

Міністерство освіти і науки України
Рівненський державний гуманітарний університет
Факультет документальних комунікацій та менеджменту

Кафедра менеджменту

65 - 370

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ
з навчальної дисципліни
«Економіка праці та соціально-трудоі відносини»
для здобувачів вищої освіти галузі знань
07 «Управління та адміністрування», спеціальності
073 «Менеджмент»

Рівне – 2020

Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» для здобувачів вищої освіти, галузі знань 07 «Управління та адміністрування», спеціальності 073 «Менеджмент» Рівне: РДГУ, 2020. 75 с.

Укладач: В.В. Марценюк, викладач кафедри менеджменту РДГУ

Зміст

Зміст	3
Тема № 1. Праця - основа розвитку економіки	5
1.1. Праця і соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження	5
1.2. Мета дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» і її місце в навчальному процесі	6
1.3. Праця людини та її види	7
1.4. Категорії «характеру», «змісту» і «змістовності праці»	10
Тема № 2. Збагачення місця праці і її творчого характеру при різних соціально-економічних формаціях	11
2.1. Протиріччя науково-технічного прогресу і їхній вплив на зміст і умови праці	11
2.2. Стимули праці і їхня соціально-економічна значимість	12
2.3. Зміни в суспільно-економічній структурі суспільства	12
2.4. Розподіл сукупного суспільного продукту	13
2.5. Трудова ресурси, сукупний фонд робочого часу, маса праці	14
Тема № 3. Умови праці як суспільно економічна категорія	16
3.1. Категорія «умови праці», її вплив на здоров'я працівників і ефективність суспільного виробництва	16
3.2. Визначення працездатності, роботоспроможності, і виробничого середовища	17
3.3. Вага праці і категорії роботи	18
3.4. Охорона та безпека праці	19
3.5. Шляхи поліпшення умов праці	20
3.6. Державна експертиза умов праці	21
Тема № 4. Організація праці	22
4.1. Поняття, зміст і завдання організації праці	22
4.2. Поділ і кооперування праці на підприємстві	23
4.3. Організація робочих місць і трудових колективів	24
4.4. Законодавче регулювання питань праці	26
Тема № 5. Нормування праці	27
5.1. Сутність нормування праці та його значення	27
5.2. Виробнича операція як об'єкт нормування праці	28
5.3. Структура робочого дня виконавця	28
5.3. Методи вивчення затрат робочого часу	30
5.4. Поняття про нормативи праці, вимоги до них	31
5.5. Види норм праці, їх розрахунок	32
5.6. Методи нормування праці	34
Тема № 6. Продуктивність та ефективність праці	35
6.1. Сутність продуктивності та ефективності праці	35
6.2. Показники вимірювання продуктивності праці, вимоги до них	36
6.3. Методи вимірювання продуктивності праці	39
6.4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці	40
6.5. Сутність і значення резервів підвищення продуктивності праці	41

6.6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.....	42
Тема № 7. Заробітна плата як важлива ланка системи соціально-трудо­вих відносин	42
7.1. Економічна сутність і значення оплати праці	43
7.2. Вибір форм і систем оплати праці в ринкових умовах	46
7.3. Державне регулювання оплати праці.....	50
Тема № 8. Ринок праці та його регулювання	53
8.1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.....	54
8.2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна.....	54
8.3. Індивідуальна робоча сила.....	55
8.4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу	55
8.5. Кон'юнктура ринку, її типи.....	56
8.6. Зовнішній і внутрішній ринки праці	56
8.7. Сегментація ринку праці, її оцінки	57
8.8. Функції ринку праці.....	58
Тема 9. Соціально-трудо­ві відносини зайнятості.....	59
9.1. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудо­вих відносин	59
9.2. Економічна та соціальна сутність зайнятості	60
9.3. Види і форми зайнятості	60
9.4. Безробіття як економічна категорія	61
9.6. Чинники формування безробіття	62
Тема 10. Зарубіжний досвід соціально-трудо­вих відносин	63
10.1. Поняття та основні риси глобалізації.....	63
10.2. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудо­вих відносин.....	65
10.3. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудо­вих відносин у сфері зайнятості	66
10.4. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці	69
10.5. Діяльність Міжнародної організації праці.....	71
Рекомендована література	74

Тема № 1. Праця - основа розвитку економіки

1.1. Праця і соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження

1.2. Мета дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» і її місце в навчальному процесі.

1.3. Праця людини та її види .

1.4. Категорії «характеру», «змісту» і «змістовності праці».

1.1. Праця і соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження

Праця – складне й багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільстві та окремої людини особливо важливу роль, оскільки саме це поняття є невіддільним від людського життя. Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, а й створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця є однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації й самовдосконалення людини.

Економіка праці - це наука, що вивчає суспільні відносина людей, що складаються в процесі організації суспільної праці. Вона вивчає конкретні форми і методи найбільш ефективного використання живої праці, підвищення ефективності виробництва, його матеріального стимулювання.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносина, взаємодіючи одне з одним. Соціальна взаємодія у сфері праці – це форма соціальних зв'язків, яка реалізується під час обміну діяльністю та взаємодії людей. Об'єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність їхніх інтересів, близькість або віддаленість цілей та поглядів. Посередниками взаємодії людей у сфері праці, проміжними її ланками виступають знаряддя і предмети праці, матеріальні і духовні блага.

Соціальні відносина – це відносина між соціальними групами (спільнотами) та окремими індивідами щодо їх суспільного становища, способу й укладу життя, умов формування й розвитку особистості й соціальних спільностей. Вони проявляються в діяльності окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку та результати діяльності інших, а також для оцінки власного становища, що зумовлює формування інтересів і поведінки цих груп. Ці відносина нерозривно пов'язані з трудовими відносинами.

Термін «соціально-трудова відносина» використовується порівняно недавно. Включення цього терміна в систему понять та категорій економіки праці зумовлено:

- по-перше, розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки;
- по-друге, тим фактором, що вирішення важливих завдань соціально-економічної реформи в Україні можливе насамперед на основі співробітництва

всіх сил суспільства у проведенні узгодженої політики у сфері соціально-трудових відносин та формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

Предметом курсу є праця в її історично позначеній формі й організація суспільного виробництва. Економіка праці розробляє проблеми найбільш ефективного використання живої праці, цим вона відрізняється від технічного нормування й інших конкретно економічних наук.

Об'єктом її вивчення є:

- продуктивність праці;
- умови праці;
- нормування праці;
- планування чисельності;
- мотивація праці;
- оплата праці;
- організація керування процесом.

Методи вивчення курсу:

- спостереження за роботою виконавців;
- аналітична обробка даних;
- встановлення визначених залежностей між продуктивністю праці і працездатністю виконавця з використанням показників у відносних одиницях;
- аналіз спостережень, моделювання, системний аналіз.

1.2. Мета дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» і її місце в навчальному процесі

Відповідно до моделі фахівця, економіст по праці - це фахівець вищої кваліфікації з фундаментальними знаннями економічних, соціально-психологічних і управлінських наук у сфері головної продуктивної сили - людини. Широкий профіль спеціальності забезпечується фундаментальністю підготовки університетського типу з нахилом у бік суспільної й загальноекономічної підготовки, що істотно підвищує мобільність фахівця і його пристосовуваність до динамічних умов діяльності. Економіст по праці взаємодіє в процесі виробництва з іншими фахівцями інженерного, технологічного, медичного, екологічного й адміністративного профілю.

Відповідно до цього, *мета* викладання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» полягає в тому, щоб якнайкраще навчити студентів - майбутніх економістів по праці - фундаментальним теоретичним знанням в області формування і розвитку праці в суспільному виробництві, забезпечення сприятливих умов праці, збагачення і розвиток її творчого характеру, підвищення за рахунок цього робото спроможності і працездатності людини, загального розвитку і підвищення ефективності суспільного виробництва.

Виклад курсу тісно пов'язано з іншими напрямками, що вивчають трудову життєдіяльність людини: «Фізіологія і психологія праці», «Гігієна й охорона праці», «Технічна естетика і дизайн», «Соціологія праці», а також із загально-економічними дисциплінами: «Економіка промисловості», «Загальна

економічна теорія», «Теорія і стратегія керування», «Мікро- і макроекономіка», «Мотивація праці і керування персоналом».

Об'єкт вивчення дисципліни – система соціально-економічних, організаційно-правових відносин між людьми стосовно відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці.

Предмет вивчення дисципліни – сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Відмінною властивістю трудового процесу є те, що він забезпечує життєдіяльність людського організму з властивими йому фізіологічними функціями і явищами. У процесі праці відбувається реалізація фізичних і духовних властивостей особистості, її здатності перетворювати речовину природи в споживчу вартість (див. рис. 1.1).

В умовах ринкових відносин людина може реалізувати свій трудовий потенціал подвійно: або вона виступає як самостійний товаровиробник, що реалізує свою продукцію на ринку, або як найманий робітник, що пропонує свої послуги: кваліфікацію і робочий час в обмін на заробітну плату і прибуток.

Перехід до ринкової економіки вимагає переосмислення економічної сутності праці, співвідношення її результатів і витрат. Однією з основних задач економіки праці є визначення методів вимірювання результатів праці за кількістю і якістю виробленої продукції, їхньому нормуванню і регулюванню.

Особливою сферою трудової діяльності є підприємництво.

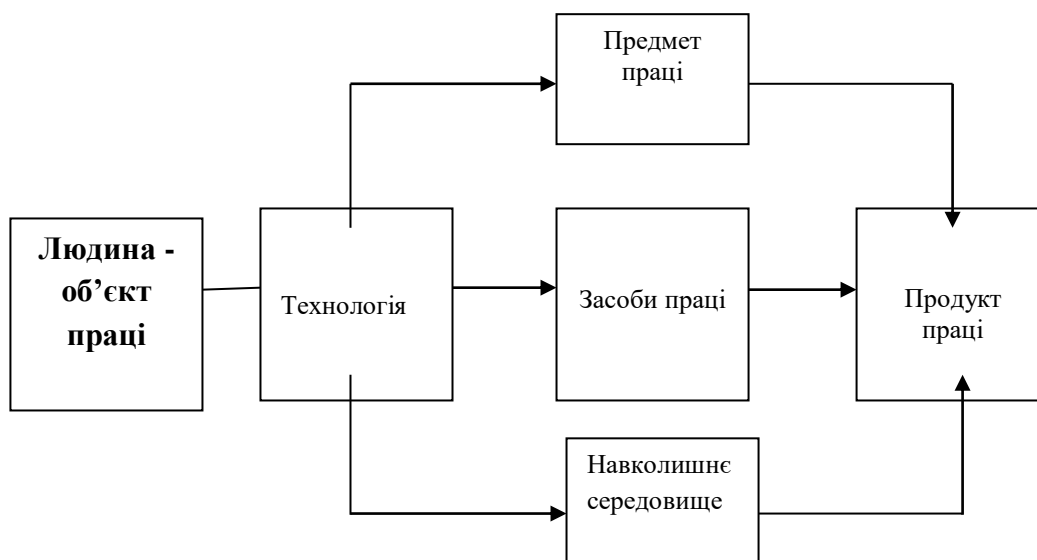


Рис. 1.1. Схема взаємодії людини і продуктами праці

1.3. Праця людини та її види

Праця – складає сутність людини, основна умова всього людського життя. Праця має суспільну природу і здійснюється у своїй основі колективом людей, тобто справедлива схема: *людина - колектив – суспільства*.

Взаємодіючи з навколишнім середовищем, змінюється і людська природа, збагачуються знання, розширюються можливості їхнього використання. Чим краще організована колективна праця, тим раціональніше витрачається робоча сила і засоби виробництва, вище продуктивність праці. При цьому людина використовує досягнення інших галузей науки, що вивчають життєдіяльність людини:

- гігієну й охорону праці;
- технічну естетику і дизайн;
- соціологію праці;
- мотивацію праці і керування персоналом;
- ринок праці.

У самому загальному виді, працю можна визначити як об'єктивно властиву людині сферу діяльності з перетворення природних, матеріальних і інтелектуальних ресурсів у необхідний для споживання продукт.

До *предметів праці* відносяться земля і її надра, флора і фауна, сировина, матеріали, напівфабрикати. До *засобів праці* відносяться машини, прилади й обладнання.

Праця завжди є одночасно і розумовою, і фізичною діяльністю. Між ними не можна провести чіткої межі, тому що будь-яка професійна діяльність більшою чи меншою мірою пов'язана з інтелектуальною та фізичною напругою. Поділ на розумову і фізичну працю може відбуватися з урахуванням того, скільки людина докладає розумових чи фізичних зусиль для розвитку своєї особистості та одержання прибутку за виконану роботу.

Не заперечуючи ролі суспільної форми праці, залежно від якої розрізняють працю найману та приватну, індивідуальну та колективну, слід визнати, що характер праці формується значною мірою під впливом особливостей змісту праці за такими ознаками, як частка фізичної та розумової праці, рівень кваліфікації, умови праці та ін.

Різноманітність характеру і змісту праці виявляється в різноманітності видів праці. При цьому виокремлюють групи ознак, що відрізняють той чи інший вид трудової діяльності: характер і зміст праці; предмет і продукт праці; засоби і способи праці; умови праці (рис. 1.2).

Класифікація видів праці за її *характером та змістом* розглядається у двох аспектах — соціальному і структурному.

Соціальний характер праці зумовлений формою власності на засоби виробництва. Згідно з цією ознакою розрізняють приватну (праця власника або орендаря) і найману працю. У певному сенсі соціальний характер праці виявляється у виокремленні двох її організаційних форм — праці індивідуальної та колективної. Крім того, соціальний характер праці виявляється у формуванні способів мотивації праці (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

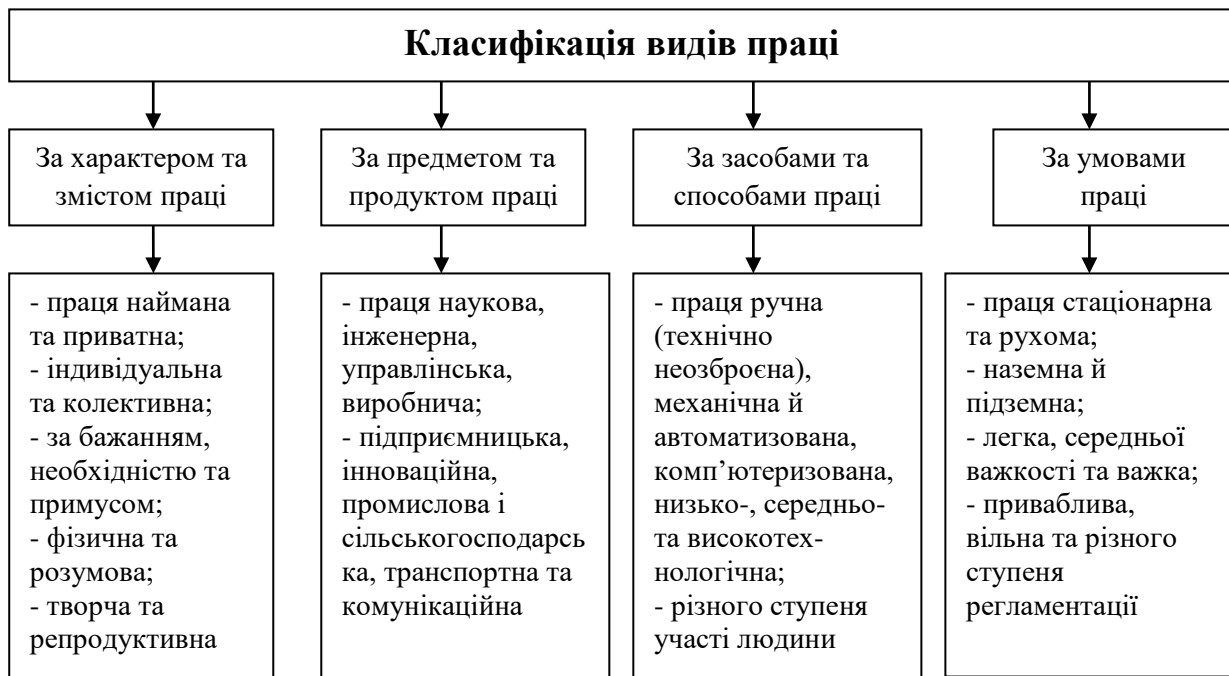


Рис. 1.2. Класифікація видів праці залежно від діяльності

Структурний характер праці формується під впливом особливостей змісту праці з огляду на два головні параметри — ступінь інтелектуалізації та ступінь кваліфікаційної складності трудових функцій. Ступінь інтелектуалізації трудової функції розрізняється залежно від частки елементів розумової та фізичної праці, а також від частки творчої та репродуктивної (нетворчої) праці. Таким чином, характер і зміст праці як класифікаційні ознаки органічно взаємопов'язані.

За *змістом* розрізняють такі види праці: проста й складна, творча й репродуктивна, фізична й розумова тощо.

Проста праця — виконання нескладних трудових операцій, для яких достатньо виробничого досвіду і немає потреби в спеціальному навчанні, тобто це праця некваліфікованого працівника.

Складна праця — це кваліфікована праця, пов'язана з додатковими витратами на навчання робітника. Кваліфікація — це ступінь і вид фахової підготовки працівника, наявність у нього знань, умінь та навичок, необхідних для виконання ним визначеної роботи.

Творча праця передбачає постійний пошук нових рішень, нетрадиційного ставлення до наявних проблем, активного розвитку самостійності та ініціативи.

У *репродуктивній праці* значна частина функцій повторюється, залишається стійкою, майже незмінною, тобто її особливістю є повторюваність (шаблонність) засобів досягнення результатів. Якщо творча праця характеризується отриманням якісно нових результатів, яких раніше не було, то репродуктивна діяльність веде до отримання стандартних даних.

Фізична праця характеризується безпосередньою взаємодією людини із засобами виробництва, її залученням до технологічного процесу, виконавськими функціями у трудовому процесі. Усі ці ознаки взаємопов'язані й

лише в єдності дають повну характеристику фізичної праці як соціального процесу.

Розумова праця включає інформаційні, логічні, узагальнюючі й творчі елементи, характеризується відсутністю прямої взаємодії працівника із засобами виробництва та забезпечує потреби виробництва в знаннях, організації й управлінні.

Класифікація видів праці за її *предметом та продуктом* базується на професійному, функціональному і галузевому поділі праці. За професійною ознакою можна, зокрема, виділити працю наукову (дослідну), інженерну, управлінську, виробничу, педагогічну, лікарську та ін. За функціональною ознакою види праці розподіляються залежно від їх цільового призначення, форми застосування та функціональної ролі в економічному циклі господарської діяльності.

Класифікація видів праці відповідно до застосованих *засобів та способів праці* дає змогу виділити працю ручну (технічно незброєну), механізовану (технічно озброєну) та автоматизовану (комп'ютеризовану), низько-, середньо- та високотехнологічну.

Класифікація видів праці залежно від ступеня і рівня сприятливості та несприятливості *умов праці* передбачає виділення таких видів, як праця стаціонарна та пересувна, наземна та підземна, легка, середньої важкості та важка, приваблива та неприваблива, нерегламентована (вільна), регламентована та жорстко регламентована з примусовим режимом.

1.4. Категорії «характеру», «змісту» і «змістовності праці»

Характер праці - це сукупність елементів, що визначають місце, роль і розвиток особистісного фактора виробництва, склад і обсяг трудових функцій робітників, ступінь їхнього впливу на ефективність праці, кваліфікаційно-освітній рівень і професійну підготовку працівників.

Він визначається всією системою правових відносин і ступенем розвитку матеріально-технічної бази виробництва. У процесі праці виявляються фізіологічні і психічні функції людського організму, відбувається реалізація фізичних і духовних властивостей особистості і її здібності перетворювати речовини природи в споживчу вартість.

Зміст праці - це категорія, що відбиває розвиток продуктивних сил суспільства, зв'язок між особистими і матеріально-речовинними формами виробництва, яка залежить від пануючої системи виробничих відносин.

Розходження в змісті праці працівників є однією з причин соціальної неоднорідності суспільства. Отже, зміни в змісті праці здійснюють істотний вплив на ставлення працівників до праці.

Для характеристики змісту праці застосовується також термін «*змістовність праці*», під яким розуміють рівень складності і розмаїтості виконуваної роботи, її насиченість розумовою діяльністю, самостійністю і творчістю.

У масштабі економіки держави *керування людськими ресурсами* направлене переважно на:

- регулювання зайнятості;
 - умови праці і її оплати;
 - забезпечення ділових відносин між роботодавцями і найманими робітниками;
 - підвищення кваліфікації працездатного населення;
 - розробку законодавства в сфері праці.
- Найважливішими завданнями керування людськими ресурсами є:
- визначення потреби в робітниках, фахівцях і службовцях різної кваліфікації, виходячи зі стратегії діяльності підприємства;
 - аналіз ринку праці і керування зайнятістю;
 - підбір і адаптація персоналу;
 - планування кар'єри співробітників, їх професійного й адміністративного росту;
 - забезпечення раціональних і сприятливих умов праці;
 - організація трудових процесів, аналіз витрат і результатів праці, встановлення оптимальних співвідношень між кількістю одиниць устаткування і чисельністю персоналу;
 - розробка систем мотивації ефективної діяльності виробництва;
 - забезпечення структури доходів;
 - керування конфліктами;
- Обсяг робіт з кожної з цих функцій залежить від розмірів підприємства, продукції, що виробляється, ситуації на ринку праці, кваліфікації персоналу.

Тема № 2. Збагачення місця праці і її творчого характеру при різних соціально-економічних формаціях

- 2.1. Протиріччя науково-технічного прогресу і їхній вплив на зміст і умови праці.
- 2.2. Стимули праці і їхня соціально-економічне значення.
- 2.3. Зміни в суспільно-економічній структурі суспільства.
- 2.4. Розподіл сукупного суспільного продукту.
- 2.5. Трудові ресурси, сукупний фонд робочого часу, маса праці.

2.1. Протиріччя науково-технічного прогресу і їхній вплив на зміст і умови праці

З розвитком суспільного виробництва, яке характеризується пануючими в суспільстві виробничими відносинами, змінюється характер змісту й умов праці. Виробничі відносини визначають як громадську організацію праці даної формації, так і мотиви виробничої діяльності членів даного суспільства. Науково-технічний прогрес не може визначати характер праці, тому що машина одного й того ж виробничого призначення може стати для працівника і благом і новим засобом посилення його експлуатації. Це залежить від форм власності і суспільних умов застосування нової техніки.

Неоднозначний, часто суперечливий вплив науково-технічний прогрес здійснюється на зміст і умови праці. Так з розвитком техніки і технології удосконалюється і створюється нова техніка, посилюється її потужність, підвищується продуктивність, з'являються нові якості. Це позитивне начало і воно сприяє збагаченню змісту праці. Але разом з тим у виробництво втягують більш ефективні і часто більш шкідливі хімічні речовини, що не мають чітких нормативів, підвищується ступінь небезпеки. Це негативно позначається на умовах праці, працездатності і здоров'ї працівників.

2.2. Стимули праці і їхня соціально-економічна значимість

Серед основних стимулів до праці необхідно відзначити наступні:

Перше - розуміння працюючими суспільної корисності праці на благо держави.

Другим стимулом праці була суспільна думка, формована дотриманням норм моралі.

Третім - результати соціального змагання, участь в ньому і всілякі форми винагород за перемогу.

Четвертим - суспільна оцінка трудових заслуг працівника.

П'ятим - участь трудящих у керуванні підприємством і виборними органами.

Характер праці визначався трьома основними показниками:

- особливостями її громадської організації;
- відношенням до неї безпосередніх виробників;
- стимулами участі в трудовій діяльності.

Зміни в характері праці привели до її нової громадської організації, що являє собою конкретний прояв пануючих у суспільстві виробничих відносин. Пануючих тому, що всяка суспільно-економічна формація виростає на базі попередньої формації і протягом певного часу зберігає залишки старого. Вони зникають тільки в міру становлення суспільства.

Громадська організація праці охоплює наступні елементи:

- методи залучення людей до праці і способи їхньої взаємодії з засобами виробництва;
- види і форми поділу і кооперації праці;
- відтворення робочих сил.

2.3. Зміни в суспільно-економічній структурі суспільства

В економічно розвинених країнах впроваджується економічне присилування або «дисципліна голодом». Однак цей метод не кругом прийнятний, так як не забезпечує поголовного залучення в суспільне виробництво всіх шукаючих роботу. Власники засобів виробництва прагнуть до впровадження нових технологій, що, природно, призводить до скорочення робочих місць і поповнення армії безробітних. Виникає конкуренція в боротьбі за робочі місця і внаслідок цього можливість підвищення рівня інтенсивності праці. Цей метод також не прийнятний і для тих, хто має інші джерела прибутку (навіть підпільні). Для залучення їх капіталів до виробництва та їх

самих як керівників, застосовуються наступні пільги: державні субсидії, дипломатичний та військовий захист їх інтересів за рубежом.

Серед методів залучення до праці в демократичному суспільстві виділяються:

1) суспільно-законодавчі: право на працю, закріплене в Конституції України;

2) матеріальні, котрі відрізняються від попереднього соціалістичного суспільства тим, що оплата за працю здійснюється по затребуваній суспільством споживчій вартості товарів та послуг;

3) моральні, котрі визначаються суспільством згідно з соціальним пріоритетом, наприклад, розвиток екології.

До негативних явищ можна віднести підвищену неоднорідність суспільства внаслідок значної різниці в оплаті праці, що призводить до збільшення розриву між непрацюючим та зайнятим населенням.

2.4. Розподіл сукупного суспільного продукту

Обов'язковою умовою організації будь-якої спільної колективної праці являється її розподілення та кооперація. В умовах будь-якої суспільно-економічної формації на макрорівні існує три взаємопов'язаних види розподілення праці:

- загальний, котрий визначається потребами пропорційного розвитку суспільного виробництва в умовах сформованого міжнародного розподілення праці з урахуванням інтересів усіх трудящих, а не тільки імущих класів;

- приватний, котрий визначається потребами в розвитку суспільного господарства перспективних галузей, а також інтересами вкладення коштів у розвиток капіталу і прискоренням окупності наукомістких технологій;

- одиничний, котрий сприяє підвищенню культурного і технічного рівня робочих, їх всебічному розвитку, переорієнтації на нові спеціальності в умовах ринкової економіки.

Розподілення сукупного суспільного продукту означає, що суспільство при розподілі життєвих благ повинно враховувати кількість праці (її тривалість та інтенсивність) і якість самої робочої сили (рівень освіти, кваліфікації), складність виконуваної роботи. Крім цього необхідно враховувати умови праці, їх тяжкість, напруженість, шкідливість, небезпечність, а також результативність праці (якість продукції та економії матеріальних витрат).

На розподілення сукупного суспільного продукту впливають форми власності на засоби виробництва і соціально-економічна неоднорідність праці. В міру формування і розвитку демократичного суспільства з ринковою економікою повинні стиратися соціально-економічні відмінності праці, підвищуватися добробут народу, посилюватися соціальна захищеність осіб з обмеженою працездатністю. Зростає значимість таких особистісних факторів як ініціативність, заповзятливість, відповідальність, творчий підхід до справи, результативність праці. Все це буде мати місце, якщо у суспільстві буде безперервно здійснюватися відтворення робочої сили.

Специфіка відтворення робочої сили полягає в забезпеченні таких показників, як:

- підвищення матеріального рівня членів суспільства, соціальна захищеність осіб з неповною працездатністю (працездатних інвалідів), охорона материнства, дитинства, розвиток охорони здоров'я, організація профілактики захворювань, пільгових режимів праці;
- раціональне використання трудових ресурсів;
- підвищення загальноосвітнього рівні та рівня знань за фахом;
- перерозподіл робочої сили згідно з потребами ринкових відносин.

2.5. Трудові ресурси, сукупний фонд робочого часу, маса праці

Виробництво матеріальних благ та послуг пропонує наявність двох необхідних компонентів: матеріальних ресурсів (сировина, обладнання і т.д.) і людських, тобто працівників з професійними навичками і знаннями. Однак між цими елементами є принципова різниця. Людські ресурси - це люди, котрі не тільки створюють, але й споживають матеріальні блага та послуги.

Трудові ресурси представляють собою частину населення країни, котра в силу психофізіологічних і матеріальних якостей здатна виробляти матеріальні блага та послуги. Інакше кажучи, *трудові ресурси* - це реальні та потенційні працівники.

Трудові ресурси складаються із працездатних громадян, працюючих в економіці країни. Працездатним населенням країни вважають чоловіків у віці 16-60 років та жінок у віці 16-55 роки за виключенням непрацюючих інвалідів праці та війни. У 2012 році розпочинається підвищення пенсійного віку для жінок через щорічне його збільшення на 6 місяців - до досягнення 60 років. Наприклад, у 2012 році пенсійний вік для жінок становитиме 55 років і 6 місяців, у 2013 році - 56 років і т. д. Таким чином, у 2021 році пенсійний вік для жінок досяг 60 років. Межі працездатного віку носять умовний характер і можуть змінюватись. Нижня вікова межа обумовлена терміном навчання в початковій школі, а верхня вікова межа визначається правом отримання пенсії при досягненні 60 років.

Міжнародною організацією праці (МОП) рекомендована система класифікації, відповідно до якої населення поділяється на економічно активне та економічно неактивне.

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

Зайняті економічною діяльністю — це особи віком 15 — 70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією

методикою вважаються особи, які пропрацювали протягом тижня не менше 4 год. (в особистому підсобному господарстві — не менше 30 год.) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

Безробітні у визначенні МОП — це особи віком 15 — 70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленням служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на цей момент ще не працюють.

Економічно неактивне населення, за методикою МОП — це особи віком 15 — 70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто це частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти навчальних закладів з денною формою навчання;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, які не мають потреби працювати, незалежно від джерела доходу.

Кількісна характеристика трудових ресурсів вимірюється такими показниками як облікова чисельність, явочна і середньооблікова чисельність працівників.

Облікова чисельність - це чисельність працівників облікового складу на певну дату з урахуванням прийнятих та вибувши за цей день працівників.

Явочна чисельність - це кількість працівників облікового складу, котрі явилися на роботу.

Різниця між явочним та обліковим складом характеризує кількість простоїв (відпустки, хвороби, відрадження і т.д.).

Середньооблікова чисельність працівників за місяць визначається шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за кожен день місяця, включаючи святкові та вихідні дні і ділення одержаної суми на кількість календарних днів місяця.

Сукупний фонд робочого часу Φ_c визначається шляхом множення середньооблікової чисельності працівників ($Ч_{СП}$) на середню тривалість робочого часу (T_{PB})

$$\Phi_c = Ч_{сп} \cdot T_{PB}$$

Маса праці - це категорія, яка визначається сукупним фондом робочого часу суспільства. Вона представляє собою добуток чисельності працездатного населення на баланс робочого часу одного працівника на рік. Ця величина також визначає співвідношення між працюючим і непрацюючим населенням, раціональності використання робочої сили, так як демократичне суспільство

повинне прагнути до найбільш повного залучення населення до суспільного виробництва.

Тема № 3. Умови праці як суспільно економічна категорія

3.1. Категорія «умови праці», її вплив на здоров'я працівників і ефективність суспільного виробництва.

3.2. Визначення працездатності, роботоспроможності і виробничого середовища.

3.3. Вага праці і категорії роботи.

3.4. Охорона та безпека праці.

3.5. Шляхи поліпшення умов праці.

3.6. Державна експертиза умов праці.

3.1. Категорія «умови праці», її вплив на здоров'я працівників і ефективність суспільного виробництва.

Міжнародним стандартом *умови праці* визначено як сукупність елементів виробничого середовища, які впливають на функціональний стан людини, робото спроможність, здоров'я, всебічний розвиток, ставлення до праці і на ефективність виробництва.

Умови праці визначаються розвитком виробничих сил і характером виробничих відносин. Умови праці впливають на ефективність виробництва і продуктивність праці і тому займають значне місце в економічному громадському житті суспільства.

При будь-якому сучасному страйку вимоги до поліпшення умов праці займають одне з перших місць, тому що активне життя людини відбувається на роботі. Якщо робочий час (без часу поїздки на роботу і повернення додому) складає разом з обідом дев'ять годин, час на сон - вісім годин, то вільний особистий час не може бути більш восьми годин.

Умови праці на кожному робочому місці являють собою взаємозв'язок п'яти його видів: виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних, соціальних (рис. 3.1).

Їхня сукупність визначає стан виробничого середовища й здійснює вплив на здоров'я і працездатність людини властивими їй фізіологічними і психологічними формами і реакціями.

Фактори, що характеризують місце, роль і розвиток особистості в виробництві:

- склад і обсяг трудових функцій працівників;
- ступінь їхнього впливу на ефективність праці;
- кваліфікаційно-освітній рівень і професійна підготовка працівників

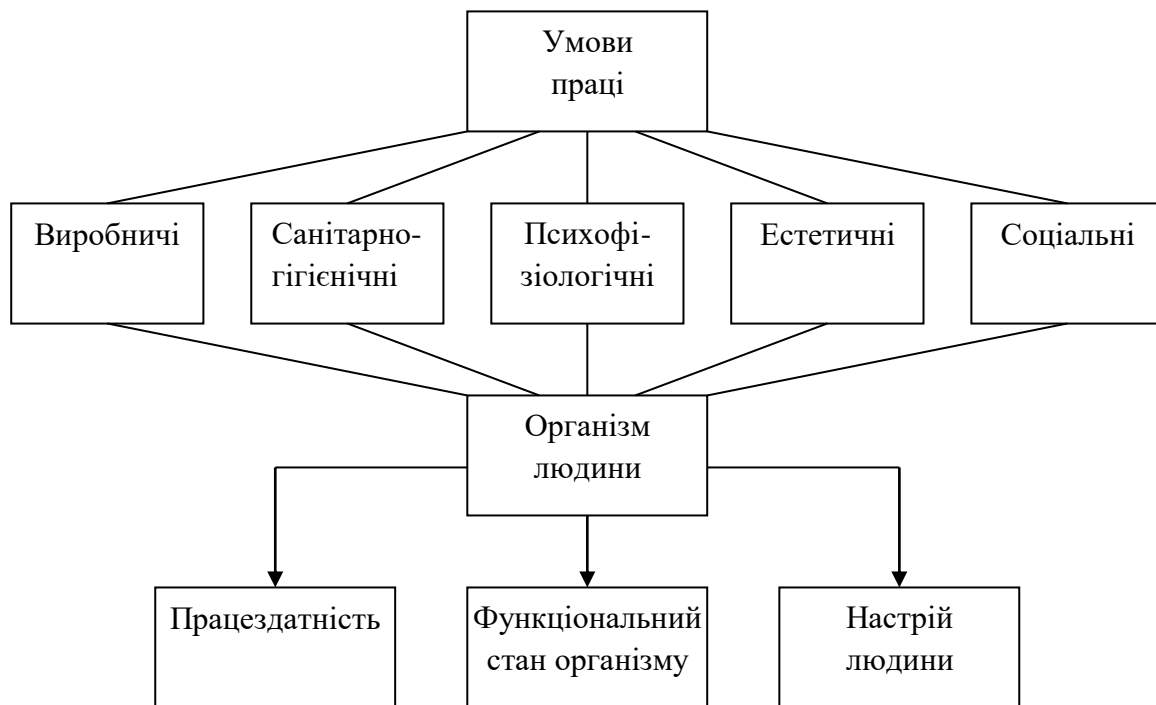


Рис. 3.1. Класифікація умов праці

3.2. Визначення працездатності, роботоспроможності, і виробничого середовища

Працездатність – здатність до трудової діяльності, яка залежить від стану здоров'я людини.

Роботоспроможність - це біологічна категорія, що відображає функціональні властивості організму людини до виконання конкретної роботи. Протягом робочого дня роботоспроможність людини змінюється. Спочатку йде вироблення, потім висока і стійка роботоспроможність і наприкінці зниження роботоспроможності або стомлення.

На роботоспроможність людини впливають виробничі фактори: а) кваліфікація; б) мотивація праці; в) техніка; г) організація виробництва й інші, природні і соціально-економічні фактори, а також фактори особистого порядку (настрій, відносини в родині, відношення до праці, стан здоров'я).

Поняття «роботоспроможність» відрізняється від поняття «працездатність». Роботоспроможність характеризує не тільки працездатність людини, але й спроможність виконувати конкретну роботу за певних умов. Отже, працездатність є основою роботоспроможності людини.

Розрізняють п'ять фаз працездатності людини, пов'язаних з її віком і фізичним здоров'ям:

- становлення;
- розвиток;
- розквіт ;
- загасання;
- припинення.

Роботоспроможність має три ступені втрати: тимчасову, стійку і повну.

Виробниче середовище - це сукупність факторів, що впливають на роботоспроможність людей у процесі їхньої трудової діяльності. Таких факторів десять:

- 1) фізичне зусилля: (незначне, середнє, важке і дуже важке);
- 2) нервові напруження: (незначне, середнє, підвищене);
- 3) темп роботи: (помірний, середній, високий);
- 4) робоче положення: (обмежене, незручне і дуже незручне);
- 5) монотонність роботи: (незначне, середнє, підвищене);
- 6) температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (п'ять стадій впливу: незначне, середнє, підвищене чи знижене, високе, дуже високе);
- 7) забруднення повітря (п'ять ступенів забруднення);
- 8) виробничий шум (три види: помірний, підвищений, сильний);
- 9) вібрації, обертання, поштовхи (три рівні);
- 10) освітлення в робочій зоні (два рівні).

Одночасно можуть впливати від одного до трьох факторів. Усі десять факторів виробничого середовища мають психологічні і фізіологічні межі, обумовлені нормативами.

Психологічна межа — за її межами працівник відчуває незручність у роботі (наприклад, нормальний виробничий шум складає 7дб, психологічна межа 85 дб).

Фізіологічна межа - перевищення нормативу вимагає припинення роботи (фізіологічна границя шуму - 120 дб.).

3.3. Вага праці і категорії роботи

Тяжкість праці — характеристика трудової діяльності, обумовлена ступенем сукупного впливу елементів умов праці на організм людини, її працездатність, робото спроможність, здоров'я і процеси відновлення робочої сили.

Будь-яка виробнича діяльність людини має так званий енергетичний компонент. Обсяги витрат енергії для різних професій можуть істотно відрізнятися. Категорії енерговитрат у залежності від виду роботи приведені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Категорії енерговитрат у залежності від виду роботи

Категорія роботи	Енерговитрати, Вт	Характеристика роботи
Легка I а	До 139	Сидяча робота і робота, супроводжувана невеликими фізичними напруженнями.
Легка I б	140-174	Роботи, пов'язані з ходінням і роботи, супроводжувані з легким фізичним напруженням.
Середньої тяжкості II а	175-232	Роботи, пов'язані з переміщенням дрібних предметів (до 1 кг) і постійним ходінням.
Середньої тяжкості II б	233-290	Роботи, пов'язані з ходінням і переміщенням вантажів до 10 кг.
Важка	Понад 290	Понад 290 Роботу, зв'язані з постійним переміщенням вантажів понад 10 кг, що вимагає значних фізичних зусиль.

3.4. Охорона та безпека праці

Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних засобів та заходів спрямованих на створення безпечних та нешкідливих умов праці, забезпечення безпеки виробничих процесів з метою збереження здоров'я та життя працівників на виробництві.

Основними принципами державної політики в галузі охорони праці є:

- пріоритет життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства;
- повна відповідальність роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- обов'язковий соціальний захист працівників, повне відшкодування збитку потерпілим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- використання економічних методів управління охороною праці;
- встановлення єдиних нормативів з охорони праці незалежно від форм власності і видів діяльності;
- комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі національних програм;
- здійснення навчання населення, професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів з охорони праці;
- узгодження дій роботодавців і представників трудових колективів (профспілок);
- міжнародне співробітництво з використанням світового досвіду організації роботи з поліпшення умов праці і підвищення безпеки праці.

Реалізація цих принципів здійснюється Національною радою з питань безпечної життєдіяльності при Кабінеті Міністрів України, Держнагляддохоронпраці, Національним НДІ охорони праці, навчально-методичним центром Держнагляддохоронпраці. Розроблені та реалізуються національна, галузеві, регіональні та виробничі програми покращання стану безпеки, гігієни праці виробничого середовища. В обласних, районних, міських органах виконавчої влади функціонують служби охорони праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці — це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Вони можуть бути міжгалузевими, дія яких поширюється на всі підприємства, організації і установи України, та галузевими, дія яких поширюється на всі підприємства галузі незалежно від форм власності.

До основних причин виробничого травматизму і профзахворюваності належать:

- 1) організаційні;
- 2) технічні;
- 3) санітарно-гігієнічні.

Усунення та попередження причин виробничого травматизму і професійної захворюваності здійснюється технічними та організаційними заходами.

Технічні заходи передбачають заходи з техніки безпеки та виробничої санітарії, які можуть усунути перелічені вище причини виробничого травматизму та профзахворюваності або суттєво зменшити їх вплив.

Організаційні заходи, в свою чергу, повинні усунути перелічені вище організаційні причини виробничого травматизму та профзахворюваності, які є в наявності на підприємстві.

Важливим питанням організації охорони праці на підприємстві є проведення навчання з питань охорони праці.

На підприємстві проводять такі види навчання: навчання посадових осіб та спеціалістів, спеціальне навчання працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, навчання працівників у формі інструктажів з охорони праці та стажування працівників на робочому місці.

Важливим питанням охорони праці є нормування робочого часу та відпочинку працівників. Кодексом Законів України про працю визначено, що тривалість робочого часу у працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень, а на роботах із важкими та шкідливими умовами праці не більше 36 годин. Для осіб віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень. Робочий тиждень — п'ятиденний з двома вихідними днями. Для відпочинку та прийняття їжі працівникам надається перерва після перших чотирьох годин від початку роботи тривалістю до двох годин. Тривалість перерви у робочий час не включається. Робота у вихідні дні та понад встановлену тривалість робочого дня забороняється, але при виробничій необхідності за згодою працівника та профспілкової організації дозволяється використовувати понаднормові роботи, які оплачуються в підвищеному розмірі чи додаються дні до відпустки.

Для відпочинку працівникам надається щорічна основна та додаткова оплачувані відпустки. Тривалість відпустки згідно Закону України «Про відпустки» не може бути меншою 24 календарних днів, а для осіб до 18 років — 31 календарний день. Додаткова відпустка надається за роботу у шкідливих умовах праці в середньому до 7 календарних днів.

Забезпечення пожежної безпеки є складовою частиною діяльності посадових осіб та працівників підприємства.

3.5. Шляхи поліпшення умов праці

З метою поліпшення умов праці виконуються наступні заходи:

- на місцях з несприятливими умовами праці встановлюється більш висока зарплата;
- вводяться пільги на пенсійне забезпечення;
- видається спеціальне харчування;
- скорочується тривалість робочого часу.

Головне в поліпшенні умов праці не збільшення кількості соціальних пільг, а створення комфортних умов для роботи. Для цього використовуються наступні напрямки:

- 1) *технічне* - створення нової техніки, що забезпечує безпеку працюючих і механізацію працевитрат;
- 2) *технологічне* - введення нових технологічних процесів, котрі дозволяють виводити людей з робочої зони.
- 3) *організаційне*;
- 4) *санітарно - гігієнічне*;
- 5) *соціальне* - оздоровлення виробничого середовища, підвищення інтересу до роботи.

3.6. Державна експертиза умов праці

На підприємствах і в організаціях (незалежно від форм власності і господарювання), де технологічний процес використовує устаткування, сировину і матеріали з потенційними джерелами небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проводиться державна експертиза умов праці.

Небезпечний виробничий фактор - це такий фактор, котрий за певних умов може привести до травм або до загрози здоров'ю працівника.

Шкідливий виробничий фактор - це такий фактор, який знижує продуктивність праці і також може створити загрозу для здоров'я працюючого.

Мета експертизи:

- виявлення факторів і причин виникнення непридатних умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження виробничого середовища, визначення ступеня тяжкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і їх відповідність будівельним і санітарним нормам і правилам;
- встановлення ступеня небезпеки і шкідливості роботи;
- встановлення можливості пільгового пенсійного забезпечення, реалізацію технічних і організаційних заходів, направлених на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки роботи.

Вплив умов праці можна дати через їхню інтегральну оцінку, крім тих особливих факторів, вплив яких неможливо розрахувати через прямі показники, а лише через показники приросту виробництва за одиницю часу. Оцінка поліпшення умов праці може бути виконана шляхом зіставлення фактичних умов праці з нормативами, прийнятими для базового періоду.

В умовах ринкової економіки усе більше значення приділяють проблемам поліпшення умов праці не за рахунок компенсаційних виплат, а шляхом впровадження нової техніки, технологій і випуску конкурентоздатної продукції праці.

Тема № 4. Організація праці

- 4.1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
- 4.2. Поділ і кооперування праці на підприємстві.
- 4.3. Організація робочих місць і трудових колективів.
- 4.4. Законодавче регулювання питань праці.

4.1. Поняття, зміст і завдання організації праці.

Ефективність діяльності будь-якого підприємства чи організації, особливо в ринкових умовах господарювання, значною мірою залежить від її організації праці, тобто від системи виробничих взаємозв'язків, працівників із засобами виробництва та між собою, що забезпечує певний порядок здійснення трудового процесу.

В економічній літературі зустрічається багато досить різноманітних визначень організації праці. Автори, зокрема, обґрунтовують поняття організації праці як:

- системи взаємодії працівників один з одним та їх засобами виробництва в процесі трудової діяльності з метою досягнення певних намічених кінцевих результатів;

- сукупності процесів чи дій, що призводять до утворення і вдосконалення зв'язків між окремими частинами цілого;

- об'єднання людей, що разом реалізують певну програму або мету і діють на основі встановлених правил і процедур;

- спосіб приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності тощо.

При цьому розрізняють поняття «суспільна організація праці» (макроекономічна) та «організація праці на рівні підприємства» (мікроекономічна). Суспільна організація праці включає такі основні елементи: відтворення робочої сили, форми та методи залучення людей до праці, розподіл суспільного продукту та кооперація праці в масштабах окремої держави (регіону, області). Основними завданнями організації праці на макроекономічному рівні є: регулювання економічних і соціальних витрат, забезпечення найефективнішого використання трудового потенціалу суспільства, оптимізація співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального і нематеріального виробництва, перерозподіл працівників між галузями і раціональне розміщення ресурсів між регіонами країни і тлі.

На рівні підприємства або на мікроекономічному рівні основними завданнями організації праці є: удосконалення розподілу і кооперації праці в колективі; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; дослідження і впровадження новітніх прийомів і методів праці; удосконалення підбору, професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; удосконалення нормування і стимулювання праці; поліпшення умов праці та психологічного клімату в трудових колективах працівників; раціоналізація режиму праці та відпочинку; дотримання трудової дисципліни і тлі.

Суспільство в кожен період свого розвитку має в своєму розпорядженні певний сукупний фонд робочого часу (Φ_c), який залежить від чисельності потенційних працівників та встановленого законодавством річного фонду робочого часу одного працівника.

$$\Phi_c = \mathcal{C}_1 \cdot N \cdot T + \mathcal{C}_2 \cdot N \cdot T + \mathcal{C}_3 \cdot N \cdot T$$

де \mathcal{C}_1 - чисельність працівників, котрі не досягли працездатного віку, але періодично беруть участь в суспільному виробництві (учні середніх шкіл, ПТУ та ін. молодші 16 років);

N - кількість робочих днів в році;

T - середня тривалість робочого дня, год.;

\mathcal{C}_2 - працездатне населення в працездатному;

\mathcal{C}_3 - особи пенсійного віку, які беруть участь у суспільному виробництві.

4.2. Поділ і кооперування праці на підприємстві

Важливими формами вдосконалення організації праці є її суспільний поділ і кооперація, які в міру розвитку продуктивних сил суспільства постійно розвиваються і вдосконалюються. Поглиблення і всебічний розвиток поділу та кооперування праці варто розглядати з точки зору дієвості окремих законів та закономірностей розвитку суспільних відносин.

Важливими етапами суспільного поділу праці в процесі історичного розвитку трудових відносин можна назвати: виділення пастуших племен і поділ сільськогосподарського виробництва на землеробство і тваринництво; відокремлення ремесла від сільського господарства. Пізніше прогресивними формами суспільного поділу праці стали галузева, територіальна і міжнародна спеціалізація виробництва, а також предметна, подетальна та технологічна спеціалізація, які за сучасних умов набули досить широких масштабів свого розвитку.

Процес поділу праці на підприємстві, який доцільно враховувати при нормуванні праці, — це відокремлення різних видів трудової діяльності від загального цілого та закріплення їх за певними групами людей.

Найбільшого поширення набули такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний передбачає поділ виробничого процесу за однорідними видами робіт, фазами і циклами виробництва.

Поопераційний поділ означає закріплення за працівниками окремих операцій при виготовленні виробу для скорочення виробничого циклу.

Функціональний відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, корівники, фахівці та службовці), а також між основними і підсобними робітниками.

Професійний поділ відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і належить від знарядь і предметів праці, технології виробництва (машиністи устаткування, технологи, слюсарі, кравці та ін.)

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих.

Водночас враховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функцій з підготовки і здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції.

Ефективність розподілу функцій серед працівників зумовлена поглибленням їх трудових навичок, володінням ширшим колом професійних знань, спеціалізацією та вдосконаленням засобів праці й устаткування.

Кооперування праці — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Кооперування праці зумовлюється спеціалізацією виробництва, рівнем технічної досконалості устаткування, виробничих процесів, формою організації праці, технологічною та організаційною структурами підприємства.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні якнайраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Розрізняють такі взаємопов'язані форми кооперування праці:

1) усередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;

2) усередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;

3) усередині підприємства: здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології та ін.).

4.3. Організація робочих місць і трудових колективів

Важливим елементом організації праці на підприємстві є організація робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високоефективної праці при найменших затратах фізичних зусиль і найменшому нервовому напруженні працівника.

Робоче місце — це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох виконавців, визначена на основі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності. Робоче місце є частиною виробничо-технологічної структури підприємства (організації), призначеної для виконання частки технологічного (виробничого) процесу. Воно, в свою чергу, визначає умови праці працівника (нормальні, важкі, шкідливі), режими праці і відпочинку, характер праці (різноманітний, монотонний і т.п.). Робочі місця класифікуються за різними ознаками (табл.4.1).

На кожному виробництві робочі місця функціонують у тісному взаємозв'язку на основі досягнутого рівня розподілу і кооперації праці, відповідно до прийнятої технології, створюючи при цьому тісно пов'язану сукупність або систему робочих місць.

В якості показників оцінки робочих місць використовуються такі як: кількість робочих місць, коефіцієнт укомплектування робочою силою,

коефіцієнт організації робочих місць, коефіцієнт оснащення робочого місця, кількість місцезмін, річний фонд робочого часу і т.п.

Таблиця 4.1

Класифікація робочих місць

Класифікаційні ознаки	Види робочих місць
За типом виробництва	Масові, серійні, одиничні
За кількістю працівників	Індивідуальні, колективні
За кількістю машин	Одноагрегатні, багато агрегатні
За часом функціонування	Постійні, тимчасові
За умовами праці	Нормальній тяжкими умовами фізичної праці, із шкідливими умовами праці
За мірою спеціалізації	Спеціалізовані, універсальні, спеціальні
За категорією працівників	Основних і допоміжних працівників, службовців, керівників і спеціалістів і т.п.
За рівнем механізації	Механізовані, автоматизовані, ручної роботи

В якості показників оцінки робочих місць використовуються такі як: кількість робочих місць, коефіцієнт укомплектування робочою силою, коефіцієнт організації робочих місць, коефіцієнт оснащення робочого місця, кількість місцезмін, річний фонд робочого часу і т.п. Наприклад, коефіцієнт організації робочих місць (K_o) використовується при оцінці відповідності типовим проектам наявної організації робочих місць у певному виробничому підрозділі підприємства:

$$K_o = H_t / H,$$

де H_t — кількість місць, що відповідають типовим проектам;

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

Оснащення робочого місця складається із сукупності засобів праці, необхідних для виконання конкретних трудових функцій. Сюди відносять основне технологічне і допоміжне обладнання, організаційне оснащення (оргтехніка, засоби зв'язку і сигналізації тощо), технологічну оснастку (робочі та вимірювальні інструменти, запасні частини і т.п.), робочу документацію, засоби комунікації для подачі на робоче місце енергії, інформації, матеріалів, сировини та ін. Отже, коефіцієнт оснащення робочого місця (K_{op}) характеризує ступінь фактичної оснащення робочого місця технологічною оснасткою, інструментами, засобами, документацією тощо у порівнянні з вимогами, передбаченими технологічним процесом або проектом:

$$K_{op} = I_f / I,$$

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

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

Рівень організації праці на конкретному робочому місці залежить також від якості його обслуговування, що передбачає своєчасне забезпечення його всім необхідним, включаючи технологічне обслуговування, регулярну подачу

необхідних видів енергії, інформації, матеріалів, контроль якості роботи обладнання, транспортне та господарське обслуговування.

Особливості використання робочих місць розкриває і таке поняття як «робоча зона». Під робочою зоною розуміють ту частину площі або території підприємства, на якій сконцентровані засоби виробництва або робочі місця. Розташування робочих місць в робочій зоні залежить від типу виробництва (масове, серійне, індивідуальне), рівня організації виробництва (конвеєр, потік тощо) та характеру технологічного процесу.

4.4. Законодавче регулювання питань праці.

Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з другого - фізичними та психофізіологічними можливостями людини. Покращення використання робочого часу з одним із основних шляхів підвищення продуктивності праці. Воно залежить від відношення екстенсивного (уповільненого) та інтенсивного (швидкого) факторів розвитку виробництва.

Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працюючих не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації, заключаючи колективний договір, можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу. З врахуванням шкідливих умов праці передбачається зниження загальної кількості робочого часу, воно не може перевищувати 36 годин на тиждень. Законодавством також встановлюється скорочення робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 (учнів віком від 14 до 15 років, котрі працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок вільних коштів підприємств і організацій для жінок, котрі мають дітей віком до 14 років, або дитину-інваліда.

Для працівників у більшості випадків встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. За п'ятиденний робочий тиждень тривалість щоденної праці визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, або графіками змінності, котрі утворює власник, або уповноважений ним орган із узгодженням профспілковим комітетом підприємства (організації) з урахуванням встановленої законодавством тривалості робочого дня.

На таких підприємствах і в організаціях, де за характером виробництва та умов праці п'ятиденний робочий тиждень являється неповним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним. За шестиденний робочий тиждень тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин, з тижневою нормою 40 годин, 6 годин з тижневою нормою 36 годин і 4 години з тижневою нормою 24 години. П'ятиденний чи шестиденний робочі тижні встановлюються власником, або уповноваженим ним органом сумісно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, з побажаннями трудового колективу з узгодженням місцевої ради народних депутатів.

Тема № 5. Нормування праці

- 5.1. Сутність нормування праці та його значення.
- 5.2. Виробнича операція як об'єкт нормування праці
- 5.3. Структура робочого дня виконавця
- 5.4. Поняття про нормативи праці, вимоги до них.
- 5.5. Види норм праці, їх розрахунок.
- 5.6. Методи нормування праці.

5.1. Сутність нормування праці та його значення

Нормування праці є складовою управління виробництвом і полягає у визначенні необхідних витрат праці на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників та встановлення на цій основі норм праці.

Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, встановлення завдань з підвищення продуктивності праці, визначення потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві.

Нормування праці є також засобом забезпечення оптимального співвідношення між обсягом праці та її оплатою.

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Завданнями нормування праці є:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- впровадження найраціональнішого режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва та продуктивності праці;
- перегляд норм праці у зв'язку зі зміною умов праці та проведення організаційно-технічних заходів;
- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці¹.

Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, тому що норми затрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок із тарифною системою. Встановлення норм праці має на меті гарантувати суспільству визначену продуктивність праці, а працівнику — визначений рівень заробітної плати. За виконанням норм праці оцінюється трудова діяльність коленого працівника й оплачується його праця.

Науково обґрунтовані норми праці дають змогу оцінити результати трудової діяльності кожного працівника, колективу.

Нормування праці на підприємствах є основою планово-економічних рахунків поточного і перспективного характеру, вихідною базою для обліку затрат і результатів виробництва, елементом організації виробництва та оперативного управління підприємством, дієвим засобом забезпечення оптимального співвідношення між обсягом праці та її оплатою.

5.2. Виробнича операція як об'єкт нормування праці

Ефективність нормування праці значною мірою залежить від того, наскільки раціонально відобразатимуться конкретні виробничі умови в установлених нормах.

За умов нормування праці виробничий процес поділяється на операції та їх елементи.

Виробнича операція — це частина виробничого процесу, що виконується стосовно певного предмета праці одним робітником або групою робітників на одному робочому місці. *Технологічними елементами* виробничої операції є: установка, технологічний і допоміжний переходи, позиція. *Установка* — це одноразове закріплення оброблюваної заготовки або деталі. *Позиція* характеризується фіксованим положенням предмета праці, де він підлягає технологічному впливу устаткування. *Перехід* — це частина операції, що характеризується незмінністю установки та позиції, режиму роботи устаткування та інструменту.

За *трудовими елементами* виробнича операція поділяється на трудові рухи, дії, прийоми.

Трудовий рух — це одноразове переміщення робочого органу людини — руки, ноги, корпусу (наприклад, простягнути руку до інструмента, взяти інструмент). Трудовий рух — найпростіший неподільний елемент трудового процесу.

Трудова дія — сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини за незмінних предметів і засобів праці (наприклад, взяти деталь).

Трудовий прийом — сукупність трудових дій, що виконуються за незмінних предметів і засобів праці й становлять технологічно завершену частину операції (наприклад, установка заготовки в пристосування).

Залежно від особливостей виробництва *об'єктами нормування* можуть бути: обсяг роботи за певний період — годину, зміну, місяць (наприклад, на видобувних та апаратурних процесах, допоміжних роботах на промислових підприємствах); зона обслуговування (для багатостатників у текстильній промисловості, на обробних процесах з багатостатним обслуговуванням у машинобудуванні); чисельність персоналу (обслуговування потужних технологічних, енергетичних, транспортних систем).

5.3. Структура робочого дня виконавця

Для розрахунку норм праці потрібна чітка класифікація затрат часу.

Структура робочого часу виконавця або змінного робочого часу (*Тзм*) — це співвідношення часу роботи та часу перерв, або нормованого і

ненормованого робочого часу. *Час роботи (Tr)* — це часовий проміжок, протягом якого працівник здійснює трудовий процес на своєму робочому місці за зміну. Він складається із часу продуктивної роботи (*Tп.р.*) і часу непродуктивної роботи (*Tп.н.*).

До *непродуктивної роботи* належить усунення або виправлення браку, що виник з вини самого працівника, виконання роботи для власних потреб.

Час продуктивної роботи характеризується виконанням обов'язків, передбачених регламентом (прямих і суміщуваних). Він включає час підготовчо-завершальної роботи, час оперативної роботи й час на обслуговування робочого місця.

Під час *підготовчо-завершальної роботи* виконуються певні завдання на початку та наприкінці зміни, наприклад одержання змінного завдання та нарядів; ознайомлення із завданням, виробничий інструктаж, одержання і повернення робочих креслень, технологічних карт, інструментів, пристроїв; одержання, огляд і здавання матеріалів, заготовок, деталей та вузлів; налагоджування обладнання, установлення пристроїв та інструментів на початку зміни та зняття їх наприкінці зміни; здавання готової продукції або роботи.

Оперативна робота — це безпосереднє виконання змінного завдання. Час, витрачений на неї (*Топ*), складається з часу виконання основних прийомів (*То*) і допоміжних (*Тд*).

Виконуючи основні прийоми (основний час), працівник здійснює безпосереднє перетворення предметів праці.

Допоміжний час затрачається працівником на дії, що необхідні для виконання основної роботи та повторюються при виготовленні кожної одиниці продукції (наприклад, установлення предмета праці на верстат або стіл для оброблення, керування обладнанням, вимірювання предметів праці).

Час обслуговування робочого місця (То.р.м) складається з часу організаційного обслуговування (*Торг*) і часу технічного обслуговування (*Ттех*). *Час організаційного обслуговування* використовується для огляду робочого місця та його впорядкування, розкладання інструменту на початку зміни та прибирання наприкінці її, чищення та змащування обладнання. *Час технічного обслуговування* використовується для догляду за обладнанням у процесі виконання певної конкретної роботи (налагодження обладнання, заміна зношеного інструменту та ін.).

Час перерв у роботі виконавця (*Тп*) — тривалість часу, протягом якого працівник не працює. Складається з двох груп затрат часу: регламентованих і нерегламентованих перерв.

Час регламентованих перерв (Тр.п) — це часовий проміжок, коли працівник не працює з об'єктивно необхідних причин. До нього належать *перерви на відпочинок та особисті потреби (Тв.о.п)* і *перерви, зумовлені особливостями техніки і технології (Тп.т)*.

Час нерегламентованих перерв (Тн.п) — охоплює перерви, що виникають внаслідок недоліків в організації виробництва і праці. До них належать *перерви, зумовлені порушеннями трудової дисципліни (Тп.т.д)* (запізнення на роботу,

прогули), перерви, що пов'язані з недоліками в роботі техніки ($T_{п.н.т}$) (наприклад, простої обладнання, поломки) та відпустки з дозволу адміністрації підприємства (T_a).

Затрати робочого часу поділяються на нормовані й ненормовані. *Нормовані затрати* робочого часу включаються в норму часу, а саме затрати основного і допоміжного часу, часу на обслуговування робочого місця, на відпочинок та особисті потреби, часу регламентованих перерв і підготовчо-завершального часу. Сумарна величина цих затрат на одиницю продукції є *штучно-калькуляційним часом* ($T_{шт.-к}$):

$$T_{шт.-к} = T_{оп} + T_{о.р.м} + T_{пз} + T_{в.о.п} + T_{п.т},$$

де $T_{оп}$ — час оперативної роботи; $T_{о.р.м}$ — час обслуговування робочого місця; $T_{в.о.п}$ — час на відпочинок та особисті потреби; $T_{пз}$ — підготовчо-завершальний час; $T_{п.т}$ — час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин.

Ненормовані затрати робочого часу є безпосередніми втратами і в норму часу не включаються. Проведення аналізу структури затрат робочого часу на основі цієї класифікації допомагає з'ясувати величину втрат і нераціональне використання часу на робочому місці.

5.3. Методи вивчення затрат робочого часу

Визначення фактичних затрат часу на виконання елементів операцій потрібне для розроблення нормативів часу, проведення аналізу якості норм і нормативів.

Найпоширенішими на підприємствах методами дослідження трудових процесів є: фотографія робочого часу (ФРЧ), хронометраж, фотохронометраж. При цьому фактичні затрати часу вимірюються за допомогою секундомірів, годинників, хронографів.

Фотографування робочого часу — це процес вивчення й вимірювання всіх без винятку затрат робочого часу впродовж робочої зміни чи її частини.

Залежно від об'єкта спостереження розрізняють такі види фотографування:

- фотографія використання часу працівників (індивідуальна, групова, бригадна, самофотографія). Під час індивідуальної фотографії спостерігач визначає використання часу одним працівником протягом робочої зміни або іншого періоду. (Самофотографію здійснює сам працівник, який фіксує величину втрат робочого часу, а також причини їх виникнення;
- фотографія часу роботи і перерв у роботі устаткування;
- фотографія виробничого процесу.

Метою проведення фотографування затрат робочого часу є:

- дослідження змісту, черговості й тривалості всіх наявних витрат робочого часу;
- складання фактичного балансу робочого часу, виявлення втрат і недоцільних витрат та їх причин;
- визначення ступеня завантаженості робітника, устаткування;

- отримання замірів для нормування підготовчо-завершальних операцій, часу на обслуговування робочого місця, відпочинку та особистих потреб;
- виявлення прогресивних прийомів та методів праці для більш ґрунтовного їх вивчення та впровадження¹.

За результатами ФРЧ складають баланс робочого часу — фактичний та раціональний. Зіставлення його даних дає змогу визначити резерви робочого часу та розрахувати можливе зростання продуктивності праці за рахунок раціональнішого використання робочого часу.

З метою визначення фактичного рівня використання робочого часу за результатами ФРЧ розраховують такі показники:

1. *Коефіцієнт використання робочого часу (Кв.р.ч):*

$$Кв.р.ч = T_{оп} + T_{о.р.м} + T_{пз} + T_{в.о.п} + T_{п.т} / T_{зм} * 100\%.$$

2. *Коефіцієнт втрат робочого часу, пов'язаний з недоліками в техніці й технології та втрат внаслідок порушень трудової дисципліни (Кв.в.трат):*

$$Кв.в.трат = T_{п.н.т} + T_{п.т.д} / T_{зм} * 100\%.$$

Виходячи з цього, визначають резерви зростання продуктивності праці за рахунок усунення втрат і непродуктивних затрат робочого часу:

$$ППЗаг = T_{оп.н} - T_{оп.ф} / T_{оп.ф} * 100\%.$$

де $T_{оп.н}$ і $T_{оп.ф}$ — нормативний і фактичний оперативний час.

З метою реалізації виявлених резервів розробляються організаційно-технічні заходи щодо поліпшення використання робочого часу та їх економічна ефективність.

Фотографія часу використання обладнання — це спостереження за його роботою і перервами в ній з метою одержання даних для обґрунтування затрат часу на обслуговування (одним робітником або групою робітників).

Фотографія виробничого процесу — це одночасне вивчення затрат робочого часу виконавців, часу використання устаткування і режимів його роботи. Спостереження можуть виконувати два спостерігачі: один спостерігає за робітниками, інший — за устаткуванням.

За допомогою *хронометражу* визначається тривалість елементів виробничої операції, що циклічно повторюються (як правило, досліджуються основний та допоміжний час).

5.4. Поняття про нормативи праці, вимоги до них

Під час нормування праці важливим завданням є забезпечення більш-менш однакової інтенсивності праці на різних за змістом та складністю роботах. Це досягається шляхом використання єдиної методологічної та нормативної бази для розрахунку норм затрат праці. Нормативну базу становлять нормативні матеріали для нормування праці, що охоплюють технологічні режими роботи устаткування та трудові нормативи. Нормативні матеріали призначені для встановлення норм праці й відображають залежності між необхідними затратами праці та чинниками, що на них впливають. Основна різниця між нормативами та нормами полягає у ступені диференціації елементів виробничого процесу.

До основних видів нормативних матеріалів відносять нормативи: режимів роботи устаткування, часу, обслуговування, чисельності та підпорядкованості. *Нормативи режимів роботи устаткування* — це регламентовані величини параметрів роботи, які забезпечують найдоцільніше його використання з урахуванням типу виробництва, виду устаткування, оброблюваних матеріалів, характеру оброблення, застосовуваних інструментів та особливостей виготовлення продукції.

Нормативи часу — найпоширеніший вид регламентованих затрат робочого часу залежно від конкретних умов виконання трудового процесу. У практиці технічного нормування праці використовуються нормативи підготовчо-завершального часу, основного, допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця і часу перерв на відпочинок та особисті потреби.

Нормативи обслуговування — це регламентовані величини затрат праці на обслуговування одиниць устаткування, робочого місця, робочої бригади. Вони визначають необхідну кількість верстатів, робочих місць, одиниць виробничої площі та інших об'єктів, закріплених для обслуговування за одним працівником або їх групою, і застосовуються при нормуванні чисельності багатOVERстатників, наладчиків устаткування, ремонтного персоналу, прибиральників тощо.

Нормативи чисельності — це регламентована кількість робітників, допоміжного персоналу, яка потрібна для якісного виконання певного обсягу робіт або функцій. За нормативами чисельності розраховують потрібну кількість персоналу з обслуговування великих технологічних, енергетичних, транспортних комплексів, а також спеціалістів.

Нормативи керованості визначають кількість працівників, які повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівнику.

За складністю структури розрізняють дві групи нормативів: диференційовані та укрупнені.

Диференційовані нормативи характерні для масового і великосерійного виробництв, де потрібна висока точність нормування праці, коли працівники виконують одну чи дві короткі операції, і тому необхідне детальне розчленування трудового процесу та встановлення тривалості кожного його елементу.

Укрупнені нормативи — це регламентовані затрати часу на виконання сталого комплексу трудових прийомів. Вони також ефективно використовуються в масовому та великосерійному виробництві.

5.5. Види норм праці, їх розрахунок

На підприємствах застосовують різні види норм праці. Найпоширеніші з них такі.

1. *Норма часу* — максимально допустимі витрати робочого часу (в людино-годинах, людино-хвилинах) на виготовлення одиниці продукції робітником (бригадою робітників) при найбільш повному використанні устаткування за певних організаційно-технічних умов.

До норми часу входить тільки нормований час. Вона складається з таких елементів:

$$НЧ = T_{оп} + T_{о.р.м} + T_{пз} + T_{в.о.п} + T_{п.р},$$

де $НЧ$ — технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці продукції; $T_{оп}$ — затрати оперативного часу; $T_{о.р.м}$ — витрати часу на обслуговування робочого місця; $T_{в.о.п}$ — перерви на відпочинок та особисті потреби; $T_{п.р}$ — регламентовані перерви з організаційно-технічних причин; $T_{пз}$ — витрати підготовчо-завершального часу.

Перші елементи утворюють так звану норму штучного часу ($T_{шт}$):

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{о.р.м} + T_{в.о.п} + T_{п.р},$$

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, оскільки частка цієї категорії затрат в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу в масовому виробництві збігається зі структурою норми штучного часу.

В умовах серійного й одиничного виробництва до норми часу включають підготовчо-завершальний час у тій кількості, в якій він припадає на кожен одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою

$$НЧ = T_{шт} + T_{пз} / n$$

де $НЧ$ — норма часу; n — кількість виробів у партії, шт.; $T_{шт}$ — норма штучного часу, хв; $T_{пз}$ — норма підготовчо-завершального часу на партію виробів.

2. *Норма виробітку* визначає кількість продукції, яку потрібно виготовити, або обсяг роботи, що має бути виконаний за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах) і виражають необхідний результат діяльності працівників.

$$N_{вир} = T_{зм} / НЧ$$

де $T_{зм}$ — тривалість зміни.

На деяких виробництвах використовують нормоване завдання, що визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, які мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою, ланкою) за певний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників. Проте нормоване завдання можна встановлювати не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях.

3. *Норма обслуговування* визначає кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі, які обслуговує один робітник або бригада. Норма обслуговування визначається регламентом роботи обладнання і розраховується, виходячи з норми часу обслуговування:

$$N_{обсл} = T_{зм} / НЧ_{обсл},$$

де норма часу обслуговування ($НЧ_{обсл}$) — регламентований час, що встановлюється на обслуговування одиниці обладнання, який розраховують за формулою

$$НЧ_{обсл} = НЧ * N * K,$$

де $HЧ$ — норма часу на виконання одиниці обсягу робіт з обслуговування; N — кількість одиниць обсягу роботи з обслуговування одиниці обладнання, робочого місця; K — коефіцієнт, який враховує виконання робітником допоміжних, не властивих йому, функцій, не врахованих нормою часу.

4. *Норма чисельності робітників*, за якими встановлюють кількість робітників тієї чи іншої категорії, потрібну для виконання певного обсягу робіт.

5. *Норми керованості* (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкована одному керівникові.

Норми праці за ступенем обґрунтованості поділяються на технічно обґрунтовані й дослідно-статистичні.

5.6. Методи нормування праці

У практиці нормування праці застосовують такі методи: сумарний (дослідно-статистичний), розрахунково-аналітичний, мікроелементний.

При *аналітичному (розрахунково-аналітичному) методі* операцію попередньо розчленовують на елементи. Норму часу в цьому разі розраховують на кожний елемент операції. Цей метод нормування дає значно точніші результати, ніж сумарний. Він є основним для масового і серійного типів виробництва, тобто для умов, коли одна операція багаторазово повторюється. В умовах індивідуального і дрібносерійного виробництва, коли операція повторюється кілька разів або й зовсім не повторюється, застосування трудомісткого аналітичного методу розрахунку норми часу економічно недоцільне. Тому його застосовують лише для розрахунку норм на дуже складні операції.

Сумарний (дослідно-статистичний) метод має кілька різновидів установаження норми:

- на основі порівняння складності та обсягу певної роботи з такими, що виконувались раніше;
- на основі даних оперативного й статистичного обліку про витрату часу на аналогічні роботи;
- за досвідом особи в установаженні норм праці;
- за результатами узагальнення сумарних спостережень за використанням робочого часу на цих операціях, роботах.

Таким чином, особливістю *технічно обґрунтованих норм* є застосування розрахункових методів, які дають змогу широко використовувати досягнення науки і техніки, досвід найкращих робітників у вдосконаленні праці та виробництва.

Велике значення має мікроелементний метод нормування праці (для нормування ручних і деяких машинно-ручних процесів). За допомогою цього методу виокремлюють і вивчають найпростіші елементи, так звані мікроелементи, з яких складаються складні й різноманітні за своїм характером трудові операції. Ці мікроелементи визначають норми витрат часу залежно від найважливіших чинників, які впливають на їх структуру.

Переваги цього методу полягають у тому, що ще до початку трудового процесу можна конструювати ручні прийоми окремих трудових процесів на основі створення системи мікроелементів, що вирізняються характером і методом виконання роботи, схемою організації робочого місця і трудовими навичками робітника.

Тема № 6. Продуктивність та ефективність праці

- 6.1. Сутність продуктивності та ефективності праці.
- 6.2. Показники вимірювання продуктивності праці, вимоги до них.
- 6.3. Методи вимірювання продуктивності праці.
- 6.4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці.
- 6.5. Сутність і значення резервів підвищення продуктивності праці.
- 6.6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці.

6.1. Сутність продуктивності та ефективності праці

Сучасна трансформація економіки України в ринкову потребує кардинальних зрушень в усіх сферах народного господарства для забезпечення зростання ефективності праці.

Ефективність праці — це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних і нематеріальних) до затрат праці. Зростання ефективності праці означає зростання обсягу вироблених благ без підвищення затрат праці.

В економічній літературі та господарській практиці нашої країни для характеристики результативності праці використовувалась категорія «продуктивність праці», що характеризує співвідношення кількості продукції та затрат на її виробництво.

Продуктивність праці — складна економічна категорія, оскільки це важлива характеристика трудової діяльності людини, тісно пов'язана із засобами виробництва і предметами праці.

Згідно з рекомендаціями МОП розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

Продуктивність — це ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відображає взаємозв'язок між кількістю та якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їх оцінювання необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних із безробіттям тощо.

Продуктивність є загальним показником, який характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів на виробництво продукції. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовують показник продуктивності праці.

Продуктивність праці відображає ступінь ефективності процесу праці. В її визначенні вихідною категорією є праця.

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю.

Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними і психологічними можливостями людського організму, а це означає, що інтенсивність праці обмежена.

Під *суспільно-нормальною інтенсивністю праці* слід розуміти такий рівень напруженості праці, який забезпечує раціональне використання психофізіологічних здібностей людини при збереженні високої продуктивності праці та здоров'я. Якщо інтенсивність праці вища від прийнятої в суспільстві, то за деякий час знижується продуктивність праці, зростають втрати робочого часу, травматизм, брак.

Зростання продуктивності праці є загальним об'єктивним економічним законом. Його сутність полягає в тому, що з розвитком суспільного виробництва, впровадженням нових технологій та використанням сучасних матеріалів, поліпшенням організації праці працівник виготовляє за одиницю часу все більший обсяг матеріальних благ.

Водночас цей закон є і законом розвитку людського суспільства, а тому в усіх країнах велика увага приділяється зростанню продуктивності праці на макро- і мікроекономічних рівнях (рис.6.1).

6.2. Показники вимірювання продуктивності праці, вимоги до них.

У практиці економічної діяльності для планування, обліку, аналізу результативності й ефективності праці використовується система показників, яка дає змогу визначити продуктивність праці в масштабі окремого працівника, виробничої ділянки, підприємства, організації, галузі та суспільства загалом.

Показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

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



Рис. 6.1. Значення зростання продуктивності праці в економіці країни

Виробіток — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньо облікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до величини робочого часу, затраченого на його виробництво:

$$V = Q / T,$$

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

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

$$Tr = T / Q,$$

де Tr — трудомісткість на одиницю продукції.

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Виробіток і трудомісткість взаємопов'язані, перебувають в оберненій залежності, проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається так:

$$\text{Відсоток зниження трудомісткості} = \frac{\text{Відсоток підвищення виробітку}}{(100 + \text{Відсоток підвищення виробітку})} * 100$$

або

$$\text{Відсоток підвищення виробітку} = \frac{\text{Відсоток зниження трудомісткості}}{(100 - \text{Відсоток зниження трудомісткості})} * 100.$$

Найпоширенішим та універсальним показником є виробіток.

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу (знаменник показника — затрати праці на виробництво продукції — T).

Їх можна вимірювати у відпрацьованих людино-годинах, людино-днях, людино-місяцях, людино-роках (ці одиниці часу еквівалентні середній чисельності працівників за відповідний період). Наприклад, якщо затрати праці виміряні у відпрацьованих людино-годинах, то отримують показник середньогодинного виробітку:

$$V = Q / T_{год}.$$

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час (визначається шляхом ділення обсягу виробленої продукції на кількість відпрацьованих люд./год). Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньо змінні простої та втрати часу. Взаємозв'язок між цими показниками рівня продуктивності праці характеризує співвідношення

$$V_{доб} = V_{год} \cdot L,$$

де L — середня фактична тривалість робочого дня.

У промисловості виробіток розраховується як відношення обсягу продукції, що виготовляється, до середньоспискової чисельності промислово-виробничого персоналу за той самий проміжок часу.

На транспорті виробіток розраховується як відношення обсягу перевезень (т/км) до чисельності працівників, зайнятих цими перевезеннями.

У сфері послуг показник виробітку визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини новоствореної вартості — національного доходу — за певний період (рік) до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду.

Рівень продуктивності праці на підприємстві можна характеризувати показниками трудомісткості продукції. Трудомісткість відображає суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).

Показник трудомісткості відображає пряму залежність між обсягом виробництва (Q) і затратами праці.

Розрізняють такі види трудомісткості залежно від складових затрат праці на одиницю продукції.

Технологічна трудомісткість (T_m), яка включає всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і погодинників:

$$T_m = T_v + T_n,$$

де T_v — затрати праці основних робітників-відрядників; T_n — затрати праці основних робітників-погодинників.

Трудомісткість обслуговування виробництва ($T_{об}$) включає всі затрати праці допоміжних робітників:

Виробнича трудомісткість ($T_{вир}$) — це всі затрати праці основних і допоміжних робітників:

$$T_{вир} = T_m + T_{об},$$

Трудомісткість управління виробництвом (T_y) включає затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

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

$$T = T_m + T_{об} + T_y$$

або

$$T = T_v + T_n + T_{об} + T_y,$$

або

$$T = T_{вир} + T_y$$

6.3. Методи вимірювання продуктивності праці

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

Сутність *натурального методу* полягає в тому, що обсяг виробленої продукції та продуктивність праці розраховуються у натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах).

Цей метод широко застосовують на підприємстві: на робочих місцях, у бригадах, на окремих дільницях галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості). Недоліки цього методу: має обмежене застосування, не враховує якості продукції та зміни обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудування та ін.).

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод досить точно характеризує зміни продуктивності праці, використовується для оцінки рівня продуктивності праці на певних виробництвах, де виготовляється різнорідна продукція та напівфабрикати.

У сучасних умовах універсальним методом вимірювання продуктивності праці є *вартісний* (грошовий), який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід). Продуктивність праці за цим методом розраховується як відношення вартості виробленої продукції до затрат праці на її виробництво або середньооблікової чисельності працівників підприємства чи структурних підрозділів.

Показники продуктивності праці, розраховані за *валовою і товарною* продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають у тому, що рівень виробітку більшою мірою зумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку та його динаміку побічний вплив справляють зміни асортименту продукції, її матеріало- і трудомісткість, зміни обсягу незавершеного виробництва, відмінності та динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок у зв'язку з тим, що вартість продукції під-

приємства, яке її постачає, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

Показник *чистої продукції* точно характеризує новостворену продукцію, якщо її реалізують за ринковими цінами, проте в сучасних умовах великий вплив справляють монопольні ціни, які змінюють реальний внесок підприємства у створення нової вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування:

$$Ч_n = Q_v - M_v$$

або

$$Ч_n = ЗП + Пр,$$

де $Ч_n$ — обсяг чистої продукції; Q_v — обсяг валової продукції; M_v — матеріальні витрати; $ЗП$ — заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування; $Пр$ — прибуток підприємства.

6.4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці

Чинники — це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Зарубіжні економісти розрізняють дві основні групи чинників продуктивності: зовнішні (які не контролюються) і внутрішні (які контролюються).

Зовнішні чинники охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні чинники — це ті, що перебувають у зоні контролю окремого підприємства.

Оскільки одні внутрішні чинники легше змінюються, ніж інші, їх поділяють на дві групи:

- «тверді», стійкі (які важко змінити) — підприємство, обладнання, технологія, матеріали та енергія, якість виробу;
- «м'які», нестійкі (які легко змінити) — інформація, знання і кваліфікація працівника, управлінський талант, стилі та методи управління, методи праці, динамічність і гнучкість структури підприємства тощо.

Чинники, що впливають на продуктивність праці, дуже різноманітні, й тому на макро- і мікрорівнях для прогнозування і планування продуктивності праці у вітчизняній економічній літературі їх об'єднують у три групи:

- матеріально-технічні;
- організаційно-економічні, які характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва;
- соціально-психологічні, пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві та які характеризують ступінь використання робочої сили.

6.5. Сутність і значення резервів підвищення продуктивності праці

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), що виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати залежно від часу їх використання, а також сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви. *Поточні* можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу чи року. Використання *перспективних* резервів передбачається у майбутньому — через рік або кілька років — згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До *загальнодержавних* належать резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом, і які пов'язані з більшим використанням досягнень науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств та наявністю сировинних ресурсів, а також наявністю кваліфікованої робочої сили, територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил конкретного регіону.

Міжгалузеві резерви — це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій.

Галузеві резерви — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, характерні для певної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації підприємства, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Важливе значення цих резервів зумовлюється тим, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються й використовуються усі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви пов'язані з неефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви кращого використання робочого часу.

6.6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці

Щоб виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, потрібно здійснити їх кількісну оцінку.

Оцінити вплив зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна за допомогою таких формул.

1. За рахунок зниження трудомісткості:

$$ПП = (T_m : T_n) 100 - 100;$$

$$ЕЧ = ((T_m - T_n)P) : \Phi * K,$$

де $ПП$ — величина підвищення продуктивності праці, %; T_m , T_n — минула та нова трудомісткість на операцію або виріб; $ЕЧ$ — економія чисельності робітників; P — кількість виробів або операцій; Φ — фактичний фонд робочого часу одного робітника, год.; K — коефіцієнт виконання норм.

2. За рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$Пn = (100 - n) 100 : (100 - m) - 100,$$

$$Пn = (m - n) 100 : (100 - m),$$

де m — втрати робочого часу в базовому періоді, %; n — втрати робочого часу у звітному періоді, % .

3. За рахунок змін у структурі кадрів:

$$I_n = I_{z.n} * I_d$$

де $I_{z.n}$ — індекс загальної продуктивності праці; I_n — індекс продуктивності праці основних робітників; I_d — індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, що обчислюється за формулою

$$I_d = dn * db,$$

де dn — частка основних робітників у поточному періоді; db — частка основних робітників у базовому періоді.

Для кращого виявлення резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу порівнюють динаміку річного, денного і годинного виробітку.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, у яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, терміни проведення, а також відповідальні виконавці.

Тема № 7. Заробітна плата як важлива ланка системи соціально-трудова відносин

7.1. Економічна сутність і значення оплати праці

7.2. Вибір форм і систем оплати праці в ринкових умовах

7.3. Державне регулювання оплати праці

7.1. Економічна сутність і значення оплати праці

Оплата праці — це заробіток працівника, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який виплачується йому за відповідну виконану роботу або надані послуги, передбачені трудовою угодою між підприємцем і працівником.

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.

Розміри, порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюються чинним законодавством України, відповідними указами і постановами, галузевими інструкціями.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, є засобом перерозподілу кадрів за галузями народного господарства.

Сутність заробітної плати в сучасних економічних умовах зводиться до таких критеріїв:

- 1) заробітна плата відображає взаємовідносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу);
- 2) вона є грошовим еквівалентом частки найманого працівника у новоствореній вартості (доході), яка залежить від кількості, якості, результатів праці, а також господарської діяльності підприємства;
- 3) заробітна плата відображає ринкову вартість використання найманої робочої сили;
- 4) для найманого працівника заробітна плата — це його трудовий дохід, який він отримує в результаті здібності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
- 5) для виробничого підрозділу, підприємства заробітна плата — це елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг) і, одночасно, головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Ціна робочої сили відображає якісну і кількісну сторони. Якісна характеристика вартості робочої сили полягає в тому, що вона виражає певні виробничі відносини, а саме продаж робітниками своєї робочої сили і покупку її з метою збільшення прибутку. З кількісної сторони ціна робочої сили визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для того, щоб виробити, розвинути, зберегти і увіковічити робочу силу.

На ринках робочої сили продавцями виступають робітники певної кваліфікації, спеціальності, а покупцями — підприємства, фірми. Ціною робочої сили вважається базова гарантована заробітна плата у вигляді окладів, тарифів, форм бригадної та почасової оплати. Попит і пропозиція на робочу силу диференціюється по її професійній підготовці з врахуванням попиту зі

сторони специфічних споживачів і пропозиції зі сторони її власників, тобто формується система ринків по окремим її видам.

Купівля-продаж робочої сили відбувається за трудовими контрактами (договорами), які являються головними документами, які регулюють трудові відносини між роботодавцем та найманими працівниками.

Дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції, а саме:

Відтворювальна функція заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації, разом з тим дає змогу застосовувати обґрунтовані форми праці, що гарантують підприємству (власнику) отримання необхідного результату господарської діяльності.

Стимулююча функція — лежить в основі мотивації вискоєфективної праці, встановлення безпосередньої залежності величини заробітної плати від кількості та якості праці кожного працівника і всього трудового колективу.

Соціальна функція — спрямована на забезпечення соціальної справедливості — рівну винагороду за рівну працю. Соціальна функція має поєднувати державне й договірне її регулювання, а також реалізовувати принцип соціальної справедливості щодо одержання власного доходу.

Регулююча функція заробітної плати — це спосіб регулювання ринку праці, сегментація рівня оплати праці, що пов'язана з ціноутворенням на ринку праці під впливом попиту й пропозиції. Таким чином, формується ринкова вартість робочої сили за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу та складністю трудових завдань.

На величину вартості робочої сили, насамперед, впливає суспільна продуктивність праці і там, де її рівень вищий, валовий національний продукт на душу населення більший. За таких умов потреби людини більш високі, відповідно і ціна праці вища.

У кожній країні існує свій рівень інтенсивності праці.

Праця з інтенсивністю, нижчою за середню, потребує для виробництва певного товару більше часу, ніж суспільне необхідно в цій країні, і тому не є працею нормальної якості. Більш висока вартість робочої сили у розвинених країнах пояснюється більшими витратами на навчання працівника, оскільки науково-технічний прогрес потребує висококваліфікованої освіченої робочої сили.

В умовах ринкової економіки існує конкуренція на ринку праці. Робочі місця неоднакові за умовами праці: одні з них є престижними, привабливими, інші пов'язані з виконанням брудної роботи, шкідливої для здоров'я, нервовим напруженням, обов'язками, що розумове і фізично виснажують людину.

Для дослідження заробітної плати як форми розподілу за працею застосовується такий критерій, як міра праці.

Міра праці — це суспільна оцінка певних витрат суспільно необхідної праці в кількісному та якісному вираженні.

Вона є основою для нарахування матеріальної винагороди учаснику виробництва. Кількісно однорідну за якістю працю вимірюють: відпрацьованим часом і кількістю створеного продукту (кінцевого чи проміжного).

На якість праці впливають постійні чинники: кваліфікація працівника, умови та складність праці, ступінь відповідальності за виконувану роботу, народногосподарське значення галузі. Ці чинники є постійними, оскільки завжди використовуються для оцінювання праці всіх працівників. Проте існують такі чинники, які можуть бути відсутні у деякої частини працівників, тобто змінні. До них належать творча ініціатива працівника, особлива оперативність у виконанні виробничих завдань, сумлінність тощо. Ці чинники безпосередньо не пов'язані з вартістю робочої сили. Вони не враховуються в «ціні праці» — тарифах і посадових окладах. Змінні чинники відображуються в оплаті праці у вигляді премій.

Основними видами заробітної плати є номінальна і реальна. *Номінальна заробітна плата* — це грошова сума, яку працівник одержує за погодинну, денну, місячну роботу. *Реальна заробітна плата* — це сума товарів і послуг, які працівник може придбати за свою грошову заробітну плату.

Рух реальної заробітної плати можна визначити за формулою:

$$I_{p.z} = I_{gr.z} / I_{ц},$$

де $I_{p.z}$ — індекс реальної заробітної плати; $I_{gr.z}$ — індекс грошової заробітної плати; $I_{ц}$ — індекс цін за товари і послуги.

Між номінальною і реальною заробітними платами не існує прямо пропорційної залежності.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» *основна заробітна плата* — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки).

Основна частина заробітної плати включає тарифні ставки робітників і посадові оклади інженерно-технічного персоналу і службовців. Вона враховує суспільно-нормативну міру праці, яка формується під впливом об'єктивних чинників виробництва і праці, стійкі відмінності у кваліфікації працівників, складність і відповідальність їхньої роботи, умови праці, її інтенсивність тощо.

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

Додаткова заробітна плата залежить від чинників виробничої діяльності, які не можуть бути повною мірою враховані заздалегідь. Вони відбивають специфічні умови праці на цьому підприємстві, індивідуальні колективні результати праці (рис.7.1).

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати — це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад встановлені зазначеними актами норми.

На території України, як і в інших країнах, заробітна плата виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг.



Рис.7.1. Структура заробітної плати

7.2. Вибір форм і систем оплати праці в ринкових умовах

Політика оплати праці підприємств, організацій та інших первинних суб'єктів господарювання формується й реалізується в межах чинного законодавства, передусім закону України «Про оплату праці».

Організація оплати праці на підприємствах здійснюється за допомогою тарифної системи. Вона являє собою сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати робітників і службовців. Тарифна система відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією.

Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок.

Спеціальність відображає внутрішньо професійний поділ праці. Спеціальність потребує глибших знань і надбання практичних навичок з вузького кола робіт.

Кваліфікація — сукупність виробничих знань, уміння, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка.

У сучасних економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством.

Тарифно-кваліфікаційні довідники, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій (ЄТКД) — це нормативні документи, в яких усі види робіт, що виконуються на тому чи іншому виробництві, розподіляються на групи залежно від їхньої складності. Тарифно-кваліфікаційний довідник слугує для тарифікації робіт і встановлення кваліфікаційних розрядів робітникам.

Тарифна сітка встановлює відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації. Вона є, власне, переліком тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів. Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка, її абсолютна величина визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, тобто таким, що нижче за нього вже не можна платити працівникові за виконану норму робочого часу. Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними).

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати — відрядну й почасову. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша — кількості виробленої продукції, друга — кількості відпрацьованого часу.

Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

Загальними умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо.

Відрядна і почасова форми оплати праці підрозділяються на кілька систем.

Системами відрядної форми оплати праці є: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма-відрядна, акордна, колективна (бригадна) відрядна, а почасової — пряма почасова, почасова-преміальна, колективна (бригадна) почасова.

Сутність *відрядної форми заробітної плати* полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи)

належної якості на основі попередньо установлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці.

Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робітникові. Відрядна розцінка визначається за формулами:

1) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_v = T / N_{vir} ,$$

де T — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи; N_{vir} — норма виробітку за одиницю часу;

2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_v = (T - N_{ч}) / 60,$$

де $N_{ч}$ — норма часу, хв.

Між нормою виробітку (часу) і розцінкою виробітку (часу) існує пряма залежність. Якщо норма виробітку (часу) неточна, занижена або завищена, тоді й відрядна розцінка, установлена на її основі, також буде завищеною або заниженою.

Загальний відрядний заробіток робітника за індивідуальної прямої відрядної оплати визначається за формулою:

$$З_v = P_v * B,$$

де B — виробіток робітником продукції належної якості за розрахунковий період.

Сутність *відрядно-преміальної системи* оплати праці полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії установлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою:

$$З_{вз} = З_v + ((З_v * (П_1 + П_2 * П_{пл})) / 100),$$

де $З_{вз}$ — заробіток за відрядними розцінками, грн.;

$П_1$; $П_2$ — відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;

$П_{пл}$ — відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

У разі преміювання робітників-відрядників за економію матеріальних цінностей загальний заробіток розраховують за формулою:

$$З_{зв} = З_v + ((e * РП) / 100),$$

де e — сума досягнутої економії, грн.;

$РП$ — розмір премій у відсотках від досягнутої економії.

За *відрядно-прогресивної системи* оплати праці виробіток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання — за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Вихідною базою, тобто межею виконання норм виробітку, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними

розцінками, є фактичне виконання норм за останні три місяці. Проте ця вихідна база не може бути нижчою від діючих норм виробітку. Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- й двоступінчасті. За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50 %, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5, за двоступінчастої шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10 %, коефіцієнт збільшення — 0,5, за перевиконання понад 10 % — 1.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

$$Z_z = Z_v + ((Z_v - P_n) / P_v) * K_p,$$

де Z_z — відрядний заробіток за прямими розцінками; P_v — відсоток виконання норм виробітку; P_n — вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку; K_p — коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Якщо тільки частина робіт оплачується за відрядно-прогресивними розцінками, то розрахунок проводиться за формулою:

$$Z_z = Z_v + ((Z_{pr} * (P_v - P_n)) / P_v) * K_p,$$

де Z_{pr} — відрядний заробіток за прямими розцінками за роботу, яка оплачується за відрядно-прогресивною системою.

Необхідно враховувати, що за відрядно-прогресивної системи заробіток підвищується такою самою мірою, якою збільшується виробіток. Тому ця система має обмежену сферу застосування — лише на тих ділянках виробництва, які лімітують випуск продукції на підприємстві (тобто на «вузьких місцях» виробництва).

Непряму відрядну систему заробітної плати застосовують для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують. Ця система зацікавлює допоміжних робітників у поліпшенні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи. За цією системою у промисловості можуть оплачуватися електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

Загальний заробіток може визначатися двома способами:

1) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{непр} = T_{ден. доп} / (N_{об} * V_n),$$

де $T_{ден. доп}$ — денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн-коп.; $N_{об}$ — кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами; V_n — планова норма виробітку, яка установлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

2) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період часу.

Акордна система оплати праці застосовується для окремих груп робітників, її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка устанавлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу і розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою за акордної заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за рядом залежно від виконання завдання.

Дана система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти устанавлених норм. Вона застосовується, наприклад, у галузях з тривалим виробничим циклом (суднобудування, важке машинобудування, сільське господарство, будівництво), а також для оплати праці робітникам у разі виконання ним робіт у стислі строки.

На підприємствах, окрім відрядної оплати, застосовується *почасова оплата*, тобто оплата за працю певної тривалості (годину, день, місяць). В умовах переходу до ринку на деяких підприємствах може з'явитися тенденція до заміни відрядної оплати на почасову. У цьому разі необхідно дотримуватися певних вимог до організації почасової оплати, з тим щоб її застосування не спричинило зниження ефективності роботи, що не бажано в умовах конкуренції на ринку праці.

За *простої почасової системи* розмір заробітку визначається залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу. За способом нарахування заробітної плати почасова оплата буває годинна, денна, місячна.

Ефективнішою системою є *почасово-преміальна*, за якою оплачується праця як основних, так і допоміжних робітників. За цією системою заробіток робітникам нараховується не тільки за відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показників. Кількісними показниками можуть бути відпрацьований час, виконання планових і нормованих завдань, а якісними — здавання продукції з першого подання, підвищення сортності продукції, економія сировини, матеріалів, пального, інструментів, дотримання технологічних режимів тощо.

На багатьох підприємствах широко застосовується *почасово-преміальна система з нормованими завданнями*. Робітники-почасовики преміюються за виконання устанавлених їм нормованих завдань.

В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуалізації заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває *контрактна система оплати праці*, яка може застосовуватися поряд з існуючою на підприємстві системою оплати праці. Оплата праці за контрактом є складовою контрактної системи наймання і оплати, яка досить поширена в зарубіжних країнах.

7.3. Державне регулювання оплати праці

В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи

кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси.

Держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників.

Механізмом державного регулювання заробітної плати є реалізація соціально-економічної політики держави. Використання конкретних механізмів державного регулювання оплати праці залежить від впливу різноманітних чинників. Зокрема, механізм державного регулювання оплати праці реалізується шляхом встановлення:

- 1) мінімальної заробітної плати, яка регулюється з урахуванням рівнів економічного розвитку країни, продуктивності праці, середньої заробітної плати, а також вартості мінімального споживчого бюджету («кошика»);
- 2) державних норм і гарантій з оплати праці: за роботу в надурочний час, святкові та вихідні дні й за час виконання державних обов'язків тощо;
- 3) умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці;
- 4) міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- 5) умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах;
- 6) максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств;
- 7) рівня оподаткування підприємств і доходів працівників. Велике значення має повна реалізація інформаційної функції держави, тобто своєчасна підготовка й оприлюднення статистичних даних: щоквартально — про середню заробітну плату й тривалість робочого часу за галузями, групами професій та посад; щорічно — про вартість робочої сили відповідно до Типової міжнародної класифікації витрат на робочу силу.

У механізмі державного регулювання оплати праці велику роль відіграє соціальний захист, який здійснюється за допомогою:

- бюджетного фінансування народної освіти, культури, закладів охорони здоров'я, фізичної культури (на базовому рівні надання послуг);
- участі у формуванні фондів соціального страхування (пенсійного, медичної допомоги, допомоги безробітним тощо);
- обмеженого дотування цін на товари (послуги), що перебувають під державним контролем;
- запровадження допомоги сім'ям із низькими доходами;
- застосування різних форм компенсації підвищення цін (для найбільш вразливих верств населення) та обмеженої індексації;
- забезпечення функціонування дієвої системи працевлаштування та допомоги безробітним.

Важливе значення має встановлення меж оплати праці (рис.7.2). Верхня межа встановлює максимальний рівень оплати праці, а нижня — мінімальний. Верхня межа визначається рівнем продуктивності праці, оскільки прагнення до збільшення зарплати залежить від розміру фонду оплати, який, у свою чергу, зумовлений рівнем продуктивності праці.

Мінімальний рівень заробітної плати має бути не нижчим від прожиткового мінімуму.

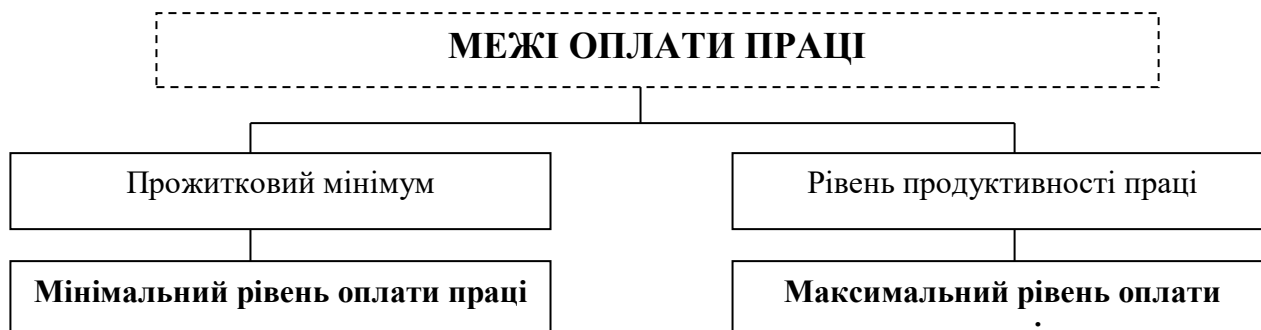


Рис. 7.2. Межі оплати праці

Прожитковий мінімум — це мінімальна кількість засобів, потрібних для забезпечення життєдіяльності працівника і членів його сім'ї, відновлення робочої сили.

Існують дві основні форми прожиткового мінімуму: фізіологічна (життєві засоби, потрібні для задоволення лише головних фізіологічних потреб) та соціальна (мінімальні духовні та соціальні потреби).

Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину.

Державне регулювання оплати праці має за мету визначити найменший рівень заробітної плати, «стартові» позиції учасників колективних переговорів, нижче рівня яких угоди неможливі.

Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може оплачуватися виконана працівником місячна, годинна норма праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів. Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2013 року в Україні встановлено на рівні 1147 гривень на місяць, з 1 грудня 2013 року — 1218 грн. Мінімальна заробітна плата — один із інструментів участі держави в регулюванні оплати праці.

До державних норм і гарантій у сфері оплати праці відносять також норми оплати праці: за роботу в понаднормований час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника;

працівникам, молодших вісімнадцяти років, при скороченні тривалості їх щоденної роботи тощо; гарантії для працівників щодо оплати щорічних відпусток; за час виконання, державних обов'язків; для тих, хто направляється для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу і т.п.

Державні гарантії в системі матеріального стимулювання працівників передбачають оплату: щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для осіб, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; донорів, а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду па роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюється Кодексом законів про працю України та іншими законодавчими актами України.

Конкретна реалізація політики заробітної плати здійснюється на основі договірного регулювання оплати праці найманих працівників підприємств, що являє собою укладання системи тарифних угод на трьох рівнях:

- державному (генеральна тарифна угода);
- галузевому (галузева тарифна угода) або комунальному (регіональна тарифна угода);
- виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору підприємства).

Галузева (тарифна) угода — це договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Генеральна угода укладається між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців, з однієї сторони, та всеукраїнськими профспілками і профспілковими об'єднаннями, з другої сторони.

Тема № 8. Ринок праці та його регулювання

- 8.1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність.
- 8.2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна.
- 8.3. Індивідуальна робоча сила.
- 8.4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу.
- 8.5. Кон'юнктура ринку, її типи.
- 8.6. Зовнішній і внутрішній ринки праці.
- 8.7. Сегментація ринку праці, її оцінки.
- 8.8. Функції ринку праці.

8.1. Поняття ринку праці в економічній системі, його сутність

Ринкова економіка — це система ринків, які тісно взаємопов'язані і взаємодіють один з одним. Різні типи ринків, що входять до ринкової системи країни, не можна чітко ранжувати. По-перше, ринок починається з придбання робочої сили і засобів виробництва (інвестиційних ресурсів). Без цих елементів продуктивних сил, без їх об'єднання за допомогою капіталу не може функціонувати виробництво. По-друге, ринкова система і, зокрема, ринок праці не можуть ефективно функціонувати також без ринку освітніх послуг, ринку житла, ринку інформації, ринку духовних благ і ринку робочих місць.

На відміну від інших типів ринків, ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, а й породжує незрівнянно більше економічних і соціальних проблем (бідність, безробіття, інфляцію тощо), соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації протесту, страйки тощо), сучасні могутні громадські рухи та соціальні революції, а також різноманітні організації найманих працівників (партії, профспілки, молодіжні організації, товариства споживачів тощо), організації роботодавців.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага. Між спеціалістами немає єдності, побутує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку дослідження. Зокрема, це стосується таких базових понять, як «ринок праці» та «ринок робочої сили». Одні науковці вважають, що це різні, нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно.

На думку В. Петюха, «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 залежно від ряду факторів». Е. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб з одного боку та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні й розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння — з іншого).

Отже, *ринок праці* — це система економічних відносин, де формується попит і пропозиція й устанавлюється ціна праці.

8.2. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна

Елементами ринку праці є товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції та ціни робочої сили визначають кон'юнктуру ринку праці.

Попит на робочу силу — це суспільна платоспроможна потреба в робочій силі. Він визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юнктурою ринків капіталу, товарів і послуг, ціною робочої сили, правовими нормами, що регламентують її використання, та іншими умовами.

Пропозиція робочої сили — це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність,

вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів і послуг тощо.

Ціноутворення на ринку праці має також специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника має включати не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї. Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили, навіть якщо вона опускається нижче цього рівня, і це тимчасове явище не стійке в часі. Верхня межа ціни робочої сили обмежується величиною знову створеної вартості. Вона не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства підприємства.

Щодо такого елемента ринку праці, як *товар*, то в економічній літературі немає єдиної думки про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Однак більшість дослідників вважає, що він має вигляд індивідуальної робочої сили. Отже, товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.

Робоча сила — економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів та послуг.

8.3. Індивідуальна робоча сила

Здібності людини до праці мають вигляд індивідуальної робочої сили.

Індивідуальна робоча сила — це сукупність фізичних і духовних якостей, якими володіє особа і які вона здатна застосувати у виробництві.

Обсяг пропозиції — це кількість товару, який продавці бажають продати за деякий час.

Індивідуальний продавець пропонує на ринку праці:

- кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці;
- інтенсивність праці, яку людина проявляє у процесі виробництва продуктів;
- рівень здібностей, підготовки індивіда та його досвід.

8.4. Сукупний та індивідуальний попит на робочу силу

Індивідуальний попит — це попит окремого роботодавця (підприємця фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, оскільки робоча сила потрібна насамперед як виробничий ресурс для створення інших товарів і послуг. Попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію фірми;
- стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливостей технології, вдосконалення методів організації виробництва і праці);
- якості праці (освіти, професіоналізму, компетентності, винахідливості і т. ін.).

Попит на робочу силу є також похідним від обсягу виробництва і загального фонду заробітної плати, яким розпоряджається роботодавець. Чим нижче загальний розмір фонду заробітної плати, тим більше найманих робітників може найняти роботодавець. І навпаки, чим вища заробітна плата кожного з найманих робітників, тим менша їх кількість буде найнята.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дає змогу регулювати його. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- встановлення системи пільгового оподаткування і кредитування для галузей та регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і найняттям на роботу працівників;
- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоспроможних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

- встановлення додаткових податків за використання робочої сили;
- жорстка кредитна політика;
- зниження інвестицій;
- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Сукупний попит — це попит усіх роботодавців, представлений на ринку праці.

8.5. Кон'юнктура ринку, її типи

Управління ринком праці не можливе без вивчення його кон'юнктури і тих процесів, що на неї впливають.

Кон'юнктура ринку — це співвідношення попиту і пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитну, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкову, коли наявні велика кількість безробітних і, відповідно, надлишок пропозиції праці;
- рівноважну, коли попит на працю відповідає и пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури властивий тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці у країні.

8.6. Зовнішній і внутрішній ринки праці

Розрізняють зовнішній і внутрішній ринки праці. *Зовнішній ринок* охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

На зовнішньому ринку діють галузеві профспілки, що об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, котрі об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується великою плинністю кадрів, тобто передбачає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів усередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Воно може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі — переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі — переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації.

Розвиток внутрішнього ринку сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки підприємство зацікавлене в збереженні працівників, які знають специфіку його виробництва.

Профспілки об'єднують працівників підприємства незалежно від їхніх професій. Зайнятість гарантується тут більшою мірою, ніж на зовнішньому ринку праці, й у свою чергу сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

8.7. Сегментація ринку праці, її оцінки

Ринок праці обмежується певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні та інші параметри.

Сегментація ринку праці — це поділ ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.

Ринок праці сегментується за такими принципами: територіальний (географічний), професіонально-кваліфікаційний, соціальний, за ланками суспільного виробництва, за кількісним співвідношенням покупців та продавців товару («робоча сила»), за умовами конкуренції.

З погляду територіального підходу виділяють такі ринки праці:

- внутрішній — місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній — транснаціональний і світовий.

З погляду ланки суспільного виробництва виокремлюють ринки праці:

- внутрішньофірмовий;
- галузевий;
- національний.

Залежно від професій виділяють ринки:

- робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці);
- спеціалістів і керівників.

За демографічним принципом ринок праці поділяється за:

- статеву ознакою — чоловіки, жінки;
- віком — молодь, особи працездатного віку, особи перед-пенсійного віку.

За рівнем освіти: працівники з вищою, середньою спеціальною, середньою та неповною середньою освітою.

За часовим принципом: тимчасовий (погодинний, поденний, помісячний, сезонний), постійний (річний).

За юридично-правовими аспектами: офіційний (zareєстрований), неофіційний (відкритий, або «чорний») ринок праці.

8.8. Функції ринку праці

Ринок праці впливає на розвиток господарства, діє в певних напрямках, проявляється в різноманітних формах і виконує різні функції, під якими розуміють рід та вид діяльності. Сучасний ринок праці виконує такі функції.

1. Суспільного поділу праці. Ринок праці розмежовує найманого працівника і роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва і регіонами.

2. Інформаційну. Надає учасникам процесу купівлі-продажу товару, робочої сили інформацію щодо умов найняття, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

3. Посередницьку. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями і найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

4. Ціноутворювальну. Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. Лише на ринку праці відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару «робоча сила» і визначається його вартість.

5. Стимулюючу. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює більш ефективне використання трудових ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва, а також спонукає найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

6. Оздоровну. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці дає змогу одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найбільш високими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах жорсткої конкуренції а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

7. Регулюючу. Ринок певною мірою впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток галузей, сприяючи переміщенню робочої сили з одних галузей в інші, більш ефективні. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а отже, й ефективне використання. В Україні ринок праці ще не виконує повною мірою усіх своїх функцій, оскільки перебуває на стадії розвитку.

Тема 9. Соціально-трудові відносини зайнятості

- 9.1. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин.
- 9.2. Економічна та соціальна сутність зайнятості.
- 9.3. Види і форми зайнятості.
- 9.4. Безробіття як економічна категорія.
- 9.5. Чинники формування безробіття.
- 9.6. Види безробіття.

9.1. Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудових відносин

Зайнятість населення — це певна сукупність соціально-трудових відносин щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями; формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів для участі в суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили. Ця сукупність соціально-трудових відносин виявляється в таких економічних категоріях, як індивідуальна (сімейна), колективна трудова діяльність, процес праці, інтенсивність та продуктивність праці, мобільність робочої сили, загальноосвітня і професійна підготовка кадрів, заробітна плата та ін.

Звичайно зайнятість визначається як діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, і така, що, як правило, дає прибуток.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни:

- які працюють за наймом;
- які самостійно забезпечують себе роботою;
- обрані й призначені на оплачувані посади в органи державної влади, управління і в громадські об'єднання;
- які проходять службу у Збройних силах України та інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України;
- які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
- учні денних загальноосвітніх шкіл і студенти вищих навчальних закладів.

Отже, до зайнятого населення належать усі громадяни, зайняті будь-яким видом суспільно корисної діяльності.

Особи працездатного віку, які працюють, а також незайняті громадяни, що бажають трудитися й активно шукають роботу, відповідно до класифікації, яка застосовується в міжнародній статистиці, належать до категорії економічно активного населення. Особи, зайняті іншою корисною діяльністю або які просто не бажають брати участі в суспільному виробництві, належать до економічно неактивного населення.

Кількість зайнятих характеризується рівнем зайнятості, який можна розрахувати такими двома способами.

1. Частка зайнятих у загальній чисельності населення:

$$P_z = \frac{Ч_z}{Ч_n} * 100\%$$

де P_z — рівень зайнятості, % ; $Ч_z$ — чисельність зайнятого населення, відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб; $Ч_n$ — чисельність населення відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб.

2. Частка зайнятих в економічно активному населенні:

$$P_z = \frac{Ч_z}{Ч_{e.a.n}} * 100\%$$

де $Ч_{e.a.n}$ — чисельність економічно активного населення, осіб.

9.2. Економічна та соціальна сутність зайнятості

Економічна сутність зайнятості полягає в тому, що це — діяльність зі створення суспільного продукту (національного доходу). Отже, чим більше зайняті трудові ресурси, тим краще використовується трудовий потенціал країни, а також окремих регіонів, галузей, підприємств, тим більше виробляється суспільного продукту. Це першооснова, на якій має базуватись Державна програма зайнятості населення.

Соціальна сутність зайнятості полягає в тому, що вона відображає не тільки потребу людей у прибутках, а й необхідність особи в самовираженні через суспільно корисну працю, а також відображає ступінь задоволення своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства. Отже, якщо суспільство націлене на подальший соціальний і економічний розвиток, воно не може байдуже ставитися до кількості громадян, не зайнятих суспільно корисною працею. Отже, безробіття понад його природну норму має знижуватись за допомогою конкретних державних заходів впливу на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. І це має бути другою основою, на якій будується Державна програма зайнятості населення і загалом державна політика в цій галузі.

Зайнятість наочно визначає, як працездатне населення забезпечене робочими місцями.

Головними принципами зайнятості населення в ринковій економіці соціального спрямування є:

- 1) виключне право громадян розпоряджатись своїми здібностями до праці;
- 2) відповідальність держави за створення умов для реалізації права громадян на працю. Це головний принцип діяльності Міністерства праці та соціальної політики України через органи Державної служби зайнятості. В основі політики зайнятості лежить відмова від жорсткої регламентації форм і режимів зайнятості, вимушеної обов'язковості праці в суспільній сфері та сприяння розкриттю інтересів і потреб людини через вільний вибір будь-якої сфери суспільно корисної діяльності.

9.3. Види і форми зайнятості

Концептуально зайнятість населення можна поділити на повну, глобальну, добровільну і примусову.

Повна зайнятість населення — це та, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом з боку суспільного виробництва. Повна

зайнятість працездатного населення — це використання всіх трудових ресурсів. (Повну зайнятість населення не можна плутати з повною зайнятістю особи або групи осіб, що визначаються зайнятістю особи або групи осіб протягом повного робочого дня чи тижня, тобто із зайнятістю за індивідуальним використанням робочого часу.)

Глобальна зайнятість — це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним. До глобальної зайнятості можна віднести і так звану тіньову економіку та нерегламентовану зайнятість. Поза суспільним виробництвом знаходяться такі суспільно корисні види зайнятості, як догляд за дітьми та хворими, ведення домогосподарства, тимчасова зайнятість тощо, але така зайнятість теж є суспільно корисною.

Приклад застосування *примусової зайнятості* — колишні соціалістичні країни, в яких були конституційно закріплені не тільки право, а й обов'язок трудитись. Кожен працездатний громадянин мусив працювати з ранньої юності до пенсійного віку.

Добровільна незайнятість не може бути підставою притягнення громадян до адміністративної, кримінальної та іншої відповідальності. Але тим, хто готовий трудитись і вишукує можливості для цього, держава повинна надати відповідну роботу.

9.4. Безробіття як економічна категорія

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, коли частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вона здатна виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції над попитом. Хоча й існує думка, що безробіття є стимулятором трудової дисциплінованості й активності населення, яке працює, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, жодній країні не вдається ліквідувати його повністю.

Безробітні громадяни за визначенням МОП — особи віком 15—70 років (зареєстровані й незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам:

- не мають роботи (прибуткового заняття);
- шукають роботу або намагаються організувати власну справу протягом зазначеного тижня;
- готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

Згідно із законодавством України до безробітних зараховують працездатних громадян працездатного віку, які:

- через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів;
- готові та здатні приступити до відповідної роботи;
- зареєструвалися в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу.

Кількість (чисельність) безробітних — це абсолютний показник безробіття, що вказує на його розміри. Відношення кількості безробітних до кількості економічно активного населення — це відносний показник його поширеності, який називається ще рівнем безробіття.

В Україні рівень безробіття визначається за формулою

$$PB = ЧБ : Чп.п.в ,$$

де PB — рівень безробіття, % ; $ЧБ$ — чисельність безробітних; $Чп.п.в$ — чисельність працездатного населення працездатного віку відповідно до балансу трудових ресурсів, осіб.

9.6. Чинники формування безробіття

Безробіття становить макроекономічну проблему, оскільки чинники, які на нього впливають, передусім економічні, а саме:

- структурні зрушення в економіці, які призводять до масштабних змін у структурі й кількості попиту на робочу силу і мають особливо тяжкі наслідки в періоди стагнації або зниження ділової активності;
- зниження темпів економічного розвитку, що зумовлюють зменшення кількості робочих місць, порушення збалансованості чисельності працівників із кількістю робочих місць;
- недостатній сукупний попит;
- інфляція, що виявляється у скороченні капітальних вкладень (зменшення інвестицій призводить до скорочення виробництва, а отже, й зайнятості), а також у зниженні реальних доходів населення, що зумовлює збільшення пропонування робочої сили за умови зниження попиту на неї;
- співвідношення цін на фактори виробництва, яке веде до переважання трудоощадних технологій;
- сезонні коливання виробництва, які зумовлюють зміни в попиті на робочу силу;
- НТП, наслідки якого посилюють безробіття через комплексний вплив, який виявляється, по-перше, у впровадженні трудоощадних технологій, автоматизації виробництва, що «витискає» велику кількість некваліфікованої праці; по-друге, в ускладненні виробництва, що неминуче призводить до спеціалізації, а отже, збільшення структурних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили.

9.7. Види безробіття

Безробіття — складне й багатопланове явище, яке має безліч форм та виявів.

Безробіття проявляється у двох формах: абсолютній та відносній.

До *абсолютного безробіття* належать:

- фрикційне, пов'язане з переміщенням осіб з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості до іншої. Отже, це своєрідна соціальна суперечність, яку розуміють як проблему пошуку відповідної роботи;
- структурне, яке виникає внаслідок структурних зрушень в економіці, що впливають на структуру сукупного попиту на робочу силу: на одні професії попит підвищується, на інші — знижується;
- циклічне, яке виявляється в умовах спаду як фази економічного циклу.

До *відносного безробіття* належать такі види:

- добровільне, що виникає тоді, коли працівник звільняється за власним бажанням, оскільки не задоволений рівнем оплати праці, умовами роботи, психологічним кліматом у колективі;
- вимушене, яке виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація проводить скорочення персоналу;
- конверсійне, що спричиняється скороченням чисельності армії та перепрофілюванням підприємств військово-промислового комплексу на випуск цивільної продукції;
- технологічне, яке пов'язане з переходом до нової техніки і технології, механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили і найманням працівників принципово нових спеціальностей і кваліфікацій;
- сезонне, яке стосується видів виробництва, що мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються коливання попиту на працю (сільське господарство, будівництво);
- інституційне, пов'язане з переміщенням осіб з однієї роботи на іншу, з однієї місцевості до іншої. Воно може бути спричинене, наприклад, введенням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці. Високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами. Це також знижує пропозицію робочої сили);
- застійне, що особливо небезпечне, якщо воно довготривале. За результатами досліджень американських соціологів, після річної вимушеної перерви в роботі людина практично не може адаптуватися до нормальної трудової діяльності, навіть якщо їй вдається знайти робоче місце. Відповідно міжнародна статистика звертає увагу на загальний рівень безробіття понад 12 місяців, так зване тривале застійне безробіття.

Тема 10. Зарубіжний досвід соціально-трудова відносин

- 10.1. Поняття та основні риси глобалізації.
- 10.2. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудова відносин.
- 10.3. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудова відносин у сфері зайнятості.
- 10.4. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці.
- 10.5. Діяльність Міжнародної організації праці.
- 10.6. Проблеми формування і розвитку соціально-трудова відносин в Україні.

10.1. Поняття та основні риси глобалізації

Глобалізація — це форма інтернаціоналізації, коли вона набуває рис транснаціоналізації. Глобалізація характеризується поширенням тісних

взаємовідносин і взаємозалежності між країнами всієї земної кулі. У сучасній науці глобалізацію розглядають як просунуту стадію розвитку процесу інтернаціоналізації різних аспектів суспільного життя: економічних, політичних, культурних. На цій стадії інтернаціоналізація поступово охоплює все світове співтовариство, досягаючи планетарних масштабів. І це не просто територіальне поширення інтернаціоналізації. Глобалізація надає взаємозв'язкам різних країн нових властивостей, нової сили. Деякі дослідники вважають глобалізацію якісним стрибком, переходом інтернаціоналізації суспільних відносин на вищий ступінь свого розвитку.

Стимулом для розвитку глобалізації стала науково-технічна революція. Початок процесу глобалізації пов'язується в часі з переходом індустріалізації розвинутих країн у постіндустріальну фазу розвитку. Особливе значення для цього має бурхливий розвиток світової системи інформації, який сприяє транснаціоналізації виробництва капіталу. Інформаційно-комунікаційні системи дають змогу укладати економічні угоди в будь-який час незалежно від місцезнаходження агентів угод. Виняткову роль у цьому процесі відіграє Інтернет. Світова інформаційна мережа забезпечує глобалізацію капіталу і децентралізовану концентрацію виробництва та праці. Утворюється світовий інформаційно-фінансовий простір.

Глобалізація має характерні риси, що виокремлюють її серед інших світогосподарських процесів, а саме:

а) посилення взаємозв'язку всіх дій країн у соціально-економічній сфері, політиці, культурі. Значною в цьому є стимулююча роль міжнародних організацій, особливо системи ООН і регіональних інтеграційних об'єднань, територіальне поширення інтернаціоналізаційних процесів, які нині охоплюють увесь світ;

б) універсалізація міжнародних економічних відносин, яка має, зокрема, таке вираження:

- втілення єдиних міжнародних стандартів у всі сфери міжнародної економічної діяльності (у торгівлі, у кредитно-валютній діяльності тощо);
- використання однакових критеріїв у макроекономічній політиці;
- уніфікація вимог до податкової політики (зокрема єдиний підхід до встановлення митного законодавства).

Глобалізація — об'єктивний і неухильний процес. Загалом її слід оцінювати позитивно, оскільки вона об'єднує національні економіки в єдине організаційне ціле і тим самим підвищує ефективність світового господарства. Глобалізація сприяє зближенню не тільки економік, а й культур різних народів, полегшує встановлення порозуміння між країнами. Проте цей процес супроводжується нагромадженням серйозних проблем, які постають не тільки перед окремими країнами, а й перед усім людством.

До *глобальних* проблем належать:

- проблеми миру і роззброєння;
- енергетична і сировинна проблеми;
- екологічна проблема.

Глобалізація супроводжується розвитком економічної інтеграції на регіональному рівні.

Регіональна інтеграція полягає в тісному, органічному сплетінні національних економік країн, компактно розташованих у певному просторі (регіоні). На високому рівні розвитку інтеграції національні економіки становлять єдине ціле, що характеризується єдиною виробничою структурою, спільною структурою регулювання з боку державних і недержавних інституцій, вільним рухом факторів виробництва і навіть політичною єдністю. Регіональна інтеграція у своєму розвитку проходить п'ять стадій, або рівнів: зону преференційної торгівлі; зону вільної торгівлі; митний союз; спільний ринок; економічний і валютний союзи.

Стратегічною метою України є вступ до Європейського Союзу. Залучення до європейської спільноти відкрило б для України великі можливості щодо прискорення економічного розвитку і підвищення добробуту нашої країни. Бажання стати членом ЄС досі не реалізувалося через невідповідність економічного механізму України нормам і вимогам Європейського Союзу. Проте Україна крок за кроком просувається в напрямку до Західної Європи, шукаючи можливості узгодження спільних інтересів. Відносини з ЄС ґрунтуються на конкретних угодах та програмах партнерів.

10.2. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин

Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин зумовлені насамперед глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах. До найбільш характерних тенденцій у розвинених країнах світу, які домінують у глобалізаційному середовищі, доцільно віднести:

- формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці у 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 економічні функції;
- зміну силової конфронтації в соціально-трудовах відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- розширення участі найманих працівників в управлінні;
- відмову 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 і роботодавцями;
- поступове підвищення реальних доходів працюючих, "соціалізація" відносин між працею і капіталом.

Реальною відповіддю на нові світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин стало формування сучасних моделей їх регулювання: європейської (континентальної), англосаксонської і китайської.

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, ширшими правами роботодавців у найнятті та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Водночас перевагами цієї моделі є вищі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить, що найбільш успішно втілено цю модель у США. Недоліками моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності в суспільстві.

Китайська модель ґрунтується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і комерційному 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.

10.3. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості

В умовах створення в Україні системи господарювання, що ґрунтується на ринкових відносинах, надзвичайно важливе значення має узагальнення і творче використання набутого за десятиріччя розвинутими країнами досвіду соціального партнерства.

Більшість країн з розвинутою економікою поступово створили хорошу систему регулювання соціально-трудових відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Зважаючи на рівень специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці та профспілки) угод чи колективних договорів.

Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін розрізняють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств.

Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці та відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо.

Важливу роль у регулюванні трудових відносин у розвинутих країнах Заходу відіграють колективні переговори і договори, що укладаються на рівні підприємств. Тут особливо виразно проявляється захисна функція профспілок.

На пильну увагу заслуговує досвід організації соціального партнерства у ФРН, що належить двом впливовим соціальним силам — професійним спілкам та спілкам підприємців. Принцип тарифної автономії, закріплений у Конституції ФРН, надає підприємцям і найманим працівникам право на вільні переговори з проблем праці без втручання держави.

Партнером підприємців при укладанні тарифних угод виступають профспілки, організовані за галузевим принципом. Таке колективне представництво осіб найманої праці закріплено конституційно.

Згідно з чинним у ФРН порядком тарифна угода складається із правової та нормативної частин. Перша визначає права та обов'язки сторін тарифної угоди, друга — норми, що регламентують зміст трудових угод.

Тарифним угодам у ФРН властиві такі функції:

- захисна — покликані вберегти найманих працівників від використання підприємцем переваг свого економічного становища під час визначення умов наймання, тобто сприяють вирівнюванню шансів роботодавців і найманих працівників;
- організаційна — сприяють типізації трудових відносин, забезпечують на практиці реалізацію принципу тарифної автономії;
- примиренська — тарифні угоди протягом їх чинності не допускають боротьби за поліпшення умов праці та оплати, висунення нових вимог щодо трудових норм.

На сьогодні у ФРН тарифні угоди регламентують умови праці та її оплати майже 90 % працівників, зайнятих у виробничих галузях і невиробничій сфері..

По-своєму цікавим є досвід регулювання соціально-трудова відносин у Франції. Для цієї країни характерна суттєва роль держави в регулюванні таких відносин.

Центральною ланкою регламентації соціально-трудова відносин є Кодекс про працю і колективні договори між профспілками, міністерствами, підприємствами і конкретними працівниками.

Кодекс про працю, який приймає парламент, установлює основні соціальні гарантії трудящих: мінімальний рівень заробітної плати, умови призначення допомоги у зв'язку з безробіттям, розмір пенсії та необхідний трудовий стаж для її одержання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи прийняття на роботу, деякі інші питання соціального характеру.

Важливу роль у регулюванні трудових відносин відводять угодам галузевих профспілок з міністерствами (національні договори), які встановлюють єдині для галузей тарифні системи з досить широким діапазоном оплати в межах кожного розряду, а також інші галузеві соціальні гарантії.

Ринкове господарство у Швеції вирізняється добре налагодженим підприємництвом, високим рівнем членства трудящих у профспілках, співробітництвом підприємців і профспілок та високою організованістю трудових відносин. Основними суб'єктами системи соціального партнерства є організації підприємців і профспілки.

До найбільших організацій підприємців належить Об'єднання підприємців Швеції (САФ), яке охоплює майже 43 тис. компаній, організованих у 35 підприємницьких асоціацій, а також Організація підприємців банківських інститутів та Об'єднання газетних підприємців.

Головне завдання САФ — участь у переговорах про колективні договори, а також надання послуг і консультацій з таких питань, як організація праці, участь трудящих в управлінні, статистика заробітної плати, охорона праці.

На загальнонаціональному рівні з 1898 р. діє центральне об'єднання профспілок Швеції. Це конфедерація 23 профспілок, які об'єднують майже 90 % усіх робітників країни.

У Швеції прийнято вважати, що організації підприємців і профспілковий рух настільки сильні, що самі можуть досягти угод у галузі праці без втручання уряду. Незважаючи на це, підприємці та профспілки дедалі частіше звертаються за консультаціями до уряду під час проведення колективних переговорів.

До середини 1980-х років система централізованих переговорів у Швеції зазнала нарікань з боку ділових кіл, на думку яких централізація не давала змоги пристосувати колективні договори до умов, особливостей і завдань галузей та компаній. Тому від початку 1990-х років типовими колективними договорами у Швеції стали угоди на галузевому рівні між організаціями профспілок і підприємців, а також на рівні компаній. У разі, коли переговори заходять у глухий кут, уряд може призначити посередницьку комісію.

У Швеції діє виважена система запобігання трудовим конфліктам. За умови невдалих попередніх переговорів, страйк може бути оголошений офіційно не раніше, ніж за тиждень після попередження. Якщо трудова угода вже діє, то не можна провадити страйк через конфлікти, які підпадають під чинний договір. Для вирішення конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, у Швеції ще 1928 р. створено спеціальний Трудовий суд. Із семи членів суду по два призначаються організаціями підприємців і трудящих і три — урядом.

В Японії на національному рівні щорічно укладається угода з основних питань соціальної політики. Розробку погодженої політики соціально-трудова відносин здійснює спеціальна асоціація підприємців і національний профцентр. Вони щорічно розробляють рекомендації стосовно оптимального зростання заробітної плати з огляду на збільшення обсягів виробництва. Рекомендації обговорюються окремо підприємцями та профспілками в усіх регіонах, відтак приймаються за основу при укладанні колективних договорів на рівні підприємств. Фактичне відхилення від цих рекомендацій не перевищує, як правило, одного відсотка.

Слід підкреслити, що в багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою колективні договори визнаються невід'ємними елементами

трудового законодавства і реєструються в державних установах, що є підтвердженням їхньої юридичної сили. Колективні договори мають чинність, як правило, від одного до трьох років.

10.4. Цілі, завдання, структура, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці була створена і діє з метою встановлення й збереження суспільної злагоди, захисту прав людини, соціального прогресу в усьому світі. За роки своєї діяльності вона нагромадила унікальний досвід і провела величезну роботу з урегулювання соціально-трудових проблем і конфліктів на основі розвитку переговорного процесу, тристоронніх переговорів та угод.

Міжнародна організація праці була утворена разом із Лігою Націй на підставі Версальського договору в 1919 р. з метою впровадження соціальної реформи після Першої світової війни.

Одним із найбільш активних організаторів і першим її керівником (1919—1932 рр.), директором Міжнародного бюро праці (МБП), став Альберт Тома — політичний діяч, міністр в уряді Франції в роки Першої світової війни.

У преамбулі Конституції МОП (квітень 1919 р.) відображені чотири мотиви створення МОП: *гуманістичний* — полягає в неприйнятності існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя робітників; *внутрішньополітичний мотив* — без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набути революційних форм, що порушить мир і гармонію у світі; *економічний мотив* — соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що обумовлює можливість поліпшення становища трудящих у їх країнах; *зовнішньополітичний мотив* — загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості.

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

У 1944 р., коли виповнилося 25 років існування МОП, Міжнародна конференція праці у Філадельфії прийняла Декларацію, котра разом зі Статутом визначила цілі й завдання організації, які в основному зберігають своє значення донині.

Для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі основні завдання.

1. Розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудових проблем.
2. Створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій задля здійснення цієї політики.

3. Технічне співробітництво — допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем.
4. Захист прав людини та боротьба з бідністю за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення.
5. Розробка програм поліпшення умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорони й відновлення довкілля.
6. Розробка заходів щодо захисту найуразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів) тощо.

Міжнародна конференція праці (МКП), або Генеральна конференція, є вищим органом МОП, робота котрого визначається спеціальним регламентом. МКП збирається щорічно в Женеві, як правило, на початку червня. Кожна держава на Конференції представлена двома делегатами від уряду та по одному — від трудящих і підприємців із правом вирішального голосу. До делегацій також входять радники, у великих делегаціях — 40—50 осіб. Усі делегати користуються рівними правами, голосують відповідно до своїх переконань і незалежно один від одного. Різні точки зору не перешкоджають прийняттю рішень, оскільки останні приймаються переважно значною більшістю голосів або консенсусом.

Міжнародна конференція праці визначає загальний напрям діяльності МОП. На МКП обговорюють соціальні проблеми у сфері праці, розробляють і затверджують міжнародні норми праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, приймають резолюції щодо окремих питань діяльності МОП, заслуховують звіт про діяльність Організації за минулий рік та затверджують бюджет і програму на наступні два роки, раз на три роки обирають адміністративну раду. Робота вищого органу МОП складається із щоденних пленарних засідань і паралельної роботи різноманітних комітетів.

Галузеві комітети створені поза Конференцією для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудова проблем окремих, найважливіших галузей економіки. Комітети є постійними органами, однак збираються на засідання нерегулярно, не частіше, ніж один раз на декілька років.

Регіональні конференції скликають для підтримання постійного зв'язку МОП з різними регіонами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. Конференції скликають за необхідності та можливості для обговорення питань, важливих для конкретного регіону. Рішення конференцій спрямовують у МОП, урядам, об'єднанням трудящих та підприємців країн окремого регіону.

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

Міжнародне бюро праці (МБП) — це постійний секретаріат й одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний

центр МОП, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві (Швейцарія). До головних функцій МБП належать: здійснення різноманітних обстежень у сфері соціально-трудових відносин за дорученням Адміністративної ради та Генеральних конференцій, контроль за дотриманням ратифікованих конвенцій, підготовка матеріалів для генеральних конференцій, видання та поширення публікацій з питань праці. Очолює МБП Генеральний директор, якого призначає Адміністративна рада один раз на 5 років. Організаційно МБП складається із низки департаментів та має декілька бюро і представників у різних країнах. МБП створено два науково-навчальних заклади з підвищення кваліфікації: Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень у Женеві та Міжнародний навчальний центр у Турині (Італія).

10.5. Діяльність Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці — єдина організація ООН, в рамках якої представники трудящих разом із представниками підприємців та урядів на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів із найважливіших соціально-економічних питань.

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

Документи МОП, які приймаються на щорічній Генеральній конференції МОП, узгоджуються зі сторонами згідно з принципом консенсусу, тобто за згодою всіх сторін, однак це не є абсолютним правилом, оскільки всередині делегацій від держав рішення може бути прийняте кваліфікованою більшістю (2/3 голосів кожної зі сторін).

Особливості структури та всієї діяльності МОП визначаються складністю узгодження різних, часто навіть протилежних, інтересів сторін. Діалог, дискусії та прийняття рішень сторонами передбачають взаємні врахування інтересів і досягнення угод в умовах соціального миру, що й зумовлює необхідність такої особливості структури та діяльності МОП, як її тристоронній характер.

У своїй діяльності МОП використовує три основні методи:

1. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність).
2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем, тобто здійснення технічного співробітництва.
3. Проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

Нормотворча робота є головною в діяльності МОП. Вона здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо поліпшення умов праці й життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, що встановлюються конвенціями та рекомендаціями МОП, яких за роки її існування було ухвалено 184 та 194 відповідно.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється з 30-х років ХХ ст. у формі надання експертами МОП допомоги країнам стосовно вирішення різноманітних соціально-трудових проблем. Діяльність експертів останнім

часом стає складовою національних планів розвитку і зосереджується на сприянні повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенні рівня життя, вдосконаленні трудового законодавства, впровадженні сучасних методів управління тощо. Більш ніж у 100 країнах світу працює близько 600 експертів МОП.

До основних сфер діяльності МОП належать: зайнятість і безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; умови, безпека й гігієна праці, виробниче і навколишнє середовище; заробітна плата; соціальне забезпечення; окремі категорії трудящих; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Забезпечення повної зайнятості, попередження та скорочення безробіття, допомога безробітним є найважливішими завданнями МОП протягом усього періоду її діяльності. У Філадельфійській декларації урочисто проголошено зобов'язання МОП сприяти прийняттю всіма членами програм повної зайнятості та підвищення життєвого рівня населення. Однак МОП не уповноважена створювати в країнах робочі місця. Це завдання місцевих урядів, а її роль полягає у формуванні суспільної думки, заохоченні національних заходів та міжнародної співпраці. Питанням зайнятості, повнішого та ефективнішого використання людських ресурсів присвячено значну частину конвенцій та рекомендацій МОП.

Важливим етапом у цій сфері діяльності стала Всесвітня програма зайнятості, проголошена на сесії Міжнародної конференції праці в 1969 р. Вона стала відправною точкою в роботі МОП у напрямі подолання безробіття та неповної зайнятості, охопивши як промислово розвинені країни, так і ті, що розвиваються. Однак і зміст Всесвітньої програми зайнятості, і її здійснення вказують на те, що вона не вирішила гострих проблем щодо запобігання безробіттю та його зменшення, а МОП у подальшому неодноразово зверталась до аналізу причин її слабого виконання та здійсненого впливу. В ході цього розглядалися питання боротьби з бідністю, а в 1976 р. визначено концепцію основних потреб, яка сприяла встановленню у країнах мінімального рівня заробітної плати та пенсій.

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

Важливим і досить ефективним напрямом діяльності МОП стала допомога країнам, зокрема тим, що розвиваються, у професійній підготовці та перепідготовці кадрів. Ці питання МОП розглядає як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи розвиток управління, професійну орієнтацію та професійну реабілітацію. На здійснення цієї програми спрямовується більше двох третин коштів, призначених на технічне співробітництво. Цей напрям діяльності Організації реалізується щороку в десятках країн. У ній зайняті сотні радників та експертів.

Застосування конвенцій країнами — членами МОП. Ратифікація конвенцій та прийняття рекомендацій для національної практики відбувається

не завжди, та й прийняті акти з часом можуть бути забуті й не впливати на стан відносин у країні. Ратифікація конвенцій є, тим не менше, найважливішим міжнародно-правовим актом, через який держава — учасниця МОП бере на себе зазначені в них міжнародні зобов'язання.

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

Нова конвенція набуває чинності для конкретної держави через 12 місяців із дня реєстрації ратифікаційної грамоти Генеральним директором МОП. Ця держава зобов'язана здійснити всі необхідні заходи (прийняття законодавчих актів чи практичні дії) для гарантування її застосування.

Ратифікована конвенція стає, поряд із національним законодавством, джерелом внутрішнього права, а в разі протиріч між положеннями конвенції та національним законодавством чи практикою необхідне впровадження додаткових заходів щодо їх усунення. Також у країні встановлюються санкції за невиконання вимог, зафіксованих у конвенції, та забезпечується повна інформованість усіх зацікавлених сторін про набуття чинності у країні цієї конвенції.

Ратифікувавши конвенцію, держава з часом може відмовитись від її подальшого застосування шляхом денонсації, відмовляючись надалі дотримуватись її положень. У кожній конвенції є стаття, що визначає порядок і строки її можливої денонсації.

Згідно зі статутом МОП держави-учасниці повинні надавати щорічні доповіді про прийняті ними заходи щодо застосування ратифікованих конвенцій МОП. На практиці згідно з діючою системою доповіді за найбільш важливими конвенціями, що стосуються прав людини, подаються раз на два роки, а згідно з іншими конвенціями — раз на чотири роки.

Рекомендована література

Основна

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. 2-ге видання: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. К. : Знання, 2004. 535с.
4. Качан Є.П., Дяків О.П., Островерхов В.І. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. за ред. Є.П. Качана. К.: Знання, 2008. 407 с.
5. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. К.: Кондор, 2004. 432 с.
6. Завіновська Г.О. Економіка праці: навчальний посібник. К. : КНЕУ, 2007. 304 с.
7. Ляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник. Київ: "Ліра-К", 2010. 476 с.
8. Червінська Л.П. Економіка праці: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2010. 288 с.
9. Червінська Л.П., Червінська Т.М. Практикум з економіки праці: задачі, тести, виробничі ситуації: навч.-метод. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2013. 172 с.

Допоміжна

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2004. 535 с.
2. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 252 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 3-тє вид., випр. і доп. К.: Товариство «Знання», КОО, 2007. 559 с.
4. Дворецька Г. В. Соціологія праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2001. 244 с.
5. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 1. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року, № 336.
6. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711с.
7. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудова отношения: учеб. пособие. К.: Кондор, 2003. 304 с.
8. Захарова О. В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства. // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. К.: КНЕУ, 2012. с.439-452.

9. Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Державного комітету статистики України 28.09.2005 N 286. URL : www.zakon2.rada.gov.ua. (дата звернення 10.08.2023).
10. Класифікатор професій ДК 003-2010: наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року, № 327 (із змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16 серпня 2012 року № 923).
11. Колот А. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2004. 230 с.
12. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. К. : КНЕУ, 2002. 351 с.
13. Семененко В. М., Пишненко О. А. Корпоративні культура як елемент управління підприємством і її формування // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2012. №3-4(4-5). с. 73–77.
14. Чернявська О. В. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2013. 522 с.
15. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2932>. (дата звернення 01.07.2023).
16. Фіщук Н. Ю., Поліщук Л. В., Поляруш О. В. Сучасні чинники мотивації праці в контексті теорії життєвого циклу організації // Збірник наукових праць ВНАУ. 2011. №1. с.125-130.
17. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/3356-12>. (дата звернення 01.07.2023).
18. Закон України «Про оплату праці» // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/108/95-ВР>. (дата звернення 01.07.2023).
19. Закон України «Про зайнятість населення» // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>. –(дата звернення 01.07.2023).
20. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>. (дата звернення 01.07.2023).
21. Закон України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» ” // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>. (дата звернення 01.07.2023).
22. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. – URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/137/98-ВР>. (дата звернення 01.07.2023).
23. Кодекс законів про працю України // Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/322-08>. (дата звернення 01.07.2023).