. Основний час може бути машинно-автоматичним, коли робітник лише активно спостерігає за протіканням технологічного процесу; машинно-ручним, коли процес здійснюється на обладнанні за допомогою органів управління, що приводяться у дію вручну; і ручним, коли процес роботи здійснюється без допомоги будь-якого обладнання (з використанням тільки ручного інструменту та пристосувань). Допоміжний час витрачається виконавцем на дії, які забезпечують можливість виконання основної роботи. Це – завантаження та розвантаження агрегатів, встановлення заготовок та зняття деталей після обробки, управління обладнанням, контроль технологічного процесу, переходи між обслуговуваними об'єктами тощо.

Час обслуговування робочого місця визначається витратами робочого часу дії по догляду за робочим місцем протягом всієї зміни. Воно включає час організаційного та технічного обслуговування робочого місця. До організаційного обслуговування відносять витрати часу, які мають місце на початку та наприкінці зміни (час підготовки та розкладки інструменту, технічної документації; витрати часу на прибирання всього цього наприкінці зміни тощо). Час технічного обслуговування витрачається на регулювання обладнання та оснащення; заміну інструменту при його затупленні чи поломці; прибирання стружки, формовочної суміші або інших матеріалів тощо.

Час відпочинку та особистих потреб являє собою фізіологічно необхідні витрати часу, які залежать від умов виконання виробничих завдань.

Перерви з організаційно-технічних причин обумовлюються несинхронністю виробничих процесів, пов'язаних із особливостями технології та організації виробництва; специфікою роботи обладнання, механізмів, транспортних засобів, передаточних пристроїв тощо.

Втрати робочого часу, які не включаються в склад норми часу, можна розділити на дві категорії: втрати, що не залежать від працівника; втрати з провини працівника.

До першої групи втрат відносять непродуктивну роботу та час очікування виробничого завдання від бригадира, майстра чи менеджера або час затримки обслуговування робочого місця заготівельною, ремонтною, контрольною та іншими функціями. Непродуктивна робота – це час ходіння за матеріалами або інструментом; втрати часу на виготовлення бракованої продукції з причин невідповідності хімічного складу чи властивостей сировини та матеріалів, неякісної конструкторської або технологічної документації; виходу з ладу обладнання під час протікання технологічних процесів; раптового відключення електроенергії або припинення подачі інших енергоносіїв тощо.

Втрати з провини працівника зумовлюються запізненнями, прогулами та іншими порушеннями трудової дисципліни.

Наведена класифікація витрат робочого часу дає можливість встановити склад об'єктивно необхідних витрат робочого часу для виконання конкретної роботи. Величина необхідних витрат робочого часу на одиницю конкретної роботи являє собою норму часу (t_q), яка складається із наступних елементів (табл. 1.1.):

$$t_q = t_{nn} + t_o + t_q + t_{ообс} + t_{мобс} + t_{гон} + t_{омн}. \quad (1.1)$$

Наведена сума витрат робочого часу фактично є калькуляцією витрат часу на одиницю роботи (операцію) чи продукції (заготовку, деталь, виріб, тону тощо) і тому носить назву штучно-калькуляційного часу. Величина норм часу вимірюється в людино-хвилинах або людино-годинах.

Підготовчо-підсумковий час визначається на всю партію чи ряд однотипних робіт і тоді на одиницю продукції чи роботи його величина буде являти собою відношення T_{nn}/n , де T_{nn} – загальний підготовчо-підсумковий час на всю партію предметів праці або ряд однотипних робіт, а n – кількість предметів праці у партії (однотипних робіт).

Оперативний час (t_{on}) повторюється з кожною операцією, одиницею продукції чи роботи, а всі інші складові не повторюються з кожною одиницею роботи, тому час обслуговування робочого місця, відпочинок та особисті потреби, організаційно-технічні перерви визначаються як середні величини у частках чи відсотках від оперативного часу.

Витрати робочого часу на одиницю роботи чи продукції без врахування підготовчо-підсумкового часу носять назву норми штучного часу ($t_{ш}$). Для його визначення використовують наступну формулу:

$$t_{ш} = t_{on}(1 + K_{обс} + K_{вон} + K_{омн}), \quad (1.2)$$

де $K_{обс}, K_{вон}, K_{омн}$ – відповідно нормативні коефіцієнти на обслуговування робочого місця, відпочинок та особисті потреби, організаційно-технічні перерви (в частках від оперативного часу).

При цьому оперативний час (t_{on}), як видно із класифікації витрат робочого часу (табл. 1.1.), є сумою основного (t_o) та допоміжного (t_d):

$$t_{on} = t_o + t_d. \quad (1.3)$$

Коефіцієнт обслуговування робочого місця ($K_{обс}$) також враховує дві складові: час організаційного обслуговування робочого місця ($t_{ообс}$) та час технічного його обслуговування ($t_{тобс}$).

В умовах масового та великосерійного виробництва роботи, які відносять до підготовчо-підсумкового часу і, перш за все, переналагодження обладнання здійснюється під час обідніх та міжзмінних перерв, тому норма штучного часу ($t_{ш}$) буде повною нормою часу на одиницю продукції чи роботи.

Для умов інших організаційних типів виробництва повна норма часу являє собою штучно-калькуляційний час ($t_{шк}$):

$$t_{шк} = t_{ш} + T_{nn}/n. \quad (1.4)$$

Норми часу займають центральне місце у системі *норм і нормативів*, тому що робочий час є загальним вимірювачем праці. Всі інші норми по праці є похідними від норм часу.

Таким чином, норма часу (трудомісткість) – це кількість робочого часу, необхідна для виконання одиниці конкретної роботи (операції) чи виготовлення одиниці продукції одним або групою працівників відповідної кваліфікації і професійного складу у найбільш раціональних для даного підприємства організаційних, технічних та господарських умовах з врахуванням передового досвіду.

На ефективно працюючих підприємствах нормами часу охоплюються всі основні технологічні процеси, роботи і операції та більшість обслуговуючих.

1.3. Система норм і нормативів праці

З метою ефективного використання функцій нормування праці на підприємстві створюється спеціальна система норм і нормативів по праці, яка є складовою частиною загального нормативного господарства підприємства.

Норми і нормативи праці класифікують за різними ознаками. За своїм призначенням розрізняють норми часу, тривалості, виробітку, чисельності, обслуговування, керованості, нормовані завдання.

Сутність та склад норми часу були детально розглянуті у попередньому розділі, тому зупинимось на інших видах норм по праці.

Норма часу – це час, за який може бути виконана одиниця роботи (операція) або виготовлений конкретний обсяг продукції на одному агрегаті чи одному робочому місці. Цей час складається із тривалості технологічного впливу на предмет (предмети) праці і неминучих перерв. Норма часу вимірюється в хвилинах чи годинах.

В умовах, коли виконання роботи (операції) вимагає одночасної участі декількох робітників, норма часу (трудомісткість) буде мати більше значення ніж норма тривалості. Якщо один робітник обслуговує декілька агрегатів (верстатів, термічних печей, гальванічних ванн, апаратів тощо), норма часу і трудомісткість будуть менші за норму тривалості. І, нарешті, коли один робітник обслуговує один агрегат, норма часу і трудомісткість будуть відповідати значенню норми тривалості.

Норма виробітку – це встановлений обсяг робіт (кількість одиниць продукції), який працівник чи група працівників відповідної кваліфікації та професійного складу повинні виконати за одиницю робочого часу в раціональних організаційно-технічних умовах.

При нормуванні праці основних (технологічних) робітників норми виробітку використовуються у випадках, коли протягом робочого дня (зміни) виконується одна і та ж робота при незмінному складі виконавців. Норму виробітку у цьому випадку можна розглядати як завдання працівнику або групі працівників в натуральних одиницях (штуках; тонах; погонних, квадратних чи кубічних метрах; літрах тощо) на конкретний період (зміну, годину). Норма виробітку виступає також і у ролі норми продуктивності праці.

Норма виробітку (H_v) визначається нормою часу та тривалістю періоду, на який встановлюється норма виробітку:

$$H_v = T_n / t_{ук} (t_u), \quad (1.5)$$

де T_n – тривалість періоду часу, на який встановлюється норма виробітку.

Між нормою виробітку і нормою часу існує зворотня залежність, тобто із зниженням норми часу норма виробітку збільшується. Однак змінюються ці величини не в однаковій мірі: норма виробітку збільшується у більшій мірі, ніж зменшується норма часу (трудомісткість). Вказану залежність ілюструють наступні формули:

$$y = 100 \cdot x / (100 - x), \quad (1.6)$$

$$x = 100 \cdot y / (100 + y), \quad (1.7)$$

де y – відсоток збільшення норми виробітку; x – відсоток зменшення норми часу (трудомісткості).

Норма чисельності (H_q) – це встановлена чисельність працівників визначеного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання

конкретних виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт в оптимальних організаційно-технічних умовах виробництва.

Наприклад, норма чисельності виробничої бригади, яка працює на ковальських молотах без маніпулятора з масою падаючих частин 3 тони, включає: коваля (бригадира), чотирьох підручних коваля та машиніста молота, тобто всього шістьох чоловік.

Норма обслуговування (H_o) являє собою кількість виробничих об'єктів (верстатів, термічних печей, апаратів, робочих місць тощо), закріплених для обслуговування за одним працівником чи групою працівників відповідної кваліфікації та професійного складу впродовж робочого часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування обернено пропорційна нормі часу обслуговування і використовується насамперед при нормуванні праці робітників, які одночасно обслуговують декілька агрегатів чи інших об'єктів.

Різновидом норми обслуговування є норма керованості (H_k), яка визначає число працівників або структурних підрозділів, котрі є безпосередньо підлеглими одному керівникові.

З метою підвищення зацікавленості в результатах праці працівників з почасовою формою оплати праці їм встановлюються нормовані завдання.

Нормоване завдання – це встановлена номенклатура та обсяг робіт, котрі повинні бути виконані одним працівником чи бригадою (ланкою) за визначений період часу (зміну, місяць) з дотриманням вимог до якості продукції чи робіт.

Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників, однак на відміну від неї нормоване завдання може встановлюватись не тільки в натуральних одиницях (штуках, тонах, літрах тощо), а також у нормо-годинах (нормованих людино-годинах) чи в нормо-гривнях. Таким чином норма виробітку може розглядатись як особистий випадок нормованого завдання.

Найбільш повна і обґрунтована система нормативів використовується в машинобудуванні. Для нормування основного (технологічного) часу розроблені загально машинобудівні нормативи режимів різання на верстатах і нормативи основного часу на одиницю довжини (100 мм) обробки у напрямку подачі. Розроблені нормативи допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця, підготовчо-підсумкового часу. На їх основі розраховані нормативи на технологічні переходи і обробку поверхні деталей по окремим операціям і в цілому на виготовлення деталей.

На більшості середніх та великих підприємств використовуються нормативи різного ступеню збільшеності на складальні, ливарні, термічні та хіміко-термічні, гальванічні, ковальсько-штамповочні, зварювальні, лакофарбувальні, ремонтні, деревообробні та інші роботи.

По сфері застосування нормативи по праці диференціюються на міжгалузеві, галузеві та місцеві.

Міжгалузеві нормативи призначені для нормування праці працівників однакових професій і спеціальностей, зайнятих виконанням однорідних

технологічних процесів на підприємствах різних галузей господарства, незалежно від їх підпорядкованості міністерствам і відомствам.

Галузеві нормативи використовуються для нормування праці на роботах, які виконуються на однорідних по типу виробничих підприємствах галузі, і враховують специфіку умов, особливості техніки, технології, організації виробництва і праці.

Міжгалузеві і галузеві нормативи мають рекомендаційний характер для підприємств.

Місцеві (заводські) нормативи на види робіт та операцій, які характерні тільки для конкретного підприємства, розробляються відповідними підрозділами самого підприємства або спеціалізованими сторонніми організаціями на основі госпрозрахункових договорів. Місцеві нормативи затверджуються адміністрацією підприємства і погоджуються з профсоюзною організацією.

По ступеню збільшення нормативи часу поділяють на збільшені та диференційовані.

До збільшених нормативів відносять нормативи часу, які розроблені на операції або комплекси технологічно чи організаційно пов'язаних між собою трудових прийомів. Вони призначаються для встановлення норм в умовах середньосерійного, дрібносерійного та одиничного виробництва. Ступінь збільшеності нормативів часу визначається не тільки числом трудових елементів, які входять в них, а також числом включених в них категорій витрат робочого часу. Нормативи часу, які вміщують всі різновиди необхідних витрат робочого часу, носять назву нормативів трудомісткості.

До диференційованих нормативів відносять нормативи часу, розроблені на виконання окремих трудових прийомів, дій і рухів. Диференційовані нормативи часу на виконання трудових рухів носять назву мікроелементних. Мікроелементні нормативи використовують для проектування роботи в умовах масового та великосерійного виробництва і цей процес називають мікроелементним нормуванням праці.

1.4. Методи нормування праці

Під методами нормування праці розуміють технологію встановлення норм, яка включає наступні загальні етапи: аналіз трудового процесу виконавця чи групи виконавців; проектування раціональної роботи; розрахунок норм по праці.

Методи нормування праці поділяють на дві групи: аналітичні та сумарні.

Аналітичні методи нормування передбачають:

- аналіз конкретного трудового процесу і розділення його на елементи;
- проектування раціональних організаційно-технічних умов виконання окремих елементів і всієї роботи в цілому;
- розрахунок необхідних витрат часу по елементам і на роботу в цілому;

– розробку і впровадження у виробництво комплексу заходів, які б забезпечували виконання розрахованої норми.

Норми, встановлені за допомогою аналітичних методів, носять назву технічно обґрунтованих.

Сумарні методи передбачають встановлення норм праці без аналізу і розділення роботи, що проектується, на елементи; без раціоналізації організаційно-технологічних умов виконання роботи. Розрізняють досвідний метод, коли норма встановлюється на основі виробничого досвіду нормувальника чи майстра, та статистичний метод, що передбачає використання статистичних даних про фактичні витрати робочого часу на аналогічні роботи у минулому. Норми праці, встановлені за допомогою сумарних методів, носять назву досвідно-статистичних. Такі норми не дозволяють ефективно використовувати виробничі ресурси і повинні як – найшвидше замінюватись нормами, встановленими аналітичними методами.

По методиці отримання вихідних даних для встановлення витрат праці аналітичні методи розділяються на розрахунково-аналітичні, використання яких базується на нормативних матеріалах, та експериментально-аналітичні, коли первісна інформація отримується шляхом проведення експериментів та спостережень у виробничих умовах. Розрахунково-аналітичні методи у теперішній час є основними, бо вони забезпечують необхідну ступінь обґрунтованості норм при значно менших витратах на підготовку первісної інформації.

В умовах масового і великосерійного виробництва розрахунково-аналітичні та експериментально-аналітичні методи використовуються комплексно. Попередній варіант організації роботи та величини норми розраховується по нормативам, а остаточний уточнюється на основі спостережень та експериментів.

На підприємствах найчастіше використовують розрахунково-аналітичний метод, оскільки він менш трудомісткий і дає можливість розрахувати норми праці ще на стадії проектування роботи. Метод передбачає використання попередньо розроблених нормативів часу різного ступеню збільшення або аналітичних залежностей між витратами часу на виконання робіт (операцій) чи їх елементів та виробничими факторами.

Наприклад, при роботі на металообробних верстатах основний машинний час (t_o) у хвилинах розраховується так:

$$t_o = \frac{L \cdot i}{n \cdot S}, \quad (1.8)$$

де L – розрахункова довжина обробки, мм; i – кількість проходів; n – число обертів чи подвійних ходів за хвилину; S – величина подачі інструменту за один оберт чи подвійний хід, мм.

Кожен організаційний тип виробництва відзначається властивими йому технічною озброєністю, спеціалізацією, кваліфікацією робітників, системою організації та обслуговування робочих місць, методом нормування праці, характером нормативів, що використовуються для нормуванням.

В одиничному, дрібносерійному і частково у середньосерійному виробництві економічно не виправдано застосування диференційованих нормативів. Норми у цьому випадку розраховуються за допомогою збільшених нормативів, які розроблені найчастіше на комплекси пов'язаних між собою трудових прийомів. До збільшених нормативів відносяться типові і єдині норми. Типові норми розробляються на однорідні роботи, які виконуються по типовій технології. Єдині норми розробляються на однорідні роботи, що виконуються в будь-яких галузях по однакової технології.

У масовому, великосерійному, а іноді і у середньосерійному виробництві створюються економічно сприятливі умови для ретельного проектування роботи. Це дає можливість здійснювати детальний аналіз змісту роботи і організації праці, вивчати передовий досвід, розробляти раціональні режими роботи обладнання, перевіряти якість встановлених норм на робочому місці. В таких умовах нормування проводять з використанням диференційованих елементних або мікроелементних нормативів часу.

Мікроелементне нормування базується на тому, що будь-які самі складні трудові процеси являють собою комбінацію простих або первісних елементів, таких як „узяти”, „перемістити”, „зробити крок”, „перевести погляд”, „нахилитись” тощо. Їх називають мікроелементами трудового процесу.

До числа мікроелементних систем, які широко використовуються в розвинутих країнах, відносяться базові системи МТМ-1 та Work-Factor, а також збільшені системи МТМ-2, МТМ-3 та інші.

Універсальна система МТМ-1, яка була розроблена на базі даних електротехнічної промисловості США, включає 21 мікроелемент та 350 значень їх нормативної тривалості. Ця тривалість визначається в спеціальних одиницях, які дорівнюють одній сотисячній години або 6 десятитисячних хвилини або 0,036 сек. Система МТМ-1 рекомендується для використання в умовах масового й великосерійного виробництва, МТМ-2 у середньосерійному виробництві, а МТМ-3 у дрібносерійному та одиничному. За рахунок об'єднання рухів, скорочення числа факторів, які впливають на тривалість рухів, кількість мікроелементів у системі МТМ-2 дорівнює 11, а у МТМ-3 їх всього 6.

Знайшла широке застосування за кордоном і система Modapts, яка відноситься до третього покоління систем мікроелементних нормативів часу. Найчастіше нормувальники називають її модульною системою. Вона призначена для аналізу, проектування і нормування трудових процесів у серійному виробництві. Найцінніша її особливість – це простота. Число різновидів нормативів зведено до 27. Більшість мікроелементів представлено у вигляді малюнків, що легко запам'ятовуються. Значення нормативного часу представлені у модах. Один мод дорівнює 1/8 сек, або з надбавкою на відпочинок і особисті потреби у розмірі 10,75 % – 1/7 сек. Характеристика мікроелементних нормативів модульної системи представлена у табл. 1.2.

Таблиця 1.2.

Характеристика мікроелементних нормативів системи МОДАПТС

Індекс елементів	Характеристика елемента	Норматив, мод
1	2	3
P1	Рух пальців – 2-3 см	1
P2	Рух кисті – близько 6 см	2
P3	Рух за участю передпліччя – близько 15 см	3
P4	Рух за участю плеча – близько 30 см	4
P5	Рух з повним розмахом – близько 45 см	5
B0	Захват предмета шляхом доторкання, достатнім для його пренесення	0
B1	Захват одним охоплюючим рухом пальців	1
B2	Рух для зміни початкового захвату (перехват)	2
B3	Захват предмета охоплюючим рухом пальців з мінімальними допоміжними труднощами (з пошуковими і відокремлюючими рухами)	3
B5	Захват предмета шляхом точного доторкання з зоровим і м'язовим контролем	5
B7	Захват предмета охоплюючим рухом пальців при зазначених для B5 умовах або з сильним натиском	7
П0	Кінцевий елемент при перенесенні предмета до упору або в невизначене місце	0
П2	Встановити предмет із зоровим і (або) м'язовим контролем без сповільнення і з можливою однією корекцією руху	2
П5	Точне встановлення предмета, коли потрібно зосередити увагу	5
П7	Точне встановлення предмета, яке вимагає декількох корегуючих рухів у складних умовах	7
П10	Точне встановлення предмета, яке вимагає декількох корегуючих рухів у дуже складних умовах	10

Продовження табл.1.2.

У1	Допоміжний час для переміщення предметів при зусиллі до 3 кгс (на наступні кожні 3-4 кгс добавляється 1 мода)	1
Ж4	Натиснути із значним зусиллям	4
ВР4	Рух руки – обертаючий, на кожне повне обертання або більше 180 ⁰	4
Н3	Рух ноги в голіностопному суглобі (на педалі)	3
Н5	Рух ноги в колінному або тазостегновому суглобі	5
Ш5	Ходьба (1 крок)	5
К5	Поворот корпусу	5
К10	Нахил до колін з вирівненням	10
К17	Низький нахил (майже до долу) з вирівненням	17
С30	Сісти і встати з відсуванням стільця	30
Г2	Переміщення очей або фокусування їх з аналізом наявності або відсутності певної ознаки	2
Д3	Аналіз інформації з вибором одного із декількох (до п'яти можливих рішень)	3

Моделювання організації трудового процесу при використанні мікроелементних систем зводиться до опису за допомогою мікроелементних трудових рухів та розумово-зорової діяльності працівника при виконанні тієї чи іншої роботи. Це дозволяє створити модель процесу, який досліджується, відтворити відношення між елементами цього процесу з урахуванням багатьох факторів і, таким чином, наблизити його до реальних умов.

Приклад проведення мікроелементного аналізу трудового прийому „Відкривання (закривання) запорного вентиля”, який часто повторюється в роботі апаратників хімічної, нафтохімічної, харчопереробної та інших галузей промисловості, наведений у табл. 1.3.

Таблиця 1.3.

Карта мікроелементного аналізу трудового прийому „Відкривання (закривання) запорного вентиля”

Найменування трудових дій	Повторюваність	Мікроелементна модель трудових дій	Тривалість однієї дії, мод	Сумарна тривалість на трудовий прийом, мод
1	2	3	4	5
1. Протягти руку і				

взятись за маховик запорного вентиля	1	P5 – B1	6	6
2. Відкрити (закрити) маховик				
2.1 Поворотом на 60 градусів	(30)	(P2-ПО-P2-B1)	(5)	(150)
2.2 Поворотом на 120 градусів	15	P3-ПО-P3-B1	7	105
3. Довернути маховик до упору	1	P1-ПО-У2	3	3
4. Прибрати руку з маховика вентиля	1	P5-ПО	5	5
Всього на трудовий прийом				119

При проведенні аналізу було враховано те, що апаратники, відкриваючи або закриваючи запорний вентиль, роблять обертаючі рухи кистю руки в межах від 60 до 120 градусів. З метою вибору кращого варіанту виконання цієї трудової дії були проаналізовані дві моделі виконання дії: 1) поворотом маховика на 60 градусів і 2) поворотом на 120 градусів. Тоді повторюваність при закручуванні (відкручуванні) маховика вентиля на 5 повних обертів складе для першого варіанту: $5 \cdot 360/60 = 30$ дій, а для другого варіанту $5 \cdot 360/120 = 15$ дій, що і відображено у колонці 2 табл. 1.3.

Виконання трудової дії „Відкрити (закрити) маховик” по варіанту 2.2 забезпечує (колонка 6) суттєво менші витрати часу (105 мод), ніж варіант 2.1 (150 мод). Кількісні характеристики менш ефективного варіанту 2.1 взяті у таблиці 1.3 в дужки і при визначенні сумарної тривалості трудового прийому, що аналізується, не враховані.

Розроблена карта аналізу дозволяє з високою точністю визначити чистий оперативний час (t_o) на виконання трудового прийому, який складе: $119 \cdot 1/8 \approx 15$ сек = 0,25 хв., а оперативний час з врахуванням витрат часу на відпочинок та особисті потреби: $119 \cdot 1/7 = 17$ сек. $\approx 0,3$ хв.

Крім модульної, в Україні та країнах СНД використовується ще система БСМ-1 (базова система мікроелементів). Вихідними даними для розробки цієї системи явились витрати часу кваліфікованих робітників на виконання основних рухів та їх комплексів, які були отримані при дослідженні трудових процесів з використанням відео- та кінозйомки.

Система включає 20 базових мікроелементів, які об'єднані у чотири групи: рухи рук, рухи корпусу, рухи ніг та рухи очей.

Методично система БСМ-1 найбільш близька до МТМ-1, але остання побудована тільки на базі досліджень у електротехнічній галузі, у той час як при розробці БСМ-1 були враховані особливості 10 галузей промисловості. Крім цього, у порівнянні з МТМ-1, у базовій системі розширений склад факторів, які впливають на нормативну тривалість мікроелементів. Система БСМ-1 призначена для вирішення питань організації і нормування праці (проектування роботи) на промислових підприємствах масового та великосерійного виробництва.

1.5. Вивчення витрат робочого часу спостереженням

Вивчення витрат робочого часу необхідне не тільки для встановлення норм часу експериментально-аналітичним методом, а й для перевірки можливостей робочого місця, встановлення причин втрат робочого часу виконавцями робіт, вивчення і узагальнення передового досвіду. Дані, отримані при спостереженнях, можуть слугувати вихідною базою для перепроєктування робіт з метою підвищення продуктивності праці.

У відповідності до цілей спостережень виділяють наступні базові методи: хронометраж, фотографія робочого часу, фотохронометраж.

Хронометраж являє собою метод аналізу прийомів праці і визначення середньої фактичної тривалості повторюваних елементів виробничої операції.

Хронометраж виконується у складі наступних етапів:

- вибір об'єктів спостережень;
- розділення роботи, що вивчається, на складові елементи;
- встановлення фіксажних меж точок елементів;
- визначення необхідного числа спостережень;
- проведення вимірів тривалості елементів роботи, що вивчаються;
- обробка і аналіз результатів спостережень;
- визначення необхідного часу на виконання елементів роботи.

Взагалі, хронометраж використовується для вирішення широкого кола виробничих задач. Якщо мета хронометражу – встановлення норм часу при впровадженні нових технологій або уточнення норм в умовах діючого виробництва, то в якості об'єктів спостережень рекомендуються робітники чи бригади, результати діяльності яких знаходяться на рівні між середньою продуктивністю, досягнутою всіма робітниками, і продуктивністю передових робітників.

При проведенні хронометражу для розробки нормативів часу об'єктами спостережень повинні бути типові виконавці даної роботи, які володіють необхідними психофізіологічними характеристиками, кваліфікацією і виконують роботу у необхідному темпі.

Коли хронометраж використовується для вивчення передового досвіду, об'єктами спостережень є ті робітники, які використовують найбільш ефективні прийоми і методи праці.

Хронометраж може проводитись для виявлення причин невиконання норм окремими робітниками і встановлення виробничих факторів, що заважають виконанню норм праці.

Ступінь розділення роботи на складові елементи залежить перш за все від організаційного типу виробництва. В умовах масового виробництва здійснюється найбільш глибоке поелементне розділення роботи, яка є об'єктом вивчення.

По кожному виділеному елементу, що є об'єктом хронометражу, встановлюють його межі, які називають фіксажними точками. Фіксажні точки – це різко виражені по звуковому або зоровому сприйняттю моменти початку та закінчення елементів роботи. Наприклад, фіксажними точками можуть бути дотик руки до кнопки пуску верстата, характерний звук на початку процесу різання заготовки та ін.

Кількість необхідних спостережень залежить від типу виробництва та тривалості елементів роботи, що вивчається (табл. 1.4).

Таблиця 1.4.
Необхідна кількість спостережень при хронометражі

Організаційний тип виробництва	Тривалість елемента, що вивчається, хвилин								
	до 0,1	0,1-0,25	0,25-0,5	0,5-1	1-2	2-5	5-10	10-20	більше 20
Масове	125	80	50	35	25	20	15	12	-
Великосерійне	-	-	35	25	20	15	12	10	-
Середньосерійне	-	-	-	-	15	12	10	8	6
Дрібносерійне	-	-	-	-	-	10	8	6	5

Стійкість хроноряду визначають за допомогою коефіцієнта стійкості (K_{CT}) як відношення максимальної тривалості елемента хроноряду (t_{max}) до мінімальної (t_{min}):

$$K_{CT} = \frac{t_{max}}{t_{min}} \quad (1.9)$$

Фактичний коефіцієнт стійкості порівнюють з нормативним. Якщо фактичний K_{CT} не більший за нормативний, то хроноряд вважають стійким. У разі, коли фактичне значення коефіцієнту стійкості більше, ніж нормативне значення, то виключають t_{max} і перераховують K_{CT} (і так, поки K_{CT} опиниться у межах нормативних значень). У залежності від організаційного типу виробництва та тривалості складових хроноряду нормативний коефіцієнт стійкості хроноряду лежить у межах 1,2 – 3,0 (табл. 1.5).

Нормативний час на виконання елементів роботи розраховується як середньоарифметичне значення хронометражного ряду. Це робиться уже після аналізу результатів хронометражу, в ході проведення якого вилучаються зайві рухи і дії, дається оцінка можливості суміщення окремих елементів та зменшення їх тривалості.

Таблиця 1.5.

Нормативні коефіцієнти стійкості хроноряду

Серійність виробництва на даному робочому місці і тривалість елемента роботи, що вивчається	Нормативний коефіцієнт стійкості хроноряду			
	машинна робота	машинно-ручна робота	активне спостереження за роботою обладнання	ручна робота
Масове виробництво Тривалість елемента до 10 сек	1,2	1,5	1,5	2,0
	більш 10 сек	1,1	1,2	1,5
Великосерійне виробництво Тривалість елемента до 10 сек	1,2	1,6	1,8	2,3
	більш 10 сек	1,1	1,3	1,7
Середньосерійне виробництво Тривалість елемента до 10 сек	1,2	2,0	2,0	2,5
	більш 10 сек	1,1	1,6	2,3
Дрібносерійне виробництво	1,2	2,0	2,5	3,0

Фотографія робочого часу (ФРЧ) служить для встановлення структури його витрат на протязі робочої зміни або її частини. Якщо при хронометражі об'єктами досліджень є найчастіше оперативний час, то при фотографії робочого часу фіксуються витрати часу на всі різновиди робіт, перерв, та витрат, які спостерігаються впродовж визначеного при спостереженнях відрізка часу.

ФРЧ може проводитись двома методами: безпосередніми вимірами часу та методом миттєвих спостережень. Обидва різновиди можна використовувати при вивченні витрат часу окремими виконавцями, так і групами виконавців.

Окрім цього, ФРЧ використовується для вивчення витрат робочого часу як для робітників, так і управлінського персоналу.

Фотографія робочого часу може бути індивідуальна, коли спостереження ведуть за окремим виконавцем, і групова, коли вивчають роботу ланки, бригади або дільниці.

При проведенні індивідуальної ФРЧ у нормувальника (технолога) є можливість вивчати не тільки витрати робочого часу, а також кількість виробленої продукції у період спостережень, завантаженість обладнання та інші важливі виробничі фактори. Обробка результатів спостережень здійснюється по етапам:

- визначення витрат часу по окремим роботам та функціям, включаючи також і втрати робочого часу;
- індексація витрат, тобто віднесення їх до певних уніфікованих категорій;
- складання фактичного та проектного балансу робочого часу.

При цьому проектний баланс складається з вилученням втрат робочого часу з провини працівників, непродуктивної роботи та інших елементів витрат робочого часу, які не включаються у склад норми часу.

Групова (бригадна) фотографія робочого часу найчастіше використовується в умовах групової організації праці з метою вивчення існуючого розділення і кооперації праці в бригаді (ланці), використання робочого часу, завантаженості членів бригади, ефективності використання обладнання. В залежності від числа об'єктів спостереження використовують метод безпосередніх спостережень, маршрутну фотографію та метод миттєвих спостережень.

Метод безпосередніх спостережень використовується при обстеженні невеликої групи робітників чисельністю 2-3 особи, які повинні знаходитись у полі зору спостерігача. Порядок проведення спостережень такий самий, як і при індивідуальній фотографії робочого часу.

Метод маршрутної фотографії використовується при більшій чисельності об'єктів спостереження (4-15 робочих місць). Спостереження здійснюються шляхом фіксації видів затрат і втрат робочого часу у процесі обходу робочих місць спостерігачем через попередньо встановлені невеликі проміжки часу, величина яких залежить від числа спостерігаємих об'єктів (робочих місць). Рекомендується використовувати наступні інтервали обходів: при одночасному спостереженні до 5 об'єктів інтервал становить 1 хвилину; при 6-10 – 2 хвилини; при 11-15 – 3 хвилини.

Бланк спостережень маршрутної ФРЧ вміщує при 8-ми годинній робочій зміні та однохвилинному інтервалі спостережень 480 рядків, при двоххвилинному – 240 і трьоххвилинному – 160 рядків (табл.1.6).

Таблиця 1.6.

Результати маршрутної фотографії робочого часу бригади чисельністю 6 осіб

Номери обходів (інтервал – 2 хвилини)	Порядкові номери робочих місць						Помічені відхилення від нормальних умов виконання робіт
	1	2	3	4	5	6	
	Індекси витрат робочого часу						
1	ПП	ПП	В	ОБС	В	ОБС	
2	ОБС	ОП	ПП	ОП	В	ОП	
3	ОП	ОП	ОП	ОП	ПП	ОП	
4	ОП	ОБС	ОП	ОП	ПП	ОБС	
...	
240	ОБС	ОБС	В	ПП	ПП	В	

В таблиці 1.6 використані наступні скорочення (індекси) витрат робочого часу: ПП – підготовчо-підсумковий час, В – відсутній на робочому місці, ОБС – обслуговування робочого місця, ОП – оперативний час.

Обробка результатів спостережень полягає в сумуванні кількості однакових індексів по кожному працівнику і перемноженні цієї суми на величину інтервалу спостережень. Отримані добутки будуть відповідати загальним за зміну витратам робочого часу по їх видам: підготовчо-підсумковий, оперативний час тощо.

Маршрутна фотографія дозволяє скласти баланси робочого часу як окремих виконавців, так і бригади в цілому.

ФРЧ, яка здійснюється методом миттєвих спостережень, по змісту є статистичним методом отримання даних про використання робочого часу та його втрати. За допомогою даного методу, як правило, вивчають тільки два елементи витрат робочого часу: час роботи та час втрат.

Найбільш вагома перевага цього методу – можливість уникнути безпосереднього контакту з працівниками. Справа у тому, що під час проведення хронометражу або ФРЧ частина працівників намагається приховувати свої резерви. Вони, не без підстав, вважають, що при коректуванні норм часу у бік зменшення їх норми виробітку адекватно підвищаться і за ту ж саму заробітну плату (при почасовій формі оплати) їм доведеться виконувати більший обсяг роботи. В деякій мірі вони мають рацію, бо окремі роботодавці думають тільки про те, як би менше заплатити за роботу. Так, верстатник може непомітно для спостерігача зменшити швидкість різання чи величину подачі, може робити непотрібні дії при закріплюванні заготовки тощо.

У разі проведення миттєвих спостережень працівники можуть і не знати про проведення експериментів, бо спостереження проводять у процесі обходу робочих місць.

Додатковими перевагами методу є:

- можливість визначення структури витрат робочого часу практично при будь-якій кількості об'єктів, що спостерігаються;
- відсутність психологічного впливу спостерігачів на працюючих;
- суттєве зменшення у порівнянні з іншими методами трудомісткості вивчення і аналізу витрат робочого часу нормувальником.

При проведенні ФРЧ методом миттєвих спостережень спочатку встановлюють перелік тих станів спостерігаємих об'єктів, які будуть фіксуватись та присвоюють їм умовні індекси. Наприклад, А – обладнання діє, Б – обладнання простоює під час його обслуговування, В – обладнання простоює під час очікування обслуговування, Г – цілозмінні прості обладнання, пов'язані із відсутністю роботи. Після цього визначають маршрути обходів спостерігача. Фіксація стану робочого місця може здійснюватись двома способами: через рівні або через випадково вибрані проміжки часу.

Структура змінного фонду робочого часу суттєво розрізняється по змінам та робочим місцям. Виходячи з цього для отримання достовірних даних про реальну структуру витрат робочого часу необхідно провести достатню кількість спостережень. Звичайно кількість спостережень визначається на основі статистичної теорії вибірки, виходячи із необхідної достовірності кінцевих результатів. В практичній роботі для визначення кількості миттєвих спостережень (M) користуються наступною формулою:

$$M = \frac{K(1 - K_{3AB})}{K_{3AB} \cdot \Pi^2}, \quad (1.10)$$

де K – коефіцієнт, який визначається організаційним типом виробництва. Так, для масового та великосерійного виробництва $K=2$, для середньосерійного $K=3$, а для дрібносерійного та одиничного $K=4$; K_{3AB} – попередня оцінка рівня завантаженості працівника чи робочого місця тим елементом витрат робочого часу, який має найменше значення в структурі робочої зміни (в частках одиниці); Π – припустима помилка результатів спостережень у частках одиниці.

Коефіцієнт завантаженості (K_{3AB}) у розрахунках береться як очікуване орієнтовне значення. Значення припустимої помилки кінцевих результатів спостережень (Π) приймають у діапазоні 0,05-0,2 (менші значення для умов масового виробництва, більші – для дрібносерійного і одиничного).

Величини витрат робочого часу по спостерігаємих станам аналізуємих об'єктів визначаються шляхом розподілу тривалості періоду, що спостерігався, пропорційно кількості моментів, коли фіксувався той чи інший стан об'єкту спостережень.

При вивченні витрат робочого часу широко розповсюджена самофотографія робочого часу. Вона проводиться самими виконавцями, які фіксують тільки величини витрат робочого часу і причини їх виникнення. Це дозволяє проводити самофотографію, не відриваючись від роботи. До листа спостережень працюючий (робітник, технічний виконавець) записує причини

перерв в роботі, час їх початку і закінчення. На зворотній стороні листа даються пропозиції щодо усунення втрат часу.

Результати самофотографії аналізуються для розроблення організаційно-технічних заходів, спрямованих на ліквідацію втрат часу і виконання функцій, не характерних для даної професії.

1.6. Нормування праці управлінського персоналу

Основним завданням нормування праці керівників, спеціалістів та технічних виконавців є скорочення непродуктивних витрат часу, забезпечення необхідного рівня завантаження кожного працівника, визначення трудомісткості виконання управлінських робіт, встановлення необхідної чисельності працівників для конкретних умов їхньої діяльності, оптимальних співвідношень чисельності керівників і виконавців.

Виокремлюють збільшені і диференційовані методи нормування праці управлінців. При збільшеному нормуванні встановлюється сумарна чисельність управлінських працівників підприємства по окремим функціям управління, а також визначається кваліфікаційно-посадова структура управлінських кадрів. Диференційоване нормування передбачає встановлення норм часу на виконання управлінських робіт, їх розподіл між виконавцями та обґрунтування нормованих завдань.

Збільшене нормування чисельності керівників, спеціалістів та технічних виконавців підприємства або його підрозділів здійснюється по нормативам, розрахованим виходячи із статичних залежностей між чисельністю даної групи управлінців і факторами виробництва (балансова вартість активної частини фондів, чисельність промислово-виробничого персоналу, кількість одиниць устаткування та ін.). Вказані фактори безпосередньо не відображають трудомісткість робіт по управлінню виробництвом, а характеризують її лише непрямо.

Методика розробки збільшених нормативів чисельності управлінського персоналу передбачає виведення статистичних залежностей між чисельністю конкретної групи керівників, спеціалістів чи технічних виконавців та виробничими факторами, що в першу чергу визначають обсяг робіт по відповідній функції управління та чисельністю управлінського персоналу цієї групи. Такі статистичні залежності найчастіше встановлюються на основі кореляційно-регресивного аналізу і мають вигляд лінійних або ступеневих залежностей, а також таблиць.

Наприклад, норматив чисельності майстрів (H_M), встановлений по результатам обробки даних 201 підприємства різних галузей промисловості, має наступний вигляд:

$$H_M = 1,9 + 0,036 \cdot \mathcal{C}_{POB} + 0,00065 \cdot \Phi_A + 0,068 \cdot \mathcal{C}_{ВД} - 8,3 \cdot K_{ЗМ}, \quad (1.11)$$

де \mathcal{C}_{POB} – чисельність основних та допоміжних робітників підприємства;

Φ_A – балансова вартість активної частини основних фондів, тис грн;

$\mathcal{C}_{ВД}$ – чисельність робітників-відрядників;

$K_{зм}$ – коефіцієнт змінності роботи підприємства.

Чисельність спеціалістів та інших категорій управлінського персоналу найчастіше розраховується за допомогою двох- або трьохфакторних ступеневих залежностей. Так, трьохфакторна залежність має наступний загальний вигляд:

$$H = K \cdot X_1^{a_1} \cdot X_2^{a_2} \cdot X_3^{a_3}, \quad (1.12)$$

де H – норматив чисельності конкретної групи управлінського персоналу;

K – постійний коефіцієнт;

X_1, X_2, X_3 – чисельні значення факторів, які визначають обсяг робіт по конкретній функції управління і відповідно чисельність управлінського персоналу;

a_1, a_2, a_3 – показники ступеню при чисельних значеннях факторів.

Методи збільшеного нормування не дозволяють визначити необхідні витрати часу виконавців на конкретні роботи управлінського характеру, не дозволяють розробити обґрунтовані індивідуальні та колективні нормовані завдання. Для вирішення цих задач, які забезпечують підвищення продуктивності управлінської праці, використовують диференційоване нормування за допомогою нормативів часу, які розроблені для найбільш масових посад управлінського персоналу. Існують нормативи часу на розробку технологічної документації, конструкторські, креслярські та копіювальні роботи, на роботи по бухгалтерському обліку, діловодству і складанню документів по постачанню і збуту, на роботи, які виконуються економістами по праці, по фінансовій роботі та ін. Використання всієї сукупності розроблених нормативів дозволяє пронормувати працю більшої частини управлінців.

Для нормування праці спеціалістів і технічних виконавців використовують також метод, що передбачає використання еталонів робіт. Процес нормування у цьому випадку передбачає дві стадії: складання альбому еталонів робіт та їх нормування; оперативне нормування шляхом порівняння роботи, яка нормується, з еталоном при складанні нормованого завдання.

Для тих категорій управлінського персоналу, які не охоплені нормативами часу, використовують експериментально-аналітичні методи нормування праці, що базуються на розробленні раціональних балансів робочого часу виконавців управлінських робіт.

Нормування праці спеціалістів науково-дослідних інститутів, проектно-конструкторських бюро та інших науково-технічних організацій базується на визначенні нормативної трудомісткості всіх етапів науково-технічних робіт. Для цього використовуються експертні, досвідно-статистичні та аналітичні методи нормування. Основними принципами нормування працівників науково-технічних організацій є:

- охоплення нормуванням праці всіх категорій працюючих (дослідників, математиків, програмістів, технологів, конструкторів та ін.);
- всебічне обґрунтування нормативної трудомісткості науково-технічних робіт з врахуванням технічних, економічних, організаційних, психофізіологічних та соціальних факторів;

– відображення в методології нормування ймовірнісного характеру процесу виконання науково-технічних робіт.

Контрольні запитання

1. Що являє собою нормування праці ?
2. Які першочергові задачі вирішує нормування праці на підприємстві?
3. Перелічіть ті елементи витрат робочого часу, які вважаються необхідними для виконання виробничого завдання.
4. Які елементи витрат робочого часу не включаються в склад норми часу і тому вважаються втратами?
5. Чим принципово відрізняється норма штучного та штучно-калькуляційного часу?
6. Як пов'язані між собою норми часу та норми виробітку? Яка математична модель описує цю залежність?
7. Що являють собою норми обслуговування та норми чисельності? Як вони пов'язані між собою?
8. Що являє собою нормоване завдання?
9. Як ви розумієте термін „метод нормування праці“?
10. В чому полягає основна відмінність між аналітичними та сумарними методами нормування праці?
11. На які види розділяється аналітична група методів нормування праці, в чому полягає їх відмінність?
12. В чому полягає сутність мікроелементного нормування праці?
13. Які конкретні виробничі задачі вирішує хронометраж та фотографія робочого часу?
14. Які різновиди фотографії робочого часу ви можете назвати?
15. В чому полягають переваги методу миттєвих спостережень?

Завдання з розв'язанням до розділу 1

1. Розрахувати повну норму часу (трудомісткість) проведення випробовування одного електромеханічного приладу контролером відділу технічного контролю за наступних виробничих умов: основний (технологічний) (t_o) та допоміжний час (t_d) складають у сумі 2,1 хвилини на проведення одного випробовування; час обслуговування робочого місця та час відпочинку і особистих потреб складає за даними фотографії робочого часу 18 % від оперативного часу; сумарний підготовчо-підсумковий (T_m) час на проведення випробовування партії приладів в розмірі 20 шт. дорівнює 30 хвилин; час організаційно-технічних перерв (t_{omn}) має невелике значення і тому в розрахунках на враховується.

Розв'язання:

Повна норма часу $t_{ук}$ чи норма трудомісткості H_m випробовування одного приладу $t_{ук}$ розраховується за формулами. 1.2 та 1.4.

$$t_{ук}(H_m) = 2,1(1 + 0,18) + 30 / 20 = 3,98 \text{ нормо-хв.}$$

2. Визначити норму часу і норму виробітку за 8-ми годинну робочу зміну для токаря на операції виготовлення бронзового вкладишу підчипника ковзання із заготовки, виготовленої по удосконаленій технології. Ця технологія передбачає отримання заготовки методом лиття в багаторазову металеву форму (кокіль) замість одноразової пісчано-глинистої форми, що дає змогу зменшити припуски на механічну обробку і відповідно скоротити трудомісткість токарної обробки вкладишу на 25 %. Базова норма виробітку складає 12 вкладишів за зміну.

Розв'язання:

1. Базова норма часу (норма трудомісткості) токарної обробки вкладишу розраховується за формулою:

$$t_{\text{ч}}^{\text{б}}(H_{\text{м}}^{\text{б}}) = \frac{T_{\text{зм}}}{H_{\text{вир}}^{\text{б}}},$$

де $t_{\text{ч}}^{\text{б}}$ – базова норма часу на токарну обробку вкладишу, нормо-хв.;

$H_{\text{м}}^{\text{б}}$ – базова норма трудомісткості цієї ж операції;

$T_{\text{зм}}$ – тривалість робочої зміни, хв.;

$H_{\text{вир}}^{\text{б}}$ – базова норма виробітку, шт за зміну.

$$t_{\text{ч}}^{\text{б}}(H_{\text{м}}^{\text{б}}) = \frac{8 \cdot 60}{12} = 40 \text{ нормо-хв.}$$

2. Норма часу (трудомісткість) токарної обробки за умов використання заготовки, виготовленої по удосконаленій технології $t_{\text{ч}}^{\text{б}}(H_{\text{м}}^{\text{б}})$ визначається таким чином:

$$t_{\text{ч}}^{\text{б}}(H_{\text{м}}^{\text{б}}) = t_{\text{ч}}^{\text{б}} \left(1 - \frac{25}{100}\right) = 30 \text{ нормо-хв.,}$$

де 25 – відсоток скорочення трудомісткості токарної обробки за умов використання нової заготовки.

3. Нова змінна норма виробітку ($H_{\text{вир}}^{\text{н}}$) для токаря визначається за наступною залежністю:

$$H_{\text{вир}}^{\text{н}} = \frac{T_{\text{зм}}}{t_{\text{ч}}^{\text{н}}(H_{\text{м}}^{\text{н}})} = \frac{8 \cdot 60}{30} = 16 \text{ шт за зміну.}$$

Завдання для самостійного розв'язання до розділу 1

1. Визначити змінну норму виробітку і фактичний рівень її виконання слюсарем-складальником за таких виробничих умов:

1) робітник склав за 8-ми годинну зміну 95 газових клапанів;

2) норма оперативного часу на складання одного клапана дорівнює 4 хвилини;

3) нормована частка витрат підготовчо-підсумкового часу складає 8 %, обслуговування робочого місця 5 %, відпочинку та особистих потреб 7 % від оперативного часу. (Відповідь: змінна норма виробітку – 100 шт., фактичний рівень виконання – 95 %).

2. Розрахувати кількість приладів, яку може настроїти регулювальник за половину 8-ми годинної робочої зміни за наступних умов:

- 1) загальний підготовчо-підсумковий час на проведення настроювання партії радіоприладів дорівнює 30 хвилин;
- 2) оперативний час на випробування одного приладу становить 8 хвилин;
- 3) час обслуговування робочого місця і відпочинку та особистих потреб складає у сумі 25 % від оперативного часу. (Відповідь: 21 шт.).

3. Розрахувати кількість трубопроводних фланців, яку зможе виготовити верстатник до кінці 8-ми годинної зміни при коефіцієнті виконання ним норм виробітку 1,25. Врахувати, що з початку зміни верстатник має виготовити кілька інших деталей, сумарна нормована трудомісткість, яких складає 6,5 нормо-години, а після цього приступити до виготовлення фланців. Повна норма часу на виготовлення одного фланця складає 0,5 нормо-години. (Відповідь: 7 шт.).

Завдання для контролю знань до розділу 1

Тести:

1. Нормування праці полягає у визначенні:

- а) міри праці та розміру заробітної плати;
- б) необхідних витрат праці на виконання робіт і встановленні на цій основі норм праці;
- в) резервів і факторів зростання продуктивності праці;
- г) режиму роботи підприємства та його підрозділів;
- д) причин випуску неякісної продукції.

2. Час роботи поділяється на:

- а) підготовчо-заключний та оперативний час;
- б) основний, допоміжний час та час обслуговування робочого місця;
- в) підготовчо-заключний час, основний час, час регламентованих перерв;
- г) підготовчо-заключний час, оперативний час, час обслуговування робочого місця;
- д) оперативний час, допоміжний час, підготовчо-заключний час.

3. До нормованих витрат робочого часу відносять:

- а) оперативний час і час перерв;
- б) час роботи і час регламентованих перерв;
- в) час роботи і час перерв за організаційно-технічними причинами;
- г) основний час, час обслуговування робочого місця, час на відпочинок;
- д) час роботи.

4. Норма часу – це:

- а) час на виконання роботи;
- б) час робочої зміни;
- в) час на виготовлення одиниці продукції або на виконання однієї операції;

- г) час роботи у відповідності з виробничим завданням;
- д) кількість продукції на одного робітника.

5. Норма виробітку розраховується як:

- а) сума нормативних елементів робочого часу;
- б) частка від ділення фонду робочого часу на встановлену норму часу;
- в) частка від ділення обсягу робіт на чисельність робітників;
- г) добуток виробітку на чисельність персоналу;
- д) сума часу роботи і часу регламентованих перерв.

6. Методами встановлення норм праці є:

- а) аналітичні та сумарні;
- б) балансові та сітьові;
- в) багатофакторні та сумарні;
- г) розрахункові та регресійні.

7. Хронометраж передбачає вивчення:

- а) усього робочого часу;
- б) оперативного часу;
- в) часу обслуговування робочого місця;
- г) підготовчо-заключного часу;
- д) часу на перерви.

8. Фотографія робочого часу – це метод:

- а) нормування праці;
- б) планування фонду оплати праці;
- в) розрахунку потреби в робітниках;
- г) спостереження і реєстрації всіх витрат робочого часу;
- д) спостереження за часом роботи обладнання.

9. Середній коефіцієнт виконання норм визначається:

- а) відношенням норми часу до фактичної трудомісткості операції (одиниці роботи);
- б) співвідношенням фактичного обсягу робіт та числа робітників;
- в) відношенням фактичної і планової чисельності працівників;
- г) добутком виробітку і трудомісткості продукції;
- д) сумою коефіцієнтів ущільнення та витрат робочого часу.

10. Окремі елементи робочого часу можуть перекриватись:

- а) оперативним часом;
- б) часом на перерви;
- в) основним машинним часом;
- г) часом обслуговування робочого місця;
- д) підготовчо-заключним часом.

Вірно / невірно:

1. Норми праці є основою планування та організації виробництва, оплати праці, стимулювання підвищення її продуктивності.
2. Найбільш прогресивними методами встановлення норм є сумарні.
3. Оперативний час не залежить від обсягу робіт, що виконуються .
4. При хронометражі спостереження ведеться за операцією в цілому.
5. Підвищення кваліфікації робітників обумовлює необхідність перегляду норм.

2. ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

2.1. Персонал підприємства, його склад, структура і класифікація

У всій сукупності ресурсів підприємства особливе місце займають трудові ресурси, оскільки від їх якості залежить зрештою рівень добробуту населення та конкурентоспроможність економіки.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що можуть бути залучені до конкретної праці).

На рівні окремого підприємства для характеристики усієї сукупності працівників частіше застосовують терміни «персонал», «кадри», «трудовий колектив». Перевагу слід віддати терміну «персонал» як більш узагальненому, універсальному. Термін «трудовий колектив» має соціально-політичний відтінок. У зарубіжній і національній системах термін «кадри» часто ототожнюється лише із частиною працівників – спеціалістами або ж працівниками, які мають досить високий рівень кваліфікації та значний стаж роботи на даному підприємстві.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку, мають досвід практичної діяльності. Крім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на підставі тимчасового трудового договору (контракту).

Усіх працівників промислового підприємства поділяють на дві групи: промислово-виробничий персонал і непромисловий персонал. До групи *промислово-виробничого персоналу* відносять працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та заводських лабораторій, заводоуправління, складів, охорони, тобто усіх зайнятих у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні. До групи *непромислового персоналу* належать працівники, зайняті у невиробничій сфері, які не пов'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва, а саме: житлово-комунального господарства, дитячих садків, медичного та побутового обслуговування тощо.

Такий поділ персоналу підприємства на дві групи необхідний для узгодження трудових показників з показниками результатів виробничої діяльності (при визначенні продуктивності праці враховується чисельність тільки промислово-виробничого персоналу), для розрахунків заробітної плати і формування фонду оплати праці.

За характером виконуваних функцій персонал підприємства поділяють на категорії за Класифікатором професій (ДК 003-95): “Робітники”, “Технічні службовці”, “Фахівці”, “Професіонали”, “Керівники”.

Робітники – це персонал, безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайнятий ремонтом, переміщенням вантажів. Крім того, до складу робітників належать оператори зв’язку, прибиральники, охоронці, кур’ери та ін.

В аналітичних цілях всіх робітників можна поділити на *основних* – тих, що безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції, та *допоміжних* – тих, які виконують функції обслуговування основного виробництва. Поступово, з розвитком виробництва, його механізації та автоматизації грані між основними та допоміжними робітниками стираються, а роль останніх (зокрема наладчиків, механіків) зростає.

До *технічних службовців* належать працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документів, облік та контроль, господарське обслуговування, зокрема, діловоди, секретарі, обліковці та ін.

Фахівцями вважаються працівники, які володіють знаннями в одній або кількох галузях наук, займаються інженерно-технічними, економічними та іншими роботами (інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, адміністратори, юрисконсульти, соціологи та ін.).

До *професіоналів* належать працівники, які мають високий рівень знань в галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних або гуманітарних наук, що вимагає від працівників диплому найвищої кваліфікації до рівня кандидатів або докторів наук.

До *керівників* віднесені працівники, що обіймають посади керівників підприємств, установ, організацій і їх підрозділів незалежно від форм власності та видів діяльності, а саме: директори (генеральні директори), начальники, завідувачі, керуючі, виконроби, майстри на підприємствах, у структурних одиницях та підрозділах; головні спеціалісти (головний бухгалтер, головний інженер, головний механік та ін.), а також заступники керівників, що займають перелічені посади.

Важливою є класифікація персоналу підприємства за професіями, спеціальностями, кваліфікацією. *Професія* характеризує вид трудової діяльності, яка потребує відповідних спеціальних знань та практичних навичок. *Спеціальність* – це різновид трудової діяльності в межах певної професії, який має специфічні особливості і потребує від працівника додаткових навичок та знань. Наприклад, професія токаря охоплює спеціальності токаря-карусельника, токаря-револьверника, токаря-розточувальника.

Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки діяльності, характеру продукції або надаваних послуг, а також від рівня

технічного розвитку. Кожна галузь має властиві лише їй професії та спеціальності. Водночас існують загальні (наскрізні) професії робітників та службовців.

Класифікація працівників за кваліфікаційним рівнем ґрунтується на їхніх можливостях виконувати роботи відповідної складності. *Кваліфікація* характеризує якість, складність праці і є сукупністю спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій відповідної складності.

Рівень кваліфікації керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи. Вирізняють професіоналів-фахівців найвищої кваліфікації (працівники, що мають наукові ступені та звання), фахівців вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним досвідом практичної роботи), фахівців середньої кваліфікації (працівники з певним практичним досвідом та середньою спеціальною освітою), фахівців-практиків (працівники, що не мають спеціальної освіти, але мають практичний досвід і займають відповідні посади).

За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири групи, враховуючи при цьому різні за складністю роботи і неоднакову професійну підготовку:

- *висококваліфіковані*, що виконують особливо складні та відповідальні роботи (ремонт і наладка складного обладнання, виготовлення штампів, пресформ тощо);

- *кваліфіковані*, що виконують складні роботи (метало- та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні тощо);

- *малокваліфіковані*, які зайняті на нескладних роботах (апаратурних, деяких складальних, а також здійснюють технічний нагляд тощо);

- *некваліфіковані*, тобто допоміжні та обслуговуючі робітники (вантажники, гардеробники, прибиральники тощо).

Конкретний рівень кваліфікації робітників визначається за допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників і характеризується розрядами.

Ці класифікаційні ознаки персоналу підприємства поряд з іншими (стать, вік, ступінь механізації праці, стаж) служать основою для розрахунку структури персоналу. Для ефективного управління персоналом важлива не проста констатація чисельності окремих категорій працівників, а вивчення кількісного співвідношення між ними. Це дає змогу не тільки виявити вплив чинника персоналу на кінцеві результати діяльності підприємства, а й встановити найсуттєвіші структурні зміни, тенденції і на цій основі формувати реальну стратегію розвитку трудових ресурсів.

Характерною особливістю зміни структури персоналу у промисловості є зменшення частки робітників і збільшення частки спеціалістів у галузі кібернетики, програмування, управління виробництвом, пов'язаних із впровадженням нової техніки та прогресивної технології.

У машинобудуванні, яке відрізняється від інших галузей промисловості складністю виробничого процесу та продукції, що випускається, високими темпами науково-технічного прогресу, частка робітників у загальній кількості працівників менша, а спеціалістів – більша. Особливістю структури персоналу

у машинобудуванні є велика частка допоміжних робітників. Така структура є наслідком підвищення технічного рівня основного виробництва і збільшення витрат праці на обслуговування та ремонт складного автоматичного обладнання, систем автоматизованого управління виробничими процесами. Водночас у допоміжному виробництві порівняно нижчий рівень організації праці, більша частка ручної праці. Водночас у допоміжному виробництві нижчий рівень організації праці, більша частка ручної праці.

Персонал є одним з головних складових управління на рівні підприємства. Управління персоналом підприємства охоплює певні етапи (рис. 2.1).

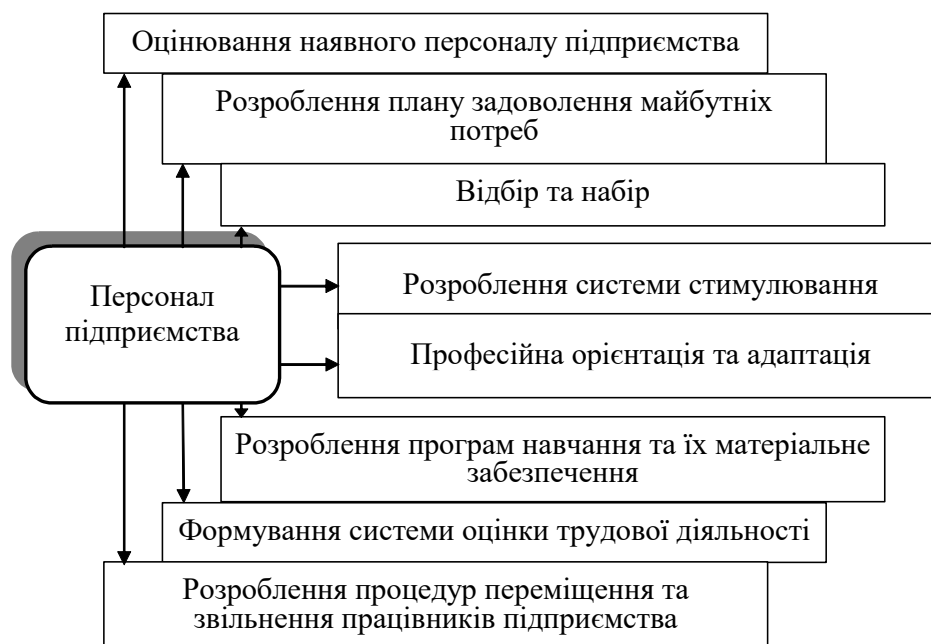


Рис. 2.1. Основні елементи системи управління персоналом підприємства

Управління персоналом, забезпечення його ефективного використання потребує обов'язкового формування системи оцінки їх діяльності.

Слід розрізняти явочну, облікову та середньооблікову чисельність працівників на підприємствах. *Явочна чисельність* включає всіх працівників, які з'явилися на роботу. *Облікова чисельність* включає всіх постійних, тимчасових працівників, прийнятих на роботу терміном на один і більше днів незалежно від того, перебувають вони на роботі, знаходяться у відпустках, відрядженнях, хворіють тощо. *Середньооблікову чисельність* працівників за певний період визначають як суму середньомісячної чисельності, поділену на кількість місяців у розрахунковому періоді. Різниця між обліковою та явочною чисельністю характеризує резерв (в основному робітників), що має використовуватися для заміни тих, що не виходять на роботу з поважних причин.

При оцінці трудового потенціалу підприємства використовують нижчезазначені показники.

Плинність персоналу ($\Pi_{\text{л}}$):

$$\Pi_{\text{л}} = \frac{\text{Ч}_{\text{зв}}}{\text{Ч}_{\text{со}}}, \quad (2.1)$$

де $\text{Ч}_{\text{зв}}$ – кількість звільнених працівників з різних причин, чол.; $\text{Ч}_{\text{со}}$ – середньооблікова чисельність, чол.

Середній стаж роботи на даному підприємстві ($T_{\text{рс}}$):

$$T_{\text{рс}} = \frac{T_{\text{рсз}}}{\text{Ч}_{\text{со}}}, \quad (2.2)$$

де $T_{\text{рсз}}$ – загальний стаж роботи (у роках) всього персоналу на даному підприємстві; $\text{Ч}_{\text{со}}$ – середньооблікова чисельність, чол.

Спів

відношення чисельності висококваліфікованих і кваліфікованих робітників до загальної кількості працівників ($K_{\text{ч}}$):

$$K_{\text{ч}} = \frac{\text{Ч}_{\text{вк}}}{\text{Ч}_{\text{роб}}}, \quad (2.3)$$

де $\text{Ч}_{\text{вк}}$ – чисельність висококваліфікованих і кваліфікованих робітників, чол.; $\text{Ч}_{\text{роб}}$ – загальна кількість робітників, чол.

2.2. Набір та підготовка персоналу підприємства

Кадрова політика підприємства має спрямовувати свою діяльність на ринкові умови господарювання. Основна її мета полягає у забезпеченні кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації. Кадрова політика, як правило, здійснюється після структурного аналізу професійно-кваліфікаційного складу персоналу, який базується на врахуванні рівня кваліфікації, вікового складу, тривалості трудового стажу працівників тощо.

Кадрова політика щодо набору та підготовки персоналу підприємства реалізується службами персоналу (відділами кадрів) у тісному співробітництві як з керівником підприємства (наприклад, питання загальної стратегії або висування на посади), так і з відповідними структурними підрозділами підприємства.

Обсяг робіт щодо набору персоналу залежить передусім від різниці між наявною чисельністю та майбутніми потребами. Використовують зовнішні та внутрішні джерела набору. До зовнішніх належать ті, що забезпечують поповнення персоналу через: регіональні біржі праці та державні бюро з працевлаштування; комерційні агентства з працевлаштування; систему контрактів підприємств з навчальними закладами різних рівнів; оголошення в засобах масової інформації тощо.

Процес відбору персоналу складається з певних етапів (рис. 2.2).

Варто зазначити, що система набору персоналу з використанням зовнішніх джерел, може бути малоефективною, оскільки на підприємство приходять працівники, не знайомі зі специфікою виробництва. Це потребує затрат часу, коштів, щоб працівник досягнув необхідного професійного рівня.

Тому підприємства все частіше використовують внутрішні джерела набору: підготовку робітників через різні форми навчання; просування по службі своїх працівників; пряме звертання до своїх працівників з проханням рекомендувати на роботу відповідних осіб; інформування колективу працівників про наявні вакансії тощо.

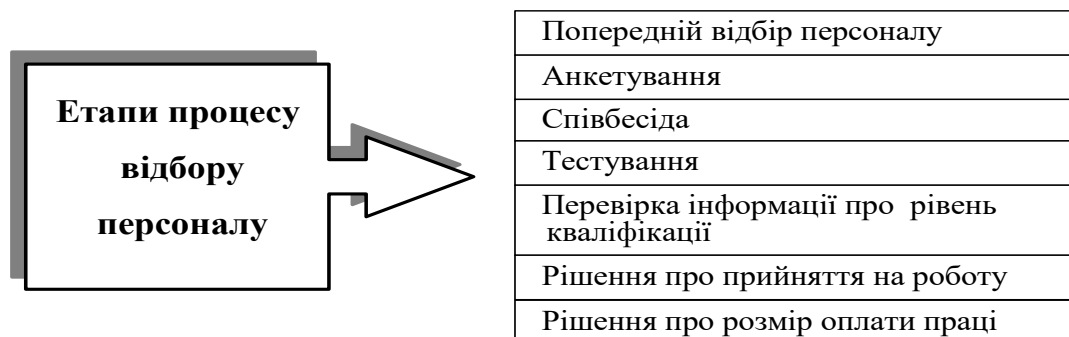


Рис. 2.2. Модель процесу відбору персоналу

Формами підготовки і перепідготовки робітників є: навчальні заклади з підготовки молодших спеціалістів; індивідуальне і бригадне навчання робітників безпосередньо на виробництві; курси з оволодіння суміжними спеціальностями.

Подальше вдосконалення системи підготовки кадрів в Україні має спиратися на накопичений вітчизняний та зарубіжний досвід. У країнах з розвинутою ринковою економікою держава, беручи на себе основний фінансовий тягар щодо підготовки та перепідготовки персоналу, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості через взаємодію держави та підприємств. Така взаємодія держави і підприємств передбачає використання різного інструментарію: фінансування, податкової політики, регулювання соціального страхування та забезпечення, створення інформаційної та правової інфраструктури.

Потреба у постійній перепідготовці персоналу зумовлює вимогу створення системи спеціальних підрозділів фірм. Це – навчальні центри та курси, відділи кадрової політики тощо. Систему професійної підготовки робітників мають 80 % підприємств Японії. Витрати американських компаній на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу складають до 5 % прибутку без урахування державних дотацій.

На особливу увагу заслуговує проблема підготовки та підвищення кваліфікації управлінського персоналу. Поруч з розвитком і вдосконаленням традиційної системи вищих навчальних закладів, галузевих інститутів (центрів) підвищення кваліфікації, формується альтернативна мережа комерційних освітніх закладів: бізнес-шкіл, шкіл менеджменту, підприємництва, маркетингу тощо. Створення конкуренції в галузі освіти – явище нормальне, що дає підприємствам можливість вибору форм підготовки, які відповідають специфіці та профілю тих чи інших спеціалістів, керівників.

Крім перепідготовки управлінського персоналу поза межами підприємства, організації короткострокових семінарів, тренінгу за ролями

безпосередньо на підприємстві, заслуговує на увагу так званий метод службової ротації, який включає як службові підвищення, так і переміщення кадрів.

Переміщуючи керівника низової ланки з відділу у відділ на строк від трьох місяців до одного року, підприємство ознайомлює нового керівника з багатьма аспектами діяльності. Зрештою молодий спеціаліст вивчає найактуальніші проблеми різних структурних підрозділів, з'ясовує необхідність координації, неформальну організацію та взаємозв'язок цілей різних підрозділів.

Нормальне функціонування будь-якого підприємства залежить від рівня регулювання трудових відносин, створення умов для запобігання або пом'якшення соціальних конфліктів. Базою такого регулювання служать трудові угоди (контракти, договори).

2.3. Визначення чисельності окремих категорій персоналу підприємства

Визначення чисельності персоналу залежить від специфіки підприємства, особливостей його функціонування, належності до певної галузі економіки. Ці розрахунки будуть різними для підприємств масового і серійного виробництва та підприємств одиничного й дослідного виробництва. Крім того, на підприємстві, яке докорінно диверсифікує свою діяльність, такі розрахунки будуть складнішими, ніж на підприємстві, що тільки розширює обсяги виробництва.

Планування персоналу на промисловому підприємстві починається з його оцінювання, що передбачає інвентаризацію робочих місць, виявлення кількості працівників на кожній операції, що забезпечує реалізацію кінцевої мети (створення продукції, надання послуг). Аналіз і подальші розрахунки проводять за категоріями працівників (робітники, спеціалісти, службовці, керівники), а для кожної з них – за професіями, спеціальностями, кваліфікацією. До працівників розумової праці можна застосувати систему інвентаризації трудових навичок або спеціальностей, тобто реєстрацію професійних навичок службовців із зазначенням кількості працівників, які володіють ними.

Розрахунки чисельності спираються не лише на кількісну та якісну оцінку персоналу, але й на можливий рівень його використання та аналіз чинників, що впливають на цей рівень (технічних, організаційних, соціально-економічних).

Об'єктами аналізу в такому разі стають:

- номенклатура виготовлюваної продукції та надання послуг;
- втрати робочого часу та їх причини;
- характер та порівняльний рівень технологічних процесів і устаткування;
- прогресивність і відповідність сучасним вимогам організації праці та виробництва;
- рівень мотивації трудової діяльності;
- норми обслуговування та виробітку, рівень фактичного виконання норм тощо.

Таким чином, планову чисельність персоналу окремих категорій працівників визначають конкретною специфікою їхньої професійної діяльності та галузевими особливостями функціонування того чи іншого підприємства. Але у всіх випадках вона має базуватися на врахуванні можливої економії витрат праці за чинниками.

Для визначення загальної чисельності промислово-виробничого персоналу на плановий період використовують метод коригування базової чисельності:

$$Ч_{пл} = \frac{Ч_б \cdot \Delta V}{100} \pm \Delta Ч, \quad (2.4)$$

де $Ч_{пл}$ – загальна чисельність промислово-виробничого персоналу, необхідна для забезпечення планового обсягу виробництва, осіб; $Ч_б$ – чисельність промислово-виробничого персоналу за базовий період, осіб; ΔV – плановий темп зростання обсягу виробництва продукції, %; $\Delta Ч$ – сумарна зміна чисельності за факторним розрахунком можливого зростання продуктивності праці, осіб.

Точнішим є метод розрахунку планової чисельності за трудомісткістю виробничої програми:

$$Ч_{пл} = \frac{T_{сум}}{T_{рп} \cdot K_{вн}}, \quad (2.5)$$

де $T_{сум}$ – сумарна трудомісткість виробничої програми планового року, нормо-год; $T_{рп}$ – розрахунковий ефективний фонд робочого часу одного працівника, год. (табл. 4.1); $K_{вн}$ – середній коефіцієнт виконання норм по підприємству.

Планову чисельність основних робітників за нормами виробітку можна обчислити за такою формулою:

$$Ч_{пл.р} = \frac{N_{пл}}{H_{вир} \cdot T_{рп} \cdot K_{вн}}, \quad (2.6)$$

де $N_{пл}$ – обсяг продукції на плановий період, од.; $H_{вир}$ – годинна норма виробітку одного робітника, од.

Планову чисельність основних робітників, зайнятих контролем технологічного процесу, управлінням апаратами, машинами, розраховують за нормами обслуговування:

$$Ч_{пл.р} = \frac{m_o \cdot n_{зм} \cdot K_{яо}}{H_{об}}, \quad (2.7)$$

де m_o – кількість одиниць устаткування, що обслуговується; $n_{зм}$ – кількість змін роботи устаткування на добу; $H_{об}$ – норма обслуговування одиниці устаткування (машини) – кількість об'єктів на одного робітника, од.; $K_{яо}$ – коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову, який розраховують за формулою:

$$K_{яо} = \frac{100}{(100 - f)}, \quad (2.8)$$

де f – плановий процент невиходів робітників на роботу.

Таблиця 2.1.

Баланс робочого часу середньооблікового працівника

Елементи робочого часу	Очікувані результати
Кількість календарних днів	365
Вихідні і святкові дні	114
Номінальний фонд робочого часу, днів	251
Невиходи на роботу, днів	34
з них:	
чергові відпустки	21
у зв'язку з непрацевдатністю	5
виконання державних обов'язків	2
з дозволу адміністрації	1
додаткові відпустки	3
прогули	1
цілодобові простої	1
Явочний робочий час, днів	217
Номінальна тривалість робочого дня, год.	8,0
Внутрішньозмінні втрати робочого часу, год.	0,5
Фактична тривалість робочого дня, год.	7,50
Ефективний фонд робочого часу за рік, год.	1627,5

Планову чисельність робітників (в основному допоміжних), для яких неможливо встановити норми обслуговування та розрахувати трудомісткість робіт, визначають за формулою:

$$Ч_{пл.д} = n_{рм} \cdot n_{зм} \cdot K_{яо}, \quad (2.9)$$

де $n_{рм}$ – кількість робочих місць допоміжних робітників.

Чисельність управлінського персоналу (керівників, фахівців, службовців) визначають за типовим штатним розкладом (схемами, моделями), виробленими наукою управління та практикою у тій чи іншій сфері діяльності. Кількість працівників управління у кожній групі визначають згідно з діючими нормативами чисельності на підприємстві.

2.4. Продуктивність праці, показники та методи її вимірювання

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого.

Продуктивність передбачає ефективне, раціональне використання не лише праці, але й усіх інших ресурсів – капіталу, землі, сировини, матеріалів, енергії, інформації. Ось чому, визначаючи політику та стратегію будь-якого підприємства, й аналізуючи продуктивність праці, обов'язково зіставляють продуктивність праці з рівнем використання інших чинників виробництва. Разом з тим, якість та продуктивність більшості цих чинників безпосередньо

залежить від якості трудових ресурсів та рівня використання їхнього потенціалу.

Розрізняють індивідуальну, локальну та суспільну продуктивність праці.

Під *індивідуальною продуктивністю праці* розуміють продуктивність праці окремих працівників на конкретній дільниці виробництва. *Локальна продуктивність праці* являє собою середню продуктивність праці по окремій дільниці, цеху, підприємству або галузі. *Суспільна продуктивність праці* – це середній рівень продуктивності праці по національному господарству в цілому.

Залежно від прямого чи оберненого співвідношення обсягу продукції, робіт або послуг та кількістю праці, затраченої на виробництво цього обсягу, вирізняють два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (обсягом робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць, квартал, рік).

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Якщо показники виробітку мають більш узагальнюючий, універсальний характер, то показники трудомісткості можна розраховувати за окремими видами продукції (послуг) та використовувати для розрахунків потрібної кількості робітників, виявлення конкретних резервів підвищення продуктивності праці. Достовірність розрахунків зростає за визначення повної трудомісткості (технологічної, обслуговування та управління).

Різноманітність підходів до визначення рівня продуктивності праці залежить від специфіки діяльності підприємств або їхніх підрозділів, мети розрахунків і ґрунтується на методичних особливостях (рис. 2.3).

На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюються обсяг продукції і затрати праці. Якщо обсяг продукції вимірюється натуральними показниками (в штуках, тоннах, метрах тощо), то і відповідні показники продуктивності праці називаються *натуральними*. Вони найбільш точно відображають динаміку продуктивності праці, достатньо наочні й показові, проте мають суттєвий недолік – їх неможливо застосувати до різнорідної продукції. Різновидом натуральних показників виробітку є так звані умовно-натуральні вимірники, використання яких дозволяє розширити можливість застосування цих показників. Так, якщо підприємство випускає кілька видів схожої продукції, обсяг випуску можна виразити в умовно-натуральних показниках, що зводить різну продукцію до однієї одиниці виміру (наприклад, різні види палива перераховують в умовне паливо з теплотворною здатністю 7000 ккал/кг). Проте застосування цих показників досить обмежене.

Для оцінювання рівня виробітку на окремих робочих місцях, дільницях, цехах, що випускають різнорідну продукцію, та за наявності значних обсягів незавершеного виробництва, яке неможливо виміряти у натуральних та грошових одиницях, використовують *трудові* показники. У цих показниках

для характеристики обсягу виробництва застосовують норми трудових витрат у нормо-годинах. Ці показники застосовуються на підприємствах для визначення чисельності робітників і вимагають відповідної наукової обґрунтованості використаних норм.

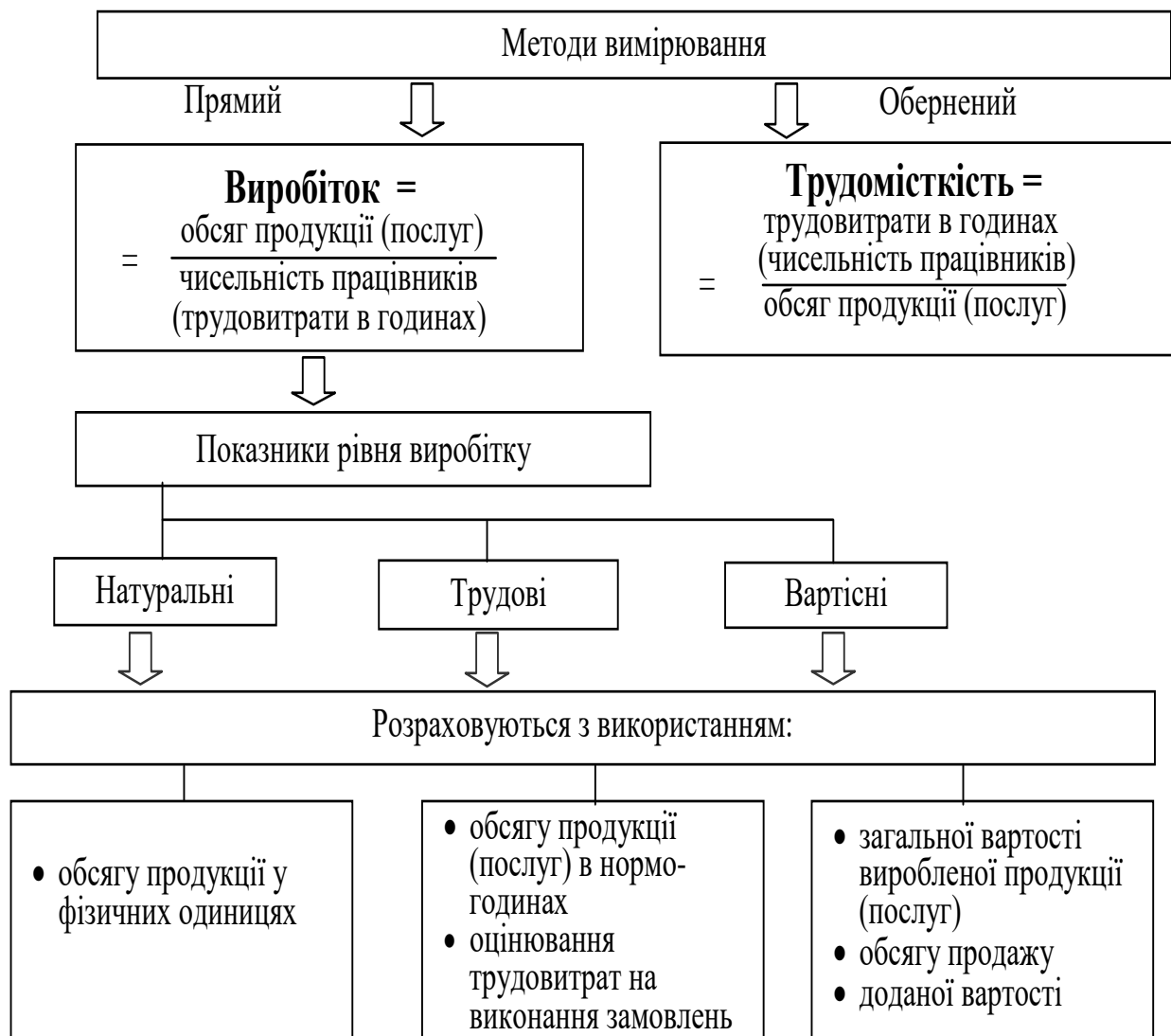


Рис. 2.3. Методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці

Найбільш універсальними, й поширеними є вартісні показники. *Вартісними* називають показники виробітку, у яких обсяг продукції вимірюється грошовими одиницями. Вони дають змогу порівнювати продуктивність праці на підприємствах з різноманітною продукцією, що випускається, і послугами, що надаються. Для забезпечення точності вимірювання продуктивності праці (особливо її динаміки) за вартісними показниками слід урахувувати вплив на її рівень передусім цінового чинника. Так, необґрунтоване завищення ціни продукції монополістами призводить до фіктивного зростання продуктивності праці.

2.5. Чинники та резерви зростання продуктивності праці

Чинники змінювання певного показника – це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно чинники зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що сприяють збільшенню продуктивності праці. Оскільки зростання продуктивності праці має важливе значення як для кожного підприємства зокрема, так і для суспільства в цілому, вивчення чинників і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії та практики.

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці, розроблення конкретних програм ефективнішого використання трудового потенціалу підприємства потребують чіткої класифікації чинників продуктивності праці. З огляду на можливості впливу на діяльність підприємства та за рівнем керованості, всі чинники зростання продуктивності праці можна поділити на дві узагальнюючі групи – зовнішні та внутрішні.

До групи *зовнішніх чинників* належать ті, що об'єктивно знаходяться поза сферою управління окремого підприємства (загальнодержавні та загальноекономічні – законодавство, політика, ринкова інфраструктура; конкуренція; макроструктурні зрушення в суспільстві; культура і моральність; природні ресурси), а до *внутрішніх* – ті, на які підприємство може безпосередньо впливати (характер продукції, техніка і технологія; матеріали й енергія; персонал, організація виробництва і праці, інновації, система мотивації тощо). Проте зовнішні чинники теж мають для підприємства важливе господарське значення. Урахувавши їх, можна ґрунтовніше мотивувати відповідні управлінські рішення, які дають змогу виробити стратегію підвищення продуктивності праці.

Крім наведеної системної класифікації, у практиці господарювання для аналітичних цілей та укрупнених розрахунків можуть використовуватися й інші інтегровані групування чинників зростання продуктивності праці на підприємствах. У машинобудівному виробництві доцільно використовувати такі узагальнені групи чинників зростання продуктивності праці:

- *матеріально-технічні* (удосконалення техніки й технології, застосування нових видів сировини та матеріалів);
- *організаційні* (поглиблення спеціалізації, комбінування, вдосконалення системи управління, організації праці);
- *економічні* (удосконалення методів планування, систем оплати праці, участі працівників у прибутках);
- *соціальні* (створення належного морально-психологічного клімату, нематеріальне заохочення, поліпшення системи підготовки та перепідготовки персоналу тощо);
- *структурні, галузеві й інші фактори* (введення та освоєння нових виробництв, зміна структури виробництва);
- *природні умови та географічне розміщення підприємств.*

У практиці реального управління підприємством завжди є актуальною необхідність кількісного визначення впливу окремих чинників на рівень

продуктивності праці. Розрахунки ґрунтуються на виявленні резервів (невикористаних можливостей) зростання продуктивності праці, що виявляються як у просторі (для усіх ланок підприємства), так і у часі (за календарним графіком їх можливого використання). Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці у конкретний момент часу.

Кількісний вплив окремих чинників деталізують за схемою, показаною на рис. 2.4., а їхній загальний вплив на зміни продуктивності праці на підприємстві визначають таким чином:

- встановлюють вихідну чисельність промислово-виробничого персоналу в розрахунковому періоді ($Ч_{\text{вих}}$), тобто умовну чисельність, потрібну для забезпечення планового обсягу виробництва при умові збереження базового рівня виробітку продукції на одного працівника;
- розраховують зміну (зменшення, зростання) вихідної чисельності працівників під впливом окремих чинників продуктивності праці, а також сумарну зміну чисельності ($\Delta Ч_{\text{заг}}$);
- розраховують загальний приріст продуктивності праці в плановому періоді ($\Delta П_{\text{пл}}$) відносно базового періоду.

Далі розглянемо факторний метод прогнозування продуктивності праці через економію чисельності працівників під впливом різних чинників.

Розрахунки змінювання вихідної чисельності працівників за чинниками продуктивності праці здійснюють, як правило, через порівняння витрат праці на весь обсяг продукції (послуг) за розрахунковими та базовими умовами діяльності відповідних категорій та груп працівників.

Так, наприклад, економію чисельності працівників за рахунок запровадження нової техніки, прогресивної технології для підвищення технічного рівня виробництва ($\Delta Ч_{\text{техн}}$) можна розраховувати за такою формулою:

$$\Delta Ч_{\text{техн}} = \frac{(t_1 - t_2) \cdot N_{\text{пл}}}{T_{\text{рп}} \cdot K_{\text{вн}}} \cdot K_{\text{ч}}, \quad (2.10)$$

де t_1, t_2 – трудомісткість виготовлення одиниці продукції відповідно до і після впровадження технічного заходу, нормо-год; $N_{\text{пл}}$ – плановий обсяг випуску продукції, од.; $K_{\text{ч}}$ – коефіцієнт часу, який визначається шляхом ділення кількості місяців дії заходу в плановому році на 12.

Зміна чисельності робітників у зв'язку із структурними зрушеннями у виробничій програмі ($\Delta Ч_{\text{стр.зр}}$) визначається за формулою:

$$\Delta Ч_{\text{стр.зр}} = \frac{(T_{\text{б}} - T_{\text{пл}}) \cdot Q_{\text{пл}}}{T_{\text{рп}} \cdot K_{\text{вн}}}, \quad (2.11)$$

де $T_{\text{б}}, T_{\text{пл}}$ – трудомісткість 1 млн. грн продукції в базовому і плановому періодах, нормо-год; $Q_{\text{пл}}$ – плановий обсяг випуску продукції, млн. грн.

Економію чисельності робітників в результаті покращення використання робочого часу ($\Delta Ч_{\text{роб.час}}$) можна обчислити:



Рис. 2.4. Класифікація чинників для розрахунку можливого зростання продуктивності праці на підприємстві

$$\Delta\text{Ч}_{\text{роб.час}} = \frac{D_{\text{пл}} - D_{\text{б}}}{D_{\text{б}}} \cdot \frac{P_{\text{роб}}}{100} \cdot \text{Ч}'_{\text{пвп}}, \quad (2.12)$$

де $D_{\text{пл}}, D_{\text{б}}$ – число робочих днів, відпрацьованих в середньому одним робітником відповідно в базовому і плановому періодах; $P_{\text{роб}}$ – питома вага робітників у базовій чисельності ПВП, %; $\text{Ч}'_{\text{пвп}}$ – вихідна чисельність промислово-виробничого персоналу, скоригована з урахуванням впливу структурних зрушень у виробництві, чол.

Загальну економію чисельності працівників ($\Delta\text{Ч}_{\text{заг}}$) знаходять як суму економії чисельності за кожним із чинників.

Вплив економічних та соціальних чинників на економію чисельності та відповідне зростання продуктивності праці визначають на підставі експертних оцінок, ситуаційного аналізу, зіставлення з аналогами тощо.

Розрахунок приросту продуктивності праці у плановому періоді ($\Delta\text{П}_{\text{пл}}$) відносно базового періоду можна здійснити за формулою:

$$\Delta\text{П}_{\text{пл}} = \frac{\Delta\text{Ч}_{\text{заг}}}{\text{Ч}_{\text{вих}} - \Delta\text{Ч}_{\text{заг}}} \cdot 100, \quad (2.13)$$

Вихідну чисельність промислово-виробничого персоналу в плановому періоді ($\text{Ч}_{\text{вих}}$) можна визначити:

$$\text{Ч}_{\text{вих}} = \frac{\text{Ч}_{\text{баз}} \cdot K_0}{100}, \quad (2.14)$$

де K_0 – темпи росту обсягу виробництва в плановому періоді, %.

Якщо є відомою зміна трудомісткості виробничої програми в цілому, то можливу зміну продуктивності праці по підприємству в плановому році можна обчислити за формулою:

$$\Delta\text{П}_{\text{п}} = \frac{\Delta\text{T}_{\text{прогр}}}{100 - \Delta\text{T}_{\text{прогр}}} \cdot 100, \quad (2.15)$$

де $\Delta\text{П}_{\text{п}}$ – можливий приріст або зниження продуктивності праці в плановому році, %; $\Delta\text{T}_{\text{прогр}}$ – процент зменшення або збільшення трудомісткості виробничої програми в плановому році, %.

$$\Delta\text{T}_{\text{прогр}} = \frac{\Delta\text{E}_{\text{роб.час}}}{\text{T}_{\text{прогр.б}}} \cdot 100, \quad (2.16)$$

де $\Delta\text{E}_{\text{роб.час}}$ – економія (зростання) затрат робочого часу на виконання виробничої програми в базовому році, норма-год; $\text{T}_{\text{прогр.б}}$ – трудомісткість виробничої програми в базовому році, норма-год.

Важливим елементом економічного аналізу є розрахунок можливого приросту обсягу виробництва продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, який можна виконати, користуючись залежністю:

$$\Delta Q_m = 100 - \frac{\Delta\text{Ч}}{\Delta Q} \cdot 100, \quad (2.17)$$

де ΔQ_m – приріст обсягу виробництва продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, %; $\Delta Ч$ – приріст чисельності працівників, %; ΔQ – загальний приріст обсягу виробництва, %.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляють програми управління продуктивністю. У цих програмах зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи щодо їх виявлення і реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці, розробляються системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності праці.

Контрольні питання

1. У чому полягає суть понять «трудові ресурси», «персонал підприємства»?
2. Проаналізуйте склад персоналу підприємства за характером виконуваних функцій.
3. З яких основних елементів складається система управління персоналом підприємства?
4. Розкрийте зміст класифікації промислового персоналу за професіями, спеціальностями, кваліфікацією.
5. Охарактеризуйте складові сучасної кадрової політики підприємства та процес відбору персоналу.
6. Розкрийте методика визначення чисельності окремих категорій працівників підприємства.
7. Які особливості складання балансу робочого часу середньооблікового працівника?
8. Назвіть і охарактеризуйте методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці на підприємстві.
9. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
10. Що являє собою класифікація чинників зростання продуктивності праці на підприємстві?
11. Яке значення має вплив інженерів на підвищення продуктивності праці на стадіях розробки та виробництва продукції?

Завдання з розв'язанням до розділа 2

Визначити виробіток на одного працюючого машинобудівного підприємства у звітному році і його відносний ріст, якщо відомо, що в цьому році було 240 робочих днів, річний виробіток у базовому році складав 130 тис. грн/чол. Обсяг випуску продукції підприємства у звітному році становив 234000 тис. грн, а трудомісткість виробничої програми за рахунок застосування прогресивних технологій знизилась у порівнянні з базовим роком на 9600 людино-днів.

Розв'язання:

Приріст продуктивності праці на підприємстві у звітному році відносно базового року можна розрахувати за формулою:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{\Delta\text{Ч}_{\text{заг}}}{\text{Ч}_{\text{вих}} - \Delta\text{Ч}_{\text{заг}}} \cdot 100$$

Вихідну чисельність працюючих у звітному році можна обчислити як відношення обсягу випуску продукції в цьому році до базового рівня виробітку:

$$\text{Ч}_{\text{вих}} = \frac{234000}{130} = 1800 \text{ чол.}$$

Обчислюємо економію чисельності за рахунок зниження трудомісткості виробничої програми:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{заг}} = \frac{9600}{240} = 40 \text{ чол.}$$

Приріст продуктивності праці становитиме:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{40}{1800 - 40} \cdot 100 = 2,3\% .$$

Таким чином, виробіток на одного працюючого у звітному році буде дорівнювати:

$$V_{\text{пвп}} = \frac{130 \cdot 102,3}{100} = 133 \text{ тис. грн/чол. за рік.}$$

Завдання для самостійного вирішення до розділа 2

1. Річна виробнича програма промислового підприємства «Компресор» – 15000 виробів. Норма часу на виготовлення одного виробу 28 нормо-годин. Планується перевиконання норм виробітку на 15 %. Ефективний річний фонд робочого часу одного працюючого становить 1860 годин. Визначити потребу підприємства в основних робітниках на плановий рік. (Відповідь: 196 чол.).

2. Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві у базовому році склала 2500 чоловік, випуск товарної продукції – 25570 тис. грн. У плановому році обсяг товарної продукції має становити 26800 тис. грн, а продуктивність праці підвищиться на 6 %. Визначити: 1) рівень продуктивності праці у базовому і плановому роках; 2) чисельність промислово-виробничого персоналу, очікувану в плановому році. (Відповідь: 10228 грн/чол.; 10842 грн/чол.; 2472 чол.).

3. Промислове підприємство виготовляє вироби з пластмаси. Річний обсяг виробництва виробів – 892 тис. шт., а трудомісткість виробу – 0,35 нормо-год. Тривалість робочої зміни 8 годин при однозмінному режимі

роботи. Внутрішньозмінні витрати часу з вини робітників – 1,5 %, а на регламентовані простої – 3 %. Середній процент виконання норм виробітку – 105 %. Визначити необхідну чисельність робітників-відрядників, якщо кількість робочих днів за рік становить 240. (Відповідь: 162 чол.)

4. Обсяг виробничої програми підприємства в базовому періоді становив 386 млн. грн, а в плановому періоді зростає на 12 %. Виробіток на одного працюючого в базовому періоді становив 2,4 млн. грн. За рахунок удосконалення організації виробництва чисельність промислово-виробничого персоналу зменшиться в плановому періоді на 10 чол. Визначити приріст продуктивності праці і чисельність працюючих по підприємству в плановому періоді. (Відповідь: 5,9 %; 180 чол.)

5. На обробку деталі витрачалось 18 хв. Після перегляду норм часу на обробку деталі норма становила 15 хв. Обчислити, на скільки відсотків знизилась трудомісткість роботи і зросла продуктивність праці. Тривалість зміни – 8 год. (Відповідь: 16,7 %; 20 %.)

6. На промисловому підприємстві раніше за допомогою універсального устаткування 169 робітників виробляли 850 тис. одиниць продукції. Після впровадження автоматизованої лінії чисельність виробничого персоналу скоротилася до 86 чоловік. Обчислити підвищення продуктивності праці внаслідок автоматизації виробництва продукції. (Відповідь: 96 %.)

7. Визначити приріст продуктивності праці на промисловому підприємстві в плановому році за рахунок зниження трудомісткості продукції за такими даними. (Відповідь: 8,5 %).

Вироби	Трудомісткість одного виробу, нормо-год.		Обсяг випуску продукції згідно плану, шт.
	звітний рік	плановий рік	
Гайка	0,7	0,68	110000
Штуцер	0,92	0,85	90000
Шток	1,03	0,9	82000

8. Визначити приріст обсягу виробництва продукції підприємства за рахунок підвищення продуктивності праці у звітному році, використовуючи наступні показники. (Відповідь: 61,1 %).

Показник	Одиниця вимірювання	Значення показника	
		базовий рік	звітний рік
Обсяг валової продукції	тис. грн	21300	23600
Середньооблікова чисельність робітників	чол.	526	548

9. Обсяг виробництва продукції промислового підприємства у минулому році становив 493,5 млн. грн. Планується збільшити обсяг випуску продукції на 6 %. Чисельність працюючих у минулому році складала 750 чол., а планом передбачено за рахунок підвищення технічного рівня виробництва скоротити чисельність на 22 чол. Визначити заплановане зростання продуктивності праці на підприємстві. (Відповідь: 9,2 %).

Завдання для контролю знань до розділа 2

Тести

1. До промислово-виробничого персоналу не відносяться:

- а) робітники;
- б) працівники науково-дослідних підрозділів та лабораторій;
- в) працівники охорони;
- г) працівники їдальні та амбулаторії;
- д) учні, МОП.

2. На необхідну кількість робітників, зайнятих на нормованих роботах впливає:

- а) трудомісткість виробничої програми та ефективний фонд роботи одного робітника;
- б) кількість об'єктів для обслуговування і норма обслуговування;
- в) кількість робочих змін;
- г) кількість робочих місць;
- д) норми часу, номінальний фонд роботи одиниці обладнання.

3. Коефіцієнт переводу явочної чисельності в облікову – це:

- а) відношення режимного фонду робочого часу до явочного;
- б) індекс зростання явочної чисельності;
- в) резерв робочої сили;
- г) відношення фонду робочого часу до норми часу;
- д) добуток коефіцієнтів прийому та звільнення працівників.

4. За явочним складом планують потребу в:

- а) основних і допоміжних робітниках;
- б) керівниках, спеціалістах, службовцях;
- в) робітниках і службовцях;
- г) працівниках охорони, МОП і службовцях;
- д) учнях, МОП, працівниках охорони.

5. Формування персоналу підприємства складається із таких стадій:

- а) підготовча, розподільча, адаптаційна;
- б) відтворювальна, регулююча, розподільча;
- в) навчальна, перепідготовча, атестаційна;
- г) передвиробнича, виробнича;
- д) підготовча, перепідготовча, розподільча.

6. Головна мета системи управління персоналом полягає у:

- а) забезпеченні підприємства кадрами, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку;

- б) розробці стратегії управління персоналом;
- в) аналізі ринку праці, прогнозуванні потреби в персоналі;
- г) проектуванні організаційної структури персоналу;
- д) розробці штатного розкладу.

7. Основними аспектами адаптації є:

- а) психофізіологічний, соціально-психологічний, професійний, організаційний;
- б) здоров'я, творчість, освіта, професіоналізм;
- в) мотивація, освіта, активність, здібності;
- г) організаційний, інноваційний, соціальний;
- д) організаційний, фізіологічний, психологічний, мотиваційний.

8. Ротація - це:

- а) метод самостійного навчання, при якому працівник тимчасово переміщується на іншу посаду з метою набуття нових навичок;
- б) процес оцінки ефективності виконання працівником своїх посадових обов'язків;
- в) метод тестування працівників;
- г) оцінка діяльності працівника;
- д) переміщення працівника на нову посаду чи робоче місце.

9. Посадова інструкція – це:

- а) документ, який описує основні функції працівника на робочому місці;
- б) складова частина тарифно-кваліфікаційного довідника;
- в) трудовий контракт між роботодавцем і найманим спеціалістом;
- г) набір кваліфікаційних характеристик робіт;
- д) документ, який описує комплекс соціальних пільг працівника.

10. У довгостроковому періоді потреба в працівниках визначається на підставі:

- а) кількості наявних робочих місць;
- б) прогнозованого випуску продукції та планованого зростання продуктивності праці;
- в) фактичних обсягів виробництва та рівнів продуктивності праці;
- г) фактичної чисельності працівників та індексу зміни продуктивності праці;
- д) складеного прогнозу методом експоненційного згладжування.

11. Відповідно до широкого трактування продуктивність визначається:

- а) відношенням виробленої продукції до витрат на її виробництво;
- б) відношенням реалізованої продукції до чисельності персоналу;
- в) співвідношенням результату виробництва та розміру основного капіталу;
- г) добутком чисельності робітників та норми виробітку;
- д) сумарним обсягом виробленої продукції всіх підрозділів підприємства за певний період.

12. Продуктивність праці вимірюється показниками:

- а) чисельність персоналу та обсяг продукції;
- б) виробіток та трудомісткість;
- в) фондівіддача та матеріалівіддача;
- г) витрати на 1 грн. товарної продукції;
- д) рентабельність продукції та термін окупності.

13. Процес управління продуктивністю включає:

- а) вимірювання і планування продуктивності;
- б) вимірювання продукції, витрат, оцінку і планування продуктивності;
- в) вимірювання, оцінку, планування продуктивності та контроль;
- г) співставлення показників продуктивності за різні періоди, знаходження резервів виробництва та їх використання;
- д) розрахунок показників продуктивності, оцінка результатів вимірювання, розробка планів підвищення продуктивності.

14. Рівень сукупної продуктивності підвищиться у випадку, коли:

- а) обсяг продукції зростає при більш стрімкому зростанні сукупних витрат;
- б) обсяг продукції постійний, а виробничі витрати зростають;
- в) обсяг продукції і розмір сукупних витрат на виробництво не змінюються;
- г) обсяг продукції зменшується при більш стрімкому зниженню сукупних витрат;
- д) обсяг продукції зменшується, а виробничі витрати залишаються постійними.

15. Витрати живої праці можуть бути виражені:

- а) кількістю відпрацьованого часу та середньообліковим числом робітників або всіх працівників;
- б) розміром основного капіталу та чисельністю персоналу;
- в) виробничою потужністю та фондом оплати праці;
- г) кількістю днів виходу на роботу та обсягом використаної енергії;
- д) кількістю відпрацьованих людино-годин та машино-годин.

16. При трудовому методі продуктивність праці вимірюється:

- а) числом відпрацьованих днів за місяць;
- б) витратами робочого часу на одиницю виробленої продукції;
- в) кількістю виробленої продукції за одиницю робочого часу;
- г) кількістю виробленої продукції на 1 грн. заробітної плати;
- д) розміром заробітної плати на одного робітника.

17. Багатофакторна модель вимірювання продуктивності базується на інформації про:

- а) кількість спожитих ресурсів та їхні ціни;
- б) кількість виробленої продукції, ціни на продукцію і виробничі ресурси;
- в) кількість ресурсів, продукції та ціни на матеріали, устаткування, працю;

г) кількість виробленої продукції, обсяг спожитих ресурсів, ціни на продукцію і ресурси;

д) чисельність персоналу, розмір основного капіталу, витрати енергії, обсяг виробленої продукції.

18. Єдина типова класифікація факторів зростання продуктивності праці об'єднує наступні їх групи:

а) структурні зрушення у виробництві, зміна обсягу виробництва, підвищення технічного рівня виробництва;

б) підвищення технічного рівня виробництва, структурні зрушення у виробництві; зміна обсягу виробництва, удосконалення управління, організації виробництва і праці, галузеві фактори;

в) зміна обсягу виробництва, ліквідація непродуктивних витрат робочого часу, удосконалення структури кадрів;

г) структурні зрушення у виробництві; галузеві фактори, підвищення технічного рівня виробництва, відносна економія амортизаційних відрахувань;

д) зниження трудомісткості, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів, зміна обсягу виробництва.

19. Резерви зростання продуктивності праці - це:

а) причини її зміни;

б) невикористані ще можливості економії витрат живої та уречевленої праці;

в) напрямки поліпшення використання робочого часу;

г) засоби впливу на прибутковість виробництва;

д) шляхи удосконалення організаційної структури підприємства.

20. Вплив техніко-економічних факторів виробництва на продуктивність праці визначається шляхом розрахунку:

а) можливого зменшення чисельності працівників;

б) можливого збільшення обсягу виробництва;

в) ймовірної зміни прибутку;

г) запланованої зміни виробничих витрат;

д) фактичного приросту рентабельності виробництва.

Вірно / невірно:

1. Облікова чисельність персоналу менша за явочну.

2. До явочного складу входять тимчасові, сезонні працівники.

3. Чисельність робітників-відрядників планується за кількістю колективних робочих місць.

4. Оцінка майбутніх потреб передбачає прогноз чисельності персоналу, необхідного для реалізації короткострокових і перспективних цілей.

5. Підготовча стадія формування персоналу передбачає профорієнтацію, профвідбір, професійну підготовку.

6. Продуктивність праці – це плідність конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виготовленої за одиницю робочого часу або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.

7. Методи вимірювання продуктивності праці розрізняються між собою формою подання витрат праці.

8. Багатофакторну модель вимірювання продуктивності не можна використовувати для складання фінансових звітів.

9. Резерви і фактори зростання продуктивності праці характеризують реальні і потенційні можливості підвищення ефективності процесу праці.

10. Трудомісткість продукції відображає суму всіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на даному підприємстві.

3. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Заробітна плата: сутність, функції

Заробітна плата як економічна категорія і елемент системи господарювання належить до числа найскладніших. В ній відображаються відносини виробництва і розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів, ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості соціально-трудових відносин та багато інших аспектів життя суспільства. У сучасній змішаній економіці, яка ґрунтується на багатоманітності форм власності й господарювання, послуги робочої сили є різновидом товару. Тому сутність заробітної плати слід розглядати як вихідну в процесі з'ясування природи заробітної плати. Необхідно також урахувати, що: по-перше, заробітна плата формується на перетині виробництва та відносин обміну робочої сили; по-друге, заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін за виконану роботу; по-третє, заробітна плата є водночас і макро-, і мікроекономічною категорією; по-четверте, заробітна плата – це важлива складова виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з самим процесом виробництва, його результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва, а їх формування не виходить за межі конкретного підприємства. Спираючись на ці вихідні положення, маємо можливість розкрити сутність заробітної плати, яку слід розглядати принаймні з п'яти позицій.

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу). По-друге, заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану роботу. По-третє, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за якою найманий працівник продає послуги робочої сили. З огляду на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили. По-

четверте, для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці, і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. По-п'яте, для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг), і водночас – головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Відповідно до діючих нормативних актів заробітна плата поділяється на основну, додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Її встановлюють у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

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

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

Винятково важлива роль заробітної плати у функціонуванні економіки обумовлена тим, що вона має одночасно та однаково ефективно виконувати ряд суспільно значимих функцій. Отже, функція заробітної плати – це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців.

Першорядне значення серед основних фундаментальних функцій заробітної плати займає відтворювальна. Заробітна плата виступає основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже її параметри мають формуватися, виходячи з вартісної концепції оцінки послуг робочої сили.

У заробітній платі як формі доходів найманих працівників закладений значний мотиваційний потенціал. Намагання людини покращити свій добробут, задовольнити різноманітні потреби, спонукає її до активної трудової діяльності, підвищення якості робочої сили, повнішої реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основною ланкою мотивації високоефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості і якості праці кожного

працівника, його трудового внеску. Отже до числа основних функцій заробітної плати слід віднести мотивуючу.

Як важлива складова ринку праці заробітна плата має виконувати і регулюючу функцію. Ця функція полягає у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропонуванням, на формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також міжсекторіальну диференціацію заробітної плати. Зазначена функція займає проміжне положення між відтворювальною і мотивуючою, виконуючи по відношенню до них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців.

При визначенні індивідуальної заробітної плати вкрай важливо реалізувати принцип однакової винагороди за однакову працю, забезпечити соціальну справедливість. Вирішення цих завдань пов'язане з реалізацією на практиці соціальної функції заробітної плати. В умовах проголошення курсу на становлення соціально орієнтованої ринкової економіки ця функція набуває першорядного значення.

Належне місце серед інших має зайняти оптимізаційна функція, сутність якої можна висловити наступним чином. Заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції на практиці безпосередньо пов'язана також з запровадженням прогресивних форм і систем заробітної плати, удосконаленням усіх елементів оплати праці.

Основні функції заробітної плати тісно взаємопов'язані і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофія будь-якої з них неминуче призводить до кризових явищ в економіці.

Основні функції заробітної плати ілюструє рис. 3.1.

3.2. Елементи організації заробітної плати

Процес формування заробітної плати не є одномоментним актом, він має складну багаторівневу структуру. Можна виокремити *два основні рівні* формування індивідуальної заробітної плати. *Перший* – це ринок праці, на якому роботодавець і найманий працівник ведуть переговори і домовляються щодо умов купівлі-продажу послуг робочої сили. Результатом такої домовленості є укладення трудового договору (контракту, угоди), що в ньому закріплюється трудова функція працівника та розмір тарифної ставки (посадового окладу). Укладення трудового договору означає й поширення на найманого працівника також і норм колективного договору, а отже, й загального порядку та умов встановлення доплат, надбавок, інших видів постійних чи одноразових винагород. На *другому рівні* – безпосередньо на підприємстві (структурному підрозділі) – відбувається «матеріалізація» умов купівлі-продажу робочої сили встановленням трудового регламенту, норм трудових витрат, доведенням нормованих завдань, конкретних показників та

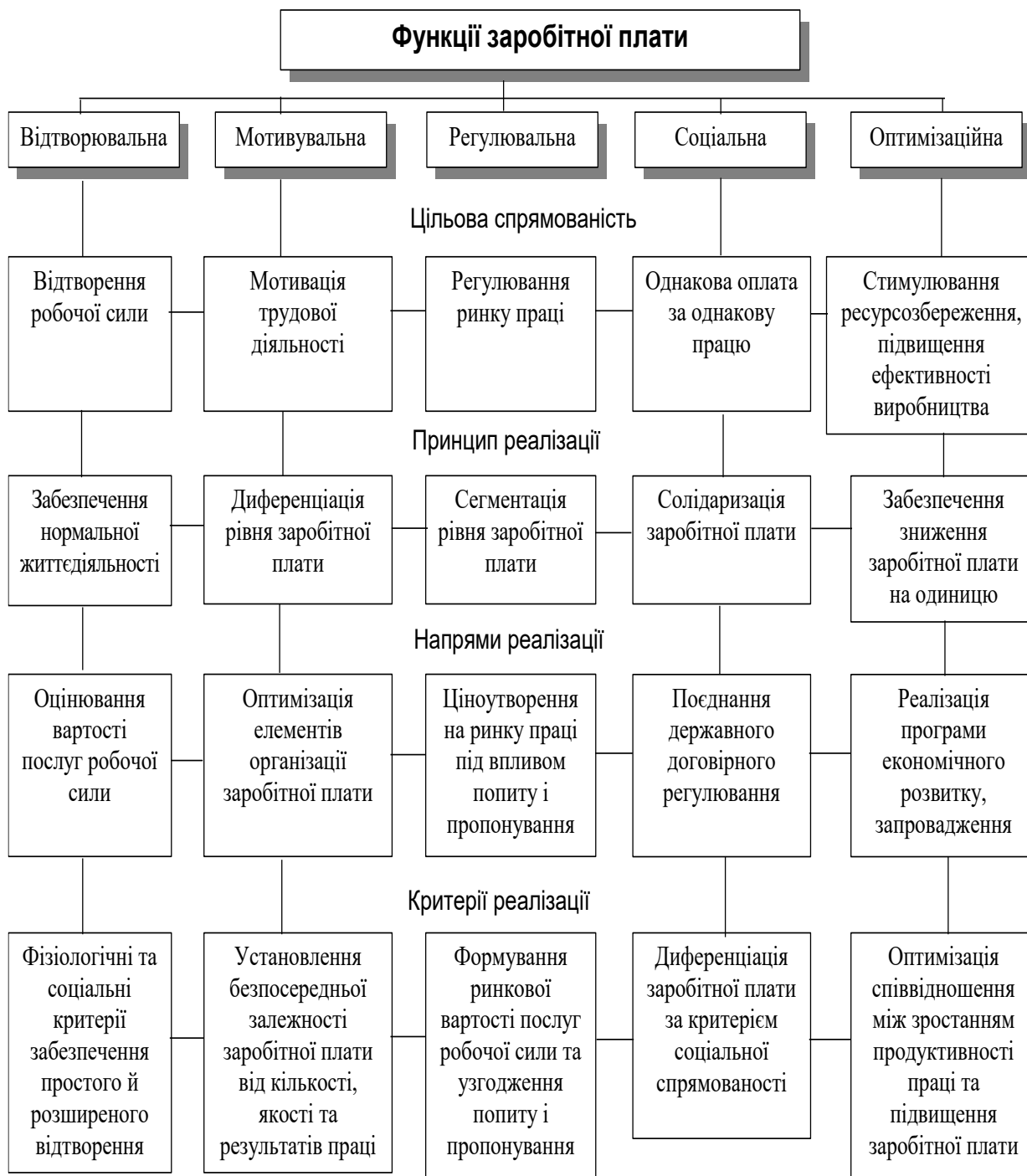


Рис. 3.1. Функції заробітної плати

умов преміювання, порядку підвищення чи зниження винагороди залежно від індивідуальних і колективних результатів діяльності тощо. На практиці ця «матеріалізація» здійснюється через запровадження механізму диференціації індивідуальної заробітної плати. Диференціація заробітної плати є похідною від комплексного впливу цілого ряду соціально-економічних чинників.

Тісним є зв'язок заробітної плати зі *складністю виконуваних робіт*, їх відповідальністю. За високої складності і відповідальності робіт від працівника вимагається більше знань, досвіду, навичок, фізичних і розумових зусиль. Послуги якіснішої робочої сили мають оплачуватися за аналогією з будь-яким іншим якісним товаром у підвищеному розмірі.

Заробітна плата як форма вартості (ціни) послуг робочої сили значною мірою залежить від *результатів виробництва*, у тому числі як індивідуальних, так і кінцевих, що характеризують діяльність підприємства в цілому.

Серед соціально-економічних чинників диференціації заробітної плати виділимо і такий, як *компенсаційна різниця* у заробітній платі. Працівники отримують більш високу заробітну плату, якщо працюють у несприятливих, шкідливих для здоров'я умовах або якщо їхня праця пов'язана із ризиком. До чинників диференціації винагороди за послуги праці, що носять компенсаційний характер, відносяться малоприємність та неprestижність деяких видів роботи. Заробітна плата за виконання таких робіт містить свого роду надбавку, компенсацію за їхню непривабливість.

Тісним і одночасно суперечливим є зв'язок заробітної плати як складової ціни послуг робочої сили з іншими складовими ринку праці. Закони функціонування економіки ринкового типу унеможливають «призначення» заробітної плати з боку окремих суб'єктів ринкових відносин. Її формування на принципах ціни товару «послуги робочої сили», як і будь-якого іншого товару, здійснюється на ринку, а саме на ринку праці. Відхилення ціни послуг робочої сили від її природної вартості є, як правило, наслідком дії чинників ринкового характеру - невідповідності попиту і пропонування робочої сили, наявності на ринку праці недосконалої конкуренції, що створюється завдяки монопольному становищу продавців або покупців послуг робочої сили у певному сегменті цього ринку. Одночасно на ринкову вартість послуг робочої сили впливають деякі чинники неринкового характеру, як наприклад:

а) талант, який підносить людину над звичним рівнем. Правомірно стверджувати, що у заробітній платі талановитих людей присутній елемент свого роду монопольної ренти на унікальні (рідкісні) здібності;

б) наявність на ринку праці так званих неконкуруючих груп. Наприклад, лікарі і математики – неконкуруючі групи, оскільки складно, а нерідко і неможливо (професійна непридатність до певного виду діяльності, надто тривале перенавчання за старшого віку тощо) представникові однієї професії увійти в іншу.

З наведеного вище випливає, що на формування заробітної плати впливають багатоманітні чинники, які можна подати у вигляді двох груп: перша – ті, що характеризують стан ринку праці (співвідношення попиту і пропонування, модель ринку праці – монополії, моносонії тощо); друга – ті,

що характеризують працівників, результати їх діяльності та колективної праці і формують вартість послуг робочої сили (складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства в цілому).

Інтереси врахування всієї гами чинників, що впливають на параметри заробітної плати, потребують створення і функціонування певної організації заробітної плати.

Під останньою слід розуміти організаційно-економічний механізм оцінки трудового внеску найманих працівників і формування параметрів заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості послуг робочої сили та стану ринку праці.

Організація заробітної плати має передбачати також задіяння механізму встановлення певних соціальних гарантій і передусім спрямованих на забезпечення прожиткового мінімуму для найбільш вразливих категорій працюючих.

Функціонування **заробітної плати** в економіці ринкового типу здійснюється шляхом її організації, а саме поєднання:

а) *ринкового самонастроювання*, включаючи кон'юнктуру ринку праці;

б) *державного регулювання*;

в) *договірного регулювання* через укладення генеральної, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками;

г) *механізму визначення індивідуальної заробітної плати* безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як заводська тарифна система, нормування праці, системи оплати праці (рис. 3.2.).



Рис. 3.2. Організація заробітної плати за умов ринкової економіки

3.3. Тарифна система оплати праці

Визначальну роль в організації заробітної плати на підприємствах України відігравала і надалі має відігравати тарифна система.

Тарифна система – це сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників залежно від їх кваліфікації (складності робіт) та умов праці.

До числа основних елементів тарифної системи відносяться тарифні сітки, тарифні ставки, довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, посадові оклади, надбавки й доплати до заробітної плати.

Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати працівників від їх кваліфікації. Тарифний коефіцієнт як елемент тарифної сітки характеризує співвідношення між тарифною ставкою першого розряду і наступними. Він означає, у скільки разів тарифна ставка конкретного розряду є більшою за тарифну ставку першого розряду, коефіцієнт якого приймається за одиницю.

Параметри побудов тарифної сітки визначаються колективним договором, що укладається на підприємстві. Колективний договір розробляється з урахуванням змісту генеральної, галузевої та регіональної угод і не може погіршувати гарантій працівників, що закріплені у зазначених угодах. Діапазон тарифної сітки характеризує співвідношення тарифних коефіцієнтів найвищого і першого тарифного розряду. У табл. 3.1, як приклад, наведено варіант побудови шестирозрядної тарифної сітки.

Вибір того чи іншого варіанта побудови тарифної сітки залежить від багатьох чинників, у тому числі від професійно-кваліфікаційного складу кадрів та їх балансу, а також від фінансових можливостей підприємства. Так, за тривалого дефіциту кваліфікованих кадрів слід забезпечити посилення прогресії тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів. Водночас дефіцит малокваліфікованих робітників і їх висока плінність можуть бути певною мірою стримані підвищенням тарифних коефіцієнтів нижніх розрядів.

Таблиця 3.1.

Прогресивне абсолютне й відносне зростання тарифних коефіцієнтів

Показники	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	-	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	-	13,0	14,2	14,7	15,5	17,0

Під час розробки тарифної сітки для підприємства з нестійким фінансовим станом слід мати на увазі, що найекономічнішим є варіант сітки з прогресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів.

Адже в цій тарифній сітці числові параметри (коефіцієнти) за розрядами основної маси робітників (4-6) менші, аніж в інших варіантах, що наведені вище.

Водночас слід підкреслити недоцільність постійного використання тарифної сітки для вирішення поточних завдань. Пам'ятаймо, що основне призначення тарифної сітки – це диференціація тарифних ставок залежно від об'єктивних, загально визнаних чинників – складності праці (кваліфікації робітників) і відповідальності робіт. Тому маневрування тарифними коефіцієнтами допустиме лише в певних, розумних межах.

Тарифна ставка – виражений у грошовій формі абсолютний розмір заробітної плати за одиницю робочого часу (годину, день, місяць). На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду. Тарифна ставка робітника першого розряду визначається колективним договором підприємства. Під час її обґрунтування та внесення на переговори щодо укладення колективного договору має враховуватися ціла низка обставин і чинників, зокрема:

- фінансові можливості підприємства на період дії колективного договору, що укладається;
- рівень середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року;
- оптимальна (прийнятна) за сучасного стану економіки підприємства частка тарифу у середній заробітній платі;
- державна, галузева й регіональна гарантії мінімальної заробітної плати.

Обґрунтовуючи розмір тарифної ставки робітника першого розряду, слід орієнтуватися на прийнятну для сучасного стану економіки питому вагу тарифу у середній заробітній платі на рівні 65-70 % (ураховуючи занедбаність нормування праці, низький рівень організації виробництва тощо). Надалі в міру стабілізації виробництва, відновлення нормативної бази на поліпшення організації виробництва частку тарифу слід довести до загальноєвропейського стандарту – 85-90 %.

Під час закріплення у колективному договорі тарифної ставки першого розряду слід виходити з того, що ця ставка не може бути нижчою за відповідний мінімум, передбачений генеральною, галузевою та регіональною угодами.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників є систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, що включені до діючого класифікатора професій. За своєю сутністю зазначений довідник – це нормативний документ, за допомогою якого встановлюються розряди робіт та робітників, здійснюється визначення кваліфікаційного статусу всіх категорій працюючих.

Нині діючий довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 16 лютого 1998 р. № 24. Він складається з випусків і розділів

випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт. Кожен випуск або розділ випуску містить обов'язкові частини, співвідносні з розділами класифікації професій за Класифікатором професій (ДК 003-95), а саме: «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», «Робітники». Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», «Спеціалізація», «Приклади робіт».

У вітчизняній та зарубіжній практиці застосовуються різноманітні підходи до проектування тарифної системи. При цьому найбільш поширеними є такі:

- відокремлене формування тарифних ставок для оплати праці робітників і посадових окладів для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців;
- застосування єдиної тарифної системи оплати праці, яка передбачає запровадження уніфікованого підходу до оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці усіх категорій персоналу на основі єдиної тарифної сітки;
- запровадження безтарифної (пайової) системи оплати праці;
- використання єдиної гнучкої тарифної системи, основні положення якої розглядаються нижче.

Основним напрямом удосконалення побудови тарифної системи оплати праці слід вважати запровадження єдиної гнучкої тарифної системи, пріоритетне право на розробку якої належить сторонам соціального партнерства на рівні підприємства. Цей варіант охоплює два нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи – запровадження єдиної тарифної сітки (ЄТС) і встановлення системи гнучких тарифних ставок (окладів).

Головна перевага ЄТС – наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт в диференціації тарифних умов оплати праці усіх категорій персоналу та підвищення стимулюючої ролі тарифної системи. Суттєвим є запобігання конфронтації робітників, з одного боку, і керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців – з іншого, щодо диференціації тарифних ставок і посадових окладів, яка досить часто проявляється за відокремленої розробки тарифних умов оплати праці. Важливим є також і спрощення формування єдиної тарифної системи.

Єдина гнучка тарифна система має будуватися виходячи з таких положень: 1) запровадження єдиного підходу щодо оцінки складності робіт та диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу на основі ЄТС; 2) диференціації тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду за кількома рівнями або з використанням «вилки» ставок (окладів); 3) визначення конкретного рівня тарифної ставки (окладу) у межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників; 4) можливості як підвищення, так і зниження тарифної ставки (окладу) залежно від результатів оцінки у звітному періоді; 5) опрацювання системи показників, які характеризують якість і терміни виконання робіт, ініціативу, новаторство,

професійне зростання, самостійність, творчий підхід до виконання робіт тощо для комплексного оцінювання працівників; б) реалізації диференційованого підходу до різних професійно-кваліфікаційних груп працівників за розробки показників і критеріїв оцінки.

3.4. Система оплати праці

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є системи оплати праці.

Під системою оплати праці слід розуміти діючий на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці і міру його оплати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), тарифних умов оплати праці та погодженою між працівником і роботодавцем ціною послуг робочої сили. Система оплати праці, що використовується на підприємстві, є, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з іншого – засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників. Цей елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом установаження залежності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Залежно від того, який основний показник застосовується для визначення міри праці, всі системи заробітної плати поділяються на дві великі групи, що називаються формами заробітної плати. При використанні у якості міри праці кількості відпрацьованого робочого часу має місце почасова форма заробітної плати. Якщо у якості міри праці використовується кількість виготовленої продукції (наданих послуг), то мова йде про відрядну форму заробітної плати. Отже, форма заробітної плати – це одна з класифікацій систем оплати праці за ознакою, що характеризує міру праці.

За економічної сутності та елементів побудови відрядна і почасова форми заробітної плати суттєвих відмінностей не мають. Як перша, так і друга базуються на встановленій законодавством тривалості робочого часу та визначеній ринком ціні послуг робочої сили. Виокремлені форми заробітної плати враховують як результат праці, так і необхідний для його отримання робочий час. За почасової форми заробітної плати результат праці виступає у прихованій формі – у формі посадових інструкцій, переліку трудових обов'язків тощо, а робочий час, що є невіддільним від цих обов'язків, у відкритій, явній формі. За відрядної форми заробітної плати результат виступає у безпосередній формі, він має чіткі кількісні параметри, а робочий час, що необхідний для його досягнення і невіддільний від нього, має опосередковану форму.

Вибір тієї чи іншої форми заробітної плати потребує дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним. Умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці, є:

- необхідність стимулювання збільшення виробітку продукції і скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їхньої праці;
- реальна можливість застосування технічно обґрунтованих норм;

– наявність у працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад встановлену норму за існуючих організаційно-технічних умов виробництва;

– можливість і економічна доцільність розробки норм праці і обліку виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт і їх облік мають перекиватися економічною ефективністю збільшення виробітку;

– відсутність негативного впливу цієї форми оплати на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання матеріальних ресурсів.

Найбільш перспективною слід вважати почасову форму оплати праці з видачею нормованих завдань, яка, базуючись на обґрунтованих нормах і взірцевій організації праці, має увібрати в себе кращі регламентовані елементи відрядної форми.

З огляду на комплексність впливу діючих систем оплати праці на матеріальні мотиви працівників їх можна поділяти на прості і складні. В простих системах розмір заробітку визначають два показника, один з яких характеризує міру праці. Так, за простої почасової системи оплати праці розмір заробітку працівника залежить від кількості відпрацьованого часу та встановленої тарифної ставки (посадового окладу). За простої відрядної системи заробіток працівника формують такі показники, як кількість виготовленої продукції та діючі відрядні розцінки за одиницю продукції.

У складних системах розмір заробітку залежить від трьох і більше показників, з яких, як правило, два є основними, а інші – додатковими. У зазначених системах кількість додаткових показників, що формують розмір заробітку, залежить від кількості «вузьких» місць на виробництві, наявних резервів підвищення виробництва та реальних можливостей працівників впливати на використання цих резервів.

Діючі системи оплати праці можуть передбачати використання різних варіантів зміни параметрів заробітної плати. Так, застосування відрядної форми оплати праці може передбачати збільшення основного заробітку пропорційно перевиконанню норм виробітку або його збільшення (зменшення) за певною прогресією (регресією) залежно від рівня перевиконання норм. Пропорційним, прогресивним або регресивним може бути і порядок нарахування премії працівникам залежно від рівня виконання умов і показників преміювання.

Отже, за характером зміни параметрів заробітної плати залежно від виконання норм праці (виробітку) та інших умов оплати праці діючі системи можна розподілити на прямі (пропорційні), прогресивні і регресивні.

Мотивуючий вплив систем оплати праці може бути спрямований на кожного працівника окремо або на їх групу (ланку, бригаду, відділ тощо). Залежно від цього діючі системи оплати праці поділяються на індивідуальні та колективні. За першого варіанту необхідно організувати облік міри, результатів праці кожного працівника, який охоплений відповідною системою оплати праці, а за другого – облік міри, результатів колективної праці. Одночасно обліку мають підлягати основні параметри трудового внеску окремих

працівників з тим, щоб не припустити знеособлення формування колективних результатів праці, відсутності оцінки впливу на них окремих працівників.

Діюча на підприємстві система оплати праці має сприяти реалізації інтересів як роботодавця, так і працівників. В інтересах першого система оплати праці має спрямувати зусилля працівників на досягнення тих показників трудової діяльності, на які розраховує роботодавець. До числа таких показників слід віднести передусім випуск необхідної кількості продукції у визначені терміни, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції на основі підвищення її якості та зниження витрат у розрахунку на одиницю продукції. В інтересах працівника система оплати праці має надавати йому можливість підвищення матеріального достатку залежно від трудового внеску, реалізації наявних здібностей, досягнення якомога повної самореалізації як особистості. Залежно від того, наскільки повно діючі системи оплати праці забезпечують одночасну реалізацію інтересів роботодавців і найманих працівників, їх можна поділяти на заохочувальні, гарантуючі і примусові.

Заохочувальними є ті системи оплати праці, організаційно-економічний механізм побудови яких забезпечує одночасне вирішення трьох завдань: 1) спонукає працівників до підвищення трудової активності, збільшення трудового внеску; 2) забезпечує прямий, безпосередній зв'язок між трудовим внеском і розміром винагороди за послуги праці; 3) оптимізує досягнення інтересів роботодавців і найманих працівників.

Характерною ознакою гарантуючих систем оплати праці є те, що вони не передбачають безпосередню залежність винагороди за послуги праці від рівня основних зарплатоутворюючих чинників – кількості, якості і результатів праці, а забезпечують нарахування обумовленого заробітку. Причини застосування гарантуючих систем оплати праці різноманітні. Серед них виділимо такі, як намагання роботодавця зберегти «кадрове ядро» незалежно від результатів поточної діяльності, що має місце в умовах реструктуризації підприємства, економічної нестабільності та прихованого безробіття тощо; намагання залучити з зовнішнього ринку праці найбільш кваліфіковану робочу силу у розрахунку на її «віддачу» у перспективі; формування «кадрового ядра» на етапі становлення підприємства; невисока фахова підготовка менеджерів з персоналу до функціональних обов'язків яких відноситься формування ефективних систем оплати праці.

Застосування примусових систем оплати праці найчастіше обумовлюється жорсткою конкуренцією на ринках збуту, вимогами технологічного процесу, намаганням будь-що вистояти у конкурентній боротьбі тощо. Ознаки цих систем багатоманітні – це і висока інтенсивність праці та напруженість діючих норм трудових витрат, жорстка регламентація організації праці, але найголовніша – націлення працівників на досягнення однозначно встановленого, достатньо високого рівня показників, що не припускає відхилень.

Найбільш поширеними різновидами простих і складних систем є проста почасова, пряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-регресивна, акордна, почасово-преміальна, відрядно-преміальна системи оплати праці. Останні

можуть доповнюватися також встановленням працівникам доплат і надбавок, одноразових премій і винагород.

За простої почасової системи заробіток працівника формується відповідно до його тарифної ставки (окладу) і фактично відпрацьованого часу.

При застосуванні годинних і денних тарифних ставок розмір заробітку працівника, який оплачується почасово, визначається за формулою:

$$З_{\text{пп}} = T_c \times Ч_{\text{ф}}, \quad (3.1)$$

де: $Z_{\text{пп}}$ – заробіток працівника, грн; T_c – тарифна ставка працівника за одиницю часу (годину, день), грн; $Ч_{\text{ф}}$ – фактично відпрацьований працівником час, годин або днів.

При застосуванні місячної тарифної ставки (окладу) заробіток працівника визначається за формулою:

$$З_{\text{пп}} = \frac{T_{\text{см}} \times Ч_{\text{фм}}}{Ч_{\text{р}}}, \quad (3.2)$$

де: $T_{\text{см}}$ – місячна тарифна ставка працівника, грн; $Ч_{\text{фм}}$ – фактично відпрацьована працівником кількість днів за місяць; $Ч_{\text{р}}$ – кількість робочих днів у місяці відповідно до графіку роботи підприємства.

За *прямої відрядної системи* заробіток працівника залежить від відрядної розцінки за одиницю виготовленої продукції (виконаної роботи) і кількості виготовленої продукції (виконаної роботи) і визначається за формулою:

$$З_{\text{в}} = P_{\text{в}} \times K, \quad (3.3)$$

де: $Z_{\text{в}}$ – заробіток працівника, праця якого оплачується відрядно, грн; $P_{\text{в}}$ – відрядна розцінка за одиницю продукції (виконану роботу), грн; K – кількість виготовленої продукції (виконаної роботи) у встановлених одиницях.

Відрядна розцінка за одиницю продукції ($P_{\text{в}}$) визначається за формулою:

$$P_{\text{в}} = T_{\text{р}} \times H_{\text{ч}}, \quad (3.4)$$

$$P_{\text{в}} = T_{\text{р}} / H_{\text{в}}, \quad (3.5)$$

де: $T_{\text{р}}$ – тарифна ставка, що відповідає розряду виконаної роботи, грн; $H_{\text{ч}}$ – норма часу, годин; $H_{\text{в}}$ – норма виробітку у встановлених одиницях.

За *відрядно-прогресивної системи* оплати праці, починаючи з певного рівня виконання норм виробітку, застосовуються відрядні розцінки за виконану роботу (операції, деталі, вироби тощо) у підвищеному розмірі. Таким чином, базова розцінка, яка визначена, виходячи з тарифної ставки, що відповідає розряду виконаної роботи, та діючої норми часу, диференційовано підвищується залежно від досягнутого рівня виконання норм.

Складовою цієї системи є вихідний (базовий) рівень виконання норм виробітку, при перевищенні якого застосовується прогресивна шкала підвищення відрядних розцінок. При роботі за технічно обґрунтованими нормами виробітку у якості вихідної бази доцільно застосовувати стовідсоткове виконання норм, в інших випадках вихідна база має встановлюватися не нижче середнього рівня виконання норм виробітку, досягнутого на конкретному робочому місці або на дільниці, у цеху за останні 3-6 місяців, що передують

введенню відрядно-прогресивної оплати. В табл. 3.2, як приклад, наведено шкалу підвищення розцінок залежно від виконання норм виробітку.

Загальна сума заробітку працівника при застосуванні відрядно-прогресивної системи оплати праці ($Z_{пр}$) визначається таким чином:

$$Z_{пр} = Z_{вб} + \sum \frac{Z_{вб} \times \Pi_6 \times K_3}{V_6}, \quad (3.6)$$

де: $Z_{вб}$ – відрядний заробіток за основними (базовими) розцінками, грн;
 V_6 – виконання норм виробітку, що прийняте за вихідний (базовий) рівень, %;
 Π_6 – перевищення вихідного (базового) рівня, %; K_3 – коефіцієнт збільшення розцінок залежно від перевищення вихідного (базового) рівня виконання норм виробітку відповідно до діючої шкали.

Таблиця 3.2.

Підвищення розцінок залежно від виконання норм виробітку
 (вихідна база – 110 %)

Виконання норм виробітку, %	Коефіцієнт підвищення базової розцінки	Виконання норм виробітку, %	Коефіцієнт підвищення базової розцінки
Від 111 до 115	1,2	Від 130 до 140	1,7
Від 115 до 120	1,3	140 і вище	1,9
Від 120 до 130	1,5		

За відрядно-прогресивної системи зростання заробітної плати працюючого є вищим за його виробіток. Тому застосування цієї системи не може бути масовим і постійним. Вона вводиться на обмежений термін, зазвичай, до 6-ти місяців у тих виробничих підрозділах, де існує потреба суттєвого нарощування обсягів виробництва і в той же час стан виконання планових завдань є незадовільним, що вимагає запровадження додаткової матеріальної заінтересованості у перевиконанні норм виробітку.

Різновидом відрядної оплати праці є також відрядно-регресивна система, характерною ознакою якої є те, що, починаючи з певного рівня перевиконання норм, відрядні розцінки знижуються. Отже ця система є свого роду протилежністю відрядно-прогресивної системи. Чим вищим є рівень перевиконання норм (понад визначений вихідний (базовий) рівень), тим нижчою є розцінка за кожен одиницю продукції (виконану роботу).

За почасово-преміальної системи працівникові понад оплату відповідно до його тарифної ставки (окладу) і фактично відпрацьованого часу встановлюється премія за забезпечення визначених кількісних і якісних показників трудової діяльності. Заробітна плата працівника за цієї системи ($Z_{ппр}$) визначається за формулою:

$$Z_{ппр} = Z_{пн} + П, \quad (3.7)$$

де $Z_{\text{пр}}$ – тарифна заробітна плата, що відповідає заробітку, визначеному за простої почасової системи, грн; Π – сума премії за досягнення кількісних і якісних показників роботи, грн.

За *відрядно-преміальної системи* оплати праці працівникові, окрім відрядного заробітку, нарахованого виходячи з діючих відрядних розцінок за одиницю виготовленої продукції та її кількості, виплачується премія за досягнення показників, що передбачені діючим преміальним положенням. Заробітна плата працівника за цієї системи ($Z_{\text{впр}}$) визначається за формулою:

$$Z_{\text{впр}} = Z_{\text{в}} + \Pi. \quad (3.8)$$

За *акордної системи* оплата здійснюється не за окремі операції, види робіт, а за виконання певного комплексу робіт, що включені до акордного завдання. Акордна оплата праці, як правило, вводиться для колективу працівників (бригади, ланки) і може розглядатися як варіант колективної системи оплати праці за кінцевими результатами. Оплата за виконання акордного наряду визначається на основі складання калькуляції, виходячи з діючих норм часу і розцінок за роботи, що включені до цього наряду. Відмітною особливістю акордної оплати є те, що загальна сума заробітку за виконання визначеного комплексу робіт фіксується і доводиться до робітників заздалегідь, до початку роботи.

3.5. Преміювання персоналу

У комплексі проблем, що безпосередньо пов'язані з формуванням якісно нових мотиваційних настанов працюючих, виключно важлива роль належить удосконаленню систем заробітної плати, більшість з яких передбачає преміювання персоналу за досягнення певних кількісних і якісних результатів діяльності.

Практика господарювання засвідчує, що нагальною потребою теоретико-методичного характеру є опрацювання загальних вимог до побудови преміальних положень, з урахуванням яких мають розроблятися заводські системи матеріального стимулювання.

За критерій ефективності тієї чи іншої системи преміювання слід визнавати реальну заінтересованість працівників у досягненні якомога більших індивідуальних і колективних результатів праці, все повнішому використанні свого творчого потенціалу. Відображенням реальної заінтересованості, тобто її проявом, реалізацією на практиці виступає досягнення стратегічних і тактичних цілей членів колективу і підприємства, якими можуть бути: досягнення бажаних індивідуальних результатів та винагороди за послуги праці, максимізація прибутку, розширення ринків збуту, підвищення конкурентоспроможності продукції тощо.

Обов'язковими складовими преміальної системи мають бути: показники та умови преміювання; розміри премій; джерела виплати премій; категорії персоналу, які підлягають преміюванню; періодичність преміювання; порядок виплати премій.

Забезпечити вплив на поведінку персоналу через матеріальні стимули найдоцільніше і в найприйнятнішому напрямі можливо за умови дотримання певних вимог до розробки системи преміювання.

Перша вимога. В преміальній системі, що має обов'язково включати як показники, так і умови преміювання, принципово важливо розподілити «навантаження» між ними. Загальні засади використання мотивуючого потенціалу умов і показників преміювання є такими. У найзагальнішому вигляді умови – це ті показники, досягнення яких дає лише підставу для виплати премії. Розмір же премії має залежати від показників преміювання, тобто від їх рівня, динаміки тощо.

Умови і показники преміювання доцільно поділяти на основні і додаткові. Основними вважаються показники й умови, досягнення яких має вирішальне значення для розв'язання проблем, що стоять перед колективом або окремим працівником. Додаткові показники й умови преміювання мають стимулювати інші, менш значущі, аспекти трудової діяльності.

Виконання умов преміювання, виходячи з їх природи та призначення не є підставою для збільшення розмірів винагороди. У разі невиконання основних умов преміювання премію сплачувати не доцільно, а у разі невиконання додаткових умов премія може сплачуватися у менших розмірах (у межах до 50 %).

У разі перевиконання як основних, так і додаткових показників розмір премії має збільшуватися. У разі невиконання основних показників премія не повинна сплачуватися, а невиконання додаткових є підставою для зменшення винагороди.

Друга вимога. Необхідно надзвичайно відповідально і зважено підходити до вибору конкретних показників і умов преміювання. Головна вимога полягає у тому, щоб показники і умови преміювання, по-перше, відповідали завданням, що стоять перед колективом та конкретним виконавцем, а, по-друге, вони мають реально залежати від трудових зусиль певного колективу або певного працівника.

Третя вимога. Важливо, щоб кількість показників і умов преміювання була обмеженою з огляду на таке. Згідно з дослідженнями з інженерної психології оптимальна кількість логічних умов для діяльності людини не повинна перевищувати чотирьох. Тому за оптимальну вважається кількість показників і умов преміювання на рівні 2-3, за максимально допустиму – 4.

Четверта вимога. Принципово важливо, щоб показники і умови преміювання, які закладаються у преміальну систему, не суперечили один одному, а отже, щоб мотивуючий вплив одних на поліпшення окремих результатів діяльності не спричиняв погіршення інших. Якщо ж суперечностей між двома показниками не уникнути, то мають бути передбачені певні умови, що дозволяють узгоджувати різноспрямовані інтереси. Так, якщо потрібно одночасно стимулювати зростання продуктивності праці і підвищення якості продукції, то зняти суперечності можна, передбачивши відповідні умови виплати премії.

П'ята вимога. Для того щоб показники й умови преміювання справляли стимулюючий вплив на поведінку персоналу підрозділу (окремих виконавців) і відповідали завданням їх діяльності, необхідно визначити базу, їх вихідну величину, та передбачити «технологію» визначення фактичного рівня показників і умов, що дають підставу для сплати винагороди.

З урахуванням конкретних завдань виробництва показники (умови) преміювання можуть бути:

а) спрямовані на підтримання вже досягнутого (гранично високого, прийняттого або допустимого) рівня, наприклад, виконання виробничого завдання, забезпечення нормативного рівня якості, збереження досягнутого рівня завантаження устаткування тощо;

б) спрямовані на подальше поліпшення результатів діяльності – зростання (приріст) порівняно з попереднім періодом або відповідним періодом минулого року, перевищення середнього рівня показника на даному виробництві, перевиконання виробничого завдання тощо.

Шоста вимога. Необхідно передбачити обґрунтування розмірів премії, що є важливою складовою побудови преміальної системи. Його мета – забезпечити відповідність розміру заохочення величині трудового внеску колективу чи працівника. Під час вирішення цієї проблеми (і в цьому полягає основна складність) мають враховуватися чимало чинників: значення конкретного показника для вирішення виробничих завдань, кількість одночасно стимулюючих показників, їх вихідні рівні і можливості подальшого поліпшення, «трудомісткість» одиниці зростання чи досягнення певного рівня показника.

Обґрунтовуючи розміри премії, слід мати на увазі, що система преміювання не виконує стимулюючого призначення, якщо премії надто низькі (менше 10 відсотків тарифної ставки або посадового окладу).

Сьома вимога. Для посилення мотивуючого потенціалу системи преміювання слід враховувати напруженість показників і умов, за досягнення яких виплачується винагорода. Одним з варіантів вирішення цієї проблеми є додаткова диференціація премії, що нарахована за основні результати діяльності залежно від показників, які характеризують напруженість, інтенсивність трудового процесу.

Восьма вимога. До переліку працівників, яких належить преміювати за певні показники, слід включати тільки тих, які можуть своїми зусиллями безпосередньо вплинути на підтримання уже досягнутих чи подальше поліпшення вихідних рівнів показників преміювання.

Дев'ята вимога. Під час проектування такої складової преміальної системи, як періодичність (преміювання за місячні, квартальні, річні результати чи одноразово), слід враховувати особливості організації виробництва і праці, характер показників преміювання, наявність відповідного обліку результатів діяльності за конкретний період.

Так, робітників преміюють за поточні основні результати діяльності як правило, щомісяця. Саме така періодичність сприяє мотивації праці робітників і можлива завдяки оперативному обліку результатів праці цієї категорії

персоналу. Для службовців слід практикувати щоквартальну періодичність преміювання, оскільки показники і умови заохочення можуть бути визначені найчастіше на основі квартальної звітності. Однак в цехах для цих категорій персоналу може бути встановлена і щомісячна періодичність преміювання, виходячи з первинної оперативної звітності цих виробничих підрозділів.

Водночас за надто тривалого виробничого циклу, на сезонних роботах, у разі виконання трудомістких робіт з акордною оплатою праці можливі і більш тривалі періоди діяльності, за результатами яких нараховується премія.

Преміальне положення розробляється власником або вповноваженим ним органом, погоджується з профспілковим комітетом і включається до колективного договору як додаток.

Для приведення показників, умов, вихідних рівнів преміювання і розмірів премії у відповідність до потреб виробництва, умов роботи слід щорічно, одночасно із формуванням (уточненням) плану економічного розвитку (бізнес-плану) на наступний рік, переглядати чинне положення про преміювання.

За умов нестабільної роботи підприємств у перехідному періоді виникає потреба в оперативній зміні протягом року певних параметрів преміальної системи. Таку можливість слід передбачати в колективному договорі, зміни в який вносять за спільним рішенням сторін.

Контрольні питання

1. Сформулюйте розгорнуте визначення сутності заробітної плати.
2. Розкрийте зміст функцій заробітної плати.
3. Чи погоджуєтесь ви з існуючими класифікаціями функцій заробітної плати?
4. Накресліть та опишіть механізм реалізації основних функцій заробітної плати.
5. Назвіть та охарактеризуйте основні рівні формування заробітної плати.
6. Дайте характеристику чинників диференціації заробітної плати.
7. Опишіть структуру організації заробітної плати у ринковій економіці.
8. Розкрийте місце тарифної системи у механізмі визначення індивідуальної заробітної плати.
9. Назвіть і охарактеризуйте основні елементи тарифної системи.
10. Яке з визначень системи оплати праці найбільшою мірою відповідає її сутності?
11. Назвіть основні класифікаційні ознаки систем оплати праці.
12. Обґрунтуйте умови доцільності використання відрядної та почасової форм оплати праці.
13. Охарактеризуйте сутність заохочувальних, гарантованих і примусових систем оплати праці.
14. Назвіть та опишіть вимоги до розробки системи преміювання персоналу підприємства.

Завдання з розв'язанням до розділу 3

Розробіть два варіанти побудови системи часових тарифних ставок робітників машинобудівного підприємства виходячи з таких умов:

1) середньої заробітної плати працівників підприємства на момент укладення колективного договору (кінець звітнього року) у розмірі: варіант 1 – 640 грн, варіант 2 – 480 грн;

2) оптимальної частки тарифу в середній заробітній платі працівників підприємства у розмірі 65 %;

3) застосування 6-ти розрядної тарифної сітки і середнього розряду робітників 3.0;

4) варіант 1 – нестійкого фінансового стану, що обумовлює вибір найбільш економічної тарифної сітки; варіант 2 – задовільного фінансового стану та дефіциту робітників 2-го і 3-го розрядів.

Довідково: 1. Місячний фонд робочого часу складає 170 годин.

2. Перевищення тарифної ставки робітників 1-го розряду над тарифною ставкою робітників найнижчої кваліфікації (кур'єр, гардеробник тощо) відповідно до галузевої угоди має складати 10 %.

3. Мінімальний розмір тарифної ставки робітників найнижчої кваліфікації відповідно до галузевої угоди складає 332 грн.

Розв'язання:

1.1. Оскільки умовами завдання визначено, що підприємство має нестійкий фінансовий стан, то необхідно, перш за все, вибрати найбільш економічну тарифну сітку з числа представлених в табл. 1-4 (с. 13). Нею є тарифна сітка з прогресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів, яка наведена нижче:

	Тарифні розряди					
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	13,0	14,2	14,7	15,5	17,0

1.2. Якщо середній розряд робітників складає 3,0, то йому відповідає тарифний коефіцієнт 1,29.

1.3. Заробітна плата, що приведена до місячної середньої заробітної плати робітників 1-го розряду, дорівнює 496,1 грн. $\left(\frac{640 \text{ грн.}}{1,29} = 496,1 \text{ грн.}\right)$.

1.4. Місячна тарифна ставка робітників 1-го розряду за умови, що частка тарифу дорівнює 65 %, складає 322,5 грн. $\left(496,1 \text{ грн.} \cdot \frac{65}{100} = 322,5 \text{ грн.}\right)$.

1.5. Перевіряємо, чи дотримується при цьому галузева гарантія розміру мінімальної тарифної ставки робітників 1-го розряду, яка за розрахунками складає 308 грн (280 грн · 1,1 = 308 грн).

Означена вище гарантія дотримується (розрахункова заводська місячна тарифна ставка – 322,5 грн. Є вищою за галузеву гарантію, яка складає 308

грн), тому при виконанні розрахунків часових тарифних ставок за основу береться місячна тарифна ставка робітників 1-го розряду у розмірі 322,5 грн.

1.6. Часова тарифна ставка робітника 1-го розряду складатиме 1,9 грн

$$\left(\frac{322,5 \text{ грн}}{170 \text{ год.}} = 1,9 \text{ грн} \right).$$

1.7. Часові тарифні ставки за розрядами тарифної сітки наведені нижче:

	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Часові тарифні ставки, грн	1,90	2,15	2,45	2,81	3,25	3,80

2.1. Оскільки умовами завдання визначено, що підприємство має задовільний фінансовий стан та дефіцит робітників 2-го і 3-го розрядів, то необхідно вибрати тарифну сітку, що стимулює подолання дефіциту робітників низької і середньої кваліфікації. Нею є тарифна сітка з регресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів, яка наведена нижче.

	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,26	1,49	1,69	1,86	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	—	0,26	0,23	0,20	0,17	0,14
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	—	26,0	18,3	13,4	10,0	7,5

2.2. За середнього розряду робітників 3,0, значення тарифного коефіцієнту складає 1,49.

2.3. Заробітна плата, що переведена до місячної середньої плати робітників 1-го розряду, складає 322,1 грн $\left(\frac{480 \text{ грн.}}{1,49} = 322,1 \text{ грн.} \right)$.

2.4. Якщо частка тарифу запроектована у розмірі 65 %, то місячна тарифна ставка дорівнюватиме 209,4 грн $\left(322,1 \text{ грн.} \cdot \frac{65}{100} = 209,4 \text{ грн.} \right)$.

2.5. Перевірка на предмет дотримання галузевої гарантії розміру мінімальної тарифної ставки робітників 1-го розряду дає підстави для висновку, що остання не дотримується. Тому при виконанні розрахунків часових тарифних ставок за основу береться місячна тарифна ставка робітників 1-го розряду на рівні галузевої гарантії, а саме 308,0 грн.

2.6. Часова тарифна ставка робітника 1-го розряду складатиме 1,81 грн $\left(\frac{308,0 \text{ грн.}}{170 \text{ год.}} = 1,81 \text{ грн.} \right)$.

2.7. Часові тарифні ставки за розрядами тарифної сітки наведені нижче:

	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,26	1,49	1,69	1,86	2,0
Часові тарифні ставки, грн	1,81	2,28	2,70	3,06	3,37	3,62

Завдання для самостійного вирішення до розділу 3

1. Висококваліфікований робітник п'ятого розряду протягом розрахункового місяця відпрацював 23 дні при тривалості робочої зміни 8 год. Запропоноване виробниче завдання виконано на 105 %. Погодинна тарифна ставка робітника п'ятого розряду дорівнює 3 грн 6 коп. Встановлений розмір премії складає: за виконання плану – 15 %, за кожний відсоток перевиконання плану – 1,5 % від тарифного заробітку.

Визначити загальну величину місячної заробітної плати робітника п'ятого розряду. (Відповідь: 689,72 грн.)

2. Виробничий робітник промислового підприємства працює за відрядно-прогресивною системою оплати праці. Денна тарифна ставка робітника п'ятого розряду становить 24 грн 48 коп. За перевиконання виробничої норми праця робітника оплачується за розцінкою, збільшеною на 50 %. Розрахувати загальну суму заробітку робітника п'ятого розряду, який у розрахунковому місяці виконав виробничу норму на 118 % і відпрацював 23 робочі зміни. (Відповідь: 605,98 грн.)

3. На виробничому підприємстві переважає відрядно-преміальна система оплати праці. Робітник-відрядник протягом розрахункового місяця відпрацював 176 людино-годин і виготовив 485 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,4 людино-годин, а розцінка – 89,2 коп. за одну виготовлену деталь. Передбачувана премія робітникам нараховується у наступних розмірах: за виконання встановленої виробничої норми – 10 %; за кожен відсоток перевиконання норм – 1,5 % від відрядного заробітку. Визначити загальну суму нарахованої заробітної плати робітника-відрядника за місяць. (Відповідь: 540,78 грн.)

4. Обчислити загальну суму заробітної плати допоміжного робітника, який обслуговує основних робітників-відрядників, за розглянутих далі умов праці. Установлена норма обслуговування допоміжних робітників складає 10 робітників-відрядників. Норма виробітку кожного основного робітника-відрядника становить 6 виробів за одну зміну тривалістю 8 год. За розрахунковий місяць виготовлено 1500 одиниць продукції. Тарифна ставка допоміжного робітника дорівнює 223 коп. за годину, відпрацьовано 23 зміни. Розмір премії за виконання виробничого завдання встановлено на рівні 25 % від тарифного заробітку. (Відповідь: 535,9 грн.)

5. Розрахувати місячний заробіток робітника за індивідуальної відрядної, відрядно-преміальної і відрядно-прогресивної системи оплати праці та дати їх порівняльну оцінку, якщо відомо:

1) норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,4 години, а погодинна тарифна ставка – 278 коп.

2) за місяць робітником основного виробництва виготовлено 610 одиниць продукції; з них прийнято контролером ВТК з першого подання 580 одиниць. Планове завдання робітника на місяць складає 500 виробів;

3) преміювання робітників за здачу продукції з першого подання здійснюється за спеціальною шкалою, яка наведена нижче:

Здача продукції контролерові ВТК з першого подання, % від обсягу виготовленої продукції	100	95-100	90-95	85-90
Розмір премії, % відрядного заробітку	30	25	14	10

4) за умови перевиконання планового завдання до 10 % тарифна розцінка зростає в 1,5 рази, а у разі більшого перевиконання – у 2 рази. (Відповідь: 678,32; 847,90; 772,84 грн.)

6. Визначити загальну заробітну плату спеціаліста, виходячи з такої інформації. Посадовий оклад спеціаліста дорівнює 460 грн за місяць. За нормальних умов господарювання спеціалісту нараховується премія, розмір якої становить 32 % від посадового окладу. У розрахунковому місяці спеціаліст відпрацював 23 робочих дні, 2 дні перебував у відрядженні та один день у відпустці без збереження заробітної плати. (Відповідь: 981,90 грн.)

Завдання для контролю знань до розділу 3

Тести

1. Основними видами заробітної плати є:

- а) номінальна, реальна;
- б) фактична, нарахована;
- в) основна, додаткова;
- г) тарифна, погодинна;
- д) відрядна, номінальна.

2. Основними функціями заробітної плати є:

- а) відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна;
- б) економічна, мотиваційна, стимулююча, регулююча;
- в) інвестиційна, мотиваційна, соціальна, організаційна;
- г) регулююча, адміністративна, економічна, матеріальна;
- д) управляюча, цільова, соціальна, мотиваційна.

3. Тарифна сітка являє собою:

- а) сукупність тарифних ставок і тарифних коефіцієнтів;
- б) співвідношення між тарифними коефіцієнтами, які відповідають крайнім розрядам тарифної сітки;
- в) співвідношення між тарифними коефіцієнтами;
- г) співвідношення між тарифними ставками;
- д) сукупність тарифних розрядів.

4. Основна заробітна плата – це:

- а) винагорода за виконання і перевиконання норм праці;

б) винагорода за виконану роботу у відповідності із встановленими нормами праці;

в) встановлена державою мінімальна заробітна плата;

г) тарифні ставки і відрядні розцінки для робітників;

д) оплата за надурочні роботи, доплата за керівництво бригадою.

5. Регулювання оплати праці здійснюється за допомогою методів:

а) державного регулювання, договірною регулювання;

б) міжгалузевого регулювання, колективних договорів;

в) тарифних угод, колективних переговорів;

г) договірною регулювання, галузевого регулювання;

д) колективних переговорів, тарифних угод.

6. До складу тарифної системи входить:

а) тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифні сітки, тарифні ставки, кваліфікаційні довідники посад, схеми посадових окладів;

б) тарифні коефіцієнти, тарифно-кваліфікаційний довідник, розцінка;

в) тарифні ставки, положення про умови оплати праці, штатний розклад;

г) годинна ставка, тарифні сітки, тарифний коефіцієнт;

д) галузеві угоди, норми праці, графік змінності.

7. Системами відрядної форми оплати праці є:

а) пряма відрядна, відрядно-преміальна, окладна;

б) пряма відрядна, відрядно-преміальна, акордна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна;

в) безтарифна, відрядна, контрактна, відрядно-прогресивна;

г) відрядно-преміальна, індивідуальна, колективна, окладна;

д) непряма відрядна, колективна, контрактна, окладна.

8. Системами почасової форми оплати праці є:

а) пряма почасова, почасово-преміальна, окладна;

б) непряма відрядна, акордна;

в) пряма почасова, відрядно-прогресивна;

г) колективна, пряма почасова, контрактна;

д) пряма почасова, контрактна, безтарифна.

9. Основними елементами організації заробітної плати на підприємстві є:

а) нормування праці, тарифна система, форми і системи заробітної плати;

б) тарифна система, тарифні розряди, тарифні коефіцієнти;

в) форми і системи заробітної плати, положення про умови праці, тарифні ставки;

г) тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифна система, тарифні сітки;

д) тарифні коефіцієнти, норми часу, норми виробітку.

10. Акордна система оплати праці передбачає:

- а) встановлення розцінки на весь обсяг робіт із затвердженням строку його виконання;
- б) оплату праці за високі показники по якості і кількості продукції;
- в) оплату праці за фактично відпрацьований час;
- г) встановлення тарифних розрядів;
- д) встановлення бригадної розцінки на весь обсяг робіт.

Вірно / невірно:

1. Темпи росту заробітної плати повинні відставати від темпів росту продуктивності праці;
2. Тарифні коефіцієнти характеризують складність роботи кожного розряду в порівнянні з першим.
3. При почасовій формі оплати праці заробіток встановлюється в залежності від кількості відпрацьованого часу і рівня кваліфікації.
4. Ознакою безтарифної системи оплати праці є залежність від фактично відпрацьованого часу, розцінки, складності робіт.
5. Система соціального партнерства передбачає проведення переговорів між основними силами суспільства.

4. РИНОК ПРАЦІ ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ

4.1 Ринок праці як підсистема ринкової економіки.

Ринок праці є найбільш складним елементом ринкової економіки. На ньому не тільки переплітаються інтереси працівника і роботодавця при визначенні ціни праці і умов її функціонування, але й як у дзеркалі відображається практично всі соціально-економічні явища, що відбувається у суспільстві.

Від того, наскільки успішно функціонує економіка, в якій фазі економічного циклу вона знаходиться, яка поведінка основних суб'єктів ринку залежить попит на робочу силу та її пропозиція, а відповідно, й рівень безробіття. Рівень інфляції і ставка процента на позику визначає інвестиційну активність, що в свою чергу формує рух системи робочих місць: зростає або скорочується їх число, створюються високотехнологічні робочі місця або вони відтворюються на попередньому технічному рівні.

Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової активності: чим нижче доходи, тим, при інших рівних умовах, відносно більше число людей змушене виходити на ринок праці і тим сильніше зростає напруга на ньому.

Великий вплив на поведінку суб'єктів ринку праці мають традиції, що склалися в трудовій сфері ринку та національні особливості поведінки. Тому національні ринки (наприклад, Японії, США) мають яскраво означені специфічні риси. Отже, явища, що відбуваються на ринку праці України,

необхідно вивчати як прояв загальних закономірностей ринкової економіки і, водночас, як прояв української специфіки формування ринкового середовища.

Основною функцією ринку праці є підготовка умов для здійснення процесу праці, який являє собою єдність трьох елементів: засобів праці, предметів праці та доцільної діяльності людини, тобто живої праці. У зв'язку з цим ринок праці за економічним призначенням є одним із типів ринків. Крім нього виділяються ринок засобів виробництва, ринок предметів споживання, фінансовий ринок (ринок позичкових капіталів), ринок послуг (освітніх, побутових, медичних і т. ін.), ринок технологій, ринок інформації, ринок духовних благ та інші.

Стосовно ролі і значення ринку праці в ринковій економіці існують два погляди економістів. Прихильники першого з них стверджують, що на чолі ринкової системи країни стоїть ринок капіталів. Вважається, що оскільки капітал є загальним грошовим еквівалентом, то саме він визначає кон'юнктуру всіх товарних ринків. Це пояснюється впливом зміни норми відсотка на позику на поведінку підприємців: при збільшенні норми вигідніше купувати цінні папери, що призводить до стримання росту або й до скорочення кількості робочих місць. А при зменшенні норми відсотка вигідніше вкладати капітал у виробництво, що сприяє розширенню сфери прикладання праці.

Відповідно до іншого погляду, різні типи ринків слід ранжувати. При цьому слід пам'ятати, що ринок починається з придбання робочої сили і засобів виробництва (інвестиційних ресурсів). Без цих елементів виробничих сил, з'єднання яких відбувається за допомогою капіталу, не може функціонувати виробництво. Тобто, за цим поглядом ринок праці формується як важлива органічна ланка ринкової системи.

Аналіз наведених міркувань дає підстави стверджувати, що ринок праці є самостійною комплексною системою в ринковій економіці, в той же час функціонально пов'язаною з ринком товарів та послуг і ринком капіталу, з одного боку, безпосередньо залежною від вказаних ринків, а з другого – такою, що має вплив на їх формування.

Відомо, що ринок в загальноекономічному аспекті являє собою простір, на якому відбувається взаємодія продавців і покупців, внаслідок чого для кожного стандартного товару (або послуги) встановлюється ціна рівноваги та рівноважні обсяги попиту і пропозиції. Очевидно, дане визначення ринку повинне бути скориговане, якщо мова йде про такий специфічний товар як праця.

Це пов'язано з тим, що носій праці (працівник) являє собою унікальну особистість, яка має не тільки визначену трудову спрямованість (інженер, лікар і т. ін.), але й цілий спектр інших (соціальних) якостей: мотиви трудової поведінки, життєвий досвід, психофізіологічні особливості. У цьому зв'язку визначення “ ринок праці ” носить в деякій мірі абстрактний характер.

З іншого боку, роботодавці (тобто ті, хто пропонують робочі місця) підходять до найму робочої сили не тільки з точки зору вимог до професії і кваліфікації індивіда, але й оцінюють його (працівника) комунікабельність,

уміння працювати в колективі, здатність до перенавчання, трудової мобільності.

Взагалі в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: саму працю, робочу силу чи результат праці. Більшість спеціалістів вважають, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили.

Індивідуальна робоча сила розглядається як сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм, жива особа і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості.

Особливості товару “робоча сила”:

1. Робоча сила є живим товаром, купівля якого має назву найму. Тому робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник – найманим працівником.

2. Робоча сила не відчужується від його власника в процесі купівлі-продажу. Працівник продає користування своєю робочою силою на певний час. Відносини між найманим робітником і роботодавцем юридично оформлюються трудовим договором.

3. Робоча сила передбачає продовження безперервних відносин роботодавця і найманого працівника з моменту найму аж до звільнення останнього.

4. Робоча сила створює дохід суспільства (новостворену вартість), який є джерелом заробітної плати, прибутку, процента, ренти, дивідендів, коштів на накопичення, розширення виробництва.

5. Робоча сила не є резервом виробництва як інші товари.

6. Робоча сила потребує додаткових життєвих благ для підтримки.

7. Найманий робітник дозволяє використовувати свої здібності раніше, ніж вони оплачуються, тобто працівник начебто кредитує підприємство.

8. Робоча сила не знижується при використанні.

9. Робоча сила навіть однакового професійного рівня у різних індивідів різна.

Отже, **ринок праці** – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу в залежності від ряду факторів. Або ринок праці – це механізм узгодження інтересів роботодавців (пред’явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців останньої).

Не дивлячись на “гуманістичну” специфіку ринку праці в економічній теорії абстрагуються від цих характеристик і визначають даний ринок як простір, де ціна і кількість праці встановлюється взаємодією попиту (з боку підприємств) і пропозиції (з боку тимчасово незайнятих людей).

Слід звернути увагу на те, що ринок праці існує не тільки за межами підприємства, але й на ньому безпосередньо. Тому неправі ті, хто вважає, що зайняті на робочих місцях підприємства вже не знаходяться на ринку праці, тобто не перебувають у відносинах купівлі-продажу робочої сили і не утворюють пропозиції праці. Адже підприємець пред’являє попит не тільки на

робочу силу тих, хто шукає роботу. Він придивляється також і до найманих працівників, пропонуючи їм більш вигідні умови найму, коли шукає потрібних йому працівників на нові або вакантні робочі місця. Одночасно працюючі шукають роботу на своєму або інших підприємствах з більш вигідними умовами найму.

4.2. Механізм функціонування сучасного ринку праці

4.2.1. Попит на робочу силу

На ринку звичайних товарів і послуг існує **пряма** залежність величини пропозиції від величини ціни товару і **обернена** залежність між ціною товару і величиною попиту на нього (рис. 4.1).

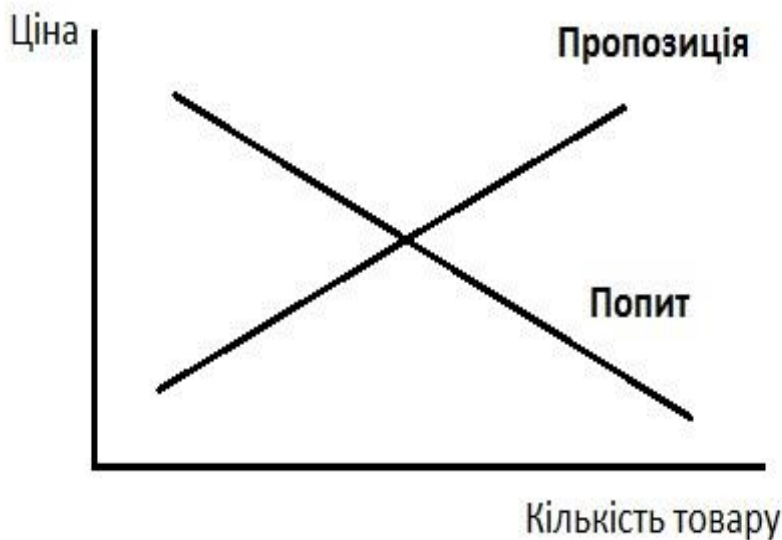


Рис. 4.1. Графік попиту і пропозиції на звичайних ринках

Ринок праці - це один із трьох ринків, на якому підприємства і фірми повинні успішно діяти, щоб вижити у довгостроковій перспективі (рис. 4.2.).

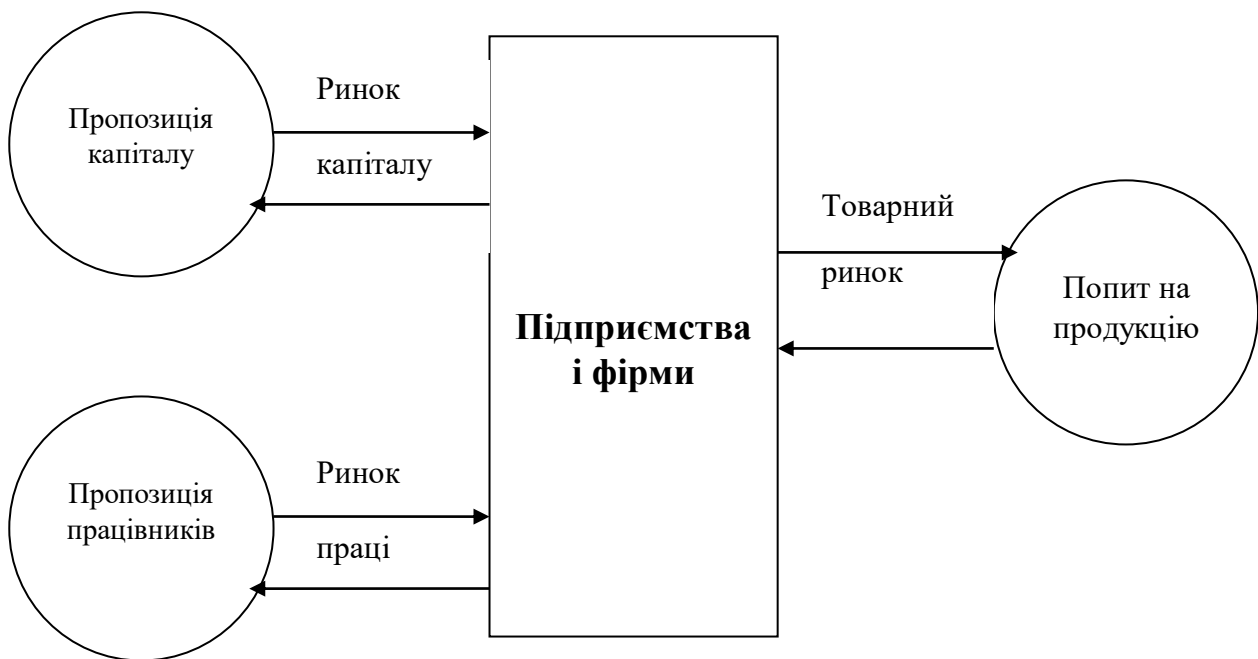


Рис. 4.2. Ринки на яких повинно працювати підприємство

Закон попиту на працю формулюється наступним чином.

В одній конкретній галузі при:

- незмінності рівня технологій і обладнання;
- однакових умов надання капіталу;
- незмінності співвідношення між ціною продукту і попиту на нього

по мірі зростання заробітної плати попит на працю знижується. Це показано на (рис. 4.3.).

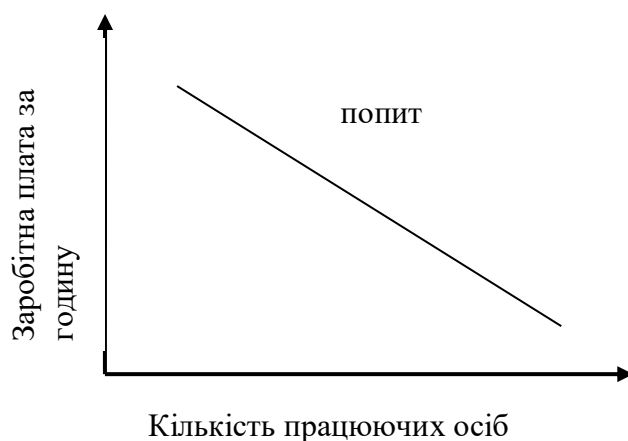


Рис. 4.3. Графік попиту на працю

Алгоритм цього механізму такий (рис. 4.4.)



Рис. 4.4. Спрощений алгоритм механізму дії закону попиту

Цей механізм називається „ефект масштабу”, тобто, зниження зайнятості внаслідок зменшення обсягів виробництва.

Крім цього, діє ще інший механізм (рис. 4.5.), який називають „ефектом заміщення”, де капітал заміщує робочу силу.

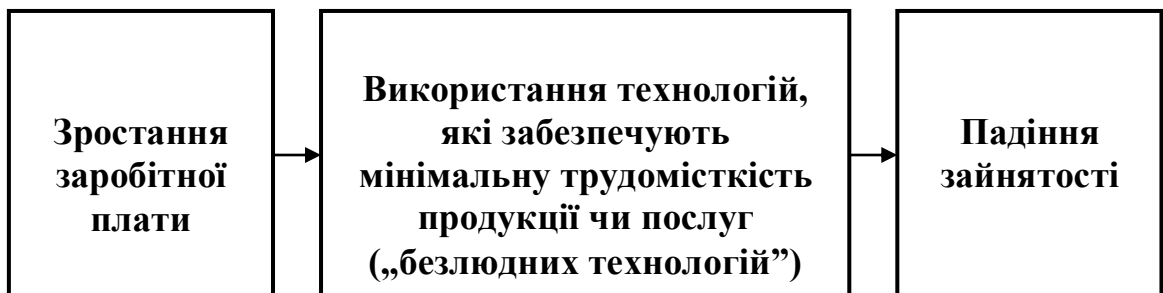


Рис. 4.5. Алгоритм дії механізму „ефект заміщення”

Якщо попит на продукцію галузі зростає, то у разі постійних значень вартості капіталу рівня технологій **ефект масштабу** зрушує криву попиту праворуч (рис. 4.6.)

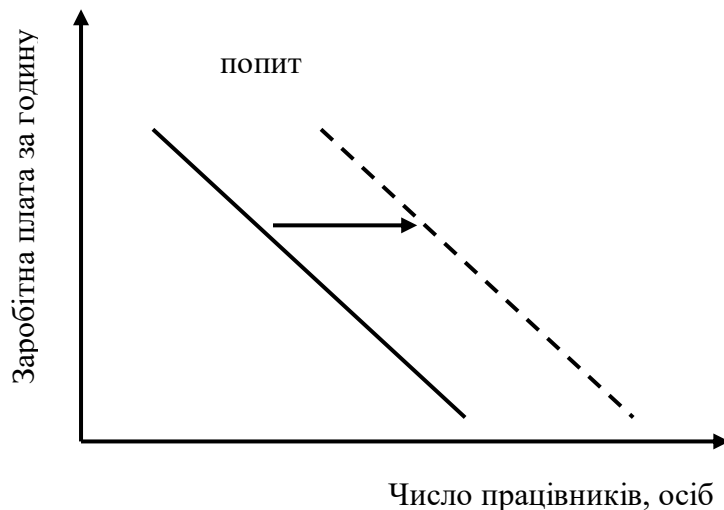


Рис. 4.6. Зрушення попиту на працю у разі збільшення попиту на продукцію галузі

Складніше діє зниження ціни капіталу.

З одного боку, коли зменшується ціна капіталу, витрати виробництва скорочуються, ціна знижується, попит на продукцію підвищується, відповідно, зростають обсяги виробництва, а це означає **збільшення попиту на працю**.

З другого боку, зменшення ціни капіталу стимулює підприємства використовувати більш продуктивні і капіталомісткі техпроцеси. Тобто, здійснюється заміна праці на капітал і **попит на працю зменшується**.

Таким чином, падіння ціни капіталу призводить до виникнення 2-х протилежно діючих ефектів у попиті на працю.

4.2.2. Пропозиція праці

Розглянувши достатньо спрощену модель попиту на працю, перейдемо на бік продавця робочої сили, тобто пропозиції праці.

Пропозиція праці на будь-якому конкретному ринку прямо пов'язано із ставками заробітної плати і за умови, що зарплата працівників інших професій залишається постійною (рис. 4.7.).

Крива попиту на ринку праці показує, яке число працівників хотіли б отримати роботодавці при кожній ставці зарплати (за умови рівності інших факторів), а крива пропозиції праці ринку характеризує кількість працівників, які хотіли б вийти на ринок за різних рівнях зарплати, і тому, ці криві можна розмістити на одному графіку (рис. 4.8.).

Ставка заробітної плати, при якій попит на працю дорівнює її пропозиції, називається заробітною платою ринкової рівноваги.

Разом з тим, на ринок праці здійснюють вплив ще і неринкові фактори. В цілому, вони намагаються тримати заробітну плату вище ринкової рівноваги. Це, в першу чергу: профсоюзи, закони держави про мінімальну зарплату, зайнятість в держсекторі.



Рис. 4.7. Графік пропозиції на працю

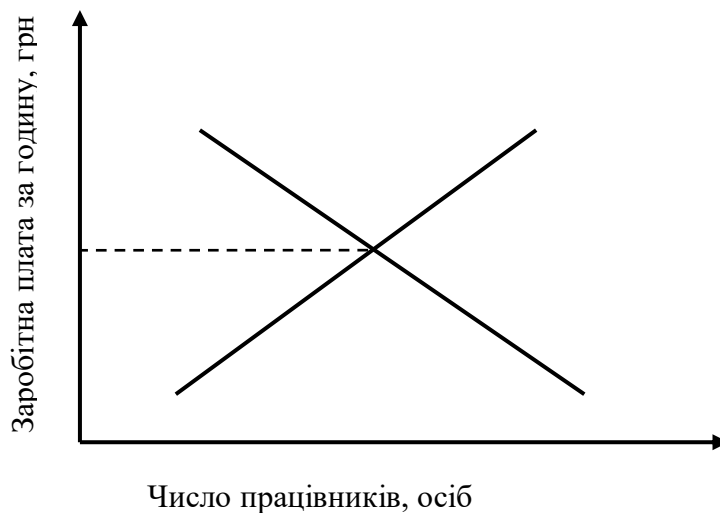


Рис. 4.8. Попит і пропозиція на ринку

Уявимо, що ринкова заробітна плата встановилась на рівні, нижчому за рівень зарплати ринкової рівноваги. При такій низькій зарплаті попит буде високим, але пропозиція — низькою. У таких умовах перевищення попиту над пропозицією виникне нестача працівників. Намагання підприємств залучити працівників призведе до того, що їм запропонують більш високу заробітну плату і цим піднімуть загальний рівень пропнованої зарплати на ринку.

Коли зарплата підніметься вище рівня ринкової рівноваги, пропозиція перевищить попит. Роботодавцям треба буде менше працівників, ніж їх налічується на ринку. Претендентів на отримання будь-якого робочого місця буде більше і роботодавці зрозуміють, що можна найняти працівника і за меншу зарплату. Таким чином, попит і пропозиція наблизяться до рівноваги, коли рівень заробітної плати знизиться.

Рішення відносно пропозиції праці приймається самими працівниками. Важливу роль при цьому відіграють такі *фактори пропозиції робочої сили*:

1. *Реальна заробітна плата*, яка є основним матеріальним стимулом: чим вище її рівень, тим більше працівників пропонують свою працю і тим довше вони прагнуть працювати.

2. *Прихильність до професії*.

3. *Престижність праці і підприємства – роботодавця*.

4. *Міра відповідальності, яка вимагається від працівника*.

5. *Можливість реалізувати свої творчі здібності*.

6. *Культурні і релігійні інтереси*.

7. *Атмосфера в колективі та таке інше*.

Лінія пропозиції праці для сучасних умов господарювання економічно розвинутих країн наведена на (рис.4.9). Індивіди, що пропонують свої трудові послуги, співвиміряють свій дохід (реальну заробітну плату) із втратами вільного часу через необхідність роботи за наймом. Спочатку вони віддають перевагу робочому, а не вільному часу, тому що можливе збільшення останнього сприймається як втрата частини доходу (ефект субституції, або заміщення). Однак в подальшому, коли матеріальна забезпеченість і рівень життя суттєво зростають, працівники намагаються збільшити свій вільний час (ефект доходу).

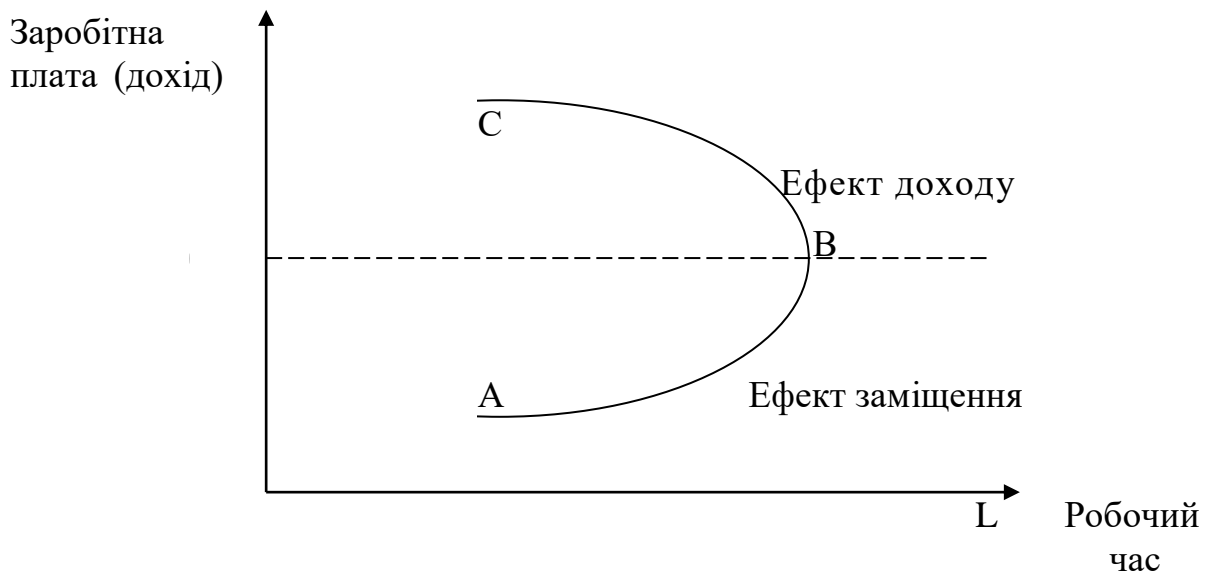


Рис. 4.9. Пропозиція праці: ефект субституції та ефект доходу.

Ця тенденція проявляється ще в позаминулому віці у вигляді скорочення робочого тижня і характерна для країн, де високий рівень добробуту забезпечує людині можливість більше часу витратити на дозвілля.

4.2.3. *Поняття сукупного попиту та пропозиції.*

Характеристику попиту і пропозиції робочої сили прийнято проводити з позицій широкого і вузького розуміння цих категорій.

Сукупна пропозиція охоплює всі категорії працездатного населення, яке претендує на роботу за наймом, а також осіб, які бажають працювати на умовах самозайнятості або підприємництва.

Сукупний попит на робочу силу, як синонім загальної потреби економіки у найманій робочій силі, визначається числом і структурою робочих місць, що існують в економіці і потребують заповнення. Він охоплює всю сферу суспільної праці і містить як укомплектовані працівниками, так і вільні робочі місця. Слід розрізняти ефективний попит, який визначається числом економічно доцільних робочих місць, і сукупний_попит, який містить в собі також заповнені працівниками неефективні робочі місця. Різниця між ефективним і сукупним попитом являє собою надлишкову чисельність зайнятих, складовою частиною якої є приховане безробіття.

Сукупна пропозиція та сукупний попит у своїй єдності визначають **місткість сукупного ринку праці**, або ринку праці в широкому розумінні. Графічно структуру сукупного ринку праці зображено на рис. 4.10.

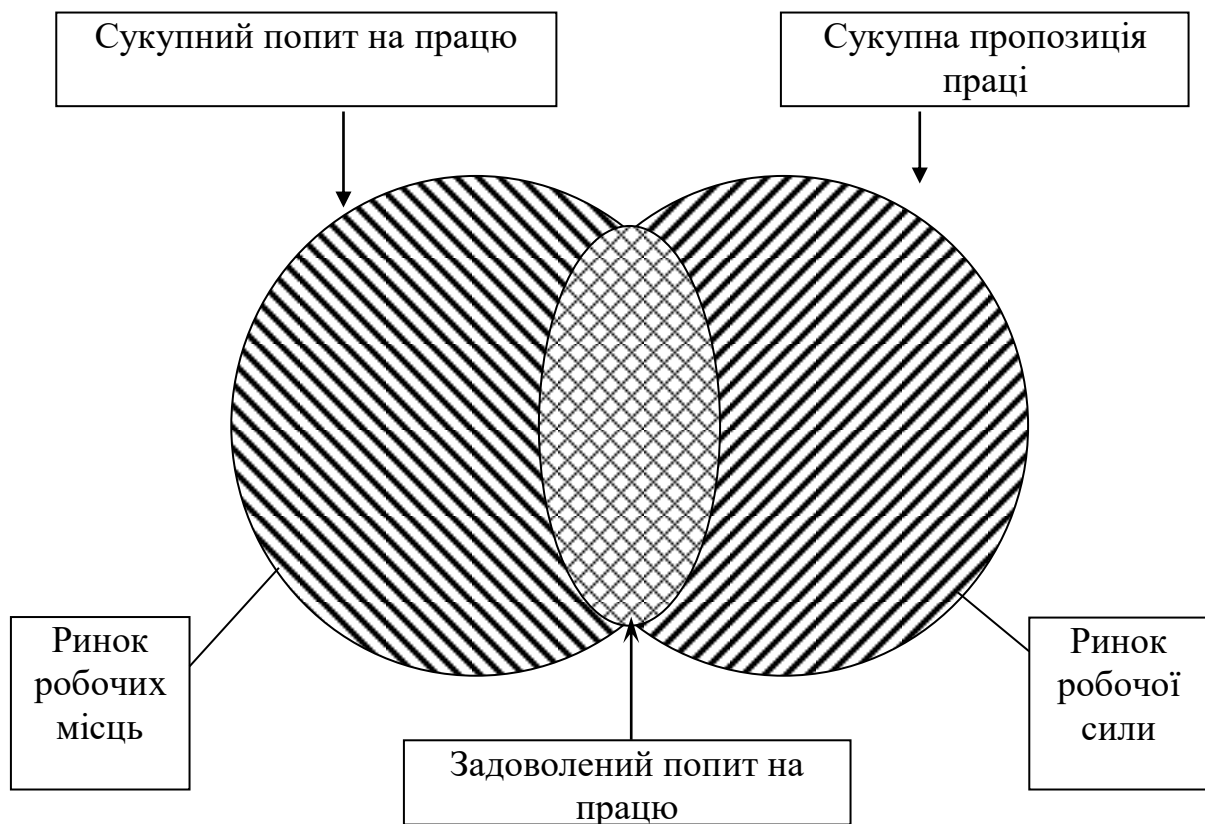


Рис. 4.10. Елементи сукупного ринку праці

В кожен даний момент основна частина сукупного попиту і пропозиції праці задоволені, що й забезпечує функціонування суспільного виробництва. Менша його частина в силу природного і механічного руху робочої сили і робочих місць (вибуття людей із працездатного віку і входження у нього, звільнення працівників, вибуття старих і введення нових робочих місць) виявляється вільною і потребує поєднання пропозиції і попиту. Ця частина сукупного ринку праці відповідає поняттю ринку праці у вузькому розумінні, тобто **поточного ринку праці**, місткість якого визначається кількістю вакансій і кількістю осіб, які зайняті пошуком роботи.

На рис. 4.10 перетинання кін сукупного попиту і сукупної пропозиції на ринку праці відповідає задоволеному попиту на сукупному ринку праці. Ті частини кін, які не перетинаються, відповідають поточному ринку праці.

Отже, в категорії “поточний ринок праці” правомірно виділити дві складові: ринок робочих місць (вакансій) і ринок робочої сили.

Пропозиція робочої сили на поточному ринку має три основні складові:

- особи, які не зайняті трудовою діяльністю і шукають роботу;
- особи, які мають намір змінити місце роботи;
- особи, що бажають працювати у вільній від роботи або навчання час.

Попит на робочу силу на поточному ринку праці виражається потребою в працівниках для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності або сумісництва, а також для виконання разових робіт.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції показано на рис. 4.11.

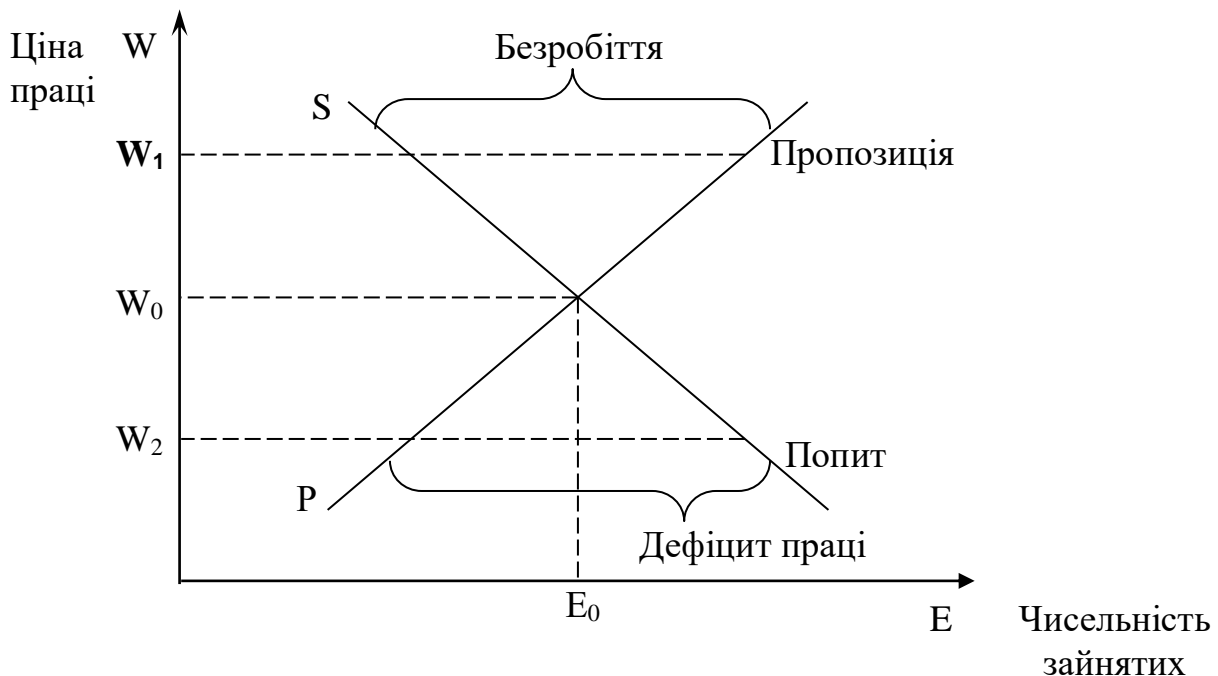


Рис.4. 11. Попит і пропозиція на ринку праці

З рисунка видно, що в точці перетинання кривих попиту і пропозиції встановлюється ціна рівноваги на працю (заробітна плата W_0) і визначений рівень зайнятості (E_0). У тому випадку, якщо рівень зарплати в результаті яких-небудь причин збільшиться (з W_0 до W_1), то і пропозиція збільшиться,

тому що на ринку з'явиться додаткове число осіб, які раніше погоджувалися працювати за зарплату W_0 . Однак попит на працю скоротиться через дорожнечу для роботодавців робочої сили. Внаслідок підвищення заробітної плати “понад” ціну рівноваги відбудеться вивільнення частини персоналу, що призведе до росту безробіття, оскільки пропозиція робочої сили перевищить попит на неї.

Інша ситуація: рівень заробітної плати знижується із W_0 до W_2 . Для роботодавців стає вигідним наймати додаткових працівників, а це збільшує

попит на працю. Однак частина незайнятих, яких не задовольняє знижений рівень заробітної плати, піде з ринку, тим самим зменшивши пропозицію праці. В результаті цього попит перевищить пропозицію і виникне дефіцит робочої сили.

Вирішальний вплив на ситуацію на ринку праці мають наступні **фактори попиту на робочу силу**:

1. *Фонд оплати праці*, який має роботодавець для найму визначеної кількості працівників. Розмір цього цільового фонду є основним економічним фактором попиту на працю. Висока заробітна плата обмежує можливості підприємця у наймі додаткових працівників, скорочує його попит, і навпаки.

2. *Попит на продукцію підприємства*, оскільки послуги праці необхідні саме як виробничий ресурс. Інакше кажучи, попит на працю є похідною від ринкового попиту на продукцію.

3. *Стан виробництва* (особливості технології; розміри та ефективність капіталу, що застосовується; досконалість методів організації виробництва і праці тощо).

4. *Якість праці* (освіта, професіоналізм, продуктивність праці, новаторство працівника).

4.2.4. Еластичність попиту на працю

Коли ми будували криву попиту, то підкресливали, що існують ще інші фактори, які впливають на попит. Це- рівень технологій і обладнання, умови надання капіталу, співвідношення між ціною товару і попиту на нього у відповідній галузі та ін.

Вказані фактори є неціновими, а точніше незарплатними детермінантами. Такими, крім вказаних, є ще профсоюзи, законодавство про мінімальну заробітну плату, зайнятість у держсекторі, очікування падіння чи підйому економіки та ін.

Економістам, які працюють у сфері праці і зайнятості, важливо знати не тільки напрям зміни попиту від зарплати (ми уже говорили. Що це убуваюча чи спадаюча функція), а і кількісну оцінку зміни попиту, тобто як зміниться попит при підвищенні чи зниженні рівня зарплати на 10, 100 або 1000 грн.

Відомо, що міра реакції однієї економічної величини на змінення іншої носить назву **еластичності**. Еластичність попиту або коефіцієнт еластичності на працю конкретного виду по зарплаті визначається як процентне змінення попиту чи зайнятості, викликане однопроцентним змінням рівня заробітної плати:

$$E = \frac{\% \Delta \Pi_i}{\% \Delta ЗП_i}, \quad (4.1)$$

Де i – індекс виду (категорії) праці; $\% \Delta \Pi_i$ - зміна попиту у процентах; $\% \Delta ЗП_i$ - зміна рівня зарплати у процентах.

Еластичність попиту на працю по зарплаті буде виражатись від'ємним числом. Але знак „+” чи „-” тут не має значення. Головне- величина

еластичності. Чим вище її абсолютне значення, тим значніше у процентах буде падіння зайнятості, викликане однопроцентним підвищенням рівня зарплати.

Якщо абсолютна величина буде більшою за одиницю, однопроцентне змінення рівня зарплати викличе зміну зайнятості, яке перевершує 1% і в цьому випадку говорять про еластичну криву попиту.

Навпаки, коли абсолютна величина менша за одиницю, крива попиту на працю буде вважатись нееластичною, тобто однопроцентне збільшення рівня зарплати веде до пропорційно меншого зниження зайнятості.

Коли попит еластичний, то сукупний заробіток працівників відповідної професії(рівень зарплати помножений на рівень зайнятості) буде скорочуватись по мірі підвищення рівня зарплати, тому що зайнятість падає скоріше, ніж зростає зарплата.

А якщо попит нееластичний, сукупний заробіток зростає по мірі підвищення рівня заробітної плати.

Менш крута крива попиту на працю має більшу еластичність, ніж більш крута крива (рис. 4.12).

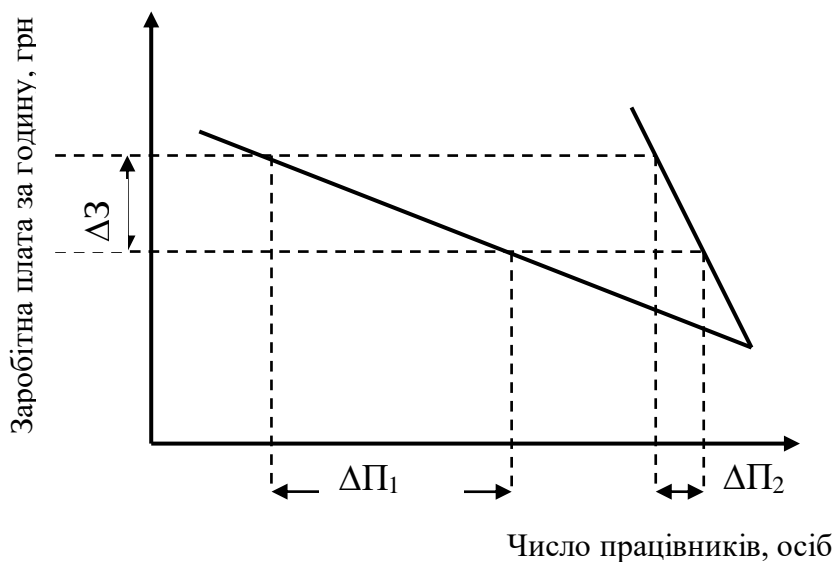


Рис. 4.12. Порівняльна еластичність попиту

Вважати, що крива попиту на працю є еластичною, в цілому, некоректно, тому що вона має як еластичні, так і нееластичні діапазони.

Іншими словами, еластичність змінюється по довжині конкретної кривої попиту (рис. 4.13).

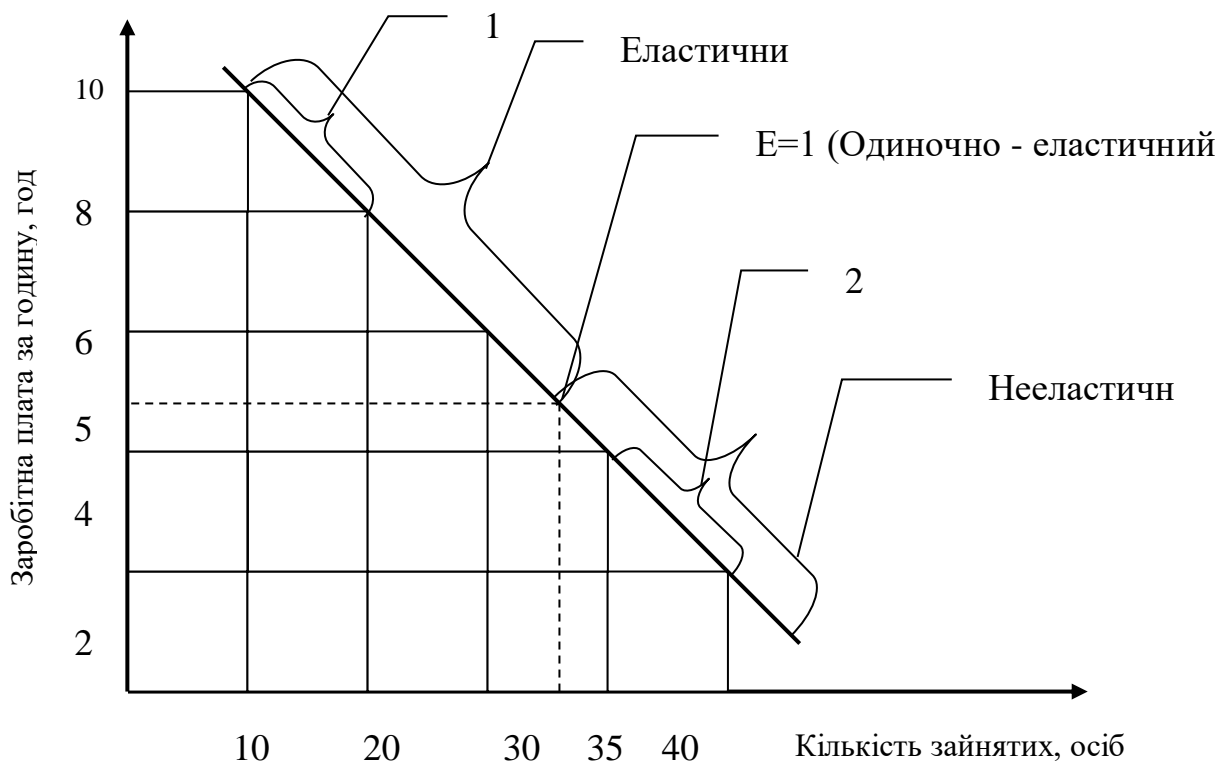


Рис. 4.13. Ділянки з різною еластичністю на кривій попиту

На відрізку 1 при зменшенні заробітної плати на 2€ при базовій ставці 10€ зменшення складе $(2/10) \cdot 100 = 20\%$, а найменше додатково ще 10 працівників при початковій їх кількості 10 осіб дає 100% приріст. Тобто $E = 100/20 = 5$, що означає що попит на працю еластичний.

На ділянці 2 скорочення зарплати на 2 € при базовій ставці 4 € дає 50% скорочення заробітної плати, в той же час найменше 10 осіб при первісній кількості 40 осіб дає тільки 25% приріст. Еластичність при цьому складе: $25/50 = 0,5$.

Таким чином, на ділянці 2 попит є нееластичним. Таким чином, прямолінійна крива попиту на працю є еластичною в одних діапазонах і нееластичною в інших.

Функції сучасного ринку праці:

1. *Суспільного поділу праці.* Ринок праці розмежовує всіх учасників процесу купівлі – продажу робочої сили на найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та рівнями кваліфікації, галузями виробництва, регіонами тощо.

2. *Інформаційну.* У ринкових умовах господарювання ціни на продукцію, попит і пропозиція, відсоткові ставки на кредит постійно змінюються, що позначається на стані ринку праці. Ринок надає своїм суб'єктам інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць та робочої сили, якості останньої тощо. На жаль, із запізненням надходять відомості про витрати на робочу силу, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили.

3. *Посередницьку*. Посередником між основними суб'єктами ринку праці виступає служба зайнятості, яка прискорює взаємний пошук необхідних для підприємства працівників і підходящої роботи для бажаючих працювати людей.

4. *Ціноутворюючу*. Це основна функція ринку праці, через яку встановлюється рівновага між попитом і пропозицією робочої сили. Основне, на чому базується механізм ціноутворення на ринку праці, це - трудова теорія вартості та співвідношення і взаємозв'язок між попитом та пропозицією.

5. *Стимулюючу*. Функція полягає в тому, що ринок розвертає економіку обличчям до потреб людей. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює краще використання трудових ресурсів з метою забезпечення розвитку і прибутковості виробництва; висуває вимоги до робочої сили, стимулюючи працівників поліпшувати її якісні характеристики.

6. *Оздоровлюючу*. Завдяки конкуренції, суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Низькі якісні характеристики робочої сили здатні забезпечувати найманому працівнику лише низькокваліфіковану роботу або статус безробітного.

7. *Регулюючу*. Ринок взагалі відповідає на питання: що, для кого, в якій кількості та як виробляти. Ринок праці, впливаючи на пропорції суспільного виробництва і регіональну міграцію робочої сили, регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення та ефективне використання. Він регулює рух трудових ресурсів в народному господарстві, спонукаючи підприємця утримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, яка забезпечить його необхідну прибутковість.

Умови ефективного функціонування ринку праці:

1. Повна самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їх економічною відповідальністю.

2. Відносини агентів на ринку праці – це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами.

3. Функціонування ринку праці тим ефективніше, чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили.

4. Повинен існувати баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати.

5. Наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватись у спілки, проте в одній спілці вони перебувати не можуть.

6. Повинна існувати єдність ринку робочої сили з ринком товарів і послуг, ринком капіталів та іншими типами ринків.

4.3. Сегментація ринку праці за різними ознаками

Важливою характеристикою ринку праці є його сегментованість. Вона дозволяє постійно аналізувати причини і фактори, які впливають як позитивно, так і негативно на мобільність робочої сили на ринку праці.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників на стійкі замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми рамками.

Виділення сегментів на ринку праці здійснюється в розрізі наступних ознак:

1. *В залежності від спрямування політики державного регулювання* загальний ринок праці ділять на два сегмента:

- первинний;
- вторинний.

Первинний ринок праці – це ринок, на якому присутні так звані “добрі” роботи. Роботу на цьому сегменті можна охарактеризувати наступними рисами: стабільна зайнятість і надійність положення працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службових сходів із чітко визначеними можливостями для професійного росту і просування; використання прогресивних технологій, які потребують високої кваліфікації працівників; наявність сильних й ефективних профспілок.

Вторинний ринок праці – ринок, де присутні “погані” роботи, які характеризуються рисами, прямо протилежними рисам первинного ринку праці: великою плінністю кадрів і нестабільною зайнятістю; низькими рівнями заробітної плати; практичною відсутністю просування по службовим сходам; примітивною і трудомісткою технологією виробництва; відсутністю або слабкістю профспілок.

Виходячи з концепції двоїстості, безробіття головним чином пов’язане із вторинним ринком праці, на якому ні працівники, ні роботодавці не зацікавлені в стабільній зайнятості. Необхідно збільшувати можливості для отримання роботи на первинних ринках праці і відносно скорочувати кількість робіт на вторинних ринках. Для цього серед інших повинні застосовуватись заходи, спрямовані на обмеження і подолання дискримінації на ринку праці (при наймі на роботу, звільненні, просуванні по службі, отриманні освіти, оплаті праці) – від антидискримінаційного законодавства до створення умов рівного доступу до освіти і професійної підготовки.

2. *З точки зору територіального поділу* виділяють такі ринки праці:

- внутрішній – місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній – транснаціональний та світовий.

3. *В залежності від соціального підходу* розрізняють ринки праці:

- робочих кадрів (працівників переважно фізичної праці);
- спеціалістів та менеджерів.

4. *Залежно від професій* розрізняють ринок, наприклад, економістів, зокрема, фінансистів, бухгалтерів і т. ін.

5. *З точки зору ланки суспільного виробництва* виділяють такі ринки праці:

- внутрішньофірмовий (ринок праці підприємства, організації);
- галузевий;
- національний.

6. *Основні типи ринку праці за кількісними співвідношеннями покупців та продавців товару “робоча сила”* наведено у табл.4.1.

Сегментація ринку праці за кількісними співвідношеннями основних суб'єктів

Кількість продавців	Типи ринків праці		
	Кількість покупців		
	Один	Декілька	Багато
Один	обопільна монополія	обмежена монополія	монополія
Декілька	обмежена монополія	обопільна олігополія	олігополія
Багато	монопсонія	олігополія	обопільна поліполія

7. З точки зору умов конкуренції розрізняють такі ринки праці:

- необмеженої конкуренції (повної конкуренції або вільної ринок);
- обмеженої конкуренції (неповної конкуренції).

Кожному з типів ринку в певний період часу відповідають свої шкали і графіки попиту та пропозиції робочої сили, для кожного з них притаманний свій механізм ціноутворення.

Донедавна, за умов адміністративно-командної системи в економіці України, ринок праці виступав в формі монопсонії, при якій безлічі продавців робочої сили протистояв один покупець – держава, що була єдиним власником засобів виробництва. Держава диктувала жорсткі рівні заробітної плати, трудовитрат, режим праці, відпочинку, виробничі функції, структуру виробництва тощо. Формально виразником господарсько-трудова інтересів працівників повинні були виступати профспілки, але вони цих функцій здебільшого не виконували. Тому це був ринок праці обопільної монополії (формально).

Внаслідок утворення нових форм власності і господарювання сформувалися нові категорії роботодавців. Тому вже можна говорити про частковий перехід до такої форми ринку праці, як олігополія, при якій обмеженій кількості роботодавців (приблизно 5 - 7) протистоїть велика кількість претендентів на робочі місця. Ця форма ще близька до абсолютної монополії, без ліквідації якої неможливо сформувати повноцінний ринок праці. Його бажано в перспективі розвивати в напрямку поступового переходу від олігополії до обопільної поліполії.

4.4. Теоретичні підходи до аналізу ринку праці

Існує декілька концепцій ринку праці, які по різному пояснюють його структуру, умови функціонування, зайнятість і особливо феномен безробіття на мікро - та макрорівнях.

Відповідно до *неокласичного підходу* (А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл), основним регулятором ринку праці виступає реальна заробітна плата. В умовах досконалої конкуренції вона гнучко змінюється і прагне до рівноваги на такому рівні, при якому обсяг ринкового попиту на працю дорівнює пропозиції праці. Неокласики вважали, що підвищення заробітної плати є основною причиною безробіття, а зниження заробітної плати нижче ціни рівноваги веде до появи дефіциту праці (див. рис.2). Тому проблеми безробіття і дефіциту трудових ресурсів потрібно вирішувати тільки за допомогою механізму ринкового саморегулювання.

В умовах, коли пропозиція праці перевищує попит, тобто при безробітті, загострюється конкуренція з боку безробітних за вільні робочі місця. У роботодавців є вибір працівників, і вони можуть найняти їх за більш низькими ставками заробітної плати. Зниження ціни праці буде відбуватися, доки витрати роботодавців на заробітну плату не стануть настільки низькими, що вигідним стане найняти всіх працівників, які запропонували свої трудові послуги. Ринок праці тоді повертається до стану рівноваги.

У випадку, коли попит на працю перевищує його пропозицію, підсилюється конкуренція між роботодавцями. Право вибору переходить до найманих робітників. Вони пропонуватимуть свої трудові послуги тільки в обмін на більш високі ставки заробітної плати. Ефект конкуренції проявляється, доки витрати роботодавців на заробітну плату не досягнуть свого максимально можливого рівня і не почнуть приносити збитки. На ринку праці тоді не залишиться не одного роботодавця, який був би згоден платити працівникам більш високу заробітну плату, ніж ринкова. Знову встановлюється рівновага.

В цій теорії, як видно, неможливі ні вимушене безробіття, ні тривалий дефіцит праці. Вони виключаються конкуренцією.

Неокласична теорія ринку праці відповідає також на питання, скільки працівників найняти підприємству. Для цього підприємець повинен врахувати: ринкову ціну праці; ринкову ціну свого товару; виробничу функцію, тобто технологічний взаємозв'язок між кількістю різних факторів виробництва, які підприємство може використати, і максимальним рівнем продукції, яку воно може за їх допомогою виробити.

Деякі економісти (Дж. Хікс, К. Баллард, Г. Кларк та ін.) вважали можливим ототожнювати ринок праці досконалої конкуренції з біржею. Остання повинна взяти на себе функції попередньої реєстрації пропозиції праці, поширення інформації про вільні робочі місця, сприяння укладенню угод (контрактів), їх переукладенню. Тобто місцеві ринки праці залежать від мережі бірж, а ключовим механізмом їх координації стає міграція праці, яка виконує функцію рівноваги. Це модель біржового ринку праці.

Кейнсіанці (Дж. Кейнс, Е. Домар, Дж. Робінсон, Ф. Харрод, Е. Хансен та ін.) розглядають ринкову систему при капіталізмі як недосконало конкурентну. Ринок праці, як і ринок продуктів є недосконалими. На товарних ринках переважають виробники-монополісти, які не допускають зниження цін в умовах падіння попиту. На ринку праці міцні позиції профспілок, що протидіє зниженню заробітної плати. Іншими словами, механізму автоматичної зміни

цін, у тому числі й заробітної плати, і підтримки рівноваги на ринку праці не існує. Більш того, за думкою Дж. Кейнса, взагалі не існує будь-якого ринкового механізму, який гарантує зайнятість та економічну стабільність.

Теорію Дж. Кейнса називають теорією недостатнього попиту. За Кейнсом, обсяг зайнятості визначається обсягом ефективного попиту, який містить споживчий попит (на предмети особистого споживання) та інвестиційний попит (на засоби виробництва). Головна причина безробіття вбачається у недостатньому обсязі “ефективного попиту” і пов’язується, передусім, із спадом як фазою економічного циклу (циклічне безробіття).

Основним методом підтримки і збільшення зайнятості є стимулювання інвестиційного попиту, передусім, через зростання державних витрат.

Концепція зайнятості Дж. Кейнса при цьому активно використовується принцип мультиплікатора Р.Кана. Останній показує, що початкове збільшення державних інвестицій (наприклад, фінансування суспільних робіт) створює “первинну” зайнятість для певного числа працівників в даному виробництві. Витрати цих робітників на придбання споживчих товарів (їх споживчий попит) стимулює розвиток виробництва і “вторинну” зайнятість – збільшення робочих місць в галузях, які виробляють споживчі товари. Співвідношення між загальним і первинним збільшенням зайнятості називається “мультиплікатором зайнятості”.

Прихильники кейнсіанського ринку праці пропонують й інші практичні міри, серед яких: державна підтримка приватного сектору, кредитування і фінансування підприємців за рахунок коштів державного бюджету, зменшення норми відсотку, проведення політики контролю інфляції.

Таким чином, основним регулятором ринку праці і зайнятості в кейнсіанській моделі, є держава, яка повинна впливати на сукупний попит на товари і послуги, а через нього – на сукупний попит на працю.

Монетаристи та їх прихильники (М. Фрідмен, Ф. Махлуп, Л. Роббінс, Ф. фон Хайек та ін.), спираючись на класичну економічну теорію, відстоюють можливість досягнення макроекономічної стабільності і довгострокової рівноваги тільки в умовах повністю вільних, конкурентних ринків – з гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави, монополій або профспілок.

Центральною категорією монетаристської моделі ринку праці є “природний рівень безробіття”, введений в науковий оборот М. Фрідменом.

Спеціалісти з праці вважають, що внаслідок недостатньої гнучкості сучасного ринку праці на ньому, як правило, завжди є і надлишок праці, і її дефіцит. Вакантні робочі місця з’являються через зміну попиту на працю. Наприклад, нові технології потребують працівників нових професій, і тому роботодавець шукає потрібну робочу силу, а в цей час існує дефіцит праці. Мінімум безробітних наявний вже через те, що для пошуку або очікування роботи необхідний певний час.

На думку багатьох спеціалістів (О. Лівшиць, П. Самуельсон, В.Нордхаус) природний рівень безробіття – явище позитивне. Воно характеризує найкращий для економіки резерв робочої сили, який сприяє достатньо швидкому

міжгалузевому і міжрегіональному переміщенню праці в залежності від коливань попиту і потреб ринку. Якщо число безробітних перевищує наявні вакансії, то це означає, що ринок праці незбалансований і є дефіцит сукупного попиту – атрибут циклічного безробіття.

Представники монетаризму вважають державний мінімум заробітної плати, сильні позиції профспілок та таке інше факторами, що збільшують ринкову нерівновагу і відхиляють рівень безробіття від природного. Врівноваження ринку, на їх думку, можливе через інструменти грошово-кредитної політики (облікову ставку НБУ, розміри обов'язкових резервів комерційних банків тощо).

Школа *інституціоналістів* (Т. Веблен, Дж. Коммонс, У. Митчелл) основну увагу приділяє аналізу професійних і галузевих розбіжностей в структурі робочої сили і відповідних рівнів заробітної плати.

Інституціоналісти відходять від макроекономічного аналізу і пробують пояснити характер ринку праці особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп.

Марксистська теорія розглядає ринок праці як ринок особливого товару “робоча сила”. Тільки робоча сила в процесі виробництва створює нову вартість, тоді як інші види ресурсів лише переносяться на нову вартість самою працею. У зв'язку з цим ринок праці, підкоряючись загальним ринковим закономірностям, має суттєві особливості, тому що сама робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може в той же час активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну.

Виявимо актуальність окремих положень економічних шкіл відносно ситуації на українському ринку праці.

Сьогодні, коли роль таких традиційних мотивацій, як престижність праці, наявність в ній творчих компонентів, можливість користування додатковими соціальними благами і таке інше, значно зменшилась, головним фактором на ринку праці виступає саме реальна заробітна плата. Але канони “класичного” ринку праці виявляються явно порушеними.

Так, різке скорочення реальних доходів в умовах інфляції не зменшує, а збільшує пропозицію праці. В пошуках додаткових заробітків на ринок праці виходять бажаючі працювати за сумісництвом, працездатні пенсіонери, студенти, домогосподарки, школярі.

В той же час певна частка населення реагує на динаміку заробітної плати саме “класичним” способом. Нееквівалентність обміну “трудова послуга – заробітна плата” штовхає (наприклад, працівників сфер науки, освіти, охорони здоров'я) до пересувань у комерційний сектор економіки. Багато спеціалістів і кваліфікованих робітників виходять на міжнародний ринок в пошуках високооплачуваної роботи за кордоном.

“Класичної” поведінки слід очікувати й від тих працівників, послуги яких в умовах ринкової економіки, навпаки, користуються підвищеним попитом і відповідно оплачуються (банківські працівники, юристи, менеджери і т. ін.).

Однак умов для “класичного” ринку праці дуже мало. Підсилюється приховане безробіття. Практично не діє механізм банкрутства підприємств.

Заблокованими виявилися й спроби стимулювати галузеву і регіональну мобільність ринку праці, масове вивільнення надлишкової робочої сили із відповідною професійною переорієнтацією та інші заходи, передбачені Законом України “Про зайнятість населення”. Нерозвинутий ринок житла, зростання цін на пов’язані з переїздом до нового місця проживання послуги значно обмежують трудову рухомість населення. Зберігається фіксованість заробітної плати в державному секторі економіки. Зміцнення позицій окремих профспілок, з одного боку, і об’єднань підприємств, з іншого, підсилюють монополістичні тенденції в купівлі-продажу послуг праці в Україні.

Частково можлива адаптація кейнсіанської моделі зайнятості до економіки України. Наприклад, в галузі державної політики інвестицій і створення робочих місць, організації суспільних робіт. Між тим в чистому вигляді модель працювати не зможе. Процеси, що відбуваються на українському ринку праці, а саме вивільнення певної частини населення, лише на перший погляд можна пов’язати із спадом національного виробництва, а сучасне безробіття визнати циклічним кейнсіанським безробіттям. Справа в тому, що кризові явища в нашій економіці не відповідають визначенню економічного циклу. Вони є передусім результатом розриву господарських зв’язків, збільшення цін на сировину і енергоносії, непередуманої конверсії, непередбаченості політики уряду та іншого.

Свої причини є й у відсутності ефективного платоспроможного попиту населення України. Це не прагнення до кейнсіанського збереження, а штучне і тривале обмеження фонду споживання, що призвело до обвального падіння життєвого рівня населення.

В Україні не працює й основна “монетариська” категорія – природний рівень безробіття. Якщо структурні зміни в економіці призводять до масових переміщень працівників і, стимулюючи фрикційне безробіття, завищують його природний рівень, то зменшення реальних доходів активізує населення до пошуку основної і додаткової роботи і, навпаки, знижує природну норму безробіття.

Найбільш реальною для України, очевидно, буде власна нерівноважна модель ринку праці, яка допускає можливість відхилення фактичної заробітної плати від рівноважної в умовах регулювання попиту і пропозиції праці при активній участі державних органів.

4.5. Інфраструктура ринку праці

Активне регулювання ринку праці передбачає наявність розвинутої інфраструктури ринку робочої сили і ринку вакансій, основними елементами якої є:

- Державна служба зайнятості (у деяких країнах – біржа праці);
- Державні центри підготовки кадрів;
- Комерційні центри підготовки, перепідготовки і праце-влаштування;
- Молодіжні центри праці;
- Державний фонд сприяння підприємництву;

- Пенсійний фонд;
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності;
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- Фонди милосердя.

Існування перелічених складових інфраструктури було б неможливим без таких елементів як:

- комплекс регулювання заробітної плати (закони, договори, арбітраж, угоди і т. ін.);
- комплекс регулювання компенсацій (допомога по безробіттю, підйомні при зміні місця проживання і т. ін.);
- закони, нормативні акти;
- професійні спілки;
- конфедерації і спілки роботодавців.

Слід більш докладно зупинитися на державній службі зайнятості (ДСЗ) України, яка прийшла на зміну системі бюро по працевлаштуванню.

Служби зайнятості в Україні засновано постановою КМУ від 21. 12. 90р. № 381. Служба зайнятості визнана централізованою структурою спеціальних органів, заснованих для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

Складові елементи державної служби зайнятості України:

- Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України;
- Кримський республіканський центр зайнятості, обласні, районні, міжрайонні, міські і районні в містах центри зайнятості;
- Обласні центри професійної орієнтації;
- Обласні центри навчальних закладів професійної підготовки незайнятого населення;
- ІОЦ;
- Територіальні і спеціалізовані бюро зайнятості;
- Центри трудової реабілітації населення.

Функції державної служби зайнятості:

1) аналіз та прогноз попиту і пропозиції на робочу силу, інформування населення й державних органів управління про стан ринку праці;

2) консультування громадян, власників підприємств або уповноважених ними органів, які звертаються до державної служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги до професій тощо;

3) ведення обліку вільних робочих місць і громадян, які звернулися з питань працевлаштування;

4) надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств у підборі необхідних працівників;

5) організація при потребі професійної підготовки і перепідготовки громадян у системі служб зайнятості або направлення їх до інших навчальних закладів, які здійснюють ці функції;

6) надання послуг по працевлаштуванні та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи, вивільнюваним працівникам і незайнятого населення;

7) реєстрація безробітних і надання їм допомоги;

8) участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програм зайнятості.

4.6. Особливості й етапи формування ринку праці в Україні

Ринок праці в Україні, як і в інших сучасних країнах, почав формуватися ще у доіндустріальному суспільстві. Його виникненню передували два історичні процеси:

1. Визволення людей від особистої (рабської, кріпосної, патріархальної) залежності, формування їх свобод і прав самостійно розпоряджатися своєю здатністю до тієї чи іншої праці.

2. Відокремлення більшої частини населення від засобів виробництва (капіталу). Позбавлені можливості самостійно організувати виробництво, продавати товари і забезпечувати себе засобами існування, працівники змушені були найматися на підприємство роботодавця (власника капіталу).

Загальні умови виникнення ринку праці:

▪ юридична свобода і можливість власника робочої сили за своїм розсудом розпоряджатися своєю працездатністю;

▪ відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела всіх потрібних життєвих засобів. Необхідність у продажу своєї робочої сили виникає й тоді, коли дохід з інших джерел (цінних паперів, нерухомості і т. ін.) є недостатнім для нормальної життєдіяльності;

▪ поява на ринку праці покупця – підприємця, який економічно змушений вийти на цей ринок, щоб купити запропоновану для продажу працездатність потрібних йому працівників.

Створення і функціонування ринку праці в Україні має на меті:

▪ полегшення і прискорення процесу узгодження особистих, колективних і державних інтересів;

▪ надання гнучкості процесу підготовки і розподілу робітників і спеціалістів;

▪ сприяння підвищенню ефективності праці за рахунок розміщення працівників за соціальними сферами виробництва;

▪ ув'язки процесу підготовки працівників та їх використання;

▪ поліпшення вибору професій;

▪ регулювання доходів;

- покращення умов праці.

Етапи розвитку ринку праці в Україні поділяють в залежності від форм власності і залучення до праці (починаючи з радянських часів):

1. *Мілітаризація праці* в умовах військового комунізму, риси якої виявилися в наступні десятиріччя через мобілізацію робочої сили й організацію примусових робіт.

2. *Часткове відновлення конкурентно-ринкових відносин у сфері праці* в умовах нової економічної політики, характерною особливістю якого є лібералізація жорсткої господарської дисципліни.

3. *Одержавлення сфери праці* на основі поєднання рис перших двох етапів і зміцнення технократичної моделі організації суспільної праці в умовах індустріалізації, колективізації й повоєнного відновлення господарства (зникнення альтернативних груп роботодавців; зростання неекономічних критеріїв значущості трудової діяльності й стимулювання; вагомість соціального походження й належності до керівної партії).

4. *Консервація монопольного ринку праці* на тлі економічного реформаторства 60 – 80 х років (змін у сфері зайнятості в період економічних реформ не було).

5. *Трансформація ринку праці* з розширенням економічного впливу різних форм власності й різних видів господарської діяльності, інтеграції в світову економіку.

У дореформений період забезпечення зайнятості населення в Україні базувалося на командно-адміністративних методах: особи, які досягли віку шістнадцяти років і які не мали обмежень щодо здоров'я, повинні були або вчитися, або працювати. У супротивному випадку вони в примусовому порядку направлялися на роботу або переслідувалися законом (об'являлись “дармоїдами”). Інакше, все працездатне населення країни було кріпосним у держави, яка приписувала, де і за якою професією треба працювати, яку заробітну плату отримувати, які мати пільги.

Характерною особливістю ринкової економіки є те, що людина самостійно приймає рішення, працювати їй або ні. Держава не може примусити людину працювати (Закон України “Про зайнятість населення”).

Риси сучасного етапу формування ринку праці в Україні:

1. На зареєстрованому ринку праці спостерігається постійне скорочення числа безробітних. Рівень безробіття в Україні є близьким до аналогічного показника в інших країнах з перехідною економікою. За станом на 01.09.2001 р. він становив 3,65% працездатного населення, тоді як у 2000 р. - 4,3 %. Такий рівень (в перерахунку за методологією МОП - 11,9 % економічно активного населення) мають Литва, Латвія, Болгарія, Угорщина, Чехія, Словаччина.

Упродовж 2001 р. в Україні на обліку в центрах зайнятості перебувало майже 2,2 млн. громадян, не зайнятих трудовою діяльністю. При цьому чисельність працевлаштованих осіб зросла на 30,4%, що було досягнуто завдяки новим підходам у роботі щодо формування банку вакансій, надання дотацій роботодавцям для створення робочих місць, одноразовим виплатам

допомоги по безробіттю незайнятим громадянам для організації власного бізнесу.

3. Поступово збільшується кількість вакансій і скорочується навантаження на одне вільне робоче місце. На 01.07.2001 р. у країні було 106,2 тис. вільних робочих місць, що майже наполовину вище такого ж показника на відповідну дату торік.

Навантаження на одне вільне робоче місце протягом 2000 р. знизилося з 24 до 17 осіб. Станом на 1.09.2001р. цей показник становив уже 9 осіб. Навантаження на посади робітників впродовж двох років знизилося з 18 до 13; службовців з 30 до 23; на посади, що потребують спеціальної підготовки з 54 до 48 осіб.

4. Має місце регіональна розбіжність у рівнях зайнятості і безробіття. Найвищий рівень безробіття на 01.08.2001 р. (при середньому по країні 3,8%) був у Житомирській області – 7,5 %, Рівненській області – 6,9 %, Тернопільській області – 6,7 %, Сумській області – 6,0 %. Найнижчий рівень безробіття – м. Київ і м. Севастополь (0,7 %), Одеська область (1,1 %).

5. Чітко виражена “жіноча”, “молодіжна” і “сільська” незайнятість, що пов’язано з дискримінацією в прийомі на роботу та реформуванням аграрного сектору економіки.

У складі незайнятих, що звернулися до державної служби зайнятості у пошуках роботи, жінки становлять 53,3 %, молодь – 36,6 %. Серед зареєстрованих безробітних частка жінок дорівнює 63,2 %, молоді – 27,7 %, сільських жителів – 25,2 %. При чому частки жінок і сільських жителів серед безробітних мають тенденцію зростання.

6. Ринок праці в Україні є гіпертрофованим тіньовим. Рівень прихованого безробіття становить близько 30 % чисельності всіх трудових ресурсів країни. Про це свідчать також стійка тенденція зниження частки оплати праці у грошових доходах населення. У 1995 р. вона становила 60,9 %, а у 1999 р. – 52,9 %.

За даними Національного інституту стратегічних досліджень, які базуються на обстеженні промислових підприємств, надлишкова чисельність працівників становить у середньому 25%. Тому фінансове оздоровлення підприємств може супроводжуватись збільшенням безробіття.

7. Низька професійно-територіальна мобільність робочої сили через негнучкість системи державної професійної освіти та дорожнечу житла.

В Україні щорічно тільки до 5 % безробітних проходять професійну перепідготовку на курсах при ДСЗ, тоді як у світі подібний показник перевищує 50 % і є характеристикою гнучкості ринку праці.

8. Складна демографічна ситуація. Сьогоднішній і завтрашній стан ринку праці в Україні залежатиме від високого рівня народжуваності, який відзначався на початку 80-х років. Зараз цей контингент досягає працездатного віку і виходить на ринок праці. Отже, маємо природне зростання пропозиції.

9. Дешевизна робочої сили. Вартість робочої сили в Україні нижча, ніж в Західній Європі, США, Японії, Центральній і Східній Європі та країнах ближнього зарубіжжя. Зокрема, середньогодинна вартість робочої сили в

Німеччині становить 25 \$, Японії і США – 16,4 \$, Франції – 15,5 \$, Румунії і Болгарії – 80 центів, Росії – 66 центів, Беларусі – 55,5 центів, Україні – 24 центи.

В Україні продовжує підсилюватися податковий тиск на грошові доходи, причиною чого є зростання номінальної заробітної плати, у тому числі й через постійне підвищення державного мінімуму оплати праці, і тривале існування заниженого рівня неподаткового доходу громадян. Так, якщо у 1995 р. податки (у % до грошових доходів населення) становили 8,4 %, то у 2000 р. вони зросли майже удвічі і при незмінності ситуації будуть зростати й надалі.

Таким чином, вітчизняний ринок праці на сучасному етапі свого розвитку глибоко деформований і функціонує з стійким порушенням стихійних регуляторів зайнятості, якими є вартість робочої сили і конкуренція. Підвищити їхній вплив на формування прогресивної структури зайнятості покликаний такий фактор, як роздержавлення сфери зайнятості, виникнення можливостей альтернативних форм зайнятості в інших секторах економіки, самозайнятості, підприємництва.

Контрольні запитання:

1. Що являє собою ринок праці?
2. Чим відрізняється ринок праці від інших типів ринків?
3. В чому полягає специфіка товару "робоча сила"?
4. Назвіть складові елементи ринку праці та охарактеризуйте їх.
5. Які фактори впливають на попит і на пропозицію праці?
6. Як реалізуються основні функції ринку праці?
7. За яких умов ринок праці зможе функціонувати ефективно?
8. Як здійснюється поділ ринку праці для оцінки його стану?
9. Чому різні концепції аналізу ринку праці відбивають лише його окремі елементи?
10. Охарактеризуйте роль окремих елементів інфраструктури ринку праці.
11. Які історичні умови передували становленню ринку праці?
12. Назвіть причини, які стають на заваді становленню ефективного ринку праці в Україні.

Завдання з розв'язанням до розділу 4

1. Визначити чисельність населення працездатного віку на кінець року, якщо за поточний рік є такі дані: чисельність населення працездатного віку на початок року - 70 млн. осіб.; чисельність померлих у працездатному віці протягом року - 0,2 млн. осіб.; чисельність молоді, що досягла цього року працездатного віку - 2 млн. осіб.; чисельність осіб, що досягли пенсійного віку цього року - 1,6 млн. осіб.

Розв'язання:

Визначити чисельність населення в працездатному віці в регіоні на кінець року можна по наступній формулі:

$$Ч_к = Ч_н + Ч_1 - Ч_2 - Ч_3,$$

де Чн - чисельність населення працездатного віку на початок року;
Ч1 - чисельність населення, що вступило в працездатний вік;
Ч2 - число людей працездатного віку, що вмерли за звітний рік;
Ч3 - чисельність населення, що вибуло із працездатного віку (наприклад, через досягнення пенсійного віку);

$$Чк=70,0+2,0-0,2-1,6=70,2 \text{ млн. осіб.}$$

Розрахунки свідчать, що чисельність населення працездатного віку збільшилася за рік на 200 тис. осіб.

Завдання для самостійного розв'язання до розділу 4

1. Населення працездатного віку становить 80 млн. осіб., у тому числі непрацюючі інваліди 1 і 2 груп - 1,2 млн. осіб., що працюють підлітки - 0,1 млн. осіб., що працюють пенсіонери - 4,5 млн. осіб. Визначити чисельність трудових ресурсів?

Завдання для контролю знань до розділу 4

Тести

1. Ринок праці - це:

- а) механізм узгодження інтересів роботодавців;
- б) характеристика процесу найму працівників;
- в) простір, на якому ціна і кількість праці визначається взаємодією попиту та пропозиції;
- г) сукупність економічних стосунків на виробництві;
- д) можливість вільної пропозиції трудових послуг з боку потенційних працівників.

2. Основними елементами ринку праці є:

- а) населення країни, підприємства, основні засоби у виробництві;
- б) попит, пропозиція і ціна робочої сили;
- в) попит, пропозиція, служба зайнятості;
- г) безробітні, вакантні робочі місця, роботодавці;
- д) заробітна плата, держава, профспілки.

3. Сукупний попит на робочу силу визначається:

- а) структурою і кількістю існуючих в економіці робочих місць, які потребують заповнення;
- б) числом незаповнених на виробництві робочих місць;
- в) кількістю безробітних в країні;
- г) кількістю введених в дію нових робочих місць;
- д) чисельністю економічно активного населення.

4. Пропозиція робочої сили на поточному ринку праці охоплює:

- а) осіб, які не зайняті трудовою діяльністю за власним бажанням;
- б) безробітних та осіб, які хочуть змінити місце роботи або працювати додатково;
- в) осіб, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час;
- г) вакантні робочі місця;
- д) осіб, які вступили у працездатний вік.

5. Попит на працю залежить від:

- а) розміру реальної заробітної плати, попиту на продукцію підприємства, законодавчої бази;
- б) стану виробництва, фонду оплати праці, престижності праці;
- в) кількості безробітних, атмосфери в трудовому колективі, розміру капіталу;
- г) наявного у роботодавця фонду оплати праці, попиту на продукцію підприємства, стану виробництва, якості праці;
- д) кількості наявних робочих місць, престижу підприємства.

6. Відповідно до класичного підходу основним регулятором ринку праці виступає:

- а) реальна заробітна плата;
- б) попит на основні види продукції;
- в) держава;
- г) профспілки;
- д) роботодавці.

7. До інфраструктури ринку праці відносять:

- а) біржу праці, управління персоналом підприємств, податкові служби;
- б) службу зайнятості, центри підготовки кадрів, Фонд безробіття, Пенсійний фонд;
- в) комерційні служби зайнятості, фонд розвитку виробництва, фонди милосердя;
- г) комерційні центри підготовки і працевлаштування, Державний фонд сприяння підприємству, фонди милосердя;
- д) допоміжні служби підприємств, фонд оплати праці.

8. Головною причиною безробіття кейнсіанці вважають:

- а) недостатній обсяг ефективного попиту;
- б) підвищення державою мінімальної заробітної плати;
- в) монополістичний характер економіки;
- г) неефективне оподаткування виробників;
- д) впровадження нової техніки та технології.

9. Центральною категорією монетаристської концепції ринку праці є:

- а) обсяг ефективного попиту;
- б) вільна конкуренція;
- в) природний рівень безробіття;
- г) галузевий рівень заробітної плати;
- д) суспільно необхідні потреби людини.

10. Сучасний етап розвитку ринку праці в Україні характеризується:

- а) консервацією монопольного ринку праці;
- б) одержавленням сфери праці;
- в) мілітаризацією праці;

- г) трансформацією ринку праці при розширенні економічного впливу різних форм власності і видів господарювання;
- д) зростанням неекономічних критеріїв значущості трудової діяльності й стимулювання.

Вірно / невірно:

1. Зростання ставки відсотка на позику призводить до скорочення числа робочих місць на виробництві.
2. Чим нижче доходи населення, тим, при інших рівних умовах, відносно менше число людей змушене виходити на ринок праці.
3. Ринок праці існує тільки за межами підприємства.
4. До характеристик вторинного ринку праці відносять нестабільну зайнятість, низькі рівні заробітної плати, відсутність профспілок.
5. В умовах ринкової економіки держава не може примусити людину працювати.

5. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

5.1. Характеристика соціально-трудоових відносин

Соціально-трудоові відносини - це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами - найманими працівниками, роботодавцями (суб'єктами) і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому.

Соціально-трудоові відносини охоплюють широке коло питань - від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інститутів, що пов'язані: з колективними та індивідуальними переговорами, укладенням договорів і угод, визначенням умов та розмірів оплати праці, залагодженням трудових конфліктів, участю найманих працівників в управлінні виробництвом тощо.

Основною умовою виникнення та функціонування соціально-трудоових відносин у ринковій економіці є юридична незалежність сторін цих відносин.

У процесі виникнення та функціонування соціально-трудоових відносин наймані працівники передають право використання своєї робочої сили власникові засобів виробництва при збереженні своєї особистої незалежності.

Важлива риса соціально-трудоових відносин за умов ринкової економіки - їх функціонування на конкурентних засадах. Конкурують між собою як наймані працівники, що надають послуги робочої сили на умовах, визначених трудовим договором, так і покупці послуг робочої сили - роботодавці.

Комплексна характеристика соціально-трудоових відносин передбачає з'ясування сутності таких категорій, як сторона, суб'єкт, орган, предмет відносин у соціально-трудоовій сфері, їхніх видів, типів тощо. У сукупності ці

елементи та відносини, що їх відображають, утворюють систему соціально-трудо­вих відносин. (рис.5.1)

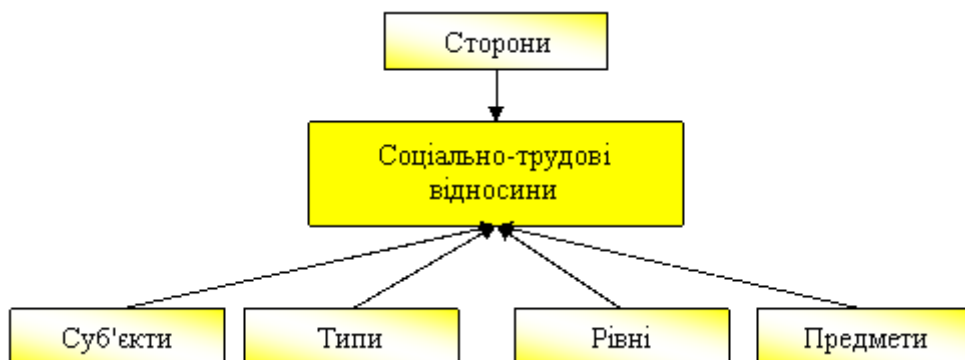


Рис. 5.1. Система соціально-трудо­вих відносин

Значна кількість соціально-трудо­вих відносин та характерні відмінності прояву дозволяють провести певну класифікацію СТВ за їхніми характерними ознаками: зміст діяльності, сфера поширення відносин, характер взаємозв'язків, наявність владної залежності, міра регламентованості, спосіб розподілу доходів, спрямованість інтересів, ступінь соціальної напруженості.

Ключовою характеристикою відносин у сфері праці є їхній предмет.

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

В узагальненому вигляді складовими предмета соціально-трудо­вих відносин, що аналізуються, є:

- Ø соціально-трудо­ві відносини зайнятості;
- Ø соціально-трудо­ві відносини, пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку;
- Ø соціально-трудо­ві відносини, пов'язані з умовами та охороною праці;
- Ø соціально-трудо­ві відносини, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу (підвищенням кваліфікації, перепідготовки тощо);
- Ø соціально-трудо­ві відносини, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці;
- Ø соціально-трудо­ві відносини у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;
- Ø соціально-трудо­ві відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили;
- Ø соціально-трудо­ві відносини, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів;

Ø соціально-трудові відносини з інших питань трудового життя. Отже, практично всі сторони трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудових відносин.

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

5.2. *Форми соціально-трудових відносин*

Поняття „соціально-трудові відносини”, як уже зазначалося, охоплює відносини між суб'єктами власності на засоби виробництва і робочу силу, а також відносини між суб'єктами однієї форми власності.

Соціально-трудові відносини дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище індивіда і групи.

Вони є проміжною ланкою між робітником і майстром, керівником і групою підлеглих, визначеними групами працівників і окремими їх членами.

Жодна група працівників, жоден член трудової організації не можуть існувати поза такими відносинами, поза взаємними обов'язками відносно один одного, поза взаємодіями.

Соціально-трудові відносини в залежності від способу регулювання, методів вирішення проблем класифікують по типах. Тип соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме, яким чином приймаються рішення в соціально-трудовій сфері.

За організаційними формами існують такі типи соціально-трудових відносин:

- Патерналізм - значною мірою регламентації соціально-трудових відносин зі сторони держави або керівництва підприємства. Це від "батьківської турботи" держави про потреби населення або адміністрації підприємства про його працівників.
- Партнерство - здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин і їх самореалізація в політику погодження, взаємних пріоритетів.
- Конкуренція характеризується взаємоповагою, досконалістю відносин між людьми або колективами.
- Солідарність представляє загальну відповідальність і взаємну допомогу, основу на спільності інтересів групи людей.
- Субсидіарність означає прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей і своїх дій при рішенні соціально-трудових проблем.

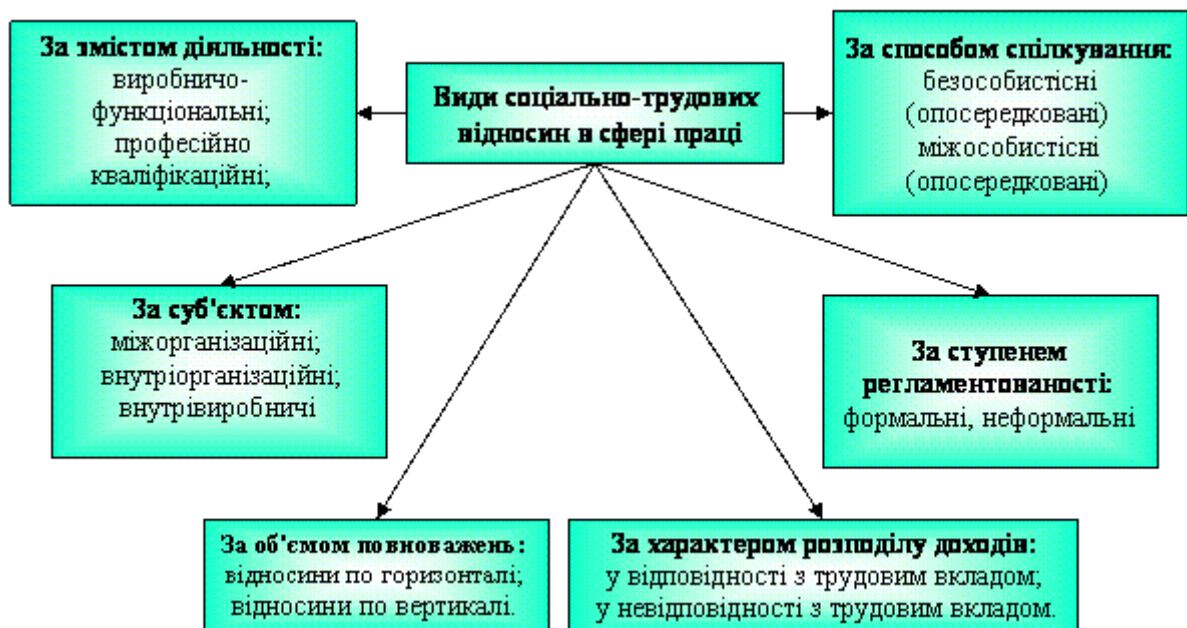


Рис. 5.2. Соціально-трудо­ві відносини в сфері праці

- Дискримінація - це незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудо­вих відносин. Дискримінація може виражатися по віку, расі, національності, статі, конфесії та ін. ознаках, а також дискримінація може проявлятися і при виборі професії, поступлення на навчання до навчального закладу, просування по службі, оплаті праці, звільненні.

- Конфлікт - є крайньою мірою протиріччя в соціально-трудо­вих відносинах. Найбільшими формами прояву трудових конфліктів є: трудові спори, страйки, масові звільнення (локауті).

Для регулювання соціально-трудо­вих відносин держава створює систему програм, яка охоплює такі напрямки, як: зайнятість, соціальна політика; умови праці, міграційна і демографічна політика.

Відповідно до соціально-економічного простору, у якому взаємодіють суб'єкти в сфері праці, та враховуючи персоніфікацію цих суб'єктів прийнято розрізняти рівні реалізації СТВ (рис. 5.3.)

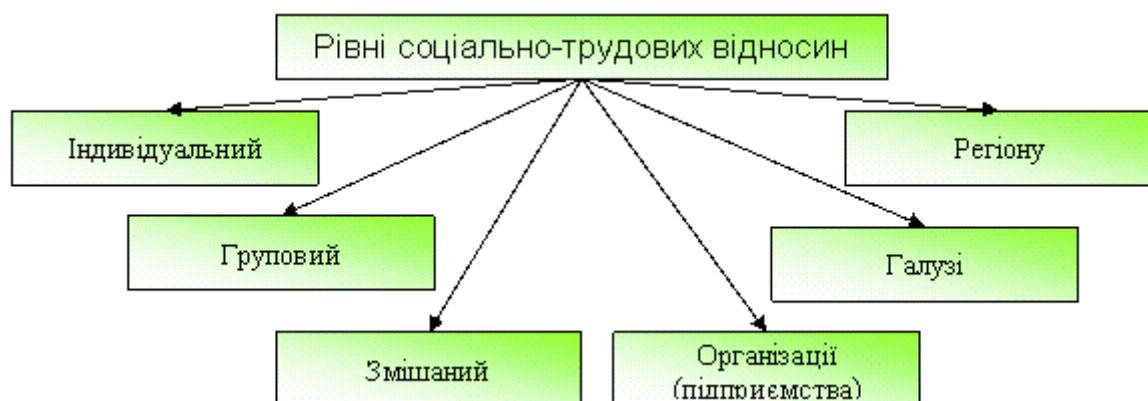


Рис. 5.3. Рівні соціально-трудо­вих відносин в державі

Рівень соціально-трудових відносин залежить від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин і визначається властивостями соціально-економічного середовища в якому функціонують відповідні суб'єкти. При індивідуальному рівні взаємопов'язаними суб'єктами можуть бути: робітник - робітник; робітник - роботодавець; роботодавець - роботодавець. На груповому рівні виявляється взаємозв'язок в соціально-трудових відносинах між об'єднаннями робітників (профспілками) і об'єднаннями роботодавців. На змішаному рівні – між робітниками і державною; роботодавцем і державою.

Кожному рівню соціально-трудових відносин властиві свої специфічні предмети відносин і відповідні взаємозв'язки між ними.

5.3. Розвиток соціально-трудових відносин

Формування і розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значимість яких обумовлюється історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом. До числа основних факторів можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці і виробництва.

Соціальна політика розуміється як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує їм гідний рівень, умови життя та праці, їхню соціальну захищеність. Остання включає законодавчо встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що являють собою різні системи мір, диференційованих у першу чергу за адресною спрямованістю.

Головна мета соціальної політики - підвищення рівня і якості життя громадян України на основі стимулювання трудової і господарської активності населення, надання кожній працездатній людині можливостей, що дозволяють їй своєю працею і заповзятливістю забезпечувати добробут сім'ї, формування заощаджень і їхнє ефективне інвестування.

Соціальна політика фактично являє собою синтез декількох великих напрямків державної політики, у тому числі політики у сфері праці, соціально-трудових відносин; політики в сфері доходів населення; політики зайнятості, регулювання ринку праці; міграційної політики; політики в соціальній сфері; демографічної політики; екологічної політики.

Глобалізація економіки. - процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили в умовах бурхливого зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій, стрімких технологічних змін.

Розвиток суспільної праці і виробництва. Могутнім фактором, що визначає процес формування і розвитку соціально-трудових відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, що протягом історичної перспективи виступають у формах поділу і кооперації праці (у їхній предметній, функціональній формі, у вертикальному і горизонтальному розрізах), зростання продуктивності праці, заміщення праці капіталом.

Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах.

До найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, які домінують в глобалізаційному середовищі, доцільно віднести:

- формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції, особливо науково-технічного продукту;
- запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають та підкреслюють функції економічні;
- зміна силової конфронтації у соціально-трудових відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- розширення участі найманих працівників в управлінні;
- відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;
- розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;
- розширення "прозорості" у відносинах між працівниками й роботодавцями;
- поступове підвищення реальних доходів працюючих, "соціалізація" відносин між працею й капіталом.

Реальною відповіддю на нові світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин стало формування сучасних моделей їхнього регулювання. Так, до останніх відносяться: європейська (континентальна), англосаксонська, китайська моделі.

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати.

Означена модель дістала високу оцінку спеціалістів МОП, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання.

Англосаксонська модель регулювання соціально-трудових відносин визначається нижчим рівнем соціальних гарантій, більш широкими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Водночас, перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить, що найбільш успішним втіленням цієї моделі є

США. Недоліками цієї моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності у суспільстві.

Китайська модель ґрунтується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах. Завдяки такому підходу в Китаї, незважаючи на величезну чисельність трудових ресурсів, підтримується невисокий рівень безробіття. Зокрема, одним із напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення при тих чи інших змінах.

5.4. Соціальне партнерство.

Сутність, показники, типи і соціальна структура трудового конфлікту

На сучасному етапі розвитку суспільства ідея соціального партнерства в Україні звертає все більше уваги представників різних суспільних прошарків. Про це все частіше говорять державні діячі, підприємці, профсоюзні лідери, лідери політичних об'єднань.

Термін „соціальне партнерство” ввійшов в практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні в кінці 1991 року. Соціальне партнерство представляє собою такий тип і систему відношень між роботодавцями і робітниками, при яких в рамках соціального світу забезпечується погодження їх найважливіших соціально-трудових інтересів.

Сенсові значення словосполучення „соціальне партнерство” більше відносяться і використовуються в сфері регулювання соціально-трудових відносин в загальному плані. „Соціальне” - значить суспільне, яке відноситься до життя людей і їх відносин в суспільстві. „Партнер” - учасник спільної діяльності.

В основі соціального партнерства лежить не лише ідея розподілу відповідальності між представниками трудящих, роботодавців і урядом за результати рішень, але й механізм послаблення монополії державних органів влади на управління економікою, їх піклування над усіма верствами населення. Тому соціальне партнерство для країн перехідного періоду являється надзвичайно важливим і необхідним компонентом становлення ринкової економіки.

Предметом соціального партнерства виступають колективні відносини між соціальними партнерами:

- із участі трудових колективів у встановленні умов праці;
- з участі трудових колективів в управлінні організаціями, на яких вони працюють;
- щодо укладення і виконання колективних договорів та колективних угод на галузевому, регіональному, національному рівнях;
- щодо діяльності професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудових відносинах;
- щодо утворення та діяльності об'єднань роботодавців;
- з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

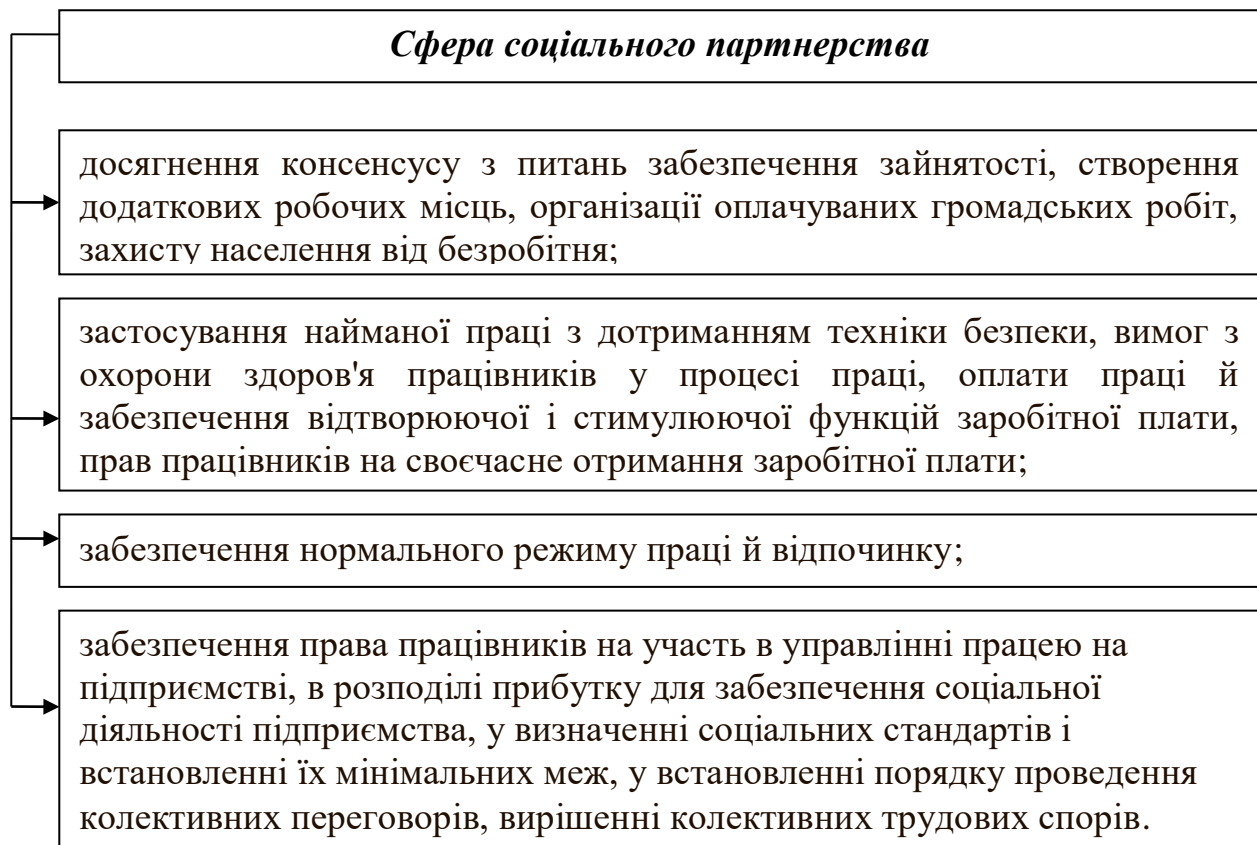


Рис. 5.4. Сфера соціального партнерства

В узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди. З другого боку, норми про соціальне партнерство тією своєю частиною, що регулюють сферу застосування найманої праці, складають інститут колективного трудового права. Тобто соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут.

Соціальне партнерство як правовий інститут - це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами - трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представниками) і роботодавцями та їхніми представниками, а також між об'єднаннями вказаних суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці й вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

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;

- досягнення зазначеної мети можливе за умови залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління і подолання на цій основі монополізму в розподілі створеного продукту;
- посилення мотивації до співробітництва у забезпеченні високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя;
- усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які представляють законні інтереси кожної із сторін;
- досягнення взаємного прагнення до утвердження в суспільстві соціального миру і злагоди.

Основи цивілізованих відносин між партнерами, що складаються, повинні будуватися на принципах, вироблених Міжнародною організацією праці (МОП). Їх досить багато, основні з них зображено на рис. 5.5.

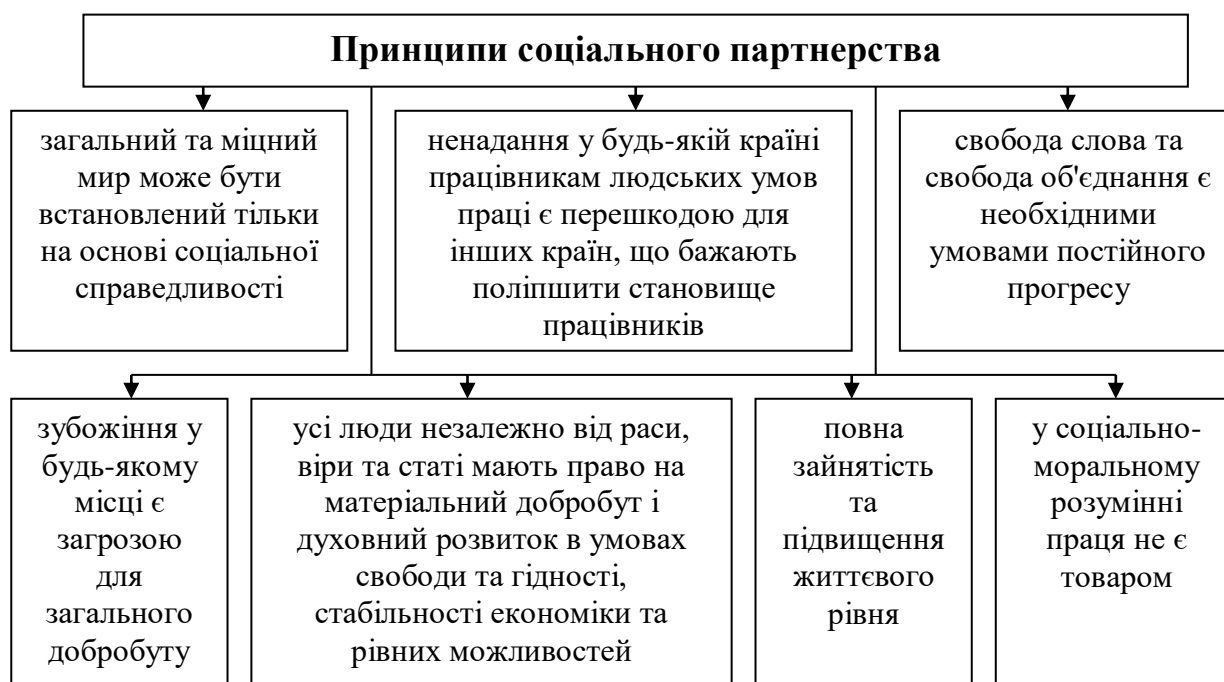


Рис. 5.5. Основні принципи соціального партнерства

Відомі дві моделі соціального партнерства:

1) **біпартизм** – двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих; така модель практикується у тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія, і держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів;

2) **трипартизм** - найбільш поширена модель соціального партнерства - це трестороння співпраця - у Франції, ФРН, Швеції, Австрії, при якій держава відіграє активну роль соціального партнера.

Сторонами в угодах при найбільш поширеній моделі соціального партнерства виступають:

- працівники, інтереси яких представляють профспілки та інші уповноважені ними органи;
- роботодавці, інтереси яких представляють союзи роботодавців чи відповідні міністерства, відомства та інші органи управління;

▪ державні органи виконавчої влади, що виступають як представники загальнодержавних інтересів.

Соціальне партнерство практично неможливе без участі держави, місце якої при цьому визначається не тільки її загальноекономічними функціями і регулюючою роллю. Вона виступає в трьох особах: основного власника, законодавця й арбітра (посередника).

Держава була і залишається найбільшим власником та роботодавцем. В умовах соціального партнерства роль держави полягає, зокрема, у розробці відповідного трудового та соціального законодавства.

У соціальному партнерстві держава виконує функції:

- гаранта цивільних прав;
- регулятора системи соціально-трудових відносин;
- учасника переговорів та консультацій у межах тристоронніх соціально-трудових відносин;
- великого роботодавця, що формує політику соціально-трудових відносин у державному секторі;
- з вирішення колективних конфліктів за допомогою примирення, посередництва та трудового арбітражу;
- щодо законодавчого закріплення угод, досягнутих соціальними партнерами;
- координатора в процесі розробки та реалізації регіональних угод;
- арбітражу, примирення та посередництва в рамках соціального партнерства.

У соціальному партнерстві нерідко вживається слово „конфлікт”, тому що навіть за умов цивілізованого способу узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників ці інтереси залишаються різними. Вони можуть бути зближені, але повністю злитись ніколи не зможуть.

Трудовий конфлікт – це протиріччя організаційно-трудових відносин, яке приймає характер прямих соціальних зіткнень між індивідами і групами працівників. Для виникнення конфлікту необхідна наявність двох компонентів, які складають структуру трудових конфліктів: конфліктної ситуації та інциденту.

Основою конфлікту являється конфліктна ситуація, елементами якої є учасники (суб'єкти) і об'єкт конфлікту, який викликав дану ситуацію. Учасники конфлікту, що протистоять один одному називаються опонентами.

Не будь-які організаційно-трудова протиріччя створюють конфліктну ситуацію. Вона виникає, якщо:

- протиріччя відображають взаємовиключні позиції суб'єктів;
- ступінь протиріччя досить висока;
- протиріччя доступні для розуміння, тобто індивіди і групи усвідомлюють ці протиріччя чи, навпаки, вони незрозумілі;
- протиріччя виникають миттєво, несподівано чи досить довго накопичуються, перш ніж з'являться певні соціальні зіткнення.

Таким чином конфлікт виникає в тому випадку, коли існують дії зі сторони опонентів, які направлені на оволодіння об'єктом конфлікту. Такі

називаються інцидентом. Об'єкт спору являється об'єктом конфлікту у випадку неможливості його розділити. Неподільність може бути як фізичною властивістю об'єкта, так і наслідком бажання чи інтересів одного з опонентів.

Конфліктна ситуація може існувати задовго до того, коли відбулося зіткнення опонентів. Вона може передаватися новим опонентам, хоча причини конфлікту давно забуті. Конфліктні ситуації виникають або за ініціативою опонентів, або об'єктивно, незалежно від їх волі і бажання.

За характером і ступенем прояву ознак можна розрізнити відкритий і закритий типи трудового конфлікту. Основними критеріями даної типологізації являються:

- рівень усвідомлення конфліктної ситуації, її суб'єктів, причин і перспектив;
- наявність чи відсутність реальної конфліктної поведінки та активності по врегулюванню;
- усвідомленість конфліктної ситуації для оточуючих та їх вплив на неї.

Закритий конфлікт частіше всього буває неблагоприємним. Він характеризується значним соціальним дискомфортом, деструктивним впливом на організацію і організаційно-трудова відносинами, можливість його вирішення надто мала. В закритому конфлікті не тільки індивіди, але і групи виявляються об'єктами взаємної маніпуляції, не мають можливості вплинути на негативні процеси.

Індивіди і групи, які мають пряме чи непряме відношення до конфлікту, являються його суб'єктами. Вони можуть бути розділені на наступні категорії:

- первинні агенти;
- учасники, що приєдналися;
- середовище.

Ці суб'єкти утворюють соціальну структуру трудового конфлікту. Різниця між суб'єктами не лише умовна, але і ілюзорна. Наприклад, ззовні конфліктують індивіди, але за ними насправді «стоять» відповідні групи зі своїми протилежними інтересами. Або, навпаки, ззовні конфліктують групи, але насправді основу конфлікту складає протилежність саме приватних інтересів певних індивідів. В економічному середовищі це буває досить часто.

Поведінка в умовах конфлікту є одним з найважливіших критеріїв типологізації особистості працівника. Так, одні уникають конфліктних ситуацій будь-якою ціною, інші відносяться до них адекватно, треті схильні конфліктувати при найменших складностях у відносинах. Більше того, поведінка в умовах конфлікту може бути показником відношення робітника до праці.

Можливі певні варіанти залежності між відношенням до праці і особливостями конфліктної поведінки.

1. Хороший працівник болісно сприймає конфлікти, він особливо потребує благоприємного соціального клімату, нормальних умов роботи. Поганий працівник натомість переносить конфлікти безболісно, готовий сам часто конфліктувати.

2. Хороший працівник байдужий до конфліктності, оскільки він повністю зайнятий, його увага зосереджена на виробничих цілях. Поганий «більш вільний», приділяє багато уваги конфліктності, конфлікт може бути одним з його занять на робочому місці.

3. Хороший працівник «потребує» конфліктів лише коли вони зачіпають організацію праці і після вирішення конфлікту значно її покращують. Поганому конфлікти в цьому сенсі «не потрібні».

Цей перелік можна продовжити, враховуючи значне різноманіття трудової поведінки.

В Україні створено спеціальні органи, котрі здійснюють повноваження у сфері соціального партнерства — Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва і примирення (НСПП), яку було створено відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". Порівняно з аналогічними службами іншими країн, НСПП досить молода. Основні завдання даної служби представлені на рис. 5.6.

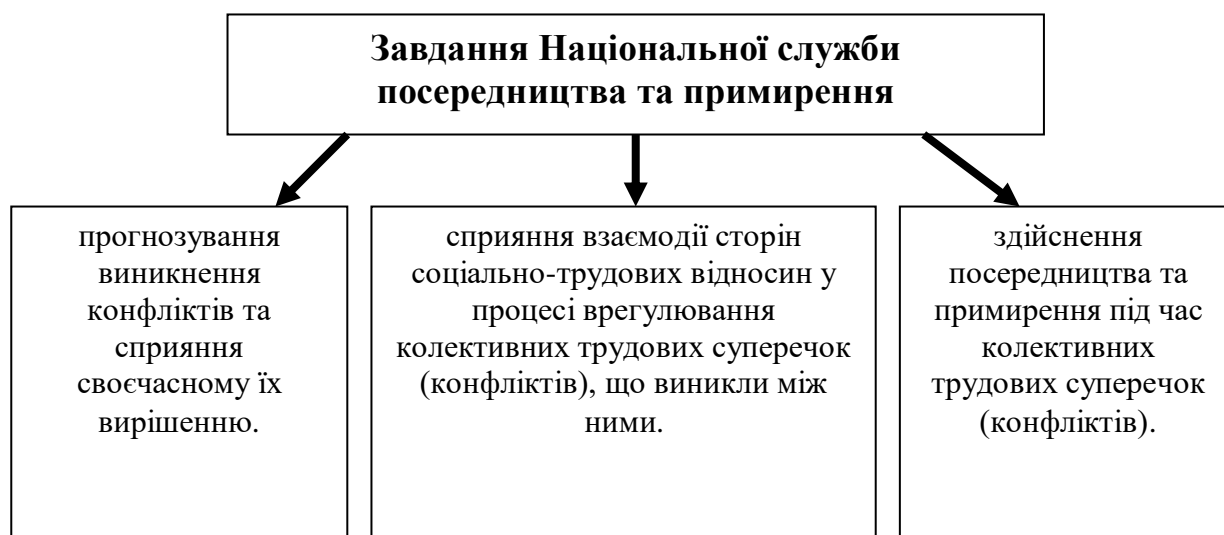


Рис. 5.6. Основні завдання НСПП

Таким чином, ідеологія соціального партнерства полягає в тому, що соціальні конфлікти між обома сторонами вирішуються не через протистояння різнохарактерних соціальних груп, а встановленням соціального миру, не через „конфліктне суперництво”, а „конфліктним співробітництвом”.

Методом вирішення соціальних конфліктів у межах соціального партнерства є компроміс, узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, а не протистояння і ліквідація приватної власності на засоби виробництва. Іншими словами, 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 класі або особи і цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях, тобто за нормами, які захищають інтереси обох сторін.

Під *соціальним конфліктом* розуміють будь-які види боротьби між індивідами, мета яких – досягнення (чи збереження) засобів виробництва, економічної позиції, влади чи інших цінностей, що користуються суспільним визнанням, а також підпорядкування, нейтралізація чи усунення дійсного (чи мнимого) противника

Конфлікт є складним за структурою соціальним явищем, його елементи тісно взаємодіють між собою. До найважливіших із них належать:

1. Сторони, що конфліктують. У соціальному конфлікті беруть участь щонайменше дві сторони (конфліктанти). Крім них, у конфлікті можуть бути задіяні й провокатори, співчуваючі, консультанти, посередники тощо. Соціолог повинен з'ясувати соціальні характеристики сторін (належність до певної страти, соціальна роль, службове становище, вік, стать, освіта - якщо йдеться про індивідів).

2. Зона конфліктної взаємодії. Конфлікт виникає лише за наявності предмета суперечки, який зумовлює зону взаємодії його учасників. Часто його важко розпізнати, конфліктанти іноді й самі нечітко його уявляють. У зв'язку з цим зона конфлікту є дуже рухомою, може розширюватися та звужуватися.

3. Уявлення про ситуацію. Кожний з конфліктантів має власне уявлення про всі обставини, що спровокували та супроводжують конфлікт. А це створює додаткові підстави для непорозумінь.

4. Причини, мотиви. Кількість їх може бути необмеженою. Іноді вони є відкритими, іноді прихованими, усвідомленими або навпаки. Самі вони спонукають до вступу в конфлікт, постаючи як сукупність об'єктивних та суб'єктивних умов, що стимулюють конфліктну активність суб'єктів. Мотиви конфліктів конкретизуються у цілях, переслідуваних їх учасниками.

5. Умови, за яких відбувається конфлікт. З'ясування їх дає змогу розглядати конфлікт не як ізольовану систему, а як реальну соціальну ситуацію. Як правило, вони бувають політичними, економічними, культурними, психологічними.

6. Дії. За конфліктної ситуації дії кожної зі сторін заважають іншій досягти мети й оцінюються як ворожі. Здебільшого вони проявляються:

- в створенні прямих або побічних перешкод для реалізації планів та намірів однієї зі сторін;
- невиконанні іншою стороною своїх обов'язків та зобов'язань;
- утриманні того, що на думку цієї сторони, належить саме їй;
- нанесенні прямої чи побічної шкоди майну чи репутації;
- фізичному насильству;
- погрозах та інших діях, що змушують протилежну сторону діяти всупереч своїй волі та обов'язкам;
- діях, що принижують гідність людини, соціальної спільноти.

Конфліктна поведінка має певні принципи, стратегії, тактики. Серед головних принципів визначають концентрацію, координацію сил, нанесення удару по найвразливіших зонах суперника, економію сил та часу тощо. Тактика поведінки у конфліктній ситуації може бути жорсткою, нейтральною, м'якою. У практичній реалізації вона передбачає:

— фізичне насильство, що має своїм наслідком винищення матеріальних цінностей, блокування чужої діяльності, наругу над особистістю, а інколи і вбивство;

— психологічне насильство (образи, зневагу, дискримінаційні заходи, негативну оцінку особистості, приниження, брутальність тощо);

— захоплення та утримання об'єкта конфлікту; найчастіше це відбувається тоді, коли сторони борються за матеріальний об'єкт;

— тиск (накази, погрози, шантаж, компромат, ультиматуми);

— демонстраційні дії (публічні висловлювання, скарги, суїцидальні спроби, голодування, пікетування);

— санкціонування — постає як вплив на опонента через збільшення робочого навантаження, зниження зарплати, накладання заборон, невиконання розпоряджень тощо;

— тактика коаліцій — виявляє себе у створенні союзів, розширенні можливостей протидії;

— фіксація власних позицій — передбачає використання фактів, логічних прийомів для підтвердження позиції, містить критику, прохання, переконання, висування пропозицій;

— дружлюбність (коректне спілкування, демонстрацію готовності вирішувати проблему, надання необхідної інформації, допомоги, вибачення, заохочення);

— угоди — передбачає обмін благами, обіцянками, вибаченнями, поступками.

Наслідки. Можуть бути як позитивні, так і негативні, що залежить не лише від правомірності домагань, але й від перипетій боротьби. Отже, для існування конфлікту необхідні конфліктна ситуація, що складається об'єктивно; суб'єкти конфлікту; привід для його розгортання.

Механізм соціального конфлікту (процес його розвитку) містить декілька стадій:

Передконфліктна ситуація. Нерідко вона може бути благополучною, і тоді конфлікт розпочинається несподівано, під впливом зовнішніх чинників. Але найчастіше на цій стадії формуються передумови для конфлікту. Інцидент. Він є першою сутичкою конфліктантів, зав'язуванням конфлікту. Інколи конфлікт може закінчитися на цій стадії (конфліктанти вирішують свої непорозуміння).

Ескалація. Виявляє себе в тому, що конфлікт реалізується в окремих актах — діях та протидіях конфліктуючих сторін. Може бути безперервною (ступінь напруги у відносинах постійно зростає) та хвилеподібною (періоди напруги змінюються тимчасовим затишшям).

Кульмінація. Вона є крайньою точкою ескалації, коли напруга виражається у вибуховому акті.

Завершення конфлікту. Конфліктанти можуть вийти з конфлікту за допомогою одного зі способів — насильства, примирення, роз'єднання (розриву).

Післяконфліктна ситуація. Йдеться про ситуацію, яка виникає після розв'язання конфлікту. Вона може бути як конструктивною, так і деструктивною, та найчастіше містить елементи обох характеристик одночасно.

5.5. Поняття соціального захисту та його основні напрямки в сфері праці

Ринкова система господарювання змінює не тільки економічну політику керування господарством, але і вимоги до робочої сили, формує нову політику господарської мотивації. Процес переходу до нових цінностей у житті суспільства йде гладко. Постійно дає про себе знати гостре протиріччя між необхідністю проведення жорсткої економічної політики, розкріпачення ринкових механізмів і недостатнім запасом міцності соціального захисту людей. Система соціального захисту населення може бути ефективною за умови її диференціації й адресності.

Соціальний захист – необхідний елемент функціонування будь-якої досить розвиненої держави. Концепція соціального захисту виникла наприкінці XIX – початку XX в. і в широкому загальносоціологічному змісті відповідний термін уперше з'явився в США в 30-х роках і поступово поширився в західній соціології для позначення системи мір, що захищають будь-якого громадянина від економічного і соціального ущемлення внаслідок безробіття, втрати або різкого скорочення прибутку через хворобу, народження дитини, виробничої травми або профзахворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника і т.п. У наявних вітчизняних публікаціях зустрічається безліч трактувань поняття соціального захисту і реальності. Сама система соціального захисту в широкому змісті – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що представляють умови для забезпечення засобів існування:

- працездатним громадянам – за рахунок трудового внеску, економічної самостійності і підприємництва;
- соціально уразливим прошаркам – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму.

Система соціальних гарантій у сфері праці. У цій і інших трактуваннях є елементи, що відбивають різні сторони сутності соціального захисту, і, спираючись на який, можна повною мірою розкрити утримування поняття у вузькому змісті. Соціальний захист – це система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і мір, завдяки яким створюються рівні для членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим впливам середовища на людину, що забезпечують гідну і соціально прийнятну якість їхнього життя.

Соціальний захист являє собою, з одного боку, функціональну систему, тобто систему напрямків, по яких вона здійснюється, а з іншого боку – інституціональну, тобто систему інститутів, що її забезпечують (державу, суд, профспілки й інші громадські організації). У повному своєму прояві соціальний захист повинен охоплювати наступні напрямки:

- забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму і надання матеріальної допомоги тим, кому в силу об'єктивних причин вона необхідна, захист від чинників, що знижують життєвий рівень;
- створення умов, що дозволяють громадянам безперешкодно заробляти собі на життя будь-якими, що не суперечать закону способами;
- створення умов, що забезпечують задоволення визначеного мінімуму (в об'ємі суспільних можливостей із урахуванням національно-історичної специфіки) потреб громадян в освіті, медичній допомозі і т.п.;
- забезпечення сприятливих умов праці для найманих робітників, захист їх від негативних впливів індустріального виробництва;
- забезпечення екологічної безпеки членів суспільства;
- захист громадян від злочинних зазіхань;
- захист цивільних і політичних прав і свобод, що відповідають принципам правової; демократичної держави;
- створення умов, що виключають збройні соціальні і міжнаціональні конфлікти;
- захист від політичного переслідування й адміністративного свавілля;
- забезпечення вільного духовного життя, захист від ідеологічного тиску;
- створення сприятливого психологічного клімату в суспільстві в цілому, в окремих осередках і структурних утвореннях, захист від психологічного пресингу;
- забезпечення максимально можливої стабільності громадського життя.

У ХХ ст., коли традиційне капіталістичне суспільство фактично трансформувалося в нову соціально-економічну систему — соціально орієнтоване ринкове господарство, — склалися потужні системи соціального захисту, що охоплюють як суспільство в цілому, так і структурні утворення господарського організму: підприємства, фірми, акціонерні товариства, кооперативи, трудові організації і т. п. На даний момент на Заході є декілька моделей систем соціального захисту громадян: американська, європейська, японська, у рамках котрих є свої різновиди. Їм притаманні деякі загальні риси і поряд із цим специфічні, національні.

Глибокі соціально-економічні перетворення, що проходять в Україні, спрямовані на утвердження ринкової економіки, роблять проблему забезпечення ефективного соціального захисту громадян взагалі і працівників підприємств, зокрема, надзвичайно актуальною. З одного боку, ці перетворення підсилюють соціальний захист громадян, але з іншого боку — потрібно розпочинати набагато більше зусиль по соціальному захисту в деяких важливих сторонах життєдіяльності людини: захисту від безробіття, інфляції, матеріальної незабезпеченості значної частини громадян і т.п.

Мета соціально-політичних перетворень в Україні — затвердити справжнє цивільне суспільство. Останнім часом у літературі цьому приділяється багато уваги, робляться спроби, і небезуспішні, виявити характеристики цієї багатогранної системи. На жаль, поки в Україні ця мета не знаходить належної реалізації. Об'єктивна потреба породжує необхідність посилення соціального захисту з широкого спектру напрямків. Але головним

залишається захист від зниження життєвого рівня працюючих і від безробіття, а на конкретному підприємстві — це турбота про умови й утримування праці, організації і системи оплати праці працівників. Багато важливих функцій з соціального захисту працюючого населення здійснюється саме на рівні підприємства, хоча на соціальному захисті зав'язана ціла система соціальних інститутів.

Соціальні інститути і механізм соціального захисту робітника. У будь-якій державі є ціла система соціальних інститутів, які здійснюють соціальний захист громадян. Соціальний інститут — це стійка форма організації спільної діяльності людей у виді організаційної структури або системи правил нормативно урегульованого порядку, у рамках чого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, які охоплені діяльністю відповідного інституту. Перші з названих видів (класів) соціальних інститутів називаються деякими соціологами соціально-організаційними інститутами, другі — соціально-нормативними.

Найважливішим і найбільш потужним соціально-організаційним інститутом є держава, що являє собою складну інституціональну систему, тобто складається з різних інститутів. Важливу роль у виконанні функцій соціального захисту грають такі інститути, як страхові компанії, різні спеціалізовані фонди, добродійні організації, а також суспільні і політичні організації, що здійснюють соціальний захист соціальних груп і верств населення. Інститутами, покликаними захищати робітників найманої праці, є професійні спілки. В наш час поряд із традиційними профспілками, що перетерпіли істотне відновлення, з'явилися нові працюючі організації, “незалежні” профспілки. Однак вважати тільки їх захисниками працівників найманої праці, а традиційні профспілки кваліфікувати як “офіційні” і відмовляти їм у праві виступати в якості захисника, несправедливо. Профспілки, що змінилися, по праву стали називатися незалежними, тому що вони виступають представниками працівників найманої праці, ведуть боротьбу за реалізацію їх вимог і не залежать від державних структур. Основна діяльність як “залежних”, так і незалежних профспілок на даному рівні соціально-економічних реформ перейшла в русло використання у своїй діяльності для захисту прав і інтересів працюючих форм і механізмів соціального партнерства. Даний механізм добре розроблений у країнах розвинутої демократії і зарекомендував себе з позитивного боку. Суть цього механізму перебуває не в конфронтації, а в проведенні переговорів із представниками роботодавців і держави, знаходження компромісу і вироблення на цій основі більш-менш прийнятних рішень.

Принципи соціального партнерства і тристороннього співробітництва знайшли своє інституціональне втілення в створенні Україною на загальнодержавному рівні тристоронньої комісії і відповідних органів, які знаходяться на нижчих щаблях ієрархічної градації. Ці інститути займають важливе місце в загальній інституціональній системі, що здійснює функції соціального захисту працюючих, можуть розглядатися як особливий різновид й називатися інститутами соціальної згоди.

Поряд із соціально-організаційними в суспільстві є безліч соціально-нормативних інститутів, що не втілюються в якійсь організації, а існують і функціонують самі по собі, граючи визначену роль у соціальному захисті. Кожна галузь права являє собою систему таких соціально-нормативних інститутів (трудове право, трудове законодавство). Важливим соціально-нормативним інститутом у системі соціального захисту найманих робітників стали в даний час тарифні угоди, контракти, колективні договори і т.д. Розповсюджуючись на більш низькі рівні ієрархічної організації суспільства, інституціональна система соціального захисту досягає такої структури, як підприємство. Підприємства, установи, фірми, кооперативи й інші трудові організації самі є соціальними інститутами і грають важливу роль у суспільстві. А якщо їх розглядати під кутом зору соціального захисту, то їх роль і діяльність виявляються досить складними і суперечливими, що не дозволяють дати їм однозначну характеристику. Основна виробнича діяльність сама по собі не передбачає соціальний захист прав і інтересів працівників. Прагнення до досягнення основних цілей (підвищити ефективність виробництва, знизити собівартість, підвищити якість виробленої продукції і т.д.) може привести до порушення їх прав і інтересів. Тому необхідні спеціальні інститути соціального захисту працівників на підприємстві.

Головним інститутом соціального захисту, що охоплює своєю діяльністю весь колектив підприємства і має для цього необхідні права і можливості, виступає профспілкова організація. Підвищення захисної ролі цієї організації особливо необхідно в умовах ринку. Важливо забезпечити соціальний захист працівників у випадку банкрутства підприємства, його закриття або реорганізації. Та й при нормальному функціонуванні підприємства в умовах ринку потрібне різке посилення соціально-захисної функції профспілкових організацій.

Конкретним інструментом або інститутом соціального захисту працівників на підприємстві є колективний договір. Суть цього договору кардинально змінилася в наш час, тому що найманим робітникам потрібна надійна юридична база соціального захисту.

Іншим важливим соціально-нормативним інститутом, котрий все ширше входить у практику наших підприємств і різних організацій і який за певних умов може виступати засобом соціального захисту, є трудовий контракт. Його не можна однозначно і безумовно оцінити саме як інститут соціального захисту, але він може бути їм, якщо контрактна система на підприємстві (трудова організація) відрегульована таким чином, що передбачає спеціальну систему забезпечення прав працівників, якщо в ньому чітко обмовляється відповідальність роботодавця за недотримання зазначених у контракті соціально-економічних гарантій.

Усі перераховані вище соціальні інститути в тому або іншому ступені включені в механізм соціального захисту. Процес формування механізму соціального захисту в нашій країні йде безупинно і вже сьогодні можна говорити про три його компоненти: інституціональний, що використовує весь перелік існуючих інститутів соціального захисту; інструментальний, що

включає використані засоби для вирішення завдань соціального захисту; діяльний, коли застосовуються різні форми діяльності інститутів з виконання функцій соціального захисту — нормотворча, організаційна, переговори соціальних суб'єктів і т.д.

На закінчення розглянемо основні принципи механізму соціального захисту, котрий:

- повинний бути вбудований в систему економічних відносин, базуватися на ефективній праці працюючих;
- не може бути обмеженим гарантіями тільки в якій - небудь одній сфері життя;
- повинен опиратися на національні та культурні традиції народів, враховувати їх;
- повинен базуватися на іншому принципі мислення. Громадяни в першу чергу повинні прагнути захистити себе самі, а не чекати або домагатися визначених політичних рішень з даного питання;
- активно розвиває і формує в людині елементи самозахисту. Адже ніхто і ніщо так надійно не захистить працівника, як він сам. Працівник, нарівні із суб'єктом – державою, повинен нести відповідальність за себе.

Соціальні гарантії. Будь-який соціальний захист будується на соціальних гарантіях, що також являють собою визначену систему. Гарантії повинні:

- регулювати ринок робочої сили через замішання виникаючих суперечок між її попитом і пропозиціями;
- сприяти повній зайнятості всіх працездатних членів суспільства (ніхто не повинен проти своєї волі залишатися без роботи);
- розраховуватися на всі категорії працездатного населення, особливо виділяючи при цьому потребуючих.

Система гарантій повинна враховувати структуру населення конкретного регіону, що по трудовому потенціалу може бути розділена на наступні групи:

- придатних для роботи в сучасних умовах;
- тих, хто може бути використаний лише після відповідної професійної підготовки;
- хто може працювати, лише при створенні відповідних умов праці;
- хто взагалі не може працювати;
- хто не прагне працювати.

Для повної ясності питання про соціальні гарантії приведемо деякі виписки із законодавства.

1. Гарантії в реалізації права на працю: вільний вибір занять і роботи; держава визнає оплачувану зайнятість як основу способу життя; держава безкоштовно сприяє у підборі відповідної роботи; безробітних держава безкоштовно навчає новим професіям і т.п.

2. Додаткові гарантії деяким категоріям громадян: молоді; пенсіонерам; самотнім і багатодітним батькам, що виховують неповнолітніх дітей; жінкам, що виховують дітей дошкільного віку і дітей інвалідів; безробітним; звільненим із місць позбавлення волі; біженцям і т.п.

3. Профспілки активно сприяють зайнятості працездатного населення.
4. Створюються всі необхідні умови і гарантії професійної підготовки і перепідготовки безробітних.
5. Для залучення безробітних до трудової діяльності організуються суспільні роботи.
6. Роботодавці зобов'язані соціально гарантувати зайнятість населення.
7. В умовах соціально-економічного реформування суспільства держава гарантує матеріальну і соціальну підтримку населення.
8. Закон суворо визначає розмір допомоги безробітним.
9. Закон визначає також умови і терміни виплати допомоги безробітним і т.п. В умовах формування ринкової системи господарювання загострюється протиріччя між необхідністю проведення жорсткої економічної політики і недостатнього запасу міцності соціального захисту людей, що стає необхідним елементом функціонування цивілізованого суспільства.

Вивчення даної проблеми дозволяє визначити соціальний захист як систему законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, які забезпечують гідну і соціально визнану якість життя людини. Основними інститутами соціального захисту людини є держава, професійні спілки й інші суспільні об'єднання. У той же час соціальний захист будується на соціальних гарантіях. Ці гарантії зафіксовані законодавством.

Завдання з розв'язанням

1. В таблиці наведені дані про трудові ресурси й зайнятість у першому та п'ятому році заданного періоду (у тис. осіб.):

	Перший рік	П'ятий рік
Робоча сила	84889	95453
Зайняті	80796	87524

1. Розрахувати чисельність безробітних і рівень безробіття в першому та п'ятому році заданного періоду. 2. Як пояснити одночасний ріст зайнятості та безробіття? 3. Чи можна зтверджувати, що в п'ятому році заданного періоду існувала повна зайнятість?

Розв'язання:

Чисельність безробітних розраховується шляхом виключення із числа робочої сили числа зайнятих. У першому році число безробітних становило:

$$B_1 = 84889 - 80796 = 4093 \text{ тис. осіб.}$$

У п'ятому році:

$$B_5 = 95453 - 87524 = 7929 \text{ тис. осіб.}$$

Рівень безробіття - це відношення числа безробітних до чисельності робочої сили, виражене у відсотках. У першому році рівень безробіття становив:

$$V^1_B = 4093 \times 100 / 84889 = 4,8\%,$$

у п'ятому році:

$$V^2_{\text{Б}}=7929 \times 100/95453=8,3\%.$$

2. Одночасний ріст зайнятості та безробіття можна пояснити тим, що чисельність робочої сили росла швидше, ніж зайнятість.

3. Чи можна затверджувати, що в п'ятому році розглянутого періоду існувала повна зайнятість? Ні, тому що рівень безробіття, рівний 8,3%, відповідно до оцінок багатьох економістів, перевищує природний рівень безробіття й не відповідає повній зайнятості.

Завдання для самостійного розв'язання

1. За вісім років заробітна плата в країні підвищилася на 25%, а вартість життя - на 60%. Визначите зміну рівня реальної заробітної плати. Що варто розуміти під номінальною й реальною заробітною платою?

2. Номінальна заробітна плата в країні в році, що завершився, підвищилася на 5,4%, а реальна - понизилася на 4,7%. Визначите зміну рівня вартості життя.

Завдання для контролю знань

Тести

1. Відтворення населення - це:

- а) процес формування механічних меж трудового потенціалу;
- б) народження дітей та їх соціально-психологічний розвиток;
- в) співвідношення кількості народжених і померлих;
- г) процес заміщення покоління матерів поколінням дочок;
- д) процес заміщення покоління батьків поколінням синів.

2. Демографічний цикл відтворення населення визначається:

- а) середньою тривалістю життя людини;
- б) довжиною покоління, або періодом між народженням покоління матерів і покоління дочок;
- в) періодом трудової активності людини;
- г) середньою тривалістю життя жінок;
- д) кількістю тих, хто народився.

3. Прогнозована чисельність населення визначається:

- а) за даними перепису;
- б) прогнозами потреби підприємств в кадрах;
- в) методом пересування за віком та екстраполяції сальдо міграції;
- г) прогнозним розрахунком смертей і народжуваних;
- д) прогнозним розрахунком сальдо міграції.

4. У складі трудових ресурсів виділяють:

- а) працездатне населення працездатного віку, працюючих пенсіонерів і підлітків;
- б) економічно активне населення і безробітних;
- в) осіб найманої праці, самозайнятих, працюючих пенсіонерів;
- г) працюючих чоловіків, жінок і молодь;
- д) сільських і міських жителів.

5. До ЕАН не відносять:

- а) осіб найманої праці;
- б) учнів, які проходять профпідготовку і отримують стипендію;
- в) працюючих пенсіонерів;
- г) працюючих підлітків;
- д) рантьє.

6. Кількісними характеристиками трудових ресурсів є:

- а) показники професійно-кваліфікаційної структури;
- б) показники чисельності і складу;
- в) показники освітнього рівня;
- г) брутто - і нетто-коефіцієнти відтворення;
- д) показники статево-вікової і професійної структури.

7. Демографічне постаріння характеризується:

- а) суттєвим скороченням частки молодших вікових груп і збільшенням частки старших;
- б) великою часткою населення понад 65 років;
- в) зниженням частки молодих жінок;
- г) збільшення частки непрацездатних громадян;
- д) збільшенням кількості категорій працівників, які мають право пільгового виходу на пенсію.

8. Статус ЕАН кількісно визначається:

- а) середньообліковою чисельністю працівників підприємств та підприємців;
- б) кількістю зареєстрованих безробітних;
- в) обсягом відпрацьованого часу за певний період;
- г) обсягом створеної продукції та рівнем суспільної продуктивності праці;
- д) кількістю існуючих робочих місць.

9. Категорія "трудові ресурси", на відміну від категорії "ЕАН", не характеризує:

- а) сукупний попит на працю;
- б) пропозицію на поточному ринку праці;
- в) реально бажаючих працювати (сукупну пропозицію);
- г) поточний попит на працю;
- д) ефективний попит на працю.

10. Баланс трудових ресурсів відображає:

- а) структуру ЕАН країни;
- б) потребу галузей в робочій силі;
- в) формування і розподіл трудових ресурсів;
- г) динаміку безробіття;
- д) джерела формування пропозиції праці.

11. Категорія "зайнятість населення" характеризує:

- а) розподіл населення за сферами суспільно корисної діяльності;
- б) чисельність зайнятих за наймом громадян;

в) розподіл трудових ресурсів на самозайнятих і зайнятих за наймом;

г) діяльність, пов'язану із задоволенням особистих потреб;

д) обсяг пропозиції праці на ринку праці.

12. Фактичний запас найманої праці дорівнює:

а) чисельності офіційно зареєстрованих безробітних;

б) кількості найманих осіб;

в) чисельності вимушено незайнятого населення;

г) кількості осіб, які не отримали статусу безробітних;

д) чисельності добровільно незайнятого населення.

13. Повна зайнятість певної особи – це діяльність:

а) протягом повного робочого дня, тижня, сезону, яка приносить дохід в нормальних для даного регіону розмірах;

б) протягом повного робочого тижня;

в) яка приносить достатній для існування дохід;

г) яка пов'язана із задоволенням особистих потреб;

д) протягом повного робочого дня.

14. Причиною вимушеної неповної зайнятості є:

а) циклічний характер розвитку ринкової економіки;

б) необхідність підвищення кваліфікації;

в) хвороба працівника;

г) виховання дітей;

д) необхідність зміни професії.

15. Концепція глобальної зайнятості базується на:

а) стимулюванні державою попиту на робочу силу;

б) активній ролі профспілок;

в) більш широкому розгляданні сфери прикладання праці;

г) антимонопольному регулюванню ринку;

д) примусовості громадян до праці.

16. До елементів пасивної політики держави щодо регулювання зайнятості населення відносяться:

а) створення служб зайнятості;

б) введення допомоги для безробітних;

в) надання позик безробітним для організації власної справи;

г) стимулювання розвитку малого підприємництва;

д) сприяння створенню нових робочих місць в державному секторі.

17. Нормальний рівень безробіття дорівнює:

а) рівню фрикційного безробіття;

б) рівню структурного безробіття;

в) сумі рівнів фрикційного і структурного безробіття;

г) рівню циклічного безробіття;

д) сумі рівнів структурного і циклічного безробіття.

18. В Україні чисельність безробітних враховує:

а) кількість осіб, зареєстрованих в службі зайнятості;

б) число громадян, які вимушено не мають роботу;

- в) кількість осіб, сукупний дохід яких нижче прожиткового мінімуму;
- г) число громадян, які шукають роботу;
- д) кількість осіб, які звернулися до служби зайнятості.

19. Рівень безробіття визначається:

- а) відношенням чисельності безробітних до чисельності економічно активного населення;
- б) співвідношенням чисельності вимушено незайнятих громадян та працездатного населення;
- в) співвідношенням чисельності безробітних та числа вакантних робочих місць;
- г) відношенням чисельності зайнятих до чисельності незайнятих;
- д) відношенням чисельності добровільно незайнятих до чисельності вимушено незайнятих.

20. Джерелами утворення Фонду безробіття є:

- а) обов'язкові внески підприємств до Пенсійного фонду, асигнування з держбюджету;
- б) асигнування з державного і місцевого бюджетів, обов'язкові внески підприємств, кошти державної служби зайнятості за надання платних послуг;
- в) внески підприємств до фондів соціального забезпечення, амортизаційний фонд;
- г) фонди оплати праці підприємств, асигнування з державного і місцевого бюджетів;
- д) обов'язкові внески підприємств, кошти місцевого бюджету, фонд дивідендів.

Вірно / невірно:

1. Населення країни або регіону – це механічна сукупність людей, що проживають в межах певної території.
2. Демографічна якість населення залежить від генофонду та стану здоров'я людей.
3. Показники відтворення населення розраховуються за його середньою чисельністю.
4. Різниця між числом народжених та померлих при від'ємному результаті називається механічним приростом трудових ресурсів.
5. Трудова активність населення в одних і тих же вікових групах має загальні закономірності.
6. Первинна зайнятість – це основна зайнятість певної особи за місцем роботи або навчання.
7. Нестандартні форми зайнятості регулюються діючим законодавством про працю, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами підприємств.
8. Зниження продуктивності суспільної праці нижче вказаного рівня означає, що зайнятість населення не є продуктивною.

9. Державна програма зайнятості населення повинна бути в основному орієнтована на пасивні методи.

10. Перехід до концепції глобальної зайнятості пояснюється неспроможністю більшості держав світу забезпечити повну зайнятість економічно активного населення.

ВИМОГИ ДО ПІДГОТОВКИ РЕФЕРАТУ

Складовою частиною самостійної роботи з дисципліни “Економіка праці” є підготовка і захист реферату. Опрацювання проблемних питань, за якими виконується реферат, має сприяти поглибленому засвоєнню студентами програмного матеріалу, спонукати ґрунтовно вивчати законодавчі і нормативні документи з питань соціально-трудових відносин.

Вибір теми реферату здійснюється кожним студентом самостійно, за власним розсудом, але відповідно до нижчеподаної тематики.

Реферат виконується на підставі плану, який містить:

- вступ (обґрунтування актуальності теми);
- питання 1 (аналіз існуючої проблеми);
- питання 2 (узагальнення передового досвіду);
- питання 3 (висвітлення шляхів та заходів щодо поліпшення питань, що досліджуються);
- висновки (короткий огляд пропозицій);
- літературні джерела;
- додатки.

Обсяг реферату – 13-15 сторінок рукописного тексту (включаючи таблиці, графіки, діаграми тощо).

ПЕРЕЛІК ТЕМ РЕФЕРАТИВ З КУРСУ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ».

1. Сутність, принципи і значення нормування праці.
2. Склад виробничого і трудового процесів.
3. Робоче місце, як зона поєднання виробничого і трудового процесів. Умови праці.
4. Класифікація витрат робочого часу.
5. Класифікація методів вивчення робочого часу й технічні засоби спостереження.
6. Методика проведення фотографій робочого часу, моментних спостережень, хронометражу та фотохронометражу.
7. Встановлення норм часу і норм виробітку.
8. Методи нормування і види норм.
9. Нормування праці службовців.
10. Нормування праці за мікроелементами.
11. Поняття ринку праці, його елементи і функції.
12. Структура, типи і сегменти ринків праці.

13. Теоретичні основи аналізу ринку праці.
14. Трудові ресурси і зайнятість населення.
15. Доходи населення і рівень життя.
16. Фактори і резерви продуктивності праці.
17. Економічна сутність і методи вимірювання продуктивності праці.
18. Соціально-економічна сутність заробітної плати.
19. Принципи організації заробітної плати.
20. Регулювання заробітної плати.
21. Тарифне нормування оплати праці.
22. Відрядна форма і система оплати праці.
23. Почасова форма і система оплати праці.
24. Оплата праці в бригадах.
25. Організація преміювання працівників.
26. Теоретико-методологічні основи сутності соціально-трудоких відносин.
27. Держава як суб'єкт соціально-трудоких відносин.
28. Якість трудового життя, як критерій оцінки стану соціально-трудоких відносин.
29. Види, типи та рівні соціально-трудоких відносин.
30. Методи регулювання соціально-трудоких відносин.
31. Фактори трансформації соціально-трудоких відносин.
32. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоку сферу.
33. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудоких відносин.
34. Концептуальні засади розбудови національної моделі соціально-трудоких відносин.
35. Розвиток соціально-трудоких відносин на основі забезпечення продуктивної зайнятості.
36. Виробнича демократія як складова розвитку соціально-трудоких відносин.
37. Міжнародні аспекти розвитку соціально-трудоких відносин.
38. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоких відносин.
39. Міжнародні акти про економічні, соціальні й культурні права людини.
40. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці.
41. Організація діяльності Міжнародної організації праці. Нормотворча діяльність МОП. Міжнародний кодекс праці.
42. Застосування конвенцій країнами — членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
43. Проблеми інтеграції соціально-трудоких відносин України в систему відносин, визнану МОП.
44. Людський розвиток — мета і критерій соціально-економічного прогресу.
45. Соціально-економічна концепція людського розвитку. Індекс людського розвитку. Індекс людського розвитку регіонів України.
46. Взаємозв'язок економічного зростання, зайнятості і людського розвитку. Рівень життя, нерівність і людський розвиток.

ПІДГОТОВКА МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЬНОГО ЗАВДАННЯ З КУРСУ «ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ».

Завдання 1

Розрахувати технологічну трудомісткість виготовлення умовної деталі за даними з таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Вихідні дані для розрахунку трудомісткості виготовлення деталі

Найменування операції техпроцесу	Організація виробничого процесу обробки деталі	$T_{оп}$, хв.	$K_{оо}$, %	$K_{то}$, %	$\sum T_{пз}$, хв.	$K_{відн.}$, %
1. Виготовлення литих заготовок	Партіями по 80 шт.	2,5	10	-	20+N	12
2. Термічна обробка заготовок	Партіями по 40 шт.	4,0	10	-	10+N	12
3. Фрезерна операція	Поштучно	2+N	8	5	-	5
4. Свердлильна операція	Поштучно	0,5	3	4	-	5
5. Шліфувальна операція	Поштучно	1+N	4	6	-	5
6. Контрольна операція	Поштучно	0,5+N	5	3	-	4

Примітка: N – остання цифра залікової книжки студента;

$T_{оп}$ – оперативний час;

$K_{оо}$ – час організаційного обслуговування робочого місця (у відсотках від оперативного часу);

$K_{то}$ – час технічного обслуговування робочого місця (у відсотках від оперативного часу);

$T_{пз}$ – підготовчо-заключний час;

$K_{від}$ – час на відпочинок і особисті потреби (у відсотках від оперативного часу).

Завдання 2

1. Скласти фактичний та нормативний баланс робочого часу фрезерувальника механічного цеху.
2. Визначити штучно-калькуляційний час виготовлення ним штампової плити.
3. Встановити можливе зростання продуктивності праці фрезерувальника за наступними вихідними даними:
 - 1) спостережний лист індивідуальної фотографії робочого часу фрезерувальника;
 - 2) діючий на підприємстві норматив витрат робочого часу на відпочинок в механічному цеху складає 6 % від загальних витрат робочого часу на оперативну роботу, а встановлений час перерв на особисті потреби дорівнює 10 хв. за зміну;
 - 3) кількість виготовленої за зміну продукції – 40 штампових плит.

Спостережний лист індивідуальної фотографії робочого часу

Події та найменування видів витрат робочого часу	Поточний час настання подій, закінчення робіт та інших елементів витрат робочого часу		Тривалість, хв.
	год.	хв.	
1. Початок спостереження (початок зміни)	8	00	-
2. З'явився на робочому місці	8	06	6
3. Очікування майстра	8	13	7
4. Отримання завдання, інструктаж майстра	8	22	9
5. Встановлення та регулювання пристрою для обробки	8	28+N	
6. Очікування заготовок	8	48-N	
7. Встановлення та зняття деталі, активний нагляд за роботою верстата (оперативний час роботи)	9	30	
8. Відсутній на робочому місці	9	44	14
9. Оперативний час роботи	10	29	45
10. Відсутній на робочому місці	10	48	19
11. Оперативний час роботи	11	20	32
12. Очікування ремонту пристрою	11	30+N	
13. Ремонт пристрою	11	50-N	
14. Відсутній на робочому місці, початок обідньої перерви	12	00	
15. Закінчення обідньої перерви	13	00	Не врахов.
16. Відсутній на робочому місці	13	04	4
17. Оперативний час роботи	15	10	126
18. Відсутній на робочому місці	15	21	11
19. Оперативний час роботи	16	30	69
20. Здача готових деталей контролерові ВТК	16	42	12
21. Прибирання робочого місця	16	55	7
22. Закінчення зміни	17	00	5
ВСЬОГО			480

Завдання 3

1. Розробити місячне нормоване завдання комплексній бригаді інструментальників чисельністю 10+N осіб.
2. Розрахувати у відповідності з цим завданням плановий фонд оплати праці бригади.
3. Визначити середню планову заробітну плату одного робітника на місяць.

Вихідні дані для розрахунку

1. Загальна планова місячна виробнича програма інструментального цеху, в складі якої працює комплексна бригада, представлена в табл. 3.1.

2. Тарифні умови оплати праці наступні:

Кваліфікаційний розряд робіт	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,87	2,06	2,26	2,49

3. Оплата по першому тарифному розряду складає 9,2 грн. Премія за виконання нормованого завдання при умові якісного виконання робіт становить 30 % від основної заробітної плати.

4. Оплата за відпустку, доплата за суміщення професій та розширення зон обслуговування за роботу у нічний час та інше становить 25 % від основної заробітної плати.

5. Плановий фонд робочого часу одного робітника за місяць становить 160 год.

6. Плановий виробіток бригади – 110 %.

Таблиця 3.1.

Загальна місячна програма інструментального цеху

Найменування продукції та робіт	Кількість, шт.	Технологічна трудомісткість, н-г/шт.	Середній кваліфікаційний розряд робіт
1. Штамп А	50	20	4
2. Штамп Б	60	50	5
3. Штамп В	20	110	4
4. Пресформа А	25	40	4
5. Пресформа Б	40	125	5
6. Пристосування А	20	15	4
7. Пристосування Б	10	25	4
8. Запчастини А	200	5	3
9. Запчастини Б	400	2	3
10. Виготовлення комплексу деталей нестандартного обладнання А	2	700	6
11. Виготовлення комплексу деталей нестандартного обладнання Б	1	2300	5

Примітка:

1. Місячне нормоване завдання бригаді формується при умові включення в нього мінімальної номенклатури продукції та робіт.

2. Партії виробів відповідного найменування (графа 2, табл. 3.1) поділу на окремі частини не підлягають.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ

Рейтинг студента з кредитного модуля складається з балів, які він отримує за:

- 1) відповіді на тести при експрес-контролі на лекційних заняттях;
- 2) виконання індивідуальних завдань на практичних заняттях;
- 3) результати виконання модульної контрольної роботи;
- 4) результати виконання реферативної роботи;
- 5) результати екзамену.

Система рейтингових (вагових) балів та критерії оцінювання знань.

1. Експрес-контроль знань на лекційних заняттях (розв'язання задач, тести). Ваговий бал – 1. Максимальна кількість балів на лекційних заняттях дорівнює: $1 \times 15 = 15$ балів.

Критерії оцінювання: а). Повна відповідь – 1 бали; б). Неповна чи неточна відповідь – 0,5 бала; с). Відповідь невірна або не з'явився – 0 балів.

2. Робота на практичних заняттях.

Ваговий бал – 2. Максимальна кількість балів на практичних заняттях дорівнює $2 \times 15 = 30$ балів.

Критерії оцінювання: а). Активна робота, відповіді повні, вільне володіння матеріалом – 2 бали; б). Запізнення на заняття, пасивна робота, відповіді неповні, є помилки – 1 бал; с). Не з'явився – 0 балів.

3. Модульне контрольне завдання (МКЗ).

Ваговий бал – 7. Максимальна кількість балів за модульну контрольну роботу дорівнює $= 7$ балів.

Критерії оцінювання модульного контрольного завдання: а). Вірно розв'язані всі завдання з використанням багатоваріантних підходів – 7 балів; б). Є арифметичні неточності в розрахунках або вірно розв'язані тільки дві задачі – 6 балів; с). Вірно розв'язана одна задача, є арифметичні неточності в розрахунках – 5 балів. d). Несвоєчасне виконання МКЗ – 4 бали. e). Невиконання МКЗ – студент не атестується.

4. Реферативна робота

Ваговий бал – 8. Максимальна кількість балів $= 8$ балів.

Критерії оцінювання реферату: а). Тема розкрита повністю, оформлення реферату відповідає встановленим вимогам – 8 балів; б). Тема в цілому розкрита, але мають місце недоліки непринципового характеру (використання інформаційних матеріалів недостатньо або вони застаріли), оформлення реферату не повністю відповідає встановленим вимогам, тощо – 7 балів; с). Несвоєчасне виконання роботи, тема не розкрита, частини реферату не пов'язані між собою, оформлення реферату не відповідає встановленим вимогам – 5 балів.

Розрахунок шкали (Rc) рейтингу:

Сума вагових балів контрольних заходів протягом семестру складає:

$$R_c = 15 + 30 + 7 + 8 = 60 \text{ балів.}$$

Таблиця 1

Рейтинг ова оцінка	Оцінка ECTS та визначення	Традиційна оцінка
$56 \leq R_c \leq 60$	A – відмінно	Відмінно
$51 \leq R_c \leq 55$	B – дуже добре	Добре
$46 \leq R_c \leq 50$	C – добре	
$41 \leq R_c \leq 45$	D – задовільно	Задовільно
$R_c = 40$	E – достатньо	
$R_c < 40$	F – не допуск до іспиту (заліку)	Незадовільно

Екзаменаційна складова шкали дорівнює 40% від R_c , а саме: $R_e = 40$ балів. Таким чином, рейтингова шкала кредитного модуля складає: $R = R_c + R_e = 60 + 40 = 100$ бали. Необхідною умовою допуску до екзамену є зарахування модульної контрольної роботи та реферату і стартового рейтингу (R) не менше 40% від R_c , тобто 40 балів.

Критерії оцінювання знань на екзамені (заліку):

- Повна, правильна відповідь на теоретичне питання, вірно розв'язані три задачі – 40 балів;
- Повна, правильна відповідь на теоретичне питання, вірно розв'язані дві задачі або тільки розв'язані три задачі – 30 балів;
- Повна, правильна відповідь на теоретичне питання, вірно розв'язана задача або тільки розв'язані дві задачі – 20 балів;
- вірно розв'язана одна задача – 10 балів;
- Повна, правильна відповідь на одне теоретичне питання – 10 балів.

Для отримання студентом відповідних оцінок (ECTS та традиційних) його рейтингова оцінка R переводиться згідно з таблицею 2:

Таблиця 2

Оцінка ECTS та визначення	Кількість балів	Традиційна оцінка
A	95-100	Відмінно
B	85-94	Добре
C	75-84	
D	65-74	Задовільно
E	60-64	
F	<60	Незадовільно
FX	$R_c < 40$ або невиконані інші умови допуску до іспиту (заліку)	Не допущено до іспиту (заліку)

Студенти, які наприкінці семестру мають рейтинг менше 40 балів, зобов'язані до іспиту підвищити його шляхом виконання індивідуальних завдань, інакше вони не допускаються до іспиту (заліку) з цієї дисципліни.

Студенти, які набрали протягом семестру необхідну кількість балів за шкалою стартового рейтингу (табл.1), мають можливості:

- не складати іспит (залік), а отримати рейтингову оцінку з кредитного модуля так званим «автоматом» відповідно до набраного стартового рейтингу з дисципліни, переведеного в оцінку згідно з (табл. 1) та (табл. 2);

- складати іспит (залік) з метою підвищення рейтингової оцінки з кредитного модуля, причому за студентом не зберігається оцінка, отримана за рейтинговою системою так званим «автоматом»; рейтингова оцінка з кредитного модуля складатиметься з суми балів стартового рейтингу та балів, одержаних на іспиті (заліку).

СЛОВНИК

Адаптація – це взаємне пристосування працівника і підприємства, яке базується на поступовому впрацюванні співробітника в нові професійні, соціальні та організаційно-економічні умови праці.

Аналітичні методи нормування праці передбачають встановлення норм праці на основі аналізу конкретного трудового процесу, проектування раціональних режимів роботи обладнання й прийомів праці робітників, визначення норм за елементами трудового процесу з урахуванням специфіки конкретних робочих місць і виробничих підрозділів. Різновиди: аналітично – розрахункові (за основу беруться нормативні матеріали); аналітично – дослідницькі (основані на даних, отриманих шляхом спостереження за трудовими процесами на досліджуваних робочих місцях).

Атестація – найбільш поширена система оцінювання персоналу, тобто процес оцінки ефективності виконання працівником своїх посадових обов'язків.

Багатокритеріальний метод вимірювання продуктивності (або матриця цілей) – це метод, який дозволяє вимірювати та оцінювати продуктивність й ефективність або результативність виробництва та забезпечує отримання агрегованого індексу цих показників.

Багатофакторна модель вимірювання продуктивності (БФМВП) – метод, який базується переважно на звітних даних, а не на інформації з боку працівників. Процедура робіт направлена “зверху вниз”, більш послідовно спирається на визначення продуктивності і використовує тільки коефіцієнти та індекси для її вимірювання.

Безробітні – це працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку (або інших доходів) через відсутність підходящої роботи, зареєстровані в державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу та здатні приступити до праці.

Безробіття – тимчасова незайнятість економічно активного населення.

Бідність – неможливість внаслідок нестачі коштів підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству в конкретний період часу.

Брутто – коефіцієнт відтворення показує середню кількість дівчат, яку народила б одна жінка, що прожила до кінця репродуктивного

періоду, за збереження продовж її життя сучасних умов народжуваності у кожному віці. Коефіцієнт не враховує смертність дочок до досягнення ними віку матері.

Бюджет прожиткового мінімуму – це вартісна оцінка натурального набору прожиткового мінімуму, а також витрати на податки та інші обов'язкові платежі. Цей показник використовується для оцінки мінімально допустимих меж споживання найбільш важливих для людини матеріальних благ і послуг

Вартість життя характеризується такими показниками: прожитковий бюджет (нижчий рівень малозабезпеченості); мінімальний споживчий бюджет (або вищий рівень малозабезпеченості); гарантований прожитковий рівень (офіційно затверджені рівні мінімальної заробітної плати і пенсії).

Вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків роботодавця на утримання робочої сили.

Вимушене безробіття – безробіття, яке виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація фірми скорочує персонал.

Виробіток – це відношення обсягу виробленої продукції, яка виражена в натуральних (фізичних) вимірювачах до числа працівників або кількості витраченого робочого часу.

Виробнича бригада – це первинний осередок трудового колективу підприємства, який об'єднує робітників для спільного ефективного виконання завдання на основі загальної зацікавленості, взаємодопомоги й відповідальності за результати праці.

Відрядна форма оплати праці – оплата праці здійснюється за кожен одиницю виробленої продукції або виконаних послуг.

Відтворення населення – це процес заміщення покоління матерів поколінням дочок, яке формує природні межі трудового потенціалу.

Вторинний ринок праці – ринок, який характеризується великою плінністю кадрів і нестабільною зайнятістю; низькими рівнями заробітної плати; практичною відсутністю просування по службовим сходам; примітивною і трудомісткою технологією виробництва; відсутністю профспілок.

Глибина бідності – відхилення величини доходів та витрат бідних від визначеної межі бідності.

Демографічне навантаження (коефіцієнт демографічного навантаження) визначається співвідношенням чисельності населення непрацездатного віку до чисельності осіб працездатного віку. Цей показник може розраховуватись як відношення дітей до чисельності осіб працездатного віку або як відношення пенсіонерів до осіб працездатного віку.

Добровільне безробіття – безробіття, при якому працівник звільняється за власним бажанням у зв'язку із незадовільним рівнем

оплати праці, умовами праці; через психологічний клімат в колективі або з інших причин всупереч бажанню адміністрації.

Допоміжні робітники – це працівники, які надають виробничі та транспортні послуги.

Допоміжний час – час, який витрачається виконавцем на дії, що сприяють протіканню основної роботи. До нього включають час на завантаження машин сировиною і напівфабрикатами, установку заготовок, контроль якості, переміщення робітника при виконанні роботи, зняття заготовок.

Доходи населення – це сукупність грошових коштів і натуральних засобів для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення її потреб.

Економічно активне населення – це населення, яке пропонує свою працю для виробництва товарів та послуг, включаючи виробництво товарів для ринку, бартерного обміну та особистого споживання.

Економічно неактивне (пасивне) населення включає осіб, які не належать до числа зайнятих чи безробітних, а саме: учнів та студентів денних форм навчання; пенсіонерів за віком та інвалідністю; рантє; осіб, які отримують матеріальну підтримку від суспільних організацій та приватних осіб; зайнятих на оплачуваних суспільних роботах; осіб, які надають добровільні безплатні послуги; соціальних робітників; осіб працездатного віку, які можуть працювати, але не шукають роботу через об'єктивні і суб'єктивні причини.

Зайнятість населення – це категорія, яка характеризує розподіл населення на основі суспільного поділу праці за різними сферами суспільно корисної діяльності. Іншими словами, це ступінь участі працездатного населення в народному господарстві.

Індивідуальна форма організації праці – це така форма організації праці, при якій виробничі завдання, облік роботи і нарахування заробітної плати здійснюються персонально для кожного працівника.

Інструктаж – це роз'яснювання і демонстрація прийомів роботи безпосередньо на робочому місці. Він є нетривалим і спрямований на освоєння конкретних операцій; потребує незначних коштів.

Кваліфікаційний поділ праці – це поділ праці в залежності від складності робіт, що виконуються.

Керівники – це працівники з числа спеціалістів, які здійснюють загальне (лінійне) керівництво виробництвом.

Колективна форма організації праці передбачає встановлення виробничого завдання в цілому підрозділу підприємства; при цьому облік роботи ведеться за кінцевими результатами праці працівників цього підрозділу, заробітна плата спочатку нараховується усьому підрозділу, а потім розподіляється між працівниками підрозділу.

Кооперування праці полягає в об'єднанні різних видів робіт і трудових процесів, що забезпечує планомірну спільну працю багатьох виробництв.

Крайня форма бідності – бідність, яка поряд із стандартами цивілізації асоціюється з межами виживання.

Максимальна робоча зона окреслюється кінчиками пальців витягнутої руки у вертикальній й горизонтальній площинах.

Межа бідності – рівень доходу, нижче за який неможливе задоволення основних потреб.

Межа малозабезпеченості характеризує мінімальний рівень споживання непрацездатної особи.

Мінімальний споживчий бюджет відображає нижню межу ціни робочої сили, яка дозволяє підтримувати здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, що відповідає вимогам фізіології.

Монотонність праці виникає при виконанні простих за змістом і коротких за тривалістю операцій, які багатократно повторюються протягом тривалого часу. Може виникати й при одноманітності доквілля, кольору або звуку.

Найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи.

Населення – це конкретно-історична сукупність людей, які проживають в межах певної території.

Неповна зайнятість – це зайнятість певної особи протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю.

Нерегламентовані перерви – це перерви, обумовлені різними неполадками на виробництві, які викликають часткову зупинку виробничих процесів: перерви внаслідок порушення виробничого процесу, а також перерви через порушення трудової дисципліни (запізнення на роботу на початку робочої зміни або після обідньої перерви, передчасне залишення робочого місця, самовільні відлучення, сторонні розмови).

Нетто – коефіцієнт відтворення являє собою кількісне мірило заміщення материнської генерації дочірньою, тобто показує середню кількість дівчат, які народжені жінкою за весь період плідності і які дожили до віку, в якому була жінка під час народження кожної з цих дівчат.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку отримують працівники за свою працю.

Нормативний метод вимірювання продуктивності – це організаційний метод вимірювання продуктивності, орієнтований на розвиток системи вимірювання та оснований на активній участі персоналу. Він базується на методі номінальних груп і дельфійському методі.

Норма виробітку – кількість продукції, яка повинна бути виготовлена одним робітником або бригадою за даний проміжок часу (годину, зміну, місяць).

Норма обслуговування – кількість верстатів, робочих місць, одиниць виробничої площі та інших виробничих об'єктів, закріплених для обслуговування за одним робітником або бригадою.

Норма управління (число підлеглих) – кількість робітників, які повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівнику.

Норма часу – це час на виготовлення одиниці продукції або на виконання однієї виробничої операції одним робітником або бригадою. Встановлюється в годинах, хвилинах, секундах. Складається з 2 – х частин: штучного часу та підготовчо – заключного часу.

Норма чисельності – чисельність робітників, необхідних для виконання певного обсягу роботи, наприклад, для обслуговування одного або декількох агрегатів. Встановлюється на основі розрахункової чисельності, з урахуванням нормативу завантаження робітників.

Нормоване завдання визначає необхідний асортимент та обсяг робіт, які повинні бути виконані одним робітником або бригадою за певний проміжок часу (зміну, добу, місяць).

Нормовані витрати робочого часу включають оперативний час, час обслуговування робочого місця, час на відпочинок і власні потреби, підготовчо - заключний час і перерви, обумовлені технологією і організацією виробництва.

Нормування праці – це складова частина управління виробництвом, яка включає визначення необхідних витрат праці (часу на виконання робіт окремими працівниками, групами працівників) і встановлення на цій основі норм праці.

Облікова (частіше середньооблікова) чисельність – це загальна кількість робітників, необхідних підприємству з урахуванням заміни осіб, що знаходяться у відпустках, хворіють та відсутні з інших поважних причин.

Оперативний час – це час, який витрачається на зміну форми, розміру або властивостей предмету праці та на додаткові дії, необхідні для цієї зміни. Оперативний час поділяється на основний (технологічний) та на допоміжний час.

Оплата праці (заробітна плата) – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виступає у формі будь-якого заробітку, виплаченого власником підприємства працівникові за виконану роботу. Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим внеском, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Оптимальна робоча зона – це сектор взаємного накладення максимальних зон досяжності обох рук.

Оптимальне безробіття – це такий рівень безробіття, що є нижчим за природний (нормальний).

Оптимальний темп роботи – відповідає 1/5 максимально можливого темпу, встановленого стосовно окремих органів руху людини:

для пальців – 6 рухів на секунду, для долоні – 3, для руки – 80 рухів на хвилину, для ноги – 45, для корпусу – 30.

Організація робочого місця передбачає його спеціалізацію, оснащення, розміщення усього необхідного на робочому місці у визначеному порядку, забезпечення найкращих умов праці.

Основна робоча зона обмежена досяжністю руху людини в горизонтальній й вертикальній площинах; в ній розташовуються засоби праці, що постійно використовуються в роботі.

Основні робітники – це працівники, які безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей.

Основний (технологічний) час – це час, протягом якого відбувається якісна або кількісна зміна предмету праці.

Охорона праці – здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, видозміна технології з метою ліквідації шкідливих робіт) та санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливих мікрокліматичних умов та ін.).

Первинний ринок праці – це ринок, який можна охарактеризувати наступними рисами: стабільна зайнятість і надійність положення працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службових сходів із чітко визначеними можливостями для професійного росту і просування; використання прогресивних технологій, які потребують високої кваліфікації працівників; наявність сильних й ефективних профспілок.

Перерви за організаційно-технічними причинами – це перерви, пов'язані з очікуванням протікання якогось процесу через різну тривалість взаємопов'язаних операцій тощо (перерви багатOVERSTATників, якщо об'єктивно не можна повністю синхронізувати процес багатOVERSTATного обслуговування).

Персонал підприємства – це сукупність фізичних осіб, які знаходяться з підприємством як юридичною особою у відносинах, регульованих договором найму.

Підготовчо-заключний час – це час, який витрачається на підготовку до виконання заданої роботи і на дії, пов'язані з її завершенням: отримання інструментів, пристосувань, технологічної і планово - облікової документації; ознайомлення з роботою, кресленням, інструктаж про порядок виконання роботи; початкова установка інструменту і пристосувань; налагодження і підналагодження обладнання; початкове заточування інструмента; здача готової продукції відділу технічного контролю, залишків матеріалу, інструментів, документації.

Підходяща робота – робота, яка відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата та інші умови праці повинні відповідати рівню, який особа мала на попередньому місці роботи з урахуванням її

середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць. При пропозиції підходящої роботи враховується трудовий стаж по спеціальності, попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття. Для громадян, що вперше шукають роботу і не мають професії, підходяща робота – та, яка потребує попередньої професійної підготовки, а в разі неможливості її надання, інша оплачувана робота.

Планування робочого місця – найбільш раціональне розміщення матеріальних елементів виробництва (обладнання, засобів зв'язку, оснастки й таке інше) та робітника у просторі.

Планування персоналу – це цілеспрямована діяльність по забезпеченню пропорційного і динамічного розвитку персоналу, розрахунок його кваліфікаційної структури, визначення загальної і додаткової потреби персоналу в наступному періоді.

Повна зайнятість – це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону), яка приносить прибуток в нормальних для даного регіону розмірах.

Погодинна форма оплати праці – оплата праці в залежності від відпрацьованого часу і рівня кваліфікації.

Посадова інструкція – документ, що визначає виробничі функції, які повинен виконувати співробітник організації.

Працездатний вік – один з елементів умовної градації віку людини залежно від її участі в трудовій діяльності. Межі працездатного віку визначаються законодавчо: в Україні вони складають 16 – 59 років для чоловіків та 16 – 54 роки для жінок.

Працездатне населення – це населення, здатне до трудової діяльності без врахування віку, тобто частина населення, яка потенційно володіє працездатністю, або інакше – необхідним фізичним розвитком, розумовими здібностями або знаннями для виконання роботи.

Працездатне населення працездатного віку – це населення працездатного віку, за винятком непрацездатних інвалідів першої та другої груп.

Працездатність – стан, який дозволяє людині без шкоди для здоров'я виконувати певну роботу.

Працездатність загальна – здатність виконувати взагалі будь-яку роботу в звичайних умовах праці

Працездатність професійна – здатність до виконання роботи з певної професії (спеціальності).

Працездатність спеціальна – здатність працювати за певних виробничих або кліматичних умов.

Природний приріст населення – це різниця між числом народжених та померлих при позитивному результаті.

Продуктивна зайнятість – це така зайнятість населення, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові дохід, не менший, ніж

потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, для простого відтворення робочої сили.

Продуктивність – економічна категорія, яка характеризує ефективність процесу праці, розглядається з двох позицій: як раціональність використання лише живої праці (продуктивність праці у вузькому розумінні слова); як ефективність використання усіх ресурсів у процесі виробництва, інакше результативність усіх виробничих факторів (це – продуктивність праці у широкому розумінні слова, або просто продуктивність). Визначається відношенням продукції, виробленої організацією (підприємством) до витрат на виготовлення цієї продукції.

Прожитковий мінімум – це показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально допустимому рівні, який забезпечує умови підтримки активного фізичного стану дорослих, соціального і фізичного розвитку дітей.

Раціональна робоча поза забезпечується у тому випадку, коли людина може працювати сидячи і стоячи.

Реальна заробітна плата засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей.

Регламентовані перерви – це час, який встановлений нормативними матеріалами на певні види робіт; у т. ч. час на відпочинок і власні особисті потреби; перерви, обумовлені технологією та організацією виробництва.

Режим праці й відпочинку – це порядок чергування роботи і перерв на відпочинок та їх тривалість.

Резерви росту продуктивності – це невикористані ще можливості економії витрат живої та уречевленої праці.

Рівень бідності – основна частина сімей (домогосподарств), в яких рівень задоволення (доходів) на 1 особу є нижче визначеної межі бідності.

Ринок праці – це механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців останньої).

Робоча сила – населення, яке впродовж певного періоду забезпечує пропозицію праці для виробництва товарів і послуг. До неї належать зайняті і безробітні

Робоче місце – це частина виробничої площі, закріпленої за одним або групою виробників та оснащеної усім необхідним для виконання виробничого завдання. Робоче місце включає основну і допоміжну зони.

Робочий ритм – це чітке за часом чергування окремих елементів роботи і пауз між ними

Робочий час – це встановлена на підприємстві тривалість часу, протягом якого працівники повинні виконувати доручені їм роботи. Сукупність робочого часу за певний період складає фонд робочого часу (змінний або денний, тижневий, місячний і річний). Робочий час зміни

або її частини складається з 2-х частин: часу роботи (часу здійснення виробничого процесу) і часу на перерви.

Ротація – метод самостійного навчання, при якому працівник тимчасово переміщується на іншу посаду з метою набуття нових навичок, що забезпечує взаємозамінність працівників.

Самозайнятість – індивідуальна зайнятість та діяльність, пов'язана з прикладанням праці на мікропідприємствах (із чисельністю до п'яти осіб).

Санітарно-гігієнічні умови праці містять мікроклімат, стан повітря, чистоту виробничого і повітряного середовища, якість освітлення, рівень шуму та вібрації, різні види випромінювання.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників на стійкі замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили.

Середній тарифний коефіцієнт – середньоарифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених по кількості робітників в кожному розряді.

Службовці – це працівники, які здійснюють облікові, конторські операції, діловодство.

Солідарна пенсійна система – система державного пенсійного забезпечення, в якій пенсійні виплати фінансуються шляхом солідарного перерозподілу доходів між різними поколіннями населення. У такій системі роботодавці й працівники відраховують обов'язкові страхові внески до державної пенсійної системи на виплату пенсій існуючим пенсіонерам, а не на створення окремого фонду, з якого б проводились пенсійні виплати відповідними працівникам після їх виходу на пенсію.

Соціальна допомога – допомога, яка виплачується сім'ям (одиноким особам), що мають середньодушовий дохід нижче від встановленого законодавством рівня (як правило, межі малозабезпеченості, прожиткового мінімуму тощо).

Соціально-психологічні умови праці характеризуються особливостями персоналу підприємства: його складом, структурою, рівнем підготовки і кваліфікації, сукупністю інтересів.

Спеціалісти – це працівники, які здійснюють технічне та економічне керівництво виробництвом.

Спеціалізація робочих місць передбачає встановлення їхнього раціонального виробничого профілю, закріплення певних робіт (операцій) за ознакою їх технологічної однорідності.

Страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески нею або роботодавцем.

Структурне безробіття – безробіття, пов'язане із змінами в технологіях, а також із змінами ринку товарів і послуг.

Сукупний дохід є основним показником матеріальної забезпеченості населення. Його складові: всі види грошових доходів (заробітна плата, стипендії, допомоги, підприємницький дохід, дивіденди,

тощо); вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на домашнє споживання; вартість безкоштовних послуг, які отримуються за рахунок державного і місцевого бюджетів та фондів підприємств (послуги охорони здоров'я, освіти, дошкільного виховання дітей, дотації на транспорт, харчування тощо).

Сумарний коефіцієнт народжуваності – середня кількість дітей, яку б змогла народити жінка протягом усього життя при збереженні у кожному віці існуючого рівня народжуваності.

Сумарні методи нормування праці – методи, при яких норми визначаються без аналізу конкретного трудового процесу і проектування раціональної організації праці, а на основі досвіду нормувальника (так званий *досвідний метод*) або на підставі статистичних даних про виконання аналогічних робіт (*статистичний метод*). Зазвичай ці норми встановлюються на разові роботи; у допоміжних цехах; на роботи з великою часткою ручної праці.

Тарифна система – це сукупність елементів, за допомогою яких встановлюється вихідна диференціація в оплаті праці різних груп працівників в залежності від складності й умов праці, особливостей окремих галузей і виробництв, кліматичних умов даної місцевості з метою забезпечення єдності міри праці та її оплати. Елементи тарифної системи: тарифні сітки, тарифні ставки, тарифно – кваліфікаційні довідники (ТКД), схеми посадових окладів (кваліфікаційні довідники посад керівників, службовців).

Тарифна сітка – це елемент тарифної системи, який регулює рівень заробітної плати робітників залежно від кваліфікації і складності робіт, що ними виконуються. Вони являють собою шкалу кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється залежність заробітної плати від кваліфікації робітників.

Тарифна ставка визначає розмір оплати праці за одиницю часу (годину, день, місяць).

Тарифний коефіцієнт відображає складність робіт кожного розряду в порівнянні з першим.

Тарифна угода – це договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Технологічний поділ праці – це поділ трудового процесу на технологічно однорідні види робіт.

Трудоактивне населення – населення, яке прагне реалізувати свою працездатність, беручи участь в трудовій діяльності. В країнах з розвинутою ринковою економікою воно визначається як сума зайнятого і незайнятого населення, яке знаходиться в стані активного пошуку роботи і зареєстроване відповідними службами.

Трудова (економічна) активність – бажання реалізувати свою працездатність. Виділяють потенційну та реалізовану трудову активність (зайнятість).

Трудові ресурси як економічна категорія виражають відносини з приводу населення, яке володіє фізичною та інтелектуальною здатністю до праці у відповідності до встановлених державою умов відтворення індивідуальної робочої сили.

Трудові ресурси як планово-обліковий показник – це чисельність населення, зайнятого у суспільному виробництві, а також зайнятого в ньому працездатного населення працездатного віку. Такий облік має значення при розробці балансів трудових ресурсів.

Трудомісткість – це рівень витрат праці (в людино-годинах, людино-днях) на виготовлення одиниці продукції.

Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність і здоров'я людини в процесі праці. Умови праці поділяються на: санітарно-гігієнічні; психофізіологічні; естетичні; соціально-психологічні.

Управління персоналом – це комплексна наука про організаційно-економічні, адміністративно-управлінські, технологічні і правові фактори, способи та методи впливу на персонал підприємства для підвищення ефективності досягнення цілей організації.

Управління продуктивністю – це розробка рішень стратегічного і короткострокового характеру щодо використання обмежених ресурсів підприємства з метою мінімізації його сукупних витрат при збільшенні випуску високоякісної продукції, а також контроль за їх реалізацією.

Учнівство і наставництво (коачинг) – метод, коли молоді працівники працюють разом з досвідченими. Використовується в медицині (інтерни), управлінні.

Фактори зростання продуктивності праці – це сукупність рушійних сил і причин, що призводять до підвищення продуктивності праці.

Форми організації праці – це її різновиди, які відрізняються один від одного особливостями вирішення питань за окремими елементами організації праці. В залежності від способу встановлення планових завдань та обліку виконаної роботи виділяють індивідуальну та колективну форми організації праці.

Фотографія робочого часу (ФРЧ) – це метод спостереження і реєстрації всіх без виключення витрат робочого часу протягом певного періоду (зміни, її частини або декількох змін). Дозволяє вивчити трудовий процес протягом усього робочого дня і виявити втрати та нераціональні витрати внутрішньозмінного фонду робочого часу.

Фрикційне безробіття – це безробіття, пов'язане з переміщенням людей з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості в іншу та очікуванням роботи у найближчому майбутньому.

Функціональний поділ праці – це поділ трудового процесу на сукупності виробничих операцій відповідно до їх призначення.

Хронометраж – це метод спостереження і реєстрації елементів операцій, які багатократно повторюються. При його проведенні

вивчається лише час виконання операцій. Служить для аналізу прийомів праці та встановлення норм тривалості елементів операцій

Циклічне безробіття – безробіття, що викликане спадом, тобто фазою економічного циклу, яка характеризується падінням (дефіцитом) сукупного попиту на товари і послуги.

Часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу, перерва в одержанні заробітку або скорочення його розміру через тимчасове припинення виробництва без припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру.

Час на відпочинок і власні потреби – перерви, які надаються протягом зміни для відпочинку з метою підтримки нормальної працездатності і попередження втоми, а також перерви на власні потреби.

Час на перерви – це час, протягом якого виконавець не приймає участі в роботі. Його елементи: регламентовані перерви та нерегламентовані перерви.

Час обслуговування робочого місця – це час, який витрачається робітником на підтримання чистоти і порядку на робочому місці та на догляд за обладнанням в процесі роботи. Поділяється на час технічного обслуговування та час організаційного обслуговування.

Час організаційного обслуговування робочого місця – це час, який витрачається на створення порядку і чистоти на робочому місці: розкладання і прибирання інструменту, документації, прибирання відходів, приймання і передавання зміни.

Час роботи – це час, який безпосередньо витрачається на дії, пов'язані з виконанням роботи. Складається з підготовчо-заключного часу, оперативного часу та часу обслуговування робочого місця..

Час технічного обслуговування робочого місця – це час на підналагодження устаткування в процесі роботи, заміну зношеного інструменту, його заточування, чистку, змащування верстата.

Час, що перекривається – це час виконання окремих трудових дій в період протікання основної машинної роботи обладнання, тобто він перекривається основним машинним часом.

Явочна чисельність робітників – це кількість робітників, які повинні бути на роботі для повного і своєчасного виконання виробничого завдання.

Л І Т Е Р А Т У Р А

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник. 2-ге вид., допов. і перероб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. – К.: Алерта, 2012. – 820 с.

2. Акулов М. Г. Економіка праці соціально трудові відносини. Навч. пос. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та ін. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.

3. Андрейцева І. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / І. А. Андрейцева – Кам'янець-Поділ.: Сисин Я. І., 2015. – 232 с.
4. Беззубко Л.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник / Л.В. Беззубко, Л.І. Давиденко. – Донецьк: СПД Купріянов, 2010. – 272 с.
5. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-те вид. –К.: Знання-Прес, 2002. – 387 с.
6. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. пос. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М. І. Григорьева. – К.: ЦУЛ, 2004. – 438 с.
7. Волкова О.В. Ринок праці: Навчальний посібник / О.В. Волкова. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
8. Гаркавенко Н. О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні. – №5, – 2008. – С.168-172.
9. Гриньова В.М. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навч. посіб. / Гриньова В.М., Г.Ю. Шульга – К.: Знання, 2010. – 310 с.
10. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум: навч. посіб. / О. А. Грішнова, О. М. Білик. – К.: Знання, 2012. – 286 с.
11. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 252 с.
12. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / за ред. В. М. Ковальова. –К.: ЦШ, 2006. –256 с.
13. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. / О.П. Дяків, В. М. Островерхов, С. А. Прохоровська, Н. М. Слівінська ; за заг. ред. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТНЕУ, 2010. – 316 с.
14. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: ОДЕУ, 2010 р. – 478 с.
15. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. Наук, проф. А.М. Колота. – К.:КНЕУ, 2009. – 711 с.
16. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 5-те вид., оновлене. Затверджено МОН / Грішнова О.А. — К., 2011. – 390 с.
17. Економіка праці і соціально-трудові відносини: курс лекцій / В. С. Поліщук, П.А. Стрельбицький, Л. П. Дидко. – Кам'янець-Поділ.: Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка, 2014. – 220 с.
18. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Н. І.Єсінова. –К.; Кондор, 2004. – 432 с.
19. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.
20. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – 3-є вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2007. – 304 с.

21. Карпіщенко О. /. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – К. : Університет, кн., 2006. – 264 с.
22. Ковальов В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М. Ковальова / В.М. Ковальов, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов, І.М. Черненко, О.А. Атаєва. – К.: Центр навч літератури, 2006. – 256 с.
23. Кодекс законів про працю України. – К.: Праця, 2004. – 368 с.
24. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. –К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
25. Колот А. М. Теорстичпі й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 8. –С. 14-25.
26. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – КНЕУ. – К.: 2008. – 240 с.
27. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
28. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / І.М. Комарницький, Г. О. Комарницька. – Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. – 424 с.
29. Крутогорова С. Посадові інструкції: їхнє значення в регулюванні трудових відносин / С. Крутогорова // Праця і зарплата. –2007. – № 23. –черв.
30. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / В.М. Лукашевич, 2-ге видання, перероб. та доповн. – Львів: «Новий Світ-2000», 2010. – 424 с.
31. Махсма М. Економіка праці та соціально-трудових відносин: Навчальний посібник / М. Максма. – К.: Атіка, 2005. – 304 с.
32. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
33. Пилипенко А.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / С.М. Пилипенко, А.А. Пилипенко, І.П. Отенко. – Харків: ВИД. ХНЕУ, 2004. – 224 с.
34. Побурко Я.О. Основи організації регіональної статистики / Я.О. Побурко. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2004. – 196 с.
35. Попов С. В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: (Монографія) / С. В. Попов. – Сімферополь, 2008. – 328 с.
36. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: колект. монографія / Богиня Д. П., Куликов Г. Г., Шамота В. М., Лисого Л. С. та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України., 2001. – 300 с.
37. Титар О. О. Ринок праці. Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання. – Харків: Вид ХДЕУ, 2004. – 100 с.
37. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда: Учебник. — М.: Дело и Сервис, 2001. — 208 с.

38. Біляцький С., Хахлюк А., Мірошніченко Т. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості (приклад ЄС для України) // Україна: аспекти праці. — 2003. — №3. — С. 44-49.
39. Богиня Д.П., Грішкова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.
40. Богиня Д.П., Семикіна. Трудовий менталітет у системі мотивації праці: Монографія. — Кіровоград: Поліграфія – Терція, 2002. — 226 с.
41. Еременко В.А., Еськов А.Л. Управление производительностью в условиях экономики переходного периода: Монографія / НАН Украины. — Донецк: Ин-т экономики промышленности, 2003. — 292 с.
42. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. Пособия. — К.: Кондор, 2003. — 284с.
43. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынках (аспект ефективності): - К.: МАУП, 2001. — 312 с.
44. Ким Н.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. — Х.: ХНУ ІМ. В. Н. Каразіна, 2003. — 250 с.
45. Ковальов В.М. та ІН. Стимулююча роль і методи оцінки трудового потенціалу. Науково практичний журнал «Продуктивність», №1, 2003. —С. 8 – 10.
46. Ковалев В.Н., Рыжиков В.С., Рыжиков С.В. Экономика труда: Учебн. пособие. — Краматорск: ДГМА, 2002. — 111 с.
47. Колотов А.М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.
48. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. — 2002. — №5. — С. 23-28.
49. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.
50. Петюх В.М. Ринок праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. — К.: КНЕУ, 2000. — 128 с.
51. Рональд Д.Ж., Эренберг. Современная экономика труда: теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.
52. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Экономическая теория: Учебн. пособие. — М.: ИНФРА, 2001. — 400 с.
53. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356 від 1 липня 1993 р. // Закони України.–1997. –Т. 6.-С. 5-11.
54. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmi.gov.ua>.
55. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/803-12>.
56. Закон України «Про інформацію» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2657-12>.
57. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.

58. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Закони України, 1999. – Т.15. – С. 108-112.

59. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045 від 15 липня 1999 р. // Інвест. газ. Нормативна база. –2008. – № 30. – 4 серп.

60. Законодавство України про соціальний захист населення. – К.: Основи, 2003. – 306с.