

Г. Т. ЗАВІНОВСЬКА

економіка
праці

Навчальний посібник

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Г. Т. ЗАВІНОВСЬКА

економіка праці

Навчальний посібник

УБС

*Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України*

НБ ПНУС



657645

Київ 2003

Рецензенти:

В. В. Онікієнко, д-р екон. наук, проф.,
акад., засл. діяч науки і техніки України
(Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ)

А. В. Калина, канд. екон. наук, проф.
(Міжрегіональна академія управління персоналом)

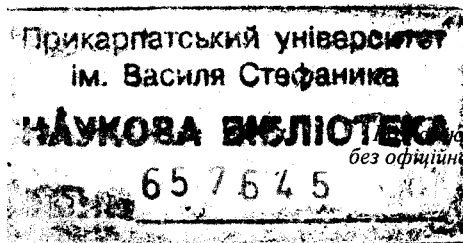
Гриф надано Міністерством освіти і науки України
Лист № 14/18.2-1537 від 16.07.02

Завіновська Г. Т.
3-13 Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
ISBN 966-574-466-6

Розглядаються основні теоретичні й практичні аспекти функціонування ринку праці, проблеми зайнятості населення та її регулювання. Розкриваються питання еволюції концепцій доходів населення, соціальної політики і соціального партнерства. Висвітлюються економічна сутність продуктивності праці, методи її вимірювання. Особлива увага приділяється питанням організації оплати праці та її удосконалення в умовах становлення ринкової економіки.

Для викладачів, студентів економічних факультетів і вищих закладів освіти, практичних працівників.

ББК 65.24(Укр)я7



Копіювати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ заборонено

ISBN 966-574-466-6

© Г. Т. Завіновська, 2003
© КНЕУ, 2003

Передмова	6
Розділ 1. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ	9
1.1. Поняття ринку праці, його елементи і функції	9
1.2. Структура, типи і сегменти ринків праці	15
1.3. Теоретичні основи аналізу ринку праці	19
Розділ 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ	23
2.1. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів	23
2.2. Поняття та види зайнятості	32
2.3. Безробіття і його види	39
2.4. Регулювання зайнятості населення	47
2.5. Програми сприяння зайнятості	52
Розділ 3. ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ І РІВЕНЬ ЖИТТЯ	59
3.1. Вартість робочої сили та її структура	59
3.2. Доходи населення і джерела їх формування	61
3.3. Диференціація доходів населення	68
3.4. Поняття і показники рівня життя	75
Розділ 4. ВНУТРІШНІЙ РИНОК ПРАЦІ. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	81
4.1. Поняття, принципи, структура управління персоналом	81
4.2. Планування персоналу	85
4.3. Розвиток персоналу	90
4.4. Оцінювання персоналу	94
Розділ 5. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ І МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ	97
5.1. Сутність продуктивності і продуктивності праці	97
5.2. Значення продуктивності	98
5.3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці	100

Розділ 6. ФАКТОРИ І РЕЗЕРВИ ПРОДУКТИВНОСТІ	108
6.1. Поняття і сутність факторів продуктивності	108
6.2. Фактори продуктивності праці	109
6.3. Резерви підвищення продуктивності праці	114
6.4. Програми управління продуктивністю праці	117
Розділ 7. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ	119
7.1. Сутність і завдання організації праці	119
7.2. Поділ і кооперація праці на підприємстві	120
7.3. Організація та обслуговування робочих місць	126
7.4. Умови праці та фактори їх формування	128
Розділ 8. РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І МІРИ ПРАЦІ	134
8.1. Робочий час. Режим праці та відпочинку	134
8.2. Сутність нормування праці та його значення	136
8.3. Об'єкти нормування праці	138
8.4. Норми затрат праці	142
8.5. Методи встановлення норм	146
Розділ 9. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В РИНКОВИХ УМОВАХ	148
9.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати	148
9.2. Принципи і складові елементи організації заробітної плати	153
Розділ 10. РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	159
10.1. Державне регулювання заробітної плати	159
10.2. Договірне регулювання заробітної плати	161
Розділ 11. ТАРИФНЕ НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	167
11.1. Тарифна система та її призначення	167
11.2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування	168
11.3. Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати	173
11.4. Тарифні ставки працівників	177
11.5. Доплати і надбавки	182
11.6. Удосконалення тарифної системи	184
Розділ 12. СИСТЕМИ ВІНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ	191
12.1. Загальні поняття систем оплати праці	191
12.2. Відрядна форма оплати праці	193
12.3. Почасова форма оплати праці	197
12.4. Оплата праці в бригадах	204
12.5. Організація преміювання працівників	212
12.6. Участь працівників у прибутку	217
12.7. Оплата праці державних службовців	220

Розділ 13. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО	224
13.1. Поняття і сутність соціальної політики	224
13.2. Система соціального захисту і соціальної забезпеченості	228
13.3. Соціальне партнерство, його сутність у ринкових умовах	239
Розділ 14. ПЛАНУВАННЯ І АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ	243
14.1. Методичні основи планування продуктивності праці	243
14.2. Розроблення плану продуктивності праці	250
14.3. Планування й аналіз чисельності працівників	257
14.4. Планування й аналіз заробітної плати	266
Додатки	273
Термінологічний словник	287
Література	298

ПЕРЕДМОВА

«Економіка праці» — це наука про працю.

Праця відіграє важливу роль у розвитку людського суспільства й людини. *Праця* — це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Процес праці містить три основні моменти: доцільну діяльність людини, тобто власне працю; предмет праці, на який спрямована праця; засоби праці, з допомогою яких людина впливає на предмет праці.

У процесі праці формується система соціально-трудових відносин, що є стрижнем суспільних відносин на рівні народного господарства, регіону, організації та окремих індивідів.

Праця — основа життєдіяльності і розвитку людського суспільства. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і суспільних відносин.

Розрізняють конкретну й абстрактну працю. *Конкретна праця* — це доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживної вартості. *Абстрактна праця* — це витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється.

Подвійність поняття «праця» зумовлює і подвійність її змісту. Змістом конкретної праці є кількісний і якісний склад трудових функцій (відмінність у професіях, рівнях кваліфікації працівників), їх співвідно-

шення і взаємозв'язок у конкретному процесі праці. Отже, конкретна праця виражає й технологічний аспект. Техніко-технологічний зміст праці індивідуальний на кожному робочому місці і перебуває під впливом перетворень у техніці, технології, змін предметів праці тощо.

Абстрактна праця відображає її соціально-економічний зміст, тобто ступінь і спосіб затрат робочої сили, а також суспільно-економічні відносини, в яких здійснюється процес праці (тривалість робочого дня, оплата праці, вимоги до підготовки працівника тощо).

Розглядають ще поняття «змістовність» праці, що характеризує рівень складності, різноманітності виконуваних трудових функцій, самостійності працівника в трудовому процесі.

Система суспільних відносин визначає характер праці. Розрізняють загальні і часткові ознаки праці.

Загальні ознаки праці визначаються передусім формою власності і відображають відношення працівників до засобів виробництва, до продукту своєї праці. Вони виявляються також у суспільній природі праці; у ступені примушування до праці. З урахуванням цих ознак праця може бути відчуженою і невідчуженою від процесу виробництва і його результатів, безпосередньо і опосередковано суспільною, вільною і вимушеною.

Часткові ознаки характеризують специфічні особливості функціонування робочої сили. За цими ознаками розрізняють такі види праці залежно від:

- * способу здійснення — розумова й фізична;
- * кінцевого результату праці — продуктивна й непродуктивна;
- * рівня складності праці — складна й проста;
- * рівня творчості — творча й нетворча.

Зміст і характер праці тісно взаємозв'язані. Вони взаємообумовлюють один одного і змінюються під впливом розвитку продуктивних сил і суспільних відносин.

Отже, предметом дисципліни «Економіка праці» є праця, взаємовідносини між людьми в процесі трудової діяльності, розвиток і використання трудового і творчого потенціалу працівників, підвищення ефективності і дохідності праці та рівня її оплати.

В умовах становлення і функціонування ринкової економіки, різноманітності форм власності набуває великого значення вивчення проблем продуктивності, удосконалення оплати праці, організації і нормування, поліпшення планування трудових показників.

Мета дисципліни полягає у формуванні у студентів системи теоретичних і практичних знань з питань регулювання соціально-трудових відносин, оплати праці, стимулювання оптимального використання ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці, планування праці.

Завдання дисципліни:

— висвітлення теоретичних аспектів сучасних проблем економіки праці;

— формування у студентів практичних навичок і вмінь до управління працею;

— розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, самостійності і відповідальності у роботі;

— формування професійних здібностей у майбутніх фахівців щодо вирішення проблем економіки праці.

1.1. Поняття ринку праці, його елементи і функції

Ринкова система являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх.

Складовими ринкової системи є: ринок товарів (сировини, матеріалів, палива, готових виробів, проектних робіт, наукових досліджень, послуг, житла), ринок капіталу (інвестицій, цінних паперів, грошей (кредитів)) і ринок праці.

Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави.

У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

— особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають розпочати трудову діяльність; особи, які шукають роботу після певної перерви в роботі);

— особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;

— особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці. □

Отже, ринок праці — це ринок найманої праці. Він охоплює відносини від моменту наймання працівників на роботу до їх звільнення.

Для виникнення, формування й функціонування ринку праці необхідні певні умови. Насамперед мають бути забезпечені правові умови функціонування цього ринку, зокрема можливість вільного пересування на ньому громадян, вільного вибору роботи, тобто юридична свобода працівника, можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Проте цього недостатньо, оскільки з економічного погляду власник робочої сили змушений продавати її тоді, коли у нього немає всього необхідного для ведення свого господарства як джерела для одержання засобів існування або коли дохід з інших джерел є недостатнім.

Покупцем товару «робоча сила» на ринку є підприємець, який має все необхідне для ведення власного господарства. Крім своєї участі в процесі праці, підприємець залучає інших працівників за певну грошову винагороду. Відбувається обмін індивідуальної здатності до праці на засоби існування, необхідні для відтворення робочої сили, а також здійснюється розміщення працівників у системі суспільного поділу праці країни.

Важливою умовою формування й функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця — інтересам працівника.

Ринок робочих місць, як складова ринку праці, що відбиває потребу у робочій силі, передусім характеризується кількістю вакансій на підприємствах і в організаціях. При цьому беруть до уваги вакансії як тих підприємств і організацій, які вже функціонують, так і тих, що тільки вводяться в дію. Крім того, враховуються і ті робочі місця, на яких працівники не задовольняють роботодавця, і тому він шукає їм заміну.

Необхідними умовами функціонування ринку праці є також організація єдиної, замкненої по території країни й ефективно діючої системи бірж праці; широкомасштабна система професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки; наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових і матеріальних коштів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування, організації громадських робіт, стимулювання зайнятості; соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні, та ін.

Елементами ринку праці є: товар, який він пропонує, попит, пропозиція та ціна. У сучасній економічній літературі відсутня однозначна відповідь на запитання, що вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи послуги праці? Проте більшість авторів схильні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.

Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Робоча сила, як зазначалося, є об'єктом купівлі-продажу. Купівля товару «робоча сила» називається найманням на роботу. При цьому робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник — найманим працівником. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару.

Найманий працівник і підприємець юридично рівноправні і користуються правами людини й громадянина однаковою мірою. Відносини між найманим працівником та роботодавцем оформлюються трудовим договором (контрактом). У цьому документі вказуються взаємні права й обов'язки обох сторін щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з трудовим договором найманий працівник повинен працювати в організації підприємця за певною професією, кваліфікацією, мати певне робоче місце й дотримуватися режиму праці цієї організації. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, забезпечувати умови праці, які передбачені законодавством про працю та зайнятість, колективним договором і трудовим договором (контрактом).

Елементами ринку праці є також попит на робочу силу та її пропозиція. Попит може бути індивідуальним і сукупним.

Сукупний попит на робочу силу — це ринковий попит усіх фірм, організацій, що діють на ринку.

Індивідуальний попит на робочу силу — це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми). Він залежить від:

- * попиту на продукцію фірми, тому що робоча сила необхідна як ресурс для виробництва інших товарів і послуг, тобто попит на робочу силу залежить від попиту на продукт фірми, організації;

- * стану виробництва, зокрема особливостей технологічного процесу, розмірів та ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва й праці тощо;

• якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;

• фонду заробітної плати, який роботодавець може запропонувати для наймання певної кількості працівників, оскільки чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець, і навпаки, чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша кількість їх за допомогою фонду зарплати буде найнята.

Регулювання попиту на робочу силу потребує аналізу факторів, які впливають на нього. Збільшення попиту можна досягти з допомогою його стимулювання через створення нових постійних або тимчасових робочих місць, розвиток нестандартних форм зайнятості, прямих інвестицій у створення і реконструкцію робочих місць. Зростання попиту сприяє також: упровадження пільгового оподаткування й кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць; застосування прямих виплат підприємствам за кожного найманого працівника, відшкодування підприємству витрат, пов'язаних із пошуком, навчанням та найманням на роботу працівників.

Водночас мають бути установлені певні юридичні обмеження щодо зростання зайнятості, зокрема через надання можливості індивідуального регулювання робочого часу, зняття обмежень щодо скорочення кількості працівників, можливості звільнення їх у разі зменшення обсягу робіт.

Держава повинна економічно зацікавлювати підприємства брати участь у забезпеченні зайнятості менш конкурентоспроможних верств населення, таких як молодь, інваліди, жінки з малими дітьми. Для цього доцільно встановлювати пільги щодо плати до бюджету за використання робочої сили цих груп населення, дотації для створення спеціалізованих робочих місць, організації профнавчання тощо.

У разі скорочення попиту на робочу силу доцільна жорсткіша кредитна політика, установлення додаткового податку за використання праці трудівників, зменшення інвестицій тощо.

Формування попиту на робочу силу здійснюється під впливом таких факторів: приросту величини трудових ресурсів, співвідношення зайнятого і незайнятого населення, використання малоконкурентних груп населення, особливостей пенсійного законодавства, а також кадрової політики на кожному підприємстві.

Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням її статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

Співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією характеризується навантаженням на одне вільне робоче місце.

За останні роки в Україні спостерігається зниження навантаження на одне вільне робоче місце, яке на 1 січня 2002 р. в середньому по Україні становило 11 осіб, що наполовину менше ніж на цю дату 2000 р., на третину — ніж на початок 2001 р. Дисбаланс між пропозицією робочої сили та попитом на неї зменшується по всіх групах професій. У 2001 р. найвищим був попит на професії, пов'язані з наявністю високого рівня освіти та кваліфікації.

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

Виділяють три типи кон'юнктури:

• трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;

• трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;

• рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

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

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної і соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображена на рис. 1.1.

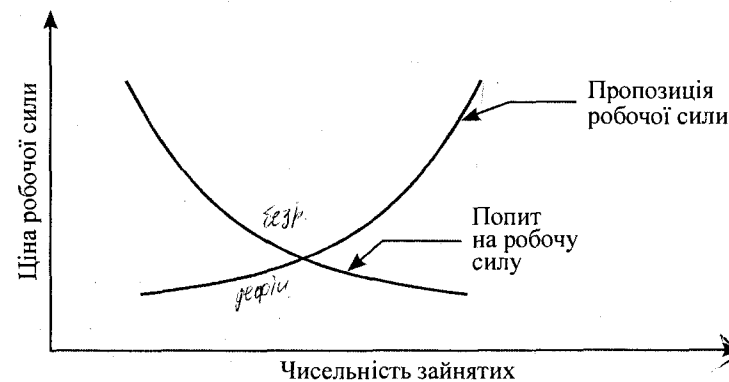


Рис. 1.1. Попит і пропозиція на ринку праці

З рисунка видно, що у міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і, відповідно, зайнятість зростають. Зростання реальної заробітної плати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили. У точці перетину цих кривих попит і пропозиція робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча — дефіцит працівників.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

— підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;

— утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;

— підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця в найманні додаткових працівників, скорочуючи його попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

Ринок праці виконує такі функції:

- * узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;
- * забезпечує конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії;
- * забезпечує пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку техніки;
- * підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією;
- * формує резерв трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення;
- * сприяє формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури;
- * стимулює працю, установлює рівноважні ставки заробітної плати;
- * впливає на умови реалізації особистого трудового потенціалу;
- * дає інформацію про структуру попиту і пропозиції, місткість, кон'юнктуру ринку тощо.

Основними суб'єктами ринку праці, як зазначалося, є роботодавець і найманий працівник. Останній має право розпоряджатися своєю здатністю до праці. Він є власником, носієм і продавцем своєї робочої сили. Роботодавець — покупець цього товару.

Для найманого працівника основним джерелом засобів існування й індивідуального відтворення є його праця.

Суб'єктами ринку праці є також посередники між роботодавцями і найманими працівниками — держава, профспілки і спілки роботодавців.

Держава як суб'єкт ринку праці виконує такі функції: соціально-економічну, пов'язану із забезпеченням повної зайнятості, насамперед через стимулювання робочих місць у всіх секторах економіки; законодавчу, пов'язану з розробленням основних юридичних норм і правил; регулювання ринку праці непрямыми методами; захист прав суб'єктів ринку праці. Багатогранна роль роботодавця на підприємствах.

Ринковий механізм являє собою єдність двох складових: стихійних регуляторів попиту і пропозиції робочої сили і регулюючого впливу держави на ці процеси.

Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом і пропозицією за обсягом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості.

В умовах ринкових відносин будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто співвідношень між сукупною величиною попиту на робочу силу та її пропозицією; попитом на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами; між попитом на окремі професії, спеціальності та їх пропозицією.

1.2. Структура, типи і сегменти ринків праці

Розрізняють зовнішній, або професійний, ринок праці і внутрішній ринок.

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, які об'єднують працівників окремих галузей, а також профспілки, які об'єднують працівників за професіями. Зовнішній ринок характеризується значною плинністю кадрів, тобто він припускає можливість вільного переходу з одного місця роботи на інше.

Внутрішній ринок являє собою систему соціально-трудова відносин у межах одного підприємства, всередині якого розміщення робочої сили і визначення її ціни, тобто заробітної плати, відбуваються згідно з адміністративними правилами і процедурами.

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів усередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення 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.

Конкретне функціонування внутрішніх ринків виражається через кадрову політику підприємств.

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 тут гарантується більшою мірою, ніж на зовнішньому ринку праці, що, у свою чергу, сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу.

Зовнішній і внутрішній ринки тісно пов'язані. У країнах з розвинутою економікою може переважати як один, так і інший ринок праці. Наприклад, у США переважає зовнішній ринок праці, в Японії — добре організований внутрішній ринок.

Практика функціонування ринків праці в багатьох країнах свідчить про існування відкритого і прихованого ринків праці.

Відкритий ринок охоплює все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку — населення, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості, тобто безробітні, а також випускники державної служби професійного навчання. Друга, неофіційна, частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування і професійного навчання.

До *прихованого ринку* належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Ринок праці підрозділяється на окремі частини — цільові ринки, які називаються сегментами.

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

Ознаками сегментації можуть бути:

- * територіальне положення — регіон, місто, район тощо;
- * демографічні характеристики — статево-віковий і сімейний склад населення;
- * соціально-економічні характеристики — рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- * економічні критерії — розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.;
- * психографічні показники — особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- * поведінкові характеристики — мотивація зайнятості та ін.

Великого значення набуває створення сегментів для тих, хто особливо потребує соціальної підтримки з боку держави. Це такі малоконкуレントоспроможні групи осіб, яким потрібна робота: молодь, котра досягла працездатного віку, працівники похилого віку, інваліди, жінки з дітьми.

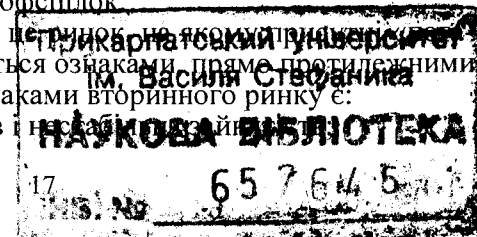
Сегментація ринку праці передбачає поділ ринку праці на дві частини: первинний і вторинний ринки праці.

Первинний ринок характеризується тим, що на ньому присутні «хороші роботи». Ознаками цього ринку є:

- * стабільність зайнятості і надійності становища працівника;
- * високий рівень заробітної плати;
- * чітко визначені можливості для професійного росту (трудова кар'єра);
- * використання прогресивних технологій, що потребують високої кваліфікації працівників;
- * наявність ефективних профспілок.

Вторинний ринок праці — це «ринки «погані роботи», що характеризуються ознаками прямих протилежними первинним ринкам праці. Ознаками вторинного ринку є:

- велика плинність кадрів і



- низький рівень заробітної плати;
- практично відсутнє просування по службових сходинках;
- використання застарілих і трудомістких технологій;
- відсутність профспілок.

Причини такої сегментації полягають у тому, що виробничі технології, які застосовуються, визначають структуру робочих місць і не для всіх їх необхідна висока кваліфікація і професійна підготовка. Це передусім допоміжні й підсобні роботи. Окрім того, виробництво залежить від кон'юнктурних спахів і піднесень. У зв'язку з цим підприємства повинні мати можливість збільшувати або зменшувати кількість праці. Тому на підприємствах весь персонал поділяється на постійних і тимчасових. Останніх наймають за сприятливої економічної кон'юнктури і звільняють під час спаду виробництва.

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким.

До 70-х років ХХ ст. у країнах розвинутого капіталізму, для яких на той період характерними були економічне зростання, повна зайнятість, маловідчутна інфляція, функціонував *жорсткий ринок праці*. Йому було притаманне державне регулювання і великий вплив профспілок.

Ринок характеризувався гарантією і стабільністю зайнятості, що забезпечувалося політикою повної зайнятості та системою соціального страхування, регламентацією звільнення працівників, забезпеченням трудящих стабільними доходами через узаконення статусу профспілок та їхніх прав, розробленням систем оподаткування та допомоги, які гальмують процес поляризації доходів, стабільністю місця роботи, її безпеки.

Структурна перебудова в економіці цих країн в умовах жорсткого ринку супроводжувалася кризовими явищами у виробництві, зростанням безробіття. Це призвело до поширення концепції *гнучкого ринку праці*. Його можна характеризувати як форму пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки.

Гнучкість ринку праці передбачає:

- оперативне реагування на зміну кон'юнктури ринку праці, тобто зміну попиту, пропозиції і цін, що виявляється відповідно у зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, яка виявляється в гнучкому регулюванні обсягів продукції, що випускається, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;

- різноманітність форм наймання і звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються, зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

1.3. Теоретичні основи аналізу ринку праці

У західних економічних теоріях розрізняють такі основні концепції аналізу сучасного ринку, які розкривають його структуру, функціонування й особливо безробіття на макро- і мікрорівнях.

Перша концепція — *неокласична*. Її дотримуються неокласики (А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл та ін.) і прихильники концепції економіки пропозиції (Д. Гідлер, А. Лафер та ін.). Згідно з цією концепцією, ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили. Якщо попит перевищує пропозицію, працівники пропонують свої послуги за дедалі вищими ставками заробітної плати, і роботодавці вимушені платити заробітну плату вищу від ринкової. У такий спосіб установлюється рівновага. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому разі роботодавці наймають працівників за дедалі нижчими ставками заробітної плати. На ринку знову настає рівновага.

Теорія рівноваги виключає безробіття, а наявність останнього пояснюється його добровільним характером, а також прагненням працівників до максимально вигідної роботи.

У *концепції кейнсіанців* (Дж. М. Кейнс та ін.) ринок праці характеризується постійною рівновагою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит як на товари і послуги, так і на працю. Ціна не є регулятором ринку праці.

Кейнсіанці пояснюють безробіття зниженням сукупного попиту на відміну від неокласиків, які пов'язують це явище з надмірним подорожчанням робочої сили.

Монетаризм (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін.) ґрунтується на необхідності «природного» рівня безробіття, жорсткої структури цін на робочу силу. Представники цієї концепції вважають, що досягнення ринкової стабільності і рівноваги можливе в умовах вільної конкуренції на ринку з гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави і профспілок. Урівноваженню ринку, на їхню думку, може сприяти використання механізму грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках національного центрального банку).

Інституціоналістська концепція характер ринку праці пояснює особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

У *марксистській теорії* наголошується, що ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється у тому, що товар «робоча сила» в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. Окрім того, робоча сила як товар впливає на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну.

Відомо кілька моделей ринку праці, які пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в окремих країнах. Національна модель ринку праці складається з тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин з участю профспілок.

Відповідно до комбінації цих складових розрізняють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель та ін.

Для *японської моделі* характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного найму», за якої гарантується зайнятість працівника на підприємстві аж до досягнення ним віку 55—60 років. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за

планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи. У разі необхідності скорочення виробництва підприємці здебільшого вирішують ці проблеми не звільненням персоналу, а переведенням частини працівників за їхньої згоди на інші підприємства або скороченням тривалості робочого часу на даному підприємстві.

Для *ринку праці США* характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, тобто вона розробляється й ухвалюється кожним штатом окремо. У разі необхідності скорочення обсягу праці або виробництва тривалість робочого часу одного працівника не змінюється, а частина працівників може бути звільнена. Про звільнення працівників повідомляють не заздалегідь, а перед самим звільненням. Колективними договорами охоплена лише чверть усіх працівників. Внутрішньофірмовою підготовки персоналу майже немає, за винятком підготовки специфічних спеціальностей. Пересування працівників відбувається здебільшого через переведення працівника на іншу роботу. Така політика фірм веде до високої географічної і професійної мобільності працівників, а також до вищого рівня безробіття, ніж в Японії та Швеції.

Шведську модель характеризує активна політика держави щодо зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Політика на ринку праці полягає в попередженні безробіття, а не в сприянні тим, хто вже втратив роботу. Повна зайнятість досягається за рахунок таких заходів:

- проведення відповідної фіскальної політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами через підвищення заробітної плати;

- проведення «політики солідарності» в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакову працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, зменшувати або припиняти свою діяльність, а високоприбуткові — обмежувати рівень оплати нижче своїх можливостей;

- підтримування зайнятості у тих сферах економіки, які мали низькі результати діяльності, проте забезпечували розв'язання соціальних завдань.

Кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами.

ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів

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

Трудові ресурси — це форма вираження людських ресурсів, що являють собою один із видів ресурсів економіки поряд з матеріальними. Особливість людських ресурсів полягає в тому, що вони одночасно є і ресурсами для розвитку економіки, і людьми, споживачами матеріальних благ і послуг. Проте залежно від соціальних, психологічних якостей людей, статі, віку, освіти, здоров'я, сімейного стану їхні матеріальні і моральні потреби неоднакові.

Поняття «трудові ресурси» є ринковою категорією, має широку інформативність і дає змогу використовувати його як ефективний інструмент державного регулювання ринку праці.

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

Вихідною базою для визначення кількісних характеристик трудових ресурсів слугує чисельність населення.

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

— осіб молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);

— осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки — від 16 до 54 років, чоловіки — від 16 до 59 років включно);

— осіб старших працездатного віку, по досягненні якого установлюється пенсія за віком (в Україні: жінки — з 55, чоловіки — з 60 років).

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

В Україні тривалий час існувала монополія державної власності, жорстка регламентація розмірів заробітної плати, наявність інституту прописки, що призвело до деформації ринку праці.

Сьогодні формування ринку праці в Україні здійснюється в умовах кризового стану економіки, неефективної її структури, надзвичайно розвиненої важкої промисловості й слабкої сфери народного споживання, залежності економіки від кооперованих зв'язків з державами СНД, насамперед від поставок енергоносіїв з Росії.

Загалом сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки:

- ◆ перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- ◆ низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- ◆ зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання чисельності незайнятого населення;
- ◆ низька частка офіційно зареєстрованих безробітних за великих масштабів зростання прихованого безробіття;
- ◆ наявність значних масштабів нерегламентованої зайнятості;
- ◆ зростання молодіжного безробіття;
- ◆ регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі;
- ◆ низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів;
- ◆ відсутність або недостатня опрацьованість правових норм та організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини, тощо;
- ◆ еміграція висококваліфікованої робочої сили.

Контрольні запитання та завдання

1. Що являє собою ринок праці?
2. Які умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці?
3. Охарактеризуйте елементи ринку праці.
4. Які особливості товару «робоча сила»?
5. У чому полягає сутність кон'юнктури ринку праці?
6. Які існують типи кон'юнктури ринку праці?
7. Які є типи і види ринків праці?
8. Поясніть відмінності між відкритим і прихованим ринками праці.
9. У чому полягає сутність сегментації ринку праці?
10. Охарактеризуйте теоретичні основи аналізу ринку праці.

До трудових ресурсів належать:

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

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

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

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

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

До економічно активного населення належать особи у віці 15—70 років. Вони виконують роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві. До зазначеної категорії населення належать також безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. За цією методикою зайнятими вважаються особи, які працювали протягом тижня хоча б 1 год. (в особистому підсобному господарстві — не менше 30 год.) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

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

- * учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;

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

Використання трудових ресурсів у процесі праці передбачає їх відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення трудових ресурсів поділяється на окремі фази, а саме: фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу і фаза використання.

Фаза формування характеризується:

— природним відтворенням, тобто народженням людей, та досягненням ними працездатного віку;

— відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок тощо);

— одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу трудових ресурсів характеризується розподілом їх за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. Розподіл трудових ресурсів здійснюється також відповідно до статі, віку, рівня освіти і здоров'я. Великого значення в умовах ринку набуває структура трудових ресурсів за віком, оскільки успіх економічних перетворень вирішальною мірою залежить від молодого покоління.

Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці.

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

Велике значення має формування і використання трудових ресурсів по території країни з урахуванням регіональних особливостей, що пов'язані з впливом демографічних і соціально-економічних факторів.

Демографічними факторами формування трудових ресурсів регіону є інтенсивність відтворення населення, що залежить від рівня народжуваності, оскільки чим вищий цей рівень, тим швидше зростають трудові ресурси, а також від міграційних процесів, тобто залежно від співвідношення кількості приїжджаючих і від'їжджаючих збільшуються або зменшуються трудові ресурси. Вплив демографічних факторів на використання трудових ресурсів виявляється насамперед через вікову структуру населення, яка в різних регіонах неоднакова і в зв'язку з цим різний розподіл осіб працездатного віку на працюючу і непрацюючу частини.

На формування і використання трудових ресурсів у регіонах впливають такі важливі соціально-економічні фактори, як особливості структури виробництва, а також економічної кон'юнктури (зростання, стабілізація або спад виробництва). Від цих факторів залежить чисельність працюючих, підлітків і пенсіонерів, чисельність безробітних, розподіл працівників за галузями, професіями, професійною підготовкою робочої сили.

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили.

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

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

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

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

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

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

До системи балансів трудових ресурсів належать:

* зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звітний і плановий);

* баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках, професіоналах, фахівцях і технічних службовцях та джерел їх забезпечення;

* балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;

* балансовий розрахунок залучення молоді до навчання і розподіл її після завершення навчання;

* балансові розрахунки потреби у професіоналах, фахівцях; міжгалузевий баланс затрат праці;

* баланс робочого часу.

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

Баланс трудових ресурсів являє собою систему взаємозв'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів.

Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

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

Ефективність використання трудових ресурсів як ресурсу економіки значною мірою залежить від складу трудових ресурсів за

статтю, віком, освітою, професіоналізмом, станом здоров'я тощо. Трудові ресурси, які розглядаються з урахуванням таких параметрів, являють собою трудовий потенціал.

Таким чином, трудовий потенціал — це сукупність кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються в межах і під впливом існуючої системи відносин. Природною основою цих характеристик трудового потенціалу є населення, яке оцінюється залежно від демографічного відтворення, життєвого потенціалу, здоров'я різних категорій і вікових груп, міграційних переміщень. Трудовий потенціал може скорочуватися або зростати під впливом демографічних процесів. Окрім того, у процесі життєвого циклу людини кількісні і якісні елементи трудового потенціалу мають різне значення.

У загальному вигляді трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути використані для досягнення конкретної цілі. У ринкових умовах трудовий потенціал як економічна форма втілення людського фактора виробництва, реалізується в різних формах власності. Якщо поєднання робочої сили із засобами виробництва здійснюється на державних підприємствах, то трудовий потенціал є власністю держави. Якщо це поєднання здійснюється на приватному підприємстві — реалізується приватна форма власності. У тих випадках, коли особи ведуть індивідуальну трудову діяльність, вони є одночасно власниками речових і особистих факторів виробництва.

У процесі формування ринку праці та існування безробіття зростає величина нереалізованого трудового потенціалу суспільства. У зв'язку з цим суспільство несе непродуктивні витрати щодо забезпечення життєдіяльності працюючих, необхідності оплачувати набуття ними нових трудових навичок відповідно до потреб ринку.

Трудовий потенціал працівника — це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці. У процесі практичної діяльності потенційні можливості не завжди використовуються повною мірою. На окремому підприємстві трудовий потенціал являє собою сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці всіх працівників підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

Таким чином, трудовий потенціал виражає, з одного боку, можливість участі працівника або всіх членів колективу підприємства в суспільно корисній діяльності як специфічного вироб-

ничого ресурсу, з іншого — характеристику якостей працівників, що відображають рівень розвитку їхніх здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, ставлення до праці, можливостей і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

Можна виділити параметри трудового потенціалу колективу підприємства:

1) параметри виробничих складових трудового потенціалу:

- * чисельність персоналу;
- * кількість робочого часу, який можливо відпрацювати за нормального рівня інтенсивності праці;
- * професійно-кваліфікаційна структура;
- * підвищення та оновлення професійного рівня;
- * творча активність.

2) параметри, що характеризують соціально-демографічні складові трудового потенціалу:

- * статево-вікова структура;
- * рівень освіти;
- * сімейна структура;
- * стан здоров'я тощо.

Якісна характеристика передбачає оцінювання:

— фізичного і психологічного потенціалу працівників (здатність і схильність працівника до праці, стан здоров'я, фізичного розвитку тощо);

— обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості (освітній, кваліфікаційний рівні тощо);

— якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, співпричетність до економічної діяльності підприємства тощо).

Оцінити деякі якісні характеристики можна з використанням кількісних показників. Наприклад, для оцінювання стану здоров'я застосовують показники частоти і важкості захворювань на 100 працівників, для оцінювання рівня кваліфікації — показник середнього розряду робітників, рівня професійної підготовки — показник частки осіб, які закінчили ПТУ, кількість місяців професійної підготовки тощо.

На підприємствах найчастіше для характеристики трудового потенціалу використовують спрощену систему показників (табл. 2.1).

Трудовий потенціал підприємства — величина непостійна. Його кількісні і якісні характеристики змінюються під впливом як об'єктивних факторів (змін у речовому компоненті виробництва, трудових відносинах), так і управлінських рішень.

2.2. Поняття та види зайнятості

Використання трудових ресурсів характеризується показником зайнятості.

Зайнятість населення являє собою діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Саме в цьому полягає її *економічна сутність*. Зайнятість населення — найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків.

Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Демографічна сутність зайнятості відображає взаємозалежність зайнятості з віково-статевими характеристиками населення, його структурою тощо.

Принципами зайнятості в ринкових умовах є:

- ♦ право громадян розпоряджатися своєю здатністю до продуктивної і творчої праці. Тобто людина незалежно від статі, віку, національності має пріоритетне право брати або не брати участі в суспільній праці, самостійно вибирати для себе зручні режими праці і зайнятості. Роль суспільства полягає в створенні для всіх однакових умов щодо реалізації їхніх здібностей;

- ♦ відповідальність держави за створення умов для реалізації права громадян на працю, сприяння розкриттю інтересів і потреб людини через свободу і добровільність вибору сфери суспільно корисної діяльності. Вплив держави на зайнятість має бути непрямим і ґрунтуватися переважно на заохочувальних і стимулюючих заходах, виявлятися в активній і заінтересованій участі суб'єктів (найманих працівників в особі своїх профспілок, роботодавців і уряду) соціально-трудових відносин у вирішенні питань розвитку зайнятості та її регулювання.

Реалізація цих принципів сприятиме активному впливу на стан зайнятості, поліпшенню всіх її якісних характеристик, таких як освітній, професійно-кваліфікаційний склад зайнятого населення, його галузева і демографічна структура, соціально-економічна мобільність, конкурентоспроможність тощо.

Відповідно до Міжнародного класифікатора статусу зайнятості (МКСЗ-93) виділяються шість груп зайнятого населення:

- наймані працівники;
- роботодавці;

- особи, які працюють за свій рахунок;
- члени виробничих кооперативів;
- члени сім'ї, які допомагають у роботі;
- працівники, які не класифікуються за статусом.

Згідно із законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- ♦ працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;

- ♦ громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;

- ♦ вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в суспільних об'єднаннях;

- ♦ громадяни, які служать у Збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;

- ♦ особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;

- ♦ зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;

- ♦ працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Незайняте населення — це працездатні громадяни у працездатному віці, які не мають постійної або тимчасової роботи, не шукають роботи, незареєстровані в державній службі зайнятості і мають дохід за межами трудової діяльності.

Тимчасово незайняте населення — це працездатні громадяни у працездатному віці, що не мають підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу.

Законодавчо встановлено, що підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій самій місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузях відповідного регіону за минулі три місяці.

Важливою проблемою економічної науки, ключовим завданням соціально-економічної політики держави є досягнення повної й ефективної зайнятості.

У сучасній економічній теорії і практиці під повною зайнятістю розуміють такий стан економіки, за якого всі бажаючі працювати мають роботу з оплатою на рівні реальної зарплати, що склалася на даний час.

Повна зайнятість може бути досягнута за будь-якого рівня залучення до оплачуваної праці, якщо кількість робочих місць відповідає потребам у них населення. Проте не кожне робоче місце може задовольнити потребу в ньому. Про це свідчить наявність вакантних (незайнятих) робочих місць поряд з наявністю безробітних. Тому мова повинна йти про економічно доцільні робочі місця, тобто продуктивні робочі місця, які дають змогу людині реалізувати свій особистий інтерес, досягти високого рівня продуктивності праці і мати достойний заробіток, що гарантує нормальне відтворення працівника і його сім'ї.

Отже, повна зайнятість означає відповідність попиту на економічно доцільні робочі місця пропозиції робочої сили. Така збалансованість дає змогу забезпечити високі результати в масштабі всієї економіки, оскільки вони ґрунтуються на науково-технічних досягненнях, високій продуктивності праці.

Постійне удосконалення робочих місць, створення нових, що відповідають сучасним вимогам, виведення із виробничого процесу старих, які не відповідають економічній доцільності робочих місць, сприятимуть реалізації інтересів суспільства і кожної особи.

У такому трактуванні повна зайнятість може бути названа продуктивною.

Отже, подальший розвиток економіки повинен виходити з інтересів як самої економіки, так і людини (гуманізація економіки).

В умовах соціально орієнтованої економіки повна зайнятість може бути ефективною, якщо вона забезпечує достойний дохід, здоров'я, підвищення освітнього і професійного рівня кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Кількісну оцінку ефективної зайнятості можна характеризувати через систему показників:

1. Рівень зайнятості населення професійною працею.

Коефіцієнт зайнятості населення професійною працею визначається діленням зайнятих професійною працею на загальну чисельність населення. Цей показник відбиває залежність зайнятос-

ті від демографічних факторів (коефіцієнта народжуваності, смертності і приросту населення). Цей коефіцієнт — одна із характеристик добробуту суспільства:

$$K_3 = \frac{\text{Чисельність зайнятого населення}}{\text{Загальна чисельність населення}} \cdot 100.$$

2. Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві. Цей показник пов'язаний з динамікою працездатного населення залежно від змін демографічних і соціально-економічних факторів. Він розраховується аналогічно першому показникові, тобто як відношення чисельності населення, зайнятого професійною працею, до чисельності всього працездатного населення (трудові ресурси).

3. Рівень розподілу трудових ресурсів суспільства по сферах суспільно-корисної діяльності. Коефіцієнти зайнятості навчанням, у домашньому господарстві та в інших видах суспільно-корисної діяльності визначаються аналогічно попереднім з метою установаження необхідних пропорцій у розподілі трудових ресурсів.

4. Рівень раціональної структури розподілу працівників по галузях і секторах економіки. Цей показник характеризує раціональну зайнятість і має самостійне значення. Раціональна зайнятість являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять, галузями, секторами економіки.

Незадовільний розподіл робочої сили супроводжується суперечностями, збитками, що виникають на стиках (межах) між ланками виробництва, галузями і секторами економіки. Раціональна зайнятість сприяє значному скороченню цих збитків, раціональнішому використанню робочої сили.

У сучасних умовах в Україні збитки від нераціонального розподілу трудових ресурсів великі. Так, зайнятість у галузі «Наука і наукове обслуговування» у 2001 р. порівняно з 1995 р. зменшилась майже в 2 рази. Серед зайнятих по секторах економіки більше працівників у сфері матеріального виробництва і менше у сфері послуг. Досвід зарубіжних країн свідчить про обернену ситуацію. Так, у США у сфері послуг працює більше 70 % усіх зайнятих, сконцентровано приблизно 80 % працівників розумової праці і 85 % кадрів вищої кваліфікації. У цій сфері виробляється до 80 % валового внутрішнього продукту.

5. Рівень професійно-кваліфікаційної структури працівників. Цей показник характеризує відповідність професійно-кваліфікаційної структури працюючого населення структурі робочих місць.

У разі виявлення невідповідності необхідно розробити систему заходів щодо стимулювання збалансованості структури робочих місць і професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Важливо приділити увагу підготовці, перепідготовці і підвищенню кваліфікації персоналу на підприємствах і в навчальних закладах усіх рівнів.

Ефективна зайнятість характеризується також і таким показником, як норма безробіття, оскільки повної і ефективної зайнятості можна досягти за наявності природної норми безробіття.

Розрізняють первинну і вторинну зайнятість.

Первинна зайнятість характеризує зайнятість за основним місцем роботи. Якщо, крім основної роботи чи навчання, ще є додаткова зайнятість, вона називається *вторинною зайнятістю*.

Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо. Під час їх визначення враховують:

- характер діяльності;
- соціальну належність;
- галузеву належність;
- територіальну належність;
- рівень урбанізації;
- професійно-кваліфікаційний рівень;
- статеву належність;
- віковий рівень;
- вид власності тощо.

Зайнятість за характером діяльності — це:

- робота в організаціях різних форм власності і господарювання;
- робота за кордоном і на спільних підприємствах;
- служба в армії;
- навчання в денних навчальних закладах;
- ведення домашнього господарства;
- індивідуальна трудова діяльність;
- виховання дітей у сім'ї;
- догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку;
- інші види діяльності, встановлені законодавством.

Зайнятість за соціальною належністю:

- ◆ робітники;
- ◆ професіонали, фахівці, технічні службовці;
- ◆ керівники;
- ◆ фермери;
- ◆ підприємці.

Зайнятість за галузевою належністю:

- у сфері матеріального виробництва;

- у невиробничій сфері;
- в окремих великих галузях (промисловість, сільське господарство, будівництво, на транспорті й у зв'язку тощо).

Зайнятість за територіальною належністю:

- ◆ в окремих регіонах;
- ◆ в економічних районах.

Зайнятість за рівнем урбанізації:

- у міській місцевості;
- у сільській місцевості.

Зайнятість за формами власності:

- ◆ державної;
- ◆ приватної;
- ◆ колективної;
- ◆ змішаної.

Зайнятість за особистим використанням робочого часу:

- повна;
- неповна;
- явна неповна;
- прихована неповна;
- часткова.

Повна зайнятість — це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка забезпечує дохід у нормальних для даного регіону розмірах.

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або прихованою.

Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних відбіркових обстежень.

Прихована неповна зайнятість відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці.

В Україні прихована неповна зайнятість поки що не регламентована законом. Водночас прихована неповна зайнятість у нашій країні набула великих розмірів.

Часткова зайнятість — це добровільна неповна зайнятість.

Окрім цих видів зайнятості, існують ще так звані нетрадиційні, до яких належать: сезонна, поденна та тимчасова зайнятість, зайнятість неповний робочий день.

Сьогодні в Україні ці види зайнятості охоплюють велику частину населення.

Зайнятість неповний робочий час — це робота в неповну робочу зміну у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму робочого часу або за бажанням працівника відповідно до його соціальних потреб, а також у зв'язку з модернізацією або реконструкцією виробництва.

Тимчасова зайнятість — це робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний строк.

Сезонна зайнятість — це зайнятість, яка пов'язана зі специфікою виробництва. Робота надається на певний період на умовах повного робочого часу і оформлюється відповідним контрактом.

В умовах перехідної економіки в Україні досить поширена нерегламентована форма зайнятості, яка функціонує і як первинна, і як вторинна зайнятість громадян.

Нерегламентована зайнятість — це діяльність працездатного населення працездатного віку, яка виключена зі сфери соціально-трудова норм та відносин і не враховується державною статистикою.

Розширення нерегламентованої зайнятості супроводжується подальшим знецінюванням робочої сили, зниженням мотивації до праці, насамперед у державному секторі, зростанням інфляції та цін. Доходи від такої діяльності не оподатковуються, тому держава зазнає певних збитків. Водночас через вищі заробітки та зовнішню привабливість нерегламентованої діяльності у людей формується ставлення до неї як до престижної.

В Україні спостерігається скорочення працюючих. За 2001 р. чисельність населення, зайнятого в усіх сферах економічної діяльності, скоротилася майже на 3 % порівняно з 2000 р. Протягом 2001 р. з різних причин залишили постійні робочі місця 20,6 % працівників. Дві третини звільнених були прийняті в різні сектори економіки, а одна третина знайшла самостійне заняття або поповнила лави безробітних. Висока мобільність кадрів спостерігається переважно у виробничих галузях.

У сучасних ринкових умовах дедалі більша увага приділяється глобалізації, подальшому розвитку технологій, насамперед інформаційних і телекомунікаційних, а також новим можливостям інтеграції національних господарств у світову економіку.

Розвиток глобалізації і технологічний прогрес створюють нові загальні для всіх країн проблеми.

Глобалізація економічної інтеграції і технологічного прогресу, з одного боку, посилюють конкуренцію, яка може призвести до нестабільності виробництва, а відповідно й зайнятості у великих сегментах національної робочої сили, з іншого боку, забезпечуються нові можливості для економічного зростання і розширення зайнятості.

За більш відкритої економіки рівень і якість кваліфікації робочої сили в державі можуть стати важливими факторами для отримання вигоди зі створених можливостей і мінімізації соціальних втрат. Таким чином, потрібна виважена соціально-економічна політика держави, спрямована на використання глобальних тенденцій у прискореному розвитку передових галузей економіки і захист тих галузей, які задовольняють потреби внутрішнього ринку.

2.3. Безробіття і його види

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

Факторами формування безробіття можуть бути такі:

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

Досвід переходу окремих країн до ринку свідчить про те, що в кожний період рівень зайнятості і масштаби безробіття характеризуються значними коливаннями, зумовленими сукупним впливом багатьох чинників. При цьому причини появи безробіття і його види можуть дуже різнитися.

Розрізняють відкрите й приховане безробіття.

Відкрите безробіття означає існування явно незайнятого населення, приховане — наявність формально зайнятого населення.

Можна виділити такі види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне, сезонне, інституційне.

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

В умовах ринкової економіки цей вид безробіття завжди існує. Одні змінюють роботу добровільно, інші — у зв'язку зі звільненням або втратою сезонної зайнятості. Дехто шукає роботу вперше. Таке безробіття може поєднуватися з рівновагою на ринку праці. Наприклад, у США наприкінці 80-х років близько 49 % безробітних не працювали менше п'яти тижнів. Це свідчить про нормальний процес перерозподілу трудових ресурсів відповідно до потреб виробництва, а також про високу ефективність ринку праці.

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

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

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

У структурному безробітті можна виокремити технологічне й конверсійне безробіття.

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

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

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

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

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

На ринку праці розрізняють також застійне і хронічне безробіття.

Застійне безробіття охоплює найстійкіший контингент безробітних — бідних, бродяг, бомжів та ін.

Розвиток ринкової економіки супроводжується виникненням і розширенням масштабів *хронічного безробіття*. Це пов'язано з тим, що інвестиції у створення нових робочих місць відстають від темпів зростання чисельності найманих працівників. Безробіття стає масовим і постійним, вражаючи насамперед найменш розвинуті регіони. Серед безробітних переважають жінки, спеціалісти з вищою освітою. Щодо вікового складу домінує молодь.

У визначенні МОП безробітними є особи у віці 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 особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються почати працювати, але на даний момент ще не працюють.

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

Таблиця 2.2

**РІВНІ БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ ЗА СТАТТЮ ТА МІСЦЕМ
ПРОЖИВАННЯ У 1999—2001 рр., У ВІДСОТКАХ
ДО ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ ВІДПОВІДНОГО ВІКУ¹**
(за оцінками, розрахованими на базі матеріалів шоквартальних вибіркового
обстежень населення з питань економічної активності)

	У середньому за рік			2001			
	1999	2000	2001	Березень	Червень	Вересень	Грудень
Безробітне населення у віці 15—70 років	11,9	11,7	11,1	12,1	10,6	10,3	11,2
У тому числі: — працездатного віку	12,5	12,5	11,8	12,9	11,4	11,0	11,9
— старше працездатного віку	2,9	1,5	1,0	1,8	0,7	0,6	0,9
Жінки	11,5	11,7	11,0	12,1	10,5	10,2	11,0
У тому числі: — працездатного віку	12,3	12,7	11,9	13,0	11,5	11,2	11,8
— старше працездатного віку	3,1	1,8	1,0	1,9	0,8	0,6	0,8
Чоловіки	12,2	11,7	11,2	12,1	10,7	10,3	11,5
У тому числі: — працездатного віку	12,7	12,3	11,7	12,7	11,3	10,9	12,0
— старше працездатного віку	2,7	1,0	1,0	1,7	0,6	0,5	1,1
Міське населення	14,1	13,7	12,6	13,5	12,3	12,1	12,7
У тому числі: — працездатного віку	14,7	14,4	13,3	14,1	12,9	12,7	13,3
— старше працездатного віку	4,1	2,5	1,6	2,9	1,1	1,0	1,4
Сільське населення	6,2	6,8	7,1	8,7	6,6	6,0	7,4
У тому числі: — працездатного віку	6,7	7,6	7,9	9,5	7,4	6,7	8,1
— старше працездатного віку	1,1	0,3	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0

¹ Дані Держкомстату України.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

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

б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, якщо вони відмовляються від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, у тому числі роботи тимчасового характеру;

в) які відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, котрі шукають роботу. При цьому вони втрачають право на надання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою реєстрацією;

г) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України.

Показниками, що характеризують рівень безробіття, є:

У визначенні МОП –

$$P_6 = \frac{B}{E_a} \cdot 100.$$

Рівень зареєстрованого безробіття:

$$P_6 = \frac{B_3}{\text{Ч}_{\text{п.н}}} \cdot 100,$$

де P_6 — рівень безробіття, %;

B — кількість безробітних у віці 15—70 років;

E_a — кількість економічно активного населення;

B_3 — кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості;

$\text{Ч}_{\text{п.н}}$ — кількість працездатного населення у працездатному віці.

Число безробітних (за визначенням МОП) у середньому за 2001 р. зменшилось на 190,7 тис. і становило 2,5 млн осіб. Середньомісячний рівень безробіття (за методологією МОП) у 2001 р. скоротився порівняно з попереднім роком на 0,6 відсоткового пункту та становив 11,1 % економічно активного населення у віці 15—70 років. Серед осіб працездатного віку цей показник знизився на 0,7 відсоткового пункту та становив 11,8 % економічно активного населення відповідного віку.

У табл. 2.2 наводяться рівні безробіття населення за статтю та місцем проживання у 1999—2001 рр. Рівень безробіття у регіональному розрізі за цей же період відбиває наведена нижче діаграма (рис. 2.1).

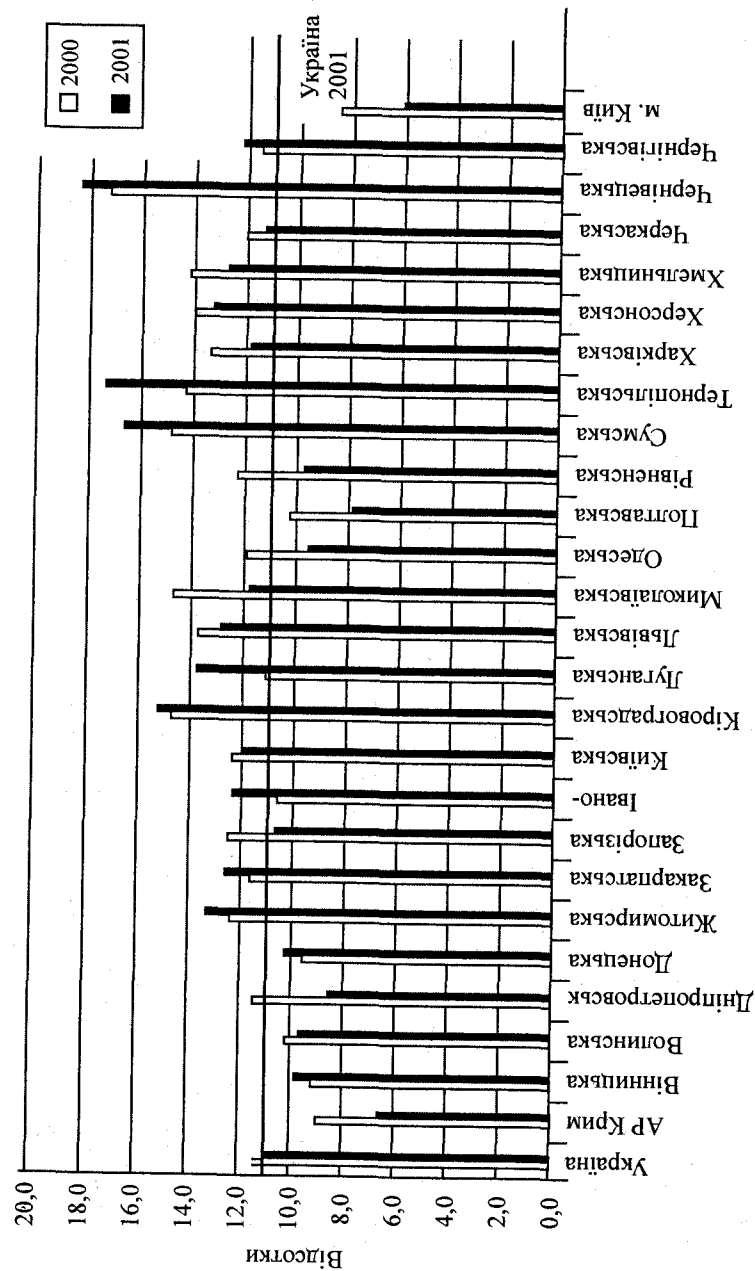


Рис. 2.1. Рівень безробіття у 2000—2001 рр. у регіональному розрізі (за оцінками, розрахованими на базі матеріалів шквартальних вибіркових обстежень населення з питань економічної активності)*

* За даними Держкомстату України.

Має місце і приховане безробіття.

Приховане безробіття характерне для ситуації економічного спаду. Воно зумовлене неповним завантаженням потужностей підприємств, зменшенням обсягів виробництва, різким зниженням продуктивності праці, наданням працівникам неоплачуваних відпусток, неповною зайнятістю протягом робочого тижня.

Наявність значної кількості працездатних осіб, які лише формально зайняті, а фактично не працюють і одержують низьку заробітну плату (або зовсім не одержують її), сприяє збільшенню чисельності зайнятих у нерегламентованій діяльності, ускладненню криміногенної ситуації, загостренню соціальних конфліктів.

Проведені дослідження чисельності й складу незайнятого працездатного населення дають змогу припустити, що у сфері нерегламентованої зайнятості основні доходи одержує майже третина працездатного населення в працездатному віці. Нині незареєстрована зайнятість — це неформальний сектор економіки, проте виключений зі сфери цивілізованих соціально-трудових, правових відносин і норм.

Зарубіжний досвід свідчить, що і в країнах з розвинутою економікою відбувається зростання вимушеної неповної зайнятості.

Проте перехід на скорочений робочий день (тиждень) розглядається як ефективний захід щодо запобігання безробіттю. Масштаби неповної зайнятості в США, Німеччині, Франції, Португалії за останні роки збільшилися в десятки разів. При цьому активно використовуються державні дотації (субсидії) підприємствам на заробітну плату працівникам для компенсації витрат у разі скорочення збиткових і нерентабельних робочих місць.

Отже, проблема неповної зайнятості і прихованого безробіття і згодом виявлятиметься як проблема часткового (тимчасового) зменшення або установлення законом скороченої тривалості робочого дня) або тимчасового повного безробіття (перерви в одержанні заробітної плати або зменшення її розміру з причини тимчасового припинення виробництва без розірвання трудових відносин).

Загострення проблеми безробіття супроводжується економічними втратами, насамперед зменшенням валового національного продукту (ВНП), його відставанням від потенційного ВНП, який визначається за припущення існування природного рівня безробіття та певних «нормальних» темпів економічного зростання. Чим вищий рівень безробіття, тим більше відста-

вання ВВП. В економічній науці такий взаємозв'язок виражає закон А. Оукена: якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень (3—5 %) на 1 %, то відставання обсягу валового національного продукту становить 2,5 %. З цього закону можна зробити висновок щодо практичної діяльності, а саме: необхідно щорічно не менше як 2,5—3,0 % ВВП спрямовувати на створення нових робочих місць.

Економічними збитками від безробіття є також звуження споживчого ринку, нарощування елементів кризи надвиробництва. Крім того, люди, які перебувають у статусі безробітних, втрачають професійні навички, стереотипи трудової поведінки.

Серйозною проблемою є регіональне безробіття. Його подолання потребує відповідної структурної політики і розроблення регіональних програм забезпечення ефективної зайнятості населення на основі подальшої диверсифікації економіки, залучення та функціонування приватного капіталу, розвитку інфраструктури, відкриття центрів перепідготовки робочої сили, формування спеціальних фондів кредитування приватних підприємств.

У Великій Британії, наприклад, зменшення регіонального безробіття досягається через організацію «підприємницьких зон», в яких усі підприємства практично звільнені від сплати податку на нерухоме майно. Практикується пільговий продаж державою муніципальних земель, лібералізація правил забудови, що сприяло підвищенню темпів зростання зайнятості в цих регіонах.

В умовах становлення ринкової економіки особливо гострою проблемою є безробіття серед молоді, яке дедалі зростає. Для її вирішення необхідно створити реальні передумови для обґрунтованого вибору професії та місця роботи з урахуванням потреб ринку праці, а також покликання, здібностей і психофізіологічних можливостей молодшої людини та її професійної підготовки.

Важливим напрямом запобігання безробіттю серед молоді є реалізація спеціалізованих програм, які забезпечують розширення зайнятості створенням для неї додаткових робочих місць без великих матеріальних витрат, зокрема організацією сезонної і тимчасової участі в проведенні сільськогосподарських робіт, обслуговуванні і ремонті сільськогосподарської техніки, транспортуванні і реалізації урожаю, через надання допомоги інвалідам, людям похилого віку, роботу в лікарнях, інтернатах, дитячих будинках та ін.

2.4. Регулювання зайнятості населення

Ринок праці як важлива багатопланова сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує кваліфікованого регулювання з метою підвищення ефективності його функціонування. Саме створення дійової системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних соціальних заходів розвитку суспільства.

Державна політика зайнятості населення залежить від темпів і характеру ринкових перетворень. Вона передбачає систему адаптації різних категорій незайнятого населення до вимог ринку праці, а також систему соціального захисту безробітних та осіб з обмеженою конкурентоспроможністю.

Державне регулювання зайнятості населення має ґрунтуватися на:

- ♦ забезпеченні соціального партнерства суб'єктів ринку праці, тобто створенні рівних можливостей усім громадянам незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до своїх здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів та суспільних потреб;

- ♦ сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганні безробіттю, створенні нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- ♦ добровільності й відсутності примушення громадян щодо вибору сфери діяльності й робочого місця;

- ♦ гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць;

- ♦ дотриманні комплексності заходів щодо регулювання зайнятості населення;

- ♦ підтримці працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту;

- ♦ забезпеченні заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;

- ♦ певної гарантії зайнятості, тобто гарантії збереження робочих місць і професії, гарантії одержання доходів.

Залежно від стану економіки та ринку праці передбачається здійснення активних та пасивних заходів регулювання зайнятості.

До *активних заходів* належать:

- створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо;
- профорієнтація, підготовка й перепідготовка кадрів;
- організація громадських робіт;
- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- розвиток служби зайнятості тощо.

До *пасивних заходів* належать: виплата допомоги у зв'язку з безробіттям і надання допомоги членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних.

Слід наголосити, що створення нових постійних і тимчасових робочих місць у сучасних умовах значною мірою залежать від розвитку малих підприємств і кооперативів. Нині в Україні на них припадає приблизно 60 % загальної кількості зайнятих у недержавних структурах.

Для створення малих підприємств не потрібно великого стартового капіталу. Водночас ці підприємства забезпечують роботою значну частку тимчасово незайнятих громадян.

Галузева спеціалізація, розміри малих підприємств мають визначатися структурними та соціальними пріоритетами розвитку окремих міст, областей з урахуванням збалансованості регіональної економіки. Такі підприємства зможуть функціонувати навіть за умови банкрутства підприємств-монополістів і формуватимуть ринкове середовище та розвиток конкуренції. Малі підприємства можуть створювати вивільнені з виробництва працівники однієї або близьких спеціальностей.

Перспективним напрямом є організація малих підприємств через залучення на них випускників профтехучилищ, технікумів з подальшим переведенням цих підприємств на оренду, викуп. Незважаючи на відносно меншу вартість робочих місць у соціально-побутовій сфері, доцільно створювати нові підприємства у виробничій сфері, зокрема у виробництві будівельних матеріалів, для перероблення м'яса, овочів, фруктів, заготівлі продукції, а також у виробничій інфраструктурі.

Про ефективність створення малих підприємств свідчить і зарубіжний досвід. Із загальної кількості нових робочих місць у промисловості розвинених країн від 60 до 80 % припадає на малий бізнес. У Німеччині, наприклад, до 70 % безробітних одер-

жують роботу саме на малих підприємствах. Прогресивним напрямком регулювання зайнятості слід вважати пільгову кредитну і податкову політику щодо підприємств, які збільшують кількість робочих місць і надають їх соціально незахищеним групам незайнятого населення.

Важливим напрямом активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників з метою створення сприятливих умов для широкомасштабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості.

Насамперед необхідно здійснювати професійну підготовку й перепідготовку кадрів з наступним працевлаштуванням тих професійних груп працівників, які становлять основну масу безробітних.

Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення має виконувати соціальні (опанування професії, спеціальності як засобу захисту від безробіття) та економічні функції (розвиток трудового потенціалу суспільства, відтворення робочої сили необхідної кваліфікації). Ця система є одним із ланцюгів безперервного навчання, доповнюючи існуючі системи професійного навчання.

Професійне навчання має організовуватися насамперед для громадян, які особливо потребують соціального захисту: осіб, які тривалий час не працюють, інвалідів, молоді, одиноких і багатодітних батьків, жінок, які виховують дітей дошкільного віку та дітей інвалідів, осіб передпенсійного віку, біженців, вимушених переселенців.

Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення призначена головним чином для підготовки та перепідготовки дорослого населення, спираючись на їхні професійні знання та вміння, виробничий досвід. Молодь, яка вперше шукає роботу, мусить набувати професію або спеціальність, як правило, в навчальних закладах професійного навчання до початку трудової діяльності.

Великого значення набуває підвищення гнучкості системи профнавчання і перекваліфікації, передусім завдяки розвитку прямих договірних відносин між підприємцями, підприємствами і навчальними закладами. При цьому плани і програми навчання слід орієнтувати на задоволення конкретних потреб замовника.

Необхідно удосконалити систему інформації щодо вакансій, передусім створити інтегровану базу даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу.

Через удосконалення системи інформації та підвищення її ефективності можливе входження комп'ютерної системи державної служби зайнятості до простору «INERNET».

Водночас слід поліпшити інформаційне обслуговування молодіжного сектору ринку праці через періодичну підготовку і доведення до учнів та студентів інформації про потребу підприємств у робочій силі, про необхідність продовжувати навчання та одержання професії, конкурентоспроможної на ринку праці. Необхідно також проводити спеціалізовані (галузеві) та регіональні (міжгалузеві) ярмарки вакансій; забезпечувати розвиток профорієнтаційних послуг для молоді (інформаційних, діагностичних, консультативних та ін.).

В умовах зростання безробіття і переростання його в деяких регіонах і галузях народного господарства у масове важливим засобом активної політики держави на ринку праці є подальше розширювання оплачуваних громадських робіт.

Організація громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру. Зарубіжний досвід свідчить про те, що за допомогою громадських робіт деякі розвинуті країни перебороли 30—40 % рівень безробіття. Але, на відміну від України, значна частка цих робіт мала загальнодержавний характер (побудова магістралей, трубопроводного транспорту, мостів тощо), що давало змогу залучити до них не тільки некваліфіковану робочу силу, а й висококваліфікованих робітників і спеціалістів, які не мали на той час роботи.

Основою організації громадських робіт є довгострокові регіональні програми тимчасової зайнятості, відповідно до яких створюються робочі місця, населення залучається до громадсько-корисної праці в період зниження попиту на робочу силу.

Громадські роботи необхідно розглядати як вимушений, проте необхідний засіб боротьби з безробіттям. Тимчасові робочі місця

створюються переважно у державному секторі і спрямовані на використання праці різних категорій робочої сили, яка не потребує спеціальної підготовки.

Громадські роботи регулюють попит на робочу силу і пом'якшують гостроту проблеми безробіття. Це означає, що в період відносно стійкого економічного розвитку вдаватися до організації громадських робіт необхідно у разі крайньої потреби, як би створюючи «запас» на той період, коли темпи економічного розвитку уповільнюються. Резервування робіт означає не тільки зміну строків будівництва об'єктів, а й нагромадження певних фінансових та матеріальних засобів.

Залучення до громадських робіт є засобом кращим порівняно з виплатою допомоги у зв'язку з безробіттям з позицій як окремої особи, так і держави. По-перше, кошти виплачуються не безплатно, а за певну громадську користь; по-друге, створюються нові робочі місця; по-третє, висока частка заробітної плати в загальних витратах, яка характерна для тих галузей, де звичайно застосовуються громадські роботи, робить доцільним використання останніх для уповільнення зниження купівельного попиту населення, особливо небезпечного в період зниження темпів економічного зростання; по-четверте, вироблена на цих роботах продукція не веде до товарного надвиробництва, небезпечного в період економічної нестабільності, оскільки виробництво регламентується і не має масового характеру.

В умовах масового безробіття доцільним є державне регулювання громадських робіт. Однак воно має передбачати сприятливі умови для підприємців і звужуватися у міру пошквального виробництва та збільшення попиту на робочу силу.

Оскільки серед безробітних високу частку становлять жінки та молодь, залучення їх до громадських робіт можна здійснювати через розгортання спеціалізованих робіт, таких як виконання тимчасових та сезонних сільськогосподарських робіт у приміських господарствах, виконання робіт щодо благоустрою, надання послуг соціально-побутового характеру (догляд за дітьми, хворими, робота в архівах, бібліотеках, статистичних органах, навчальних закладах тощо); організація навчання жінок ручному ткацтву, мереживоплетінню, вишиванню.

Для кожної групи безробітних організація громадських робіт має свою специфіку. Зокрема, певні роботи доцільно поєднувати з професійною підготовкою або перепідготовкою. Передусім це стосується професій, необхідних для даного регіону.

Організація громадських робіт має особливо велике значення для безробітної молоді, яка психологічно нестійка, схильна до впливу негативних соціальних явищ і являє собою живильне середовище для зростання наркоманії, злочинності, соціальних конфліктів. Антисоціальна поведінка молоді деструктивно впливає на її підготовку та участь у суспільному виробництві. У свою чергу, це погіршує якість робочої сили: кваліфікацію, профпідготовку, ставлення до праці. Тому надзвичайно важливо залучати безробітну молодь, а також учнів і студентів у вільний від навчання час до громадських робіт, особливо у сфері соціально-корисної діяльності.

Розпорядок робочого часу на громадських роботах має бути такий, щоб учасники мали час на пошуки постійної роботи. Можна організувати «дні пошуку роботи», консультативні групи, робочі клуби, де молоді надають профорієнтаційні послуги та послуги з працевлаштування, відвідування підприємств.

В Україні широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незаінтересованість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку — непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

2.5. Програми сприяння зайнятості

Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи: молодь, жінок, інвалідів, так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічним, політичним, стихійним лихом тощо).

У розвинутих країнах більшість програм зайнятості стосується певних категорій населення, які потребують підтримки й допомоги.

Розрізняють довгострокові й короткострокові (на один рік) програми. Вони розробляються як на державному, так і на регіональному рівнях.

Метою державних і регіональних програм зайнятості є сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці.

Державні і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

- ♦ сприяння розвитку і структурній перебудові економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників насамперед на рентабельні виробництва та в пріоритетні галузі економіки;

- ♦ попередження розвитку безробіття і його скорочення через підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

- ♦ удосконалення системи відтворення робочої сили водночас зі збільшенням числа робочих місць, поліпшенням професійної орієнтації, підвищенням кваліфікації працівників та ефективності використання трудових ресурсів;

- ♦ захист безробітних та їхніх сімей від негативних наслідків безробіття і забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не спроможні конкурувати на ринку праці;

- ♦ формування кадрової, матеріальної, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості;

- ♦ заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості.

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені для вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників і практичній реалізації диференційованого підходу до окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці.

В Україні вперше була розроблена державна програма зайнятості населення на 1995 р. як елемент довгострокової стратегії формування соціально-ринкової моделі управління ринком праці.

У програмах, розроблених в Україні, узагальнюються конкретні заходи щодо створення відповідного правового, організаційного та методичного забезпечення політики зайнятості за такими напрямками:

- формування механізму диференційованого підходу щодо збереження робочих місць;

- створення механізмів реалізації політики зайнятості в загальнонаціональних програмах (зокрема, в програмах громадських робіт, сприяння зайнятості молоді, відродження села та ін.);

- регулювання трудових міграцій;
- забезпечення додаткових гарантій зайнятості населення окремим категоріям громадян;
- сприяння професійній мобільності;
- розвиток соціально-трудова відносин;
- удосконалення інформаційно-статистичної бази розвитку ринку праці;
- сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства.

Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості на територіальному рівні ураховують необхідність сприяння будь-яким формам розширення сфери прикладання праці, в тому числі створення нових робочих місць, забезпечення умов для розвитку підприємництва та працевлаштування незайнятого населення і безробітних; забезпечення державних гарантій для окремих категорій населення; поліпшення системи професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки кадрів; матеріальної підтримки безробітних та їхніх сімей; організації громадських робіт тощо.

У програмах також обґрунтовується організаційне, наукове і фінансове забезпечення усіх запланованих заходів та необхідність контролю щодо їх реалізації.

Заходи, розроблені у програмах, передбачають забезпечення сприятливих податкових, інвестиційних, фінансово-кредитних та інших умов господарювання для підприємств, організацій, установ усіх форм власності.

Формування державної програми зайнятості має подвійний характер. З одного боку, вона розробляється знизу і являє собою узагальнення територіальних програм. З іншого боку, державна програма зайнятості формується зверху, узагальнюючи завдання, які можуть визначатися тільки на загальнодержавному і міжрегіональному рівнях. Це здійснюється через розроблення законодавчих актів, удосконалення системи управління, координації фінансових витрат на реалізацію заходів економічної і соціальної політики у сфері зайнятості, підвищення рівня її наукового обґрунтування.

Важливим є об'єднання річного та довгострокового підходів до програмування зайнятості населення, як це передбачено статтею 14 Закону України «Про зайнятість населення».

Зарубіжний досвід свідчить про різні підходи окремих країн щодо розподілу коштів на активні й пасивні заходи політики зайнятості. У таких країнах, як Франція, Німеччина, Англія пере-

важають витрати на підтримання рівня доходів населення, а на активні заходи витрачається значно менше коштів. У Франції, наприклад, частка витрат на активні й пасивні заходи відповідно дорівнює 28,4 і 71,6 %; в Англії — відповідно 29,1 і 70,9 %; у Німеччині — 44,1 і 55,9 %.

Протилежну картину щодо витрат на активні і пасивні заходи політики зайнятості населення спостерігаємо у Швеції та Італії, де відповідні співвідношення становлять 67,6 і 32,4 % та 51,6 і 48,4 %.

Стратегія зайнятості населення в Україні має пов'язуватися з подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання безробіттю.

Щодо розміру допомоги у зв'язку з безробіттям, то рекомендаціями МОП передбачено, що вона має становити 60 % середньої заробітної плати. У скандинавських країнах така допомога досягає 50—70 % середньої заробітної плати за рівня безробіття 0,5—1 %. Ураховуючи дуже низький рівень середньої заробітної плати в Україні, можна стверджувати, що розмір допомоги у зв'язку з безробіттям не може бути меншим за 50 % середньої заробітної плати (що має місце нині в Україні), оскільки не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб людини. Інша річ, що при цьому слід обмежити термін надання допомоги і зробити все можливе для працевлаштування безробітного. Однак ситуація складається таким чином, що вартість соціального захисту населення зростає, а виробництво зменшується, що не дає можливості фінансувати систему соціального захисту за встановленими нормами.

Ринкова інфраструктура являє собою сукупність інститутів сприяння зайнятості, профорієнтації, профпідготовки і перепідготовки кадрів. Вона являє собою мережу центрів зайнятості (бірж праці), центрів підготовки і перепідготовки робочої сили тощо. Основним елементом інфраструктури ринку праці є державна служба зайнятості.

Служби зайнятості в Україні відразу формувалася як централізована державна система на правовій основі Закону «Про зайнятість населення» і на базі широко розгалуженої державної служби працевлаштування з використанням її матеріально-технічної бази, системи обліку й кадрового складу працівників. Колишня служба працевлаштування перебудовувалася з урахуванням становлення ринку праці. Під час створення служби зайнятості враховувався світовий досвід і міжнародні норми. Її обов'язки й права були визначені статтею 19 Закону України «Про зайнятість населення».

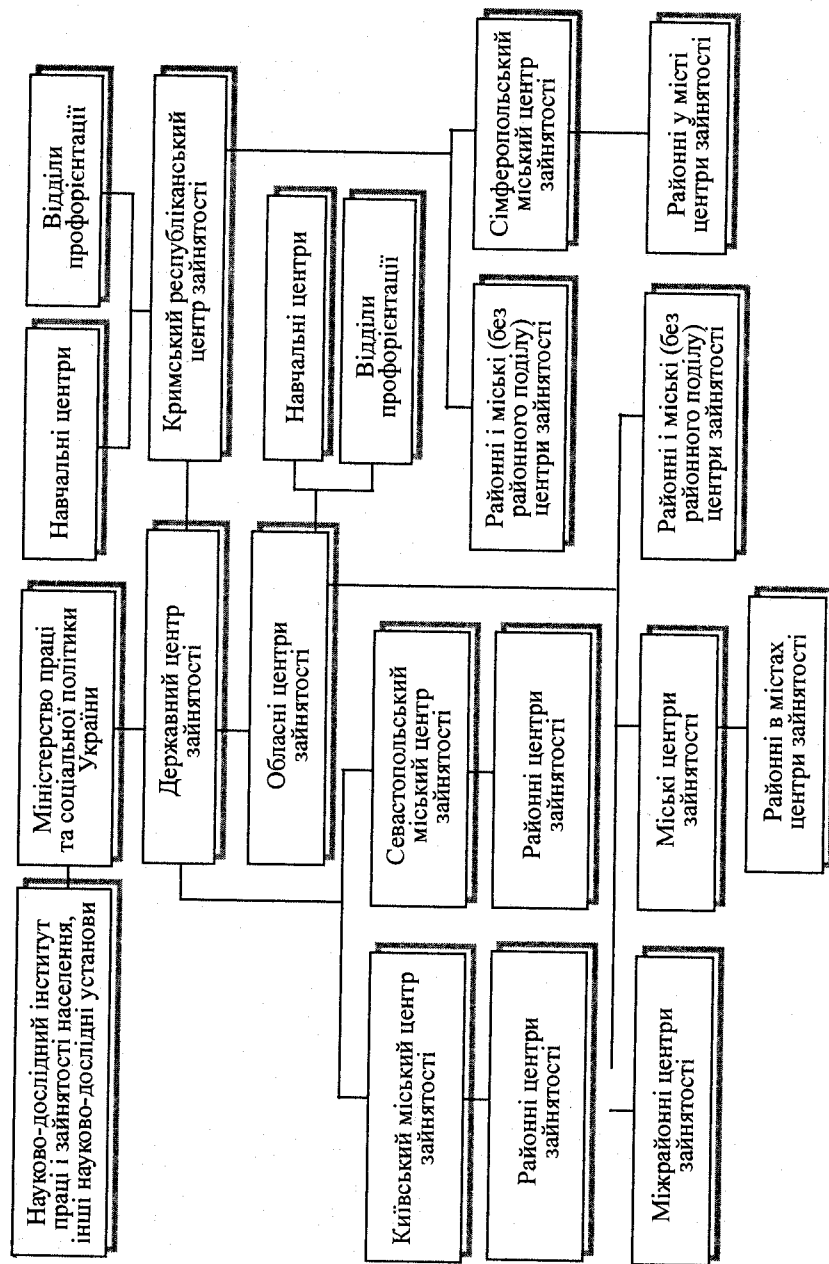


Рис. 2.2. Структура служби зайнятості в Україні

Головними функціями служби зайнятості є:

- аналіз ринку праці та інформування про його стан;
- трудове посередництво і сприяння роботодавцям у забезпеченні підприємств робочою силою, а громадянам — в одержанні роботи;
- регулювання ринку праці, яке здійснюється як через трудове посередництво, так і через реалізацію програм профорієнтації, а також сприяння зайнятості;
- допомога безробітним, яка містить як попередні функції, так і матеріальну підтримку на період безробіття;
- безпосередня участь у реалізації державної політики зайнятості тощо.

В Україні функціонують такі центри зайнятості: державний, Кримський республіканський, обласні, районні та районні у містах (рис. 2.2).

Досвід розвинених країн свідчить про те, що служба зайнятості успішніше діє там, де вона належить державі, підпорядкована органам влади, має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості. Проте в умовах ринкової економіки неминуче виникають різні приватні (недержавні) установи сприяння зайнятості.

Контрольні запитання та завдання

1. Що являють собою трудові ресурси?
2. Які категорії населення належать до трудових ресурсів?
3. У чому полягає сутність економічно активного населення?
4. Охарактеризуйте фази процесу відтворення робочої сили.
5. У чому полягає сутність зайнятості населення?
6. Що являє собою продуктивна зайнятість?
7. Які є види зайнятості?
8. Які категорії громадян належать до зайнятого населення?
9. Що таке безробіття?
10. Які є види безробіття?
11. Дайте соціально-економічну оцінку рівня безробіття.

12. У чому полягає державне регулювання зайнятості населення?
13. Які заходи активного регулювання зайнятості населення?
14. Які заходи належать до пасивних?
15. Що являють собою державні й регіональні програми сприяння зайнятості?
16. Розкрийте мету програми зайнятості.
17. Розкрийте сутність системи органів і служб зайнятості?

3.1. Вартість робочої сили та її структура

Один із важливих елементів ринкової системи господарювання — наймана праця. Робоча сила найманих працівників на ринку праці є товаром, який має вартість.

Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили та її відтворенням. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

На вартість робочої сили також впливають результати праці власника робочої сили.

Вартість робочої сили формується на ринку через порівняння результативності, корисності праці із затратами на відтворення робочої сили. Вона встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

На величину вартості робочої сили впливають *певні чинники*. Одні збільшують її, інші — зменшують.

До чинників, що збільшують вартість робочої сили належать:

- * розширення потреб у нових товарах та послугах залежно від економічного розвитку суспільства;

- * збільшення витрат на житло, транспортних витрат;

- * підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних, моральних і нервових сил.

Зниження вартості життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, зумовлюється підвищенням продуктивності праці і впливає на зниження вартості робочої сили.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що вартість робочої сили має тенденцію до зростання. Це пояснюється тим, що темпи зростання вартості робочої сили через включення в неї вартості нових товарів та послуг значно більші, ніж темпи зниження її внаслідок зменшення вартості предметів споживання під впливом підвищення продуктивності праці.

До складу вартості робочої сили входять:

— безпосередньо заробітна плата (тарифний заробіток, посадовий оклад, преміальні виплати, надбавки та доплати);

— натуральні виплати (харчування, витрати на житло тощо), які надаються працівникам підприємствами;

— витрати роботодавців на соціальне страхування. Установлені законом внески на соціальне забезпечення (за віком, у зв'язку з інвалідністю, хворобою, материнством, виробничим травматизмом, безробіттям і у вигляді сімейної допомоги). Добровільні чи договірні (засновані на колективних угодах) внески в систему соціального забезпечення і приватне страхування. Безпосередні виплати працівникам у зв'язку з відсутністю на роботі через хворобу, нещасний випадок тощо. Вартість медичного й санітарного обслуговування. Вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору);

— витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу, професійну орієнтацію та підбір кадрів;

— витрати на соціально-побутове обслуговування (їдальні та інші заклади харчування на підприємствах, культурне обслуговування та аналогічні послуги);

— податки, які розглядаються як витрати на робочу силу (на фонд заробітної плати, дохід).

Сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі, визначає ціну робочої сили. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилитися від її вартості.

Ціна робочої сили насамперед залежить від кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили. Кон'юнктура може коливатися, викликаючи відповідні коливання в ціні.

Нині попит на робочу силу в країнах з ринковою економікою завжди менший її пропозиції, тобто постійно існує безробіття. У зв'язку з цим навіть у період активної ділової кон'юнктури наявність безробітних стримує вимоги зайнятих працівників щодо поліпшення умов продажу їхніх послуг. В умовах, коли безробіття в розвинутих країнах стало хронічним, закон

попиту і пропозиції фактично діє за наявності постійного перевищення пропозиції над попитом робочої сили. Це перевищення також коливається залежно від циклу ділової кон'юнктури.

Ціна робочої сили регулюється і контролюється державою і профспілками. Створюються певні закони, трудові (тарифні) угоди профспілок і роботодавців тощо. У генеральній угоді зазначається мінімальна ціна робочої сили, що дає змогу нормально існувати. У зв'язку зі змінами умов життя, праці, виробництва ці угоди через певні періоди мають оновлюватися.

На ціну робочої сили впливає її якість. Чим вищий освітній рівень працівника, тим вища якість праці, а отже, й ціна.

3.2. Доходи населення і джерела їх формування

Вартість робочої сили є своєрідною основою усієї системи доходів від суспільної праці.

Політика доходів, що здійснюється суспільством, являє собою важливу складову загальної соціально-економічної політики, оскільки показники доходів населення є характеристиками рівня життя й економічними характеристиками одночасно.

Доходи населення — це інструмент для визначення рівня добробуту суспільства. Ринкова економіка, орієнтуючи населення на підвищення свого добробуту, передусім за рахунок трудової активності, ініціативи і підприємництва, поряд з підтриманням соціально-незахищених груп населення потребує державних гарантій забезпечення споживання для всіх громадян.

Доходи населення — це сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини.

Розрізняють грошові і натуральні доходи. Формування грошових доходів здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів (соціальних трансфертів), підприємницьких доходів, доходів від власності, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, інших доходів (аліментів, гонорарів, благодійної допомоги тощо) (табл. 3.1).

Оплата праці — це винагорода за виконану роботу, а також оплата відпусток, святкових днів та іншого невідпрацьованого часу відповідно до трудового законодавства і колективних договорів. Окрім того, до цієї статті доходів відносять стимулюючі

доплати і надбавки, премії й одноразові заохочувальні виплати, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи й умовами праці тощо. Розмір заробітної плати, регулярність її виплат найбільшою мірою визначає рівень життя населення, особливо його частини з низькими доходами. Своєчасність виплат заробітної плати — один із найважливіших факторів соціально-політичної ситуації в Україні.

Таблиця 3.1

СТРУКТУРА ГРОШОВИХ ДОХОДІВ
НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ (1992—2001 рр.), %

Показник		1992	1998	1999	2000	2001
Трудові доходи, всього		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
У тому числі	оплата праці	73,4	64,6	64,2	64,5	64,8
	соціальні трансферти	14,5	13,7	13,4	13,5	13,5
	доходи від підприємницької діяльності	8,3	14,2	14,3	14,1	14,2
	доходи від власності	1,1	5,6	6,3	6,4	6,3
	інші доходи	2,7	1,9	1,8	1,5	1,2

До соціальних трансфертів належать пенсії, соціальна допомога, стипендії, страхові компенсації, відшкодування витрат інвалідам, відшкодування збитків репресованим громадянам.

В умовах ринкової економіки дедалі більшого значення набуває дохід від підприємницької діяльності, що являє собою винагороду підприємцю за виконання ним своїх функцій. Цей дохід формується за рахунок частини прибутку, що залишається у розпорядженні підприємця після виплати процентів за кредит і повністю залежить від ефективності господарювання.

Рівень доходів і заробітної плати осіб найманої праці, пов'язаних з малим бізнесом, вищий, ніж у середньому по народному господарству або промисловості.

Недержавні організації, особливо малі і середні, самостійно працюють на ринку, забезпечуючи зайнятість громадян без фінансової участі держави. Проте виникають певні проблеми, пов'язані з формуванням доходів, оплатою праці, розвитком соціально-трудо-вих відносин.

Особливостями формування доходів осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю і малим бізнесом, є:

— нестійкість отриманого доходу, оскільки справа ведеться на свій ризик;

— частина прибутку використовується на особисте споживання, частина може бути використана на інвестиції і розширення справи, якщо є можливість збуту продукції або наданих послуг;

— часто відсутній соціальний захист населення (не оплачується лікарняний лист, відпустка, не здійснюється оформлення на роботу, не робляться відрахування до небюджетних фондів);

— проблеми умов праці, її інтенсивності вирішуються, як правило, без урахування чинних норм.

Доходи населення від власності включають:

— проценти за вкладами вкладникам кредитних організацій, Держбанку України і Зовнішеконтбанку;

— виплати доходу за державними та іншими цінними паперами Держбанком і кредитними організаціями;

— завчасну компенсацію за вкладами громадян;

— доходи населення від продажу нерухомості на вторинному ринку житла.

Подальший розвиток мають доходи від придбання засобів виробництва в приватну власність і ведення індивідуальної трудової діяльності.

У сучасних умовах в нашій країні виникає додаткове джерело доходів працівників, зайнятих у суспільному виробництві, це — прибуток. За рахунок чистого прибутку здійснюються такі види доходів, як доходи від інвестицій, інновацій, дивіденди, доходи монополій, соціальні виплати і пільги тощо.

Дані табл. 3.1 свідчать про те, що за останні роки питома вага оплати праці зменшилась, збільшились надходження від підприємницької діяльності і доходів від власності. Надходження доходів у вигляді соціальних трансфертів залишаються без змін. Проте в абсолютних величинах усі види доходів мають тенденцію до зростання. Так, у 2001 р. порівняно з 1992 р. доходи від оплати праці збільшились в 1,6 раза, соціальні трансферти — в 1,3, доходи від власності — в 2,0, а доходи від підприємницької діяльності — в 1,5 рази.

Натуральні доходи включають продукцію особистого підсобного господарства, що використовується на особисте споживання, а також трансферти в натуральній формі.

Виділяють номінальні і реальні доходи.

Номінальні доходи — це величина нарахованих виплат і натуральних видач. Реальні доходи — це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифів на послуги. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення:

$$D_p = \frac{D_n}{I_c},$$

де: D_p — доходи реальні;
 D_n — доходи номінальні;
 I_c — індекс споживчих цін.

Номінальні і реальні доходи, а також розміри і динаміка основних доходів окремих груп населення, таких як заробітна плата, пенсії або стипендії, дають перше уявлення щодо рівня життя.

Для характеристики добробуту населення велике значення мають сукупні доходи (всього населення, сім'ї, окремого індивідууму, зростання яких за умови незмінних цін і податків (або їх меншого підвищення порівняно зі збільшенням доходів) свідчить про підвищення можливостей задоволення потреб.

Сукупний дохід охоплює всі види грошових доходів, а також вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання. Окрім того, в сукупний дохід входить вартість безплатних послуг, що отримуються за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів і фондів підприємств (послуги охорони здоров'я, освіти, дотації на житло, транспорт, харчування тощо) (рис. 3.1).

Грошові і сукупні доходи поділяються на загальні і чисті.

Загальні містять усі надходження, і розраховуються до сплати податків і обов'язкових платежів.

Чисті доходи населення — це результат перерозподільних процесів. Це ті доходи, що залишаються після здійснення зазначених платежів.

Чисті доходи коригуються з урахуванням натуральних соціальних трансфертів.

До скоригованих чистих доходів відносять чисті доходи і сальдо натуральних трансфертів.

До доходів населення також належать кошти, які взяті у нього в борг.

Кінцеві доходи включають скориговані чисті доходи і чисті борги населенню.

Відношення суми кінцевих доходів до чисельності населення являє собою середньодушовий грошовий дохід.

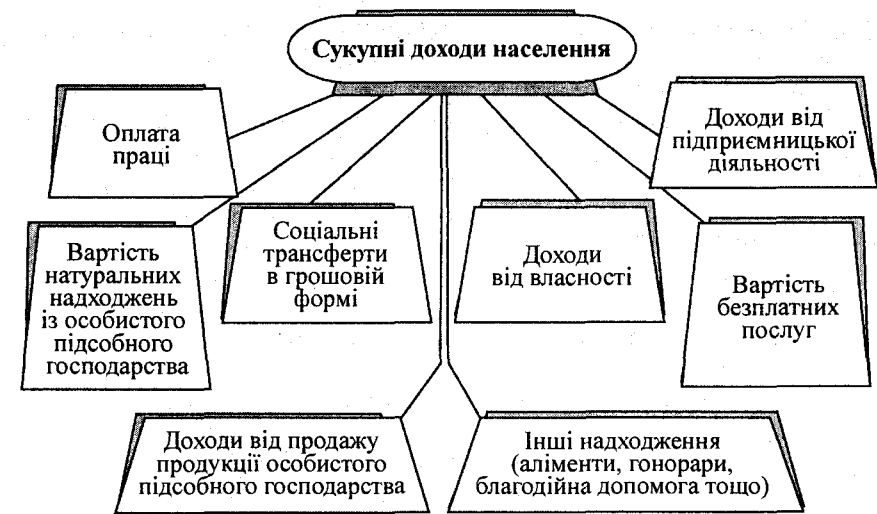


Рис. 3.1. Структура сукупних доходів населення

Дедалі більшого значення сьогодні набуває визначення доходів домашніх господарств, що необхідно для адресної допомоги населенню, раціонального оподаткування.

Домашнє господарство — один із суб'єктів економічної діяльності, який забезпечує економіку ресурсами, насамперед трудовими і грошовими, а також використовує отримані кошти для забезпечення життєдіяльності людей.

Найчастіше домашнє господарство за кількістю членів збігається з сім'єю. Сім'я — це споріднені особи, які спільно проживають і ведуть спільне господарство. Проте в деяких випадках домашнє господарство може складатися з кількох сімей, а також використовувати найману працю.

Бюджет сім'ї складається з двох частин — дохідної і витратної. На доходи і витрати сімей впливають фактори, обумовлені типом сім'ї, який, у свою чергу, залежить від чисельного і соціально-демографічного складу, співвідношення працюючих і утриманців тощо, характеру зайнятості, рівня отримуваних доходів, забезпеченості житлом, предметами культурно-побутового характеру, місця проживання, характеру розселення, району проживання тощо.

У структурі джерел сукупного доходу сімей (як і особистого, і всього населення) за останні роки відбулися певні зміни. Частина доходів у вигляді оплати праці, що становить основну частину

сукупного доходу сімей, має тенденцію до зниження; збільшується питома вага доходів від особистого підсобного господарства, питома вага інших джерел також має тенденцію до зростання.

У структурі сукупних доходів виявляється політика держави, спрямована на те, щоб в умовах ринкової економіки кожна працездатна людина сама відповідала за свій матеріальний добробут.

Використання сукупного доходу, який ураховується в сімейному бюджеті, здійснюється за такими напрямками:

- споживчі витрати;
- податки, збори, платежі;
- інші витрати;
- накопичення.

У процесі реалізації доходів частина їх використовується на споживання матеріальних благ, частина — на споживання послуг. На структуру споживання впливає не тільки зростання грошових доходів, а й зміни структури населення, підвищення його освітнього і культурного рівня.

Таблиця 3.2

СТРУКТУРА СПОЖИВЧИХ ВИТРАТ НАСЕЛЕННЯ
(за даними вибіркового обстеження домогосподарств (1992—2001 рр.), %)

Показник		1992	1995	1998	1999	2000	2001
У тому числі	Споживчі витрати, всього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Продукти харчування	47,6	52,0	53,4	54,1	55,1	55,9
	Непродовольчі товари	40,6	31,8	30,1	28,9	27,3	27,2
	Алкогольні напої	4,0	2,5	2,4	2,3	2,4	2,1
	Оплата послуг	7,8	13,7	14,1	14,7	14,8	14,8

Дані таблиці відображають зростання витрат на харчування, зниження витрат на непродовольчі товари, збільшення оплати послуг, що, у свою чергу, свідчить про те, що населення стає біднішим.

Залежно від джерел формування доходу можуть бути трудові і нетрудові.

За визначенням МОП, трудовий дохід — це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або у разі самостійної зайнятості. Слід розрізняти також трудові доходи від основної роботи за наймом і доходи від вторинної зайнятості.

Нетрудові доходи являють собою надходження від діяльності, що ведеться з відхиленнями від чинних у державі правових норм, норм моралі та поведінки громадян.

У сучасних умовах значна частина доходів є прихованими. Вони пов'язані з тіньовою економікою, що являє собою приховану економічну діяльність. До неї відносять:

— види економічної діяльності, що не є незаконним бізнесом, проте в них приховуються або зменшуються доходи, тобто не відображаються певні виконані роботи, здійснюється недокументоване наймання працівників, знижується величина заробітної плати з метою ухилення від податків, податків за соціальним забезпеченням та інших зобов'язань;

— неформальна економічна діяльність, яка належить до законних видів діяльності або ведеться некорпоративними підприємствами, тобто підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, котрі не оформлюються як особи, що ведуть економічну діяльність;

— нелегальна діяльність, яка охоплює незаконні види виробництва та послуг і підпадає під кримінальну відповідальність (виробництво і продаж наркотиків, контрабанда).

Окрім того, до прихованих доходів відносять доходи осіб, які ведуть незареєстровану індивідуальну підприємницьку діяльність (доходи від виробництва продукції для продажу в особистих підсобних господарствах, продаж товарів приватними особами на ринках, від послуг з будівництва, що здійснюється неформальними бригадами, юридичних послуг, послуг з ремонту одягу, взуття, побутової техніки, індивідуальних послуг у сфері освіти і культури тощо).

Залежно від циклів життєдіяльності людини розрізняють доходи, які отримуються:

- ♦ до участі в праці (до працездатного віку);
- ♦ від участі в трудовій, підприємницькій, громадській діяльності;
- ♦ тимчасово непрацюючими (безробітні, переселенці тощо);
- ♦ після завершення трудової діяльності (пенсіонери).

За допомогою такої класифікації можна простежити, якою мірою людина як член суспільства забезпечена доходами і соціально захищена на всіх стадіях свого життя.

Співвідношення між різними джерелами і видами доходів не постійне. Воно змінюється під дією багатьох факторів, набір яких неоднаковий для різних груп населення і на різних рівнях.

3.3. Диференціація доходів населення

Диференціація доходів визначається рівнем розвитку продуктивних сил і суспільних відносин і залежить від економічних, демографічних і соціальних факторів. Диференціацію доходів можна наочно показати через співвідношення рівнів матеріальної забезпеченості — 10 % найбільш і 10 % найменш забезпечених груп населення (децильний коефіцієнт). В Україні це співвідношення становило в 1992 р. 1 : 7,5—8, а в 2001 р. — 1 : 13,5.

Одним із показників диференціації населення за рівнем доходів у соціально-економічній статистиці є індекс концентрації доходів, або коефіцієнт Джині, який відображає характер розподілу всієї суми доходів населення між окремими його групами. Величина його може коливатися від 0 до 1. За рівномірного розподілу доходів коефіцієнт наближається до 0. Чим вище значення показника, тобто чим ближче до 1, тим нерівномірніше розподілені доходи в суспільстві.

Основою коефіцієнта Джині, який розраховується за допомогою кривої Лоренца, є ідея, що крайніми позиціями в розподілі доходів або благ між групами осіб є егалітарне (всі, хто бере участь у розподілі отримують рівні частки) і антиегалітарне (один учасник розподілу отримує всі блага). У першому випадку маємо повну рівність, у другому — абсолютну нерівність в розподілі.

Розрахунок коефіцієнта Джині здійснюється на основі даних про розподіл домогосподарств (населення) за рівнем середнього на домогосподарство (члена домогосподарства) доходу.

Загальну кількість осіб, які отримують дохід, ділять на п'ять рівних квінтільних груп і визначається, якою часткою доходу володіє кожна група домогосподарств (населення). Потім за одержаними накопиченими результатами будується крива Лоренца (графічне зображення рівня концентрації явища).

Щоб зобразити криву Лоренца на осях координат з процентною шкалою від 0 до 100 відкладаються кумулятивні (накопичені) результати розподілів: на горизонтальній осі — квінтилі осіб, що отримують дохід, на вертикальній — квінтилі отриманих доходів. Крива Лоренца будується сполученням крапок, що відповідають кумулятивним відсотковим часткам доходів, отриманих квінтільними групами населення.

За рівномірного розподілу доходів кожна 20-відсоткова група населення мала б п'яту частину доходів суспільства. На графіку це зображається діагоналлю квадрата і є лінією рівномірного роз-

поділу. За нерівномірного розподілу «лінія концентрації» являє собою угнуту вниз криву. Чим більше відхилення кривої Лоренца від діагонали квадрата, тим нерівномірніше розподілені доходи в суспільстві.

Коефіцієнт Джині являє собою відношення площі сегмента, створеного кривою Лоренца, і лінії рівномірного розподілу до площі трикутника нижче лінії рівномірного розподілу.

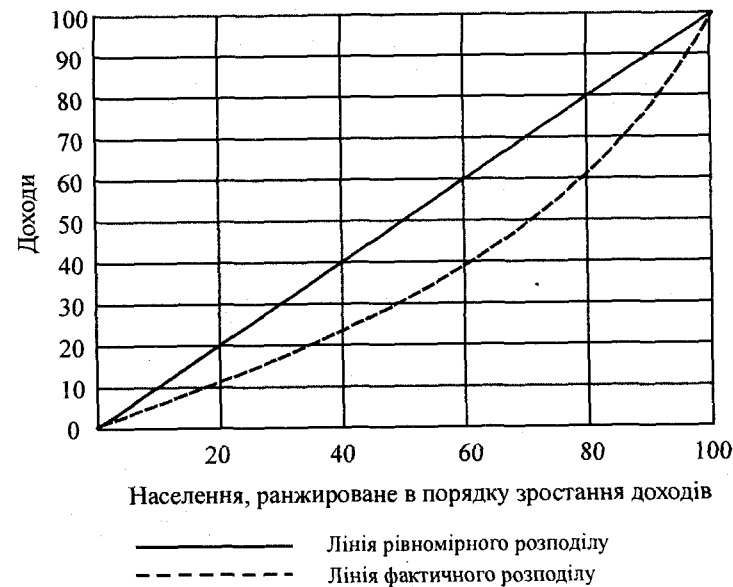


Рис. 3.2. Крива Лоренца

Коефіцієнт Джині виявляє середню різницю в доходах між двома одержувачами. Наприклад, якщо коефіцієнт Джині дорівнює 0,2, то це значить, що середня різниця в доходах одержувачів, які належать до цієї сукупності, становить 40 % від середнього доходу сукупності.

Величина доходів і різниця між ними обумовлені впливом таких факторів:

- ♦ соціально-політичних;
- ♦ соціально-демографічних (стать, вік, наявність таланту і здібностей тощо);
- ♦ соціально-професійних (професія, спеціальність, освіта, кваліфікація, досвід тощо);

♦ соціально-статусних (зайнята або незайнята особа суспільно корисною діяльністю, дитина, молодь, що вчиться, найманий працівник, власник майна, підприємець, фермер, пенсіонер, інвалід тощо);

♦ соціально-економічних (вид занять або діяльності, вид виробництва, умови праці тощо);

♦ соціально-географічних (природно-кліматичні особливості місця проживання, щільність і характер розселення, національні особливості).

Окрім того, на формування доходів, їх величину впливають нівелюючі і диференціюючі фактори.

Нівелюючі — складання заробітків сім'ї, пенсії пенсіонерів, які живуть в сім'ї і вносять свою пенсію до бюджету сім'ї, допомоги, що одержують члени сім'ї.

Диференціюючі — наявність непрацездатних членів сім'ї, їх кількість у сім'ї; співвідношення працюючих і непрацюючих членів сім'ї.

В усіх економічних системах здійснюється регулювання доходів, що являє собою складову соціальної (економічної) політики суспільства. Політика доходів впливає на заінтересованість найманих працівників і підприємців у поліпшенні результатів праці з метою розвитку економіки в цілому. Останнє, у свою чергу, сприяє підвищенню доходів населення, рівня його життя.

Державне регулювання являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру і спрямоване на створення умов, які сприяють нормальному відтворенню робочої сили і її розвитку, послабленню соціальної напруженості.

Державне регулювання доходів полягає в перерозподілі їх через державний бюджет за допомогою диференційованого оподаткування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат. Таке регулювання сприяє підвищенню доходів незаможних, створює умови для нормального відтворення їх робочої сили, усунення диспропорцій, пов'язаних з неоднаковими виробничими факторами (земля, капітал, праця, підприємницька здатність) регулювання зайнятості, зниження соціальної напруженості тощо.

Ступінь впливу держави на процес перерозподілу доходів визначається обсягом соціальних витрат із державного і місцевого бюджетів.

Розміри соціальних виплат залежать від фінансових (економічних) можливостей держави. Перевищення величини соціальних виплат над податковими надходженнями веде до бюджетного дефіциту та інфляції.

Політика доходів ґрунтується на певних принципах, що закріплені в Конституції та в інших законодавчих актах. Такими принципами є:

— соціальна справедливість;

— соціальне партнерство і солідарність усіх верств населення;

— індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище;

— право на працю і достойна винагорода;

— право на професіональні об'єднання;

— економічна доцільність тощо.

Державне регулювання доходів і споживання ґрунтується на певних методах. У країнах з ринковою економікою можна виділити такі методи: законодавчі, економічні, адміністративні, погоджувальні. Вони взаємозалежні і доповнюють один одного.

До *законодавчих методів* належить розроблення законодавчої і нормативної бази регулювання доходів. Нормативи використовуються для розрахунків нормативних споживчих бюджетів, ставки податків — для утримання прибуткового податку, податків з юридичних осіб, включаючи і соціальні податки тощо.

Регулювання доходів населення здійснюється з урахуванням норм Конституції України, Кодексу законів про працю, законів про зайнятість населення, колективних договорів і угод, положень про загальнодержавне соціальне страхування, пенсійне забезпечення тощо.

До *економічних методів* належать визначення мінімальної оплати, податкова політика, регулювання цін, зайнятості, оплати праці працівників тощо.

Адміністративні методи охоплюють такі заходи: прямий державний контроль над монопольними ринками; розроблення стандартів, контроль за їх додержанням; визначення і підтримання мінімально допустимих параметрів життя населення (установлення мінімуму заробітної плати, пенсій, допомоги на випадок безробіття); захист інтересів нації — ліцензування експорту або державний контроль над імпортом.

Погоджувальні методи (соціальне партнерство). Ці методи в багатьох країнах досить поширені і вважаються найбільш економічними і «безкровними». Соціальне партнерство являє собою узгодження дій уряду, підприємців щодо динаміки оплати праці і соціальних трансфертів.

Об'єктивною характеристикою рівня грошових доходів є відповідність їх прожитковому мінімуму.

Прожитковий мінімум являє собою показник обсягу і структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп населення. Проте цей показник призначається для певного періоду подолання кризового стану економіки.

Згідно з міжнародним правом мінімальні розміри оплати праці, а також пенсії за віком, стипендії, соціальні допомоги та інші компенсаційні виплати мають орієнтуватися на величину прожиткового мінімуму.

На розмір прожиткового мінімуму впливають потреби населення, які залежать від природно-кліматичних умов і національних традицій, статевого складу і щільності населення, розміру і структури сімей, характеру поселення, економічного розвитку території, співвідношення різних галузевих і професійних груп працівників, рівня регіональних цін тощо.

Для встановлення вартісного показника прожиткового мінімуму вводиться поняття бюджету прожиткового мінімуму.

Бюджет прожиткового мінімуму являє собою вартісну оцінку натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

У світовій практиці застосовуються два основні підходи до побудови бюджету прожиткового мінімуму: нормативний і статистичний.

Основою нормативного методу є концепція споживання на науково обґрунтованому мінімально необхідному рівні. Статистичний метод ґрунтується на аналізі закономірностей споживання, що реально склалися, відображенні його поточних особливостей.

Бюджет прожиткового мінімуму розраховується у такий спосіб:

— визначається споживання продуктів споживання в середньому на одного члена сім'ї з урахуванням статеві структури населення;

— розраховується загальний обсяг мінімально необхідних витрат на придбання продуктів харчування на одного члена сім'ї;

— визначається вартісна оцінка бюджету прожиткового мінімуму в регіоні.

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку є інструментами соціальної політики. Вони мають використовуватися як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; для обґрунтування розмірів оплати праці, а також регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати, співвідношення в оплаті праці за галузями; для

оцінювання матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону, підприємства.

Профспілками України розроблені методичні підходи до розрахунку прожиткового мінімуму. Згідно з ними визначаються мінімальний асортимент і вартісна величина «споживчого кошика» на продукти харчування, а також витрати на житлово-комунальні послуги, непродовольчі товари, транспортні послуги тощо. Мінімальні норми, а також розраховані на їхній основі «споживчі кошики», структура прожиткового мінімуму періодично мають уточнюватися й переглядатися. Вартісна оцінка «споживчих кошиків» формується за відповідними цінами і тарифами. Необхідно використовувати середні ціни купівлі відповідних товарів і послуг з урахуванням усіх видів торгівлі.

«Споживчий кошик» визначається не рідше одного разу на п'ять років.

Набір продуктів харчування прожиткового мінімуму включає продовольчі товари, об'єднані в такі укрупнені групи:

- ◆ хлібопродукти;
- ◆ картопля;
- ◆ овочі;
- ◆ фрукти і ягоди;
- ◆ м'ясопродукти;
- ◆ молокопродукти;
- ◆ рибопродукти;
- ◆ яйця;
- ◆ цукор, кондитерські вироби;
- ◆ рослинне масло, маргарин.

Цей набір розрахований на основі мінімальних розмірів споживання продуктів харчування для різних категорій населення, розроблених науково-дослідним інститутом харчування МОЗ України. Розрахунки набору продуктів харчування ґрунтуються на нормах фізіологічних потреб у харчових продуктах для дорослого населення України і рекомендацій про потреби людини в енергії і білках; відомостей про хімічний склад основних продуктів харчування і витрат речовин у процесі продукції.

Витрати на оплату житлово-комунальних послуг визначаються на основі норм загальної площі житла і нормативів споживання основних видів комунальних послуг (вода, тепло, газ, каналізація, електроенергія, радіо, телефон, телеантена) на одну людину.

Визначення частки витрат прожиткового мінімуму, які використовуються на придбання непродовольчих товарів, послуг

(без урахування житлово-комунальних), виплату податків та інших обов'язкових платежів ґрунтується на використанні фактичного співвідношення між цими витратами й витратами на харчування, яке склалося в базовому періоді (за матеріалами бюджетних обстежень).

Структура прожиткового мінімуму наведена в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

СТРУКТУРА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ ЗА СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ ГРУПАМИ В СЕРЕДНЬОМУ В УКРАЇНІ в 2001 р., %

Статті витрат	На душу населення	Соціально-демографічні групи			
		Працездатне населення	Пенсіонери	Діти	
				0—6 років	7—15 років
Харчування	68,3	61,6	82,9	74,5	73,4
Непродовольчі товари	19,1	21,4	10,0	18,9	19,8
Послуги	7,4	8,9	7,1	6,6	6,8
Податки та інші платежі	5,2	8,1	—	—	—
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Більш правомірною та науково обґрунтованою категорією є мінімальний споживчий бюджет (МСБ), що забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян.

МСБ — це законодавчо встановлена в державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів, оплати необхідних послуг, ліків, предметів побуту, в тому числі й довготривалого користування, задоволення в установлених межах культурних потреб, розрахованих на підставі науково обґрунтованих норм і нормативів з урахуванням національних особливостей. Для України розрахунок вартості такого бюджету вперше здійснювався в 1991 р. для 13 статевих-вікових груп. Цей показник відображає нижню межу ціни робочої сили, що дає змогу підтримувати здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, котрий відповідає вимогам фізіології.

Розрахунки прожиткового мінімуму доцільно здійснювати не тільки в середньому на душу населення або сім'ю, а й окремо для працездатних громадян, дітей до 6-ти років, підлітків 7—15-ти років, пенсіонерів. Це дає змогу диференційовано оцінювати вар-

тість відтворення, а відтак визначати мінімально необхідні рівні доходів для різних за складом типів сімей: подружньої пари з дітьми і без дітей, одиноких працівників, неповних сімей, пенсіонерів.

Так, для проживаючих у сім'ї середньодушові споживчі втрати нижчі, ніж у одинокої людини за рахунок зменшення плати за житло, купівлі непродовольчих товарів і товарів тривалого використання.

У сім'ї, яка складається з чотирьох дорослих членів, споживчі витрати знижуються, як правило, приблизно на 10 %. Прожитковий мінімум для одинокого пенсіонера приблизно вищий на 10—15 %, ніж у того, який живе в сім'ї.

На життєвий рівень населення негативно впливає інфляція. Тому в умовах інфляційних процесів розбалансованості ринку товарів і послуг, порушення народногосподарських пропорцій в економіці важлива роль належить державі щодо регулювання доходів населення, тобто індексація всіх видів доходів з метою компенсації збитків населення від зростання споживчих цін.

В Україні у квітні 1997 р. було ухвалено закон, який передбачає індексацію доходів населення за інфляції більше 5 %.

Завдання подальшого підвищення народного добробуту, розроблення концепції рівня (якості) життя пов'язані з необхідністю визначення раціонального споживчого бюджету, з допомогою якого визначаються структура і розмір доходів, необхідних для задоволення потреб відповідно до науково розрахованих раціональних норм.

Визначення раціональних норм і раціонального бюджету ґрунтується на принципі повного задоволення розумних потреб людини без прив'язки його до певних строків. При цьому необхідно враховувати реальні обсяги виробництва і послуг, що можуть бути досягнуті в перспективі. Досягнення рівня споживання на душу населення, відповідного раціональним нормам споживання, дасть змогу виконати завдання формування середнього класу в країні.

3.4. Поняття і показники рівня життя

Рівень життя — це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

Структура змісту цього питання може бути подана у вигляді комплексів потреб і коштів для їх задоволення.

Потреби людей різноманітні. Потреба — це необхідність в життєвих засобах, яка набуває специфічної форми відповідно до культурного рівня та особистих якостей індивіда. У зв'язку з цим і різний набір потреб кожної людини. Для визначення ступеня задоволення потреб фактичне споживання товарів і послуг співвідносять з мінімальними і раціональними стандартами їх споживання.

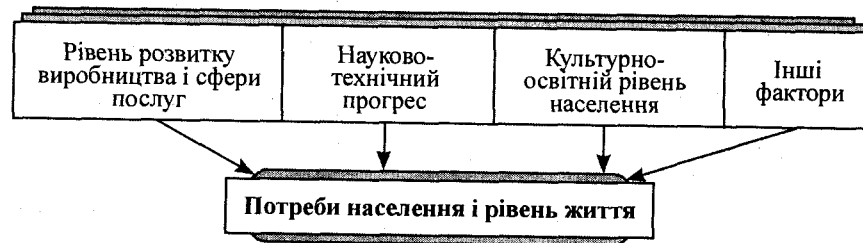


Рис. 3.3. Фактори, що впливають на потреби і рівень життя

Відповідно до конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) кожна людина має право на такий життєвий рівень (включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, а також право на забезпечення у разі безробіття, інвалідності тощо.

Підвищення рівня життя сприяє поліпшенню якості життя, тобто умов існування людини.

Якість життя характеризується насамперед рівнем споживання товарів і послуг, а також включає соціальні результати економічного і політичного розвитку, а саме: середня тривалість життя, рівень захворюваності, умови й охорона праці, соціальна захищеність населення, поліпшення соціального середовища, забезпечення прав людини.

Згідно з рекомендаціями МОП рівень життя відображають такі показники: обсяг фонду споживання на душу населення, реальні доходи, тривалість життя, освіта; обсяг споживання важливих продуктів у натуральному виразі, забезпеченість житлом, комунальними і соціальними послугами, транспортом і зв'язком; охорона здоров'я, соціальне забезпечення. Виходячи з міжнародних норм необ-

хідно також враховувати: зайнятість і умови праці, чинні соціальні гарантії, демографічні, екологічні умови, домашнє майно тощо. Окрім цього, необхідно брати до уваги поширення негативних соціально-економічних явищ, таких як інфляція, безробіття, бідність, злочинність, дискримінація в різних її проявах.

Рівень життя визначають в цілому по країні, по окремих територіях та соціальних групах.

У світовій практиці для характеристики рівня життя використовується такий інтегральний показник, як індекс людського розвитку, котрий включає три індикатори: національний або валовий внутрішній продукт на душу населення (ВВП), тривалість життя, рівень освіти населення. Ці величини співвідносяться з найвищими світовими рівнями цих показників.

Національний дохід або внутрішній валовий продукт (ВВП) обчислюється в так званих доларах паритету купівельної спроможності (ПКС), тривалість життя — у роках, рівень освіти — роками навчання і грамотність дорослого населення — у відсотках.

Індекс людського розвитку вирізняється простотою обчислення, універсальністю, статистичною доступністю, однак він не повністю охоплює умови життя, всі основні компоненти рівня життя. Тому для обчислення інтегрального індексу рівня життя необхідно визначити індекси таких його компонентів у розрахунку на душу населення: харчування (за його калорійністю і вмістом білків), фонду домашнього майна (в порівнянних цінах), житла (площа з урахуванням вигод), здоров'я й охорони здоров'я (за динамікою тривалості життя, рівнем смертності, витратами на охорону здоров'я), освіти і культури (за кількістю місць навчання і витратами на освіту і культуру), послуг населенню (у порівнянних цінах) тощо. Головним же показником поліпшення рівня життя є збільшення тривалості життя.

Рівень життя населення залежить від економічного потенціалу і значною мірою визначається величиною ВВП і структурою його використання. Джерелом підвищення рівня життя населення є зростання національного доходу, який являє собою частину сукупного суспільного продукту після відрахування витрачених у процесі виробництва засобів праці і матеріальних витрат, тобто новостворену вартість.

Розмір і динаміка національного доходу залежать від багатьох факторів, таких як продуктивність праці, зайнятість, галузева структура, обсяги інвестицій, рівень розвитку соціальної сфери тощо.

Національний дохід ділиться на фонд нагромадження і фонд споживання.

Фонд нагромадження — це частина національного доходу, що використовується на розширене відтворення, збільшення невиробничих фондів, а також створення державних резервів і запасів. За рахунок другої частини національного доходу створюється фонд споживання, який використовується для задоволення невиробничих потреб (особистих і суспільних), а також на утримання організацій невиробничої сфери. Джерелом є необхідний продукт і частина додаткового продукту.

До складу фонду споживання входять:

- особисте споживання населенням матеріальних благ і послуг;

- матеріальні витрати в організаціях невиробничої сфери, які обслуговують населення (освіта, охорона здоров'я, фізкультура і спорт, культурне і невиробниче побутове обслуговування, пасажирський транспорт тощо);

- матеріальні витрати в організаціях, які надають допомогу суспільству в цілому (управління, наука, оборона, служба безпеки).

Залежно від формування і використання фонд споживання поділяється на:

- фонд заробітної плати і доходів;
- фонд суспільного споживання;
- фонд утримання суспільних організацій та апарату управління.

Подальший розвиток суспільства супроводжується зростанням реальної заробітної плати і доходів, поліпшенням якості предметів споживання і послуг тощо. Оскільки збільшення фонду споживання має певні межі, необхідно забезпечити оптимальне співвідношення між фондами споживання і нагромадження, щоб забезпечити як високі і стабільні темпи економічного зростання, так і підвищення рівня життя.

Показники життєвих умов населення значно погіршуються у зв'язку з нарощуванням інфляційних тенденцій, що знаходить відображення у прискореній динаміці цін на споживчі товари і послуги, співвідношенні номінальної і реальної заробітної плати. Підвищення цін на споживчі товари і послуги призводить до істотного уповільнення темпів зростання номінальної заробітної плати і падіння реальної заробітної плати.

Для оцінювання зміни рівня життя населення визначають індекс вартості життя, який розраховують за набором товарів та послуг для різних соціально-демографічних груп населення і за мінімальним набором:

$$I = \frac{C_1 \cdot g_1}{C_0 \cdot g_0},$$

де C_0, C_1 — ціна покупки відповідно базисного і поточного періодів;

g_0, g_1 — обсяг покупок базисного і поточного періодів.

Для характеристики рівня життя у вітчизняній і зарубіжній практиці використовуються показники бідності: абсолютної і відносної.

За абсолютної бідності, бідними є частина домогосподарств, які не можуть забезпечити себе необхідною сумою благ, абсолютно необхідних для збереження здоров'я і ведення помірно активного трудового життя. За відносної бідності, бідними є частина домогосподарств, які мають низькі доходи.

У зарубіжній практиці відносна бідність характеризується доходом, що не перевищує 40—60 % доходу, що склався в країні.

На поняття бідності як соціально-економічного явища впливає соціальна політика, що проводиться в країні. Це поняття залежно від завдань, які виконуються, може мати різний зміст в одній і тій самій країні в різний період (наприклад, програми щодо обмеження бідності в США в післявоєнний період і сьогодні), і в один і той самий період у різних країнах (існують певні труднощі щодо національних оцінок бідності за єдиними стандартами в Європейському Союзі). У різних країнах існують свої підходи щодо критеріїв віднесення органами соціального захисту конкретної особи або домогосподарства до бідних. Наприклад, у США і Англії для цього використовуються шкали державних допомог, у Франції — мінімальна заробітна плата. У цих країнах люди, які потребують допомоги, повинні довести, що їхні доходи менші тих, що гарантує держава.

Рівень бідності і чисельність бідних залежить від межі бідності, офіційно установлені державою, яка, у свою чергу, залежить від її фінансових можливостей, оскільки декларовані межі бідності ґрунтуються на певних розмірах соціальних програм.

Нині факторами бідності в Україні є такі:

- місце розташування домогосподарств (у сільських районах рівень бідності вищий, проте необхідно враховувати, що сільська і міська бідність суттєво різняться);

- висока частка дітей;

**ВНУТРІШНІЙ РИНОК ПРАЦІ.
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

- досягнення пенсійного віку;
- безробіття, в тому числі у прихованій формі (невиплати заробітної плати, її затримки, вимушені відпустки з ініціативи наймачів без збереження утримання тощо);
- висока частка утриманців у отримувача доходів.

Соціально-економічна характеристика бідності певної частини суспільства визначається системою показників демографічних, економічних і соціальних.

До демографічних показників відносять: середній розмір домогосподарства, його склад із характеристиками членів за статтю і віком, народжуваність, смертність, захворюваність членів домогосподарства.

Економічні показники — це джерела доходів та їх використання, майно домогосподарства, зайнятість членів домогосподарства.

Соціальні показники — це розшарування бідних, соціальні субсидії, дефіцит бюджету домогосподарства, обсяг і калорійність споживання продуктів харчування, житлові умови, споживання послуг галузей соціального комплексу.

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке вартість і ціна робочої сили?
2. Які чинники впливають на зміну вартості робочої сили?
3. Що входить до вартості робочої сили?
4. У чому полягає сутність поняття «доходи населення»?
5. Із яких джерел формуються доходи населення?
6. Що являє собою сукупний дохід?
7. У чому полягає державне регулювання доходів?
8. Що таке прожитковий мінімум? Який механізм визначення прожиткового мінімуму?
9. Охарактеризуйте мінімальний споживчий бюджет, його сутність і відмінність від бюджету прожиткового мінімуму.
10. Охарактеризуйте поняття «рівень життя».
11. Які фактори впливають на потреби і рівень життя?
12. Якими показниками характеризується рівень життя?
13. Що являють собою показники бідності?

Внутрішньофірмовий ринок праці передбачає мобільність працівників всередині підприємства з урахуванням кваліфікації працівників, їх професійної підготовки на робочому місці.

Ефективність внутрішнього ринку виявляється у зменшенні плинності трудових ресурсів, скороченні витрат, пов'язаних з купівлею-продажем робочої сили, з навчанням персоналу, сприянні просуванню працівників службовими сходами. Аналіз внутрішніх ринків передбачає вивчення системи соціально-трудова відносин, управління трудовими ресурсами на рівні підприємства, тобто дослідження проблем управління персоналом, нормування і організації праці, управління продуктивністю праці, систем оплати праці, планування праці тощо.

4.1. Поняття, принципи, структура управління персоналом

Персонал підприємства, організації — це наймані працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем. До складу персоналу входять також власники або співвласники підприємства, якщо вони беруть участь у діяльності організації своєю особистою працею і одержують відповідну оплату поряд з належною їм частиною доходів.

Персонал організації є об'єктом управління, продуктивною силою, основною складовою кожного виробничого процесу.

У зв'язку з цим планування, формування, перерозподіл і раціональне використання «людських ресурсів» в організації є основним змістом управління персоналом.

У сучасних умовах поряд із фінансовим та виробничим капіталом дедалі важливішими ресурсами стають знання, досвід, трудові навички, ініціатива, діловитість, ціннісно-мотиваційна сфера пра-

цівників. Тому кадри є суб'єктом управління. Здатність персоналу бути об'єктом і суб'єктом управління основна особливість управління персоналом в організації.

Управління персоналом все більшою мірою повинно мати соціальну спрямованість, орієнтуватися на інтереси працівника. При цьому необхідне узгодження рішень, що приймаються, не тільки з інтересами виробництва, а й з інтересами його соціальної складової — колективу підприємства. Тобто управління має передбачати:

- ♦ створення умов для поглиблення знань, підвищення кваліфікації;

- ♦ поліпшення мотивації з одночасним розширенням повноважень працівників у прийнятті господарських рішень;

- ♦ гнучке та адаптоване використання «людських ресурсів», підвищення творчої та організаторської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури.

Система управління персоналом орієнтована на вирішення таких завдань:

- активне і повне забезпечення потреб організації в трудових ресурсах необхідної спеціалізації та відповідних рівнів кваліфікації;

- формування і підтримування комплексу організаційних, економічних, а також соціально-психологічних умов, які сприяють найбільш ефективному виконанню працівниками покладених на них функцій;

- забезпечення необхідного рівня взаємозв'язку між управлінням персоналом та іншими напрямками менеджменту організації.

Управління персоналом передбачає виконання певних функцій, а саме:

- визначення цілей і основних напрямів роботи з кадрами;

- удосконалення системи кадрової роботи в організації;

- визначення заходів, форм і методів здійснення поставлених цілей;

- організація роботи щодо виконання прийнятих рішень стосовно управління персоналом;

- координація і контроль виконання намічених заходів.

Виконання зазначених функцій уможливить визначення основних елементів структури трудового потенціалу, що взаємозв'язані з техніко-економічним рівнем виробництва. Будь-яка організація заінтересована в підвищенні своєї конкурентоспроможності, що можна досягти через упровадження висококваліфікова-

них технологій та залучення найздібніших працівників. Чим вищий рівень розвитку працівників, тобто рівень їх професійних знань, умінь, навичок, здібностей і мотивів до праці, тим швидше вдосконалюється і продуктивніше використовується матеріальний фактор організації.

Методами управління персоналом є: економічні, організаційно-розпорядчі та соціально-психологічні.

До економічних методів відносять: прогнозування і планування кадрової роботи, розрахунки балансу робочих місць і трудових ресурсів, визначення основної і додаткової потреби в кадрах і джерел її забезпечення та ін.

Організаційно-розпорядчі методи — це різні способи впливу на працівників, що ґрунтуються на використанні установлених організаційних зв'язків, правових положень і норм.

Соціально-психологічні методи управління персоналом являють собою конкретні прийоми і способи впливу на процес формування і розвитку трудового колективу й окремих працівників. Соціальні методи більшою мірою впливають на весь колектив (соціальне планування, створення оптимального соціально-психологічного клімату та ін.), психологічні — на окремих працівників (методи психологічного відбору, оцінювання персоналу тощо).

Управління персоналом повинно повністю узгоджуватись із концепцією розвитку організації і передбачає такі стадії: формування, використання та стабілізацію. Формування персоналу охоплює прогнозування структури персоналу, визначення потреби в кадрах, планування, залучення та розміщення персоналу.

Використання персоналу включає професійно-кваліфікаційне та посадове просування працівників, створення постійних кадрів, поліпшення морально-психологічного клімату, забезпечення робочих місць.

Стабілізація персоналу забезпечується врахуванням кваліфікації та персональних навичок з формування банку даних, оцінюванням результатів праці для виявлення потенціалу кожного працівника, навчанням, підвищенням кваліфікації.

Стратегія персонального менеджменту — це сукупність принципів підходів щодо реалізації основних завдань кадрового напрямку діяльності організації, які відображають особливості її поточного становища та перспективного розвитку.

Довгострокова стратегія управління персоналом повинна враховувати технологічний прогрес організації, прискорене впровадження інновацій, що, у свою чергу, висуває набагато вищі вимоги

до якості персоналу. Ця стратегія передбачає додаткові вкладення не тільки в підготовку й розвиток робочої сили, а й у створення необхідних умов для повнішого її використання.

На формування довгострокової кадрової стратегії впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори:

- глобальна концепція функціонування і подальшого розвитку організації на відповідному сегменті ринку;
- стан ринку трудових ресурсів необхідної спеціалізації на території даного регіону;
- фінансові можливості організації щодо утримання найманого персоналу;
- рівень компетентності співробітників служби персоналу.

Ресурсне забезпечення системи охоплює забезпечення інформаційне, інструментальне, нормативно-методичне, організаційне, фінансове.

Інформаційне забезпечення визначається як сукупність вихідних даних для прийняття конкретних управлінських рішень. Ця інформація може бути як зовнішня, що сприяє підвищенню ефективності персонального менеджменту (наприклад, відомості щодо профільних розробок інших організацій), так і внутрішня з усіх питань, що стосуються системи персонального менеджменту.

Інструментальне забезпечення здійснюється за допомогою таких методів:

- ♦ адміністративні (звільнення, посадові переміщення тощо);
- ♦ економічні (підвищення заробітку, позбавлення премії тощо);
- ♦ психологічні (психотехніка та ін.).

Нормативно-методичне забезпечення розглядається як сукупність зовнішніх і внутрішніх регламентів, а також інших документів (трудова законодавство, посадові інструкції, положення про оплату праці, коментарі до КЗОТу, внутрішні методичні рекомендації з боку служби персоналу для керівників структурних підрозділів тощо).

Організаційне забезпечення включає сукупність вимог і умов, що визначають організаційні аспекти функціонування персонального менеджменту (формалізовані вимоги до конкретних посад, критерії відбору персоналу, ресурсне забезпечення робочих місць тощо).

Фінансове забезпечення розглядається як сукупність витрат на формування, функціонування, розвиток системи управління в цілому і конкретних її елементів (витрати на підвищення кваліфікації персоналу тощо).

4.2. Планування персоналу

Планування персоналу як одна із важливих функцій управління персоналом полягає в кількісному, якісному, часовому і просторовому визначенні потреби в персоналі, необхідному для досягнення цілей організації. Планування персоналу ґрунтується на стратегії розвитку організації, її кадрової політики. Функція планування кадрів стає все більш важливою в забезпеченні стратегії організації, оскільки точний облік майбутніх потреб дає змогу чітко орієнтуватися під час розроблення планів підвищення кваліфікації і роботи з резервом. Проте треба зазначити, що заплановані програми економічного зростання організації дедалі частіше не забезпечуються відповідними управлінськими кадрами, в них більше уваги приділяється питанням фінансування та інвестицій.

Метою планування персоналу є визначення його кількісного та якісного складу, що забезпечує розвиток підприємства, його економічне зростання в коротко-, середньо- та довгостроковий період.

Планування персоналу може здійснюватися за такими напрямками:

- ♦ структурно визначене планування, тобто планування, що ґрунтується на поділі праці відповідно до виробничого процесу;
- ♦ індивідуальне планування — планування кар'єри співробітника, планування оновлення персоналу;
- ♦ колективне планування — планування персоналу колективу, або окремих його груп.

Короткострокове планування — поширюється на період не більше одного року.

Середньострокове планування — передбачає розроблення планів на період від одного року до п'яти років.

Довгострокове планування — це розроблення планів більш ніж на п'ять років.

За короткострокового планування персоналу переважно приділяється увага його використанню, за середньо- і довгострокового — питанням набору, розвитку і звільнення працівників з роботи.

Первісним етапом планування персоналу є планування потреби в ньому, тобто визначення якісної і кількісної потреби в персоналі, що обумовлена економічним станом підприємства.

Визначаючи потребу в персоналі, необхідно враховувати кон'юнктуру ринку, володіти ситуацією на ринку праці, з тим щоб забезпечити ефективне покриття потреби організації в кваліфікованих працівниках, що є передумовою реалізації її цілей.

Доцільно проводити дослідження ринку з метою визначення поточних і перспективних потреб у персоналі з урахуванням його кількості та якості, розвитку виробництва для власного підготування нових робочих місць і вимог до працівників; залучення персоналу, особисті якості якого відповідають вимогам, що їх ставить організація.

Планування потреби проводиться за категоріями персоналу: робітники, професіонали, фахівці та технічні службовці. Потреба в робітниках планується окремо для основного і допоміжного виробництва, за професіями, а також виходячи зі складності робіт — за кваліфікацією. Професіонали, фахівці, технічні службовці групуються за видами діяльності відповідно до функцій управління підприємством.

Зіставлення планової потреби і фактичної чисельності працівників дає можливість визначити зміни чисельності за професіями і посадовими групами, що слугує основою для розроблення програм розвитку персоналу. При цьому вакансії використовуються насамперед для ротації персоналу, планування службової кар'єри і професійного росту працівників, розроблення програми підготовки і підвищення кваліфікації для успішного освоєння роботи на новому робочому місці. Джерелом комплектування вакансій передусім мають бути працівники, які вивільнені з інших видів діяльності та дільниць виробництва.

Якісна потреба визначається на основі професійно-кваліфікаційного розподілу робіт, вимог до робочих місць і посад, штатного розпису організації та її структурних підрозділів.

Визначення кількісної потреби у персоналі передбачає установлення вихідних даних для розрахунку та безпосередній розрахунок необхідної чисельності працівників на певний період часу, робочих місць, обсягу витрат.

Додаткова потреба (абсолютний приріст чисельності) забезпечується за рахунок наймання молоді, яка закінчує професійні навчальні заклади, і набору нових співробітників. Підбір персоналу здійснюється як своїми силами, так і через служби зайнятості, а також незалежними кадровими центрами і фірмами.

Планування набору персоналу ґрунтується на прогнозі, на основі якого визначається потреба в заміні або додатковому наборі співробітників. При цьому враховуються їх якісні та кількісні характеристики. Планування набору здійснюється виходячи з обсягу і структури майбутньої потреби в персоналі (наприклад, пріоритет внутрішнього набору співробітників перед зовнішнім, запрошення на роботу освічених працівників, залучення співробіт-

ників соціально нестабільних верств). Якісне і кількісне планування набору персоналу полягає у визначенні кількості працівників кожної категорії персоналу, які повинні бути найняті на роботу на внутрішньому або зовнішньому ринку робочої сили.

Підбір персоналу може здійснюватися на основі таких процедур:

- * аналіз поданих із заявою документів (свідоцтва, біографії, характеристики тощо);
- * співбесіди під час наймання (у довільній чи підготовленій заздалегідь формі);
- * психологічні тести;
- * оцінювання особистості через моделювання типових для відповідного робочого місця ситуацій.

Нині важливим є планування вивільнення персоналу, що пов'язане з появою надлишку робочої сили порівняно із запланованою потребою в ній. При цьому необхідно з'ясувати причини виникнення надлишку робочої сили за допомогою перевірки структурних підрозділів і визначення, в якому з них з'явився надлишок робочої сили. Причини вивільнення можуть бути такі:

- * припинення виробництва через недоцільність існування підприємства;
- * тривалий спад зайнятості працівників;
- * характерні для усієї галузі процеси згорання виробництва;
- * обмежений або необмежений дефіцит капіталу;
- * нові напрями технічного розвитку;
- * зміни вимог до робочих місць;
- * зміни організаційної структури.

Планування вивільнення персоналу потрібне для установлення і своєчасного або випереджаючого зменшення його «надлишків». Випереджаюче вивільнення персоналу за допомогою прогнозів щодо вивільнення персоналу і планування альтернативного використання працівників, зміна робочого місця всередині підприємства, відмова від прийняття нових працівників, їх добровільне звільнення, а також розроблення нових умов роботи сприяє уникненню надлишків робочої сили і завчасному скороченню штату.

Випереджаюче планування вивільнення персоналу широко застосовується на підприємствах Західної Європи. Це пояснюється тим, що персонал розглядається як людський капітал, як вирішальний фактор успіху діяльності підприємства, оскільки персонал повинен використовуватися протягом тривалого періоду і в нього були зроблені капіталовкладення (наприклад, на заходи, пов'язані з первісною і подальшою освітою працівників).

Використання персоналу являє собою комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для найефективнішої реалізації трудового потенціалу працівників. Воно повинно відповідати цілям організації, захищати інтереси працівників і забезпечувати додержання законодавства про працю у процесі роботи.

Основні принципи раціонального використання персоналу передбачають забезпечення:

- раціональної зайнятості працівників;
- стабільності та рівномірного навантаження працівників протягом робочого періоду (дня, тижня, місяця, року);
- відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних вимогам робочих місць і виробництва за допомогою переходу з одного робочого місця на інше;
- максимальної можливості виконання на робочому місці різних операцій, що забезпечує чергування навантажень на різні частини тіла та органи чуття людини.

Виходячи з цих принципів раціональне використання персоналу означає насамперед досягнення кількісної та якісної збалансованості робочих місць і працівників, поширення гнучких форм зайнятості, забезпечення умов і організації праці, що сприяють повній реалізації трудового потенціалу працівників. Окрім того, необхідний диференційований підхід щодо зайнятості працівників на таких стадіях, як навчання, робота в передпенсійному та пенсійному віці.

Для характеристики процесу формування стабільності трудового колективу використовують такі показники:

- показник обороту персоналу;
- коефіцієнт стабільності персоналу;
- коефіцієнт плинності персоналу;
- коефіцієнт змінності персоналу.

Оборот персоналу визначається як відношення кількості усіх вибулих (оборот по звільненню) або усіх прийнятих (оборот по прийняттю) за певний період до середньооблікової чисельності працюючих протягом того самого періоду.

Коефіцієнт обороту по звільненню визначається за формулою:

$$K_3 = R_3 : R_{cp} \cdot 100 \%,$$

де K_3 — коефіцієнт обороту по звільненню;

R_3 — кількість звільнених;

R_{cp} — середньооблікова чисельність.

Коефіцієнт обороту по прийняттю розраховується аналогічно:

$$K_n = R_n : R_{cp} \cdot 100 \%.$$

Коефіцієнт загального обороту визначається як сума обох величин:

$$K_{zag} = K_3 + K_n.$$

Постійність, або стабільність, персоналу — це поняття, що відбиває величину, яка визначається відношенням чисельності працівників зі стажем роботи на підприємстві більше одного року (R_i) до їх середньооблікової чисельності (R_{cp}). Цей показник розраховується за формулою:

$$K = R_i : R_{cp} \cdot 100 \%.$$

Величина плинності персоналу характеризується коефіцієнтом плинності — відношенням кількості працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду за власним бажанням і які звільнені за прогули та інші порушення дисципліни та іншим причинам, що не викликані виробничою або загальнодержавною потребою ($R_{зв}$) до середньооблікової чисельності працівників за той самий період:

$$K_{пл} = R_{зв} : R_{cp} \cdot 100 \%.$$

Від плинності персоналу треба відрізнити його змінність. Змінністю кадрів називається заміщення прийнятими працівниками звільнених з підприємства. Її показником є коефіцієнт змінності ($K_{зм}$), тобто найменше число із прийнятих або звільнених, віднесене до середньооблікової чисельності працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів:

$$K_{зм} = R_n (R_3) : R_{cp} \cdot 100 \%.$$

де $K_{зм}$ — коефіцієнт змінності;

$R_n (R_3)$ — найменше число з прийнятих (звільнених).

Важливим напрямом роботи з персоналом в організації під час залучення кадрів є управління трудовою адаптацією.

Адаптація — це оволодіння спеціальністю, а також пристосування працівника до певних соціальних норм організації, установлення таких відносин співробітництва працівника і всього колективу, які сприятимуть забезпеченню ефективної праці, матеріально-побутових і духовних потреб обох сторін.

Адаптація може бути:

- первинна, тобто пристосування молодих кадрів, які не мають досвіду професійної діяльності. Це найчастіше випускники навчальних закладів;

- вторинна, тобто пристосування працівників, які мають досвід професійної діяльності, проте змінюють об'єкт діяльності або професійну роль.

4.3. Розвиток персоналу

У сучасних умовах великого значення набуває конкурентоспроможність персоналу, що являє собою вміння кожного з працівників та всіх разом як єдиного організму швидко й ефективно приймати та реалізувати різні нововведення на кожній стадії життєвого циклу продукції.

Конкурентоспроможність кадрів досягається лише за умов постійного поглиблення знань, умінь, навичок, сприятливого соціально-психологічного клімату, відповідних умов праці. Конкурентоспроможність персоналу можна визначити як результат його розвитку, котрий досягається через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри персоналу організації.

Розвиток персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства.

Завданням планування розвитку персоналу є визначення майбутніх вимог, що ставляться до робочих місць, а також планування заходів, необхідних для професійного розвитку працівників.

У плануванні розвитку персоналу важливим завданням є планування заходів, спрямованих на досягнення рівня освіти, необхідного для призначення на певну посаду. На підприємствах треба розробляти плани щодо подальшої освіти співробітників, направлених для набуття спеціальної професійної кваліфікації і виробничого досвіду.

Потреба в розвитку персоналу визначається через порівняння знань і умінь працівників з майбутніми завданнями і вимогами. При цьому необхідно враховувати інтереси і побажання працівника, а також його потенціал. Працівники зацікавлені в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця, в гарантіях виробничого зростання (планування кар'єри): підвищення особистої мобільності на ринку робочої сили; отримання шансів для самореалізації на робочому місці.

Розвиток персоналу для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності кожного працівника з метою подальшого успішного розвитку організації, упровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо.

Успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями, можливостями і поведінкою працівників.

Знання є основою розвитку здібностей персоналу, сприяє формуванню особистого потенціалу. *Можливості* виражають умови використання отриманих знань, визначають їх корисність, реалізацію. Розвиток персоналу пов'язаний насамперед з приведенням у відповідність знань працівників та їхніх можливостей. Виходячи зі своїх можливостей і на основі своєї діяльності співробітники набувають необхідного досвіду.

Поведінка персоналу все більшу роль відіграє за групового управління, солідарного стилю лідерства. Розвиток персоналу неможливо забезпечити тільки на основі підвищення знань і можливостей. Необхідно враховувати особливості поведінки, взаємовідносин, міжособистісних і неформальних комунікацій.

Розрізняють дві групи методів формування та активізації знань, можливостей і поведінкових аспектів:

- 1) формування і розвитку кадрового потенціалу;
- 2) розвитку потенціалу кожного співробітника.

До першої групи відносять методи:

- організаційного розвитку, удосконалення організаційних структур;

- поліпшення стилю управління;

- конфліктного менеджменту, що сприяє міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату;

- техніка групової роботи менеджера.

До другої групи належать методи:

- підготовки і перепідготовки робітників, фахівців, професіоналів і керівників;

- підвищення кваліфікації;

- проведення семінарів, конференцій, групових дискусій.

Умовами розвитку персоналу можуть бути:

- ♦ оцінювання персоналу, тобто визначення здібностей і можливостей працівника для підвищення ефективності роботи;

- ♦ визначення мінімальної кваліфікації працівника як у нинішній момент, так і в майбутньому. При цьому метою кожного працівника є виконання поставлених перед ним вимог і завдань. Водночас він має бути задоволений своєю роботою, поліпшувати свій імідж, мати можливість просування службовими сходами; брати на себе відповідальність, поліпшувати своє становище на ринку праці, мати надійне робоче місце і достатній заробіток;

- ♦ визначення стратегічних цілей підприємства щодо потреб у персоналі, формування попереднього резерву, просування складу резерву керівників, заходи щодо підвищення кваліфікації, оплата праці, орієнтована на виконану роботу.

Розвиток персоналу — це сукупність заходів щодо набуття і підвищення кваліфікації працівників, а саме:

- навчання, яке у формі загального і професійного навчання дає необхідні знання, навички і досвід;
- підвищення кваліфікації, тобто поліпшення професійних знань і навичок у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу;
- перекваліфікація, що, по суті, дає друге навчання, тобто професійна профорієнтація, можливість освоїти нову спеціальність;
- навчання в школі управління і керівництва, що дає необхідні знання і підготовку для призначення на керівну посаду і формування кар'єри керівника.

Необхідність постійного професійного навчання обумовлена певними факторами:

- ♦ упровадженням нової техніки, технологій, виробництвом сучасних товарів, зростанням комунікативних можливостей;
- ♦ виходом на ринок з високим рівнем конкуренції;
- ♦ тією обставиною, що для організації ефективнішим є підвищення віддачі від уже працюючих працівників на основі їх неперервного навчання, ніж залучення нових працівників.

Підприємство повинно розробляти і постійно поновлювати свої програми систематичної підготовки і перепідготовки працівників. Програми мають бути складені з урахуванням конкретних особливостей структури персоналу і актуальних завдань розвитку підприємства.

Розрізняють два види професійного навчання:

- загальна (первинна) професійна підготовка;
- підвищення кваліфікації та перепідготовка.

Процес професійного навчання відображений на рис. 4.1.

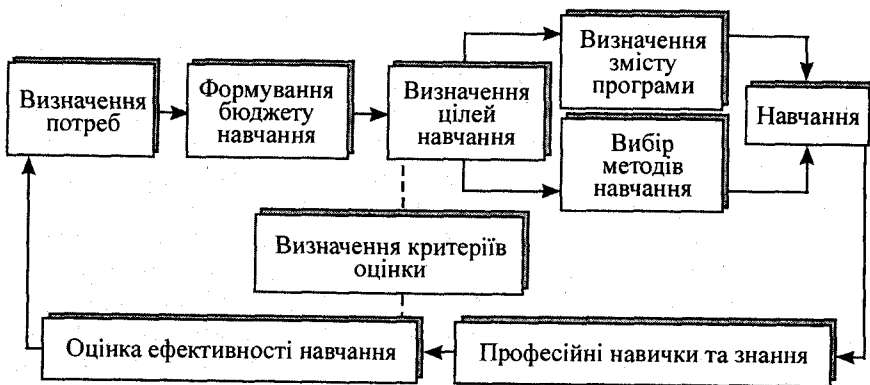


Рис. 4.1. Процес професійного навчання

Одним із елементів системи управління персоналом є планування трудової кар'єри.

Як свідчить зарубіжний досвід, необхідно планувати ділову кар'єру з моменту прийняття працівника на роботу до його звільнення.

Розрізняють два види кар'єри: професійну та внутрішньоорганізаційну.

Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний працівник у процесі свого трудового життя проходить різні стадії розвитку: навчання, вступ на роботу, професійний ріст, підтримання індивідуальних професійних здібностей і, нарешті, вихід на пенсію. Усі ці стадії працівник може пройти послідовно в різних організаціях.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в одній організації.

Вона може бути:

♦ вертикальною — піднімання на вищий ступінь структурної ієрархії;

♦ горизонтальною — переміщення в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної службової ролі на сходинці, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми тощо). Окрім того, до горизонтальної кар'єри відносять також розширення або ускладнення завдань у межах сходинки, на якій перебуває працівник, з відповідною зміною винагороди. Працівник повинен знати не тільки свої перспективи на коротко- та довгостроковий періоди, а й результати, яких він повинен досягти, щоб розраховувати на просування по службі.

Однією з форм розвитку персоналу, зокрема керівного складу, є створення резерву на заміщення керівних посад і планомірна робота з ним.

Резерв керівних кадрів — це певна група працівників, які відібрані для просування на керівні посади за результатами оцінювання їхніх професійних знань, умінь і навичок, ділових і особистих якостей. Формування кадрового резерву повинно забезпечувати своєчасне заміщення вакантних посад новими працівниками, сталість управління організацією та її структурними підрозділами; призначення на посади компетентних, здібних працівників; навчання претендентів на посади; постійне накопичення ними необхідного досвіду на новій для них посаді.

4.4. Оцінювання персоналу

Оцінювання персоналу — це запланована, формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу.

З оцінкою персоналу тісно пов'язані такі поняття виробничої практики: мотивація, системи заробітної плати і преміювання, планування кар'єри, підвищення кваліфікації, кадрове регулювання.

Зміст і методи оцінювання можуть суттєво різнитися залежно від того, які конкретні завдання вирішуються з його допомогою.

Оцінювання може проводитися:

- ♦ кандидатів під час приймання їх на роботу;
- ♦ відповідності працівників вимогам робочого місця, посади;
- ♦ ефективності праці з метою встановлення рівня оплати і форм стимулювання;
- ♦ працівників для формування кадрового резерву, планування кар'єри, професійно-кваліфікаційного просування;
- ♦ професійних знань і навичок працівників з метою організації внутрішньофірмового навчання;
- ♦ професійних і лідерських якостей під час підбору на керівні посади;
- ♦ ділових якостей працівників у разі необхідності зміни виду діяльності, професії у зв'язку зі станом здоров'я, переорієнтацією підприємства і вивільненням персоналу.

Існує три основні традиційні *методи оцінювання персоналу*:

- оцінювання за діловими якостями на основі варіантів якостей, які найбільшою мірою відповідають особистості оцінюваного (бальна або не бальна);
- оцінювання за результатами діяльності, зокрема за ступенем виконання встановлених завдань з урахуванням їх значущості;
- система тестових методів оцінювання.

Практика управління персоналом свідчить про те, що оцінювання працівників здійснюється успішно в тих випадках, коли методи і критерії вибираються залежно від завдань, ситуації, побажань керівників і узгоджуються зі співробітниками. Оцінювання персоналу повинне проводитися систематично на основі однакових цілей, правил, за однаковими критеріями і процедурами, через однакові інтервали часу, а також порівнянням результатів оцінювання по можливості для однакових рівнів управління.

Критерії оцінювання персоналу можна згрупувати на:

— критерії оцінювання результатів роботи: ефективність, професійна майстерність, додержання строків; погодинний виробіток; брак; використання робочого часу; уважність; технологічна дисципліна; ритмічність роботи; частота помилок; швидкість розпізнавання помилок тощо;

— критерії поведінки на робочому місці: використання робочого часу; структура затрат часу на виконання робочого завдання і культура робочого місця; трудова дисципліна; сумлінність; особиста ініціатива; діловитість; готовність приймати самостійні рішення, підвищувати кваліфікацію; завантаженість роботою; передання професійних знань; готовність допомагати колегам; дбайливе ставлення до засобів виробництва.

Для персоналу управління залежно від вимог застосовуються інші критерії, ніж для співробітників. Критерії поведінки і результатів праці: професійна кваліфікація, застосування досвіду і навичок, знань, самостійність, ініціатива; здатність до аналізу, пошук рішень; надійність виконання роботи; доцільність методів роботи; витривалість, навантаження і стабільність, орієнтація на результат, співробітництво.

Критерії керівництва: визначення цілей, комунікабельність, мотивація співробітників, їх використання, сприяння їм, інформування співробітників.

Оцінювання ділових якостей працівника здійснюється переважно у формі атестації. Організаційно її проведення оформлюється відповідним наказом по підприємству. Цим атестації надається офіційний статус. Її результати використовуються для прийняття організаційних рішень відносно конкретного працівника. Отже, атестація — це документально оформлений результат оцінювання працівника.

Атестація повинна проводитися планово (раз в 3—5 років). Вона охоплює такі етапи:

- підготовчий;
- саму атестацію;
- використання результатів атестації.

На підготовчому етапі вирішується питання щодо проведення атестації, строків її проведення, складаються списки працівників, які підлягають атестації, визначається кількісний склад атестаційної комісії (5—6 осіб). Усі ці документи оформлюються наказом по підприємству.

Атестаційна комісія складається з голови, членів комісії (керівні працівники, провідні спеціалісти різних структурних підрозділів, представники профспілок).

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ І МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ

Графік проведення атестації доводиться до працівників за місяць до початку атестації, а матеріали в комісію подаються за два тижні до атестації. Це найчастіше атестаційний лист і відзив-характеристика.

Атестаційний лист готує кадрова служба. Він містить об'єктивну інформацію про працівника: освіта, стаж роботи за спеціальністю, на підприємстві, на посаді тощо.

У відзиві-характеристиці узагальнені результати оцінювання діяльності працівника, оцінювання його керівником.

Атестаційна комісія на основі цих матеріалів, повідомлень про працівника дає одну з підсумкових оцінок:

- відповідає посаді, яку обіймає;
- відповідає посаді, яку обіймає, за умови поліпшення роботи і виконання рекомендацій атестаційної комісії з повторною атестацією через рік;
- не відповідає посаді, яку обіймає.

Контрольні запитання та завдання

1. Що являє собою персонал підприємства?
2. Охарактеризуйте структуру персоналу.
3. Яка мета і завдання управління персоналом?
4. Розкрийте функції управління персоналом.
5. Які методи управління персоналом?
6. Які складові системи управління персоналом?
7. Що являє собою стратегія персонального менеджменту?
8. У чому полягає ресурсне забезпечення системи управління персоналом?
9. Розкрийте сутність планування персоналу.
10. Які показники характеризують стабільність трудового колективу?
11. У чому полягає сутність розвитку персоналу?
12. Розкрийте сутність планування трудової кар'єри.
13. Що являє собою оцінювання персоналу?
14. Як здійснюється атестація працівників?

5.1. Сутність продуктивності і продуктивності праці

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

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

Вища продуктивність означає збільшення обсягу продукції за тих самих витрат, при цьому необхідно враховувати потреби цієї чи іншої продукції на ринку, у суспільстві.

Зауважимо, що на зарубіжних підприємствах оцінюється тільки та продукція, яка куплена, а не просто вироблена.

Продуктивність можна розглядати як загальний показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Проте сучасна економічна теорія стверджує, що точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів, використаних на виробництво продукції, неможливо. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовують показник продуктивності праці, хоча це не означає, що тільки праця є джерелом продуктивності.

Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

З'ясовуючи економічний зміст продуктивності праці, треба мати на увазі, що праця, яка витрачається на виробництво тієї чи іншої продукції, складається з:

- живої праці, яка витрачається в даний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції;

• минулої праці, уречевленої у раніше створеній продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія — повністю; машини, споруди тощо — частково).

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.

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) й суспільної (живої та уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття нормальної інтенсивності. Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу зміни, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Отже, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії.

5.2. Значення продуктивності

Розвиток економіки, підвищення національного добробуту залежить від подальшого підвищення продуктивності.

Національний дохід або валовий національний продукт у разі підвищення продуктивності збільшуються швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття. Рівень продуктивності праці у народ-

ному господарстві та промисловості України досить низький. Згідно з розрахунками він становить у промисловості приблизно 10 % від рівня продуктивності праці в США.

Схематично залежність результатів виробництва і ситуації в країні від низької продуктивності відображає модель «пастки» низької продуктивності (рис. 5.1).

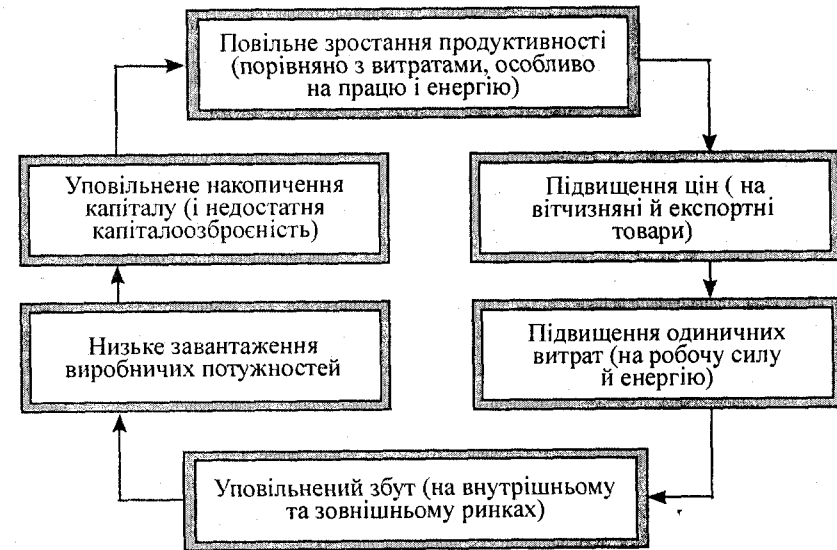


Рис. 5.1. Модель «пастки» низької продуктивності

Модель показує причинний зв'язок між багатьма змінними і чинниками, які впливають на продуктивність.

Як свідчить зарубіжний досвід, змінити таке становище можливо лише підвищенням продуктивності не тільки за рахунок оптимального використання ресурсів, а й створенням рівноваги між економічною, соціальною та політичною структурами суспільства.

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства і має такі цілі:

* *стратегічну* — підвищення життєвого рівня населення. За рахунок зростання продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося від 40 до 90 % життєвого рівня;

* *найближчу* — підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників.

В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється за одиницю часу за незмінної її якості, або в підвищенні якості і конкурентоспроможності за незмінної її маси, що виробляється за одиницю часу; зменшенні затрат праці на одиницю продукції. Це веде до зміни співвідношення затрат живої та уречевленої праці. Підвищення продуктивності праці означає, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат уречевленої праці збільшується. При цьому загальна сума праці, яка міститься в кожній одиниці продукту, зменшується. Зростання продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси і норми прибутку.

В Україні становлення ринкової економіки, створення конкурентоспроможної продукції, збільшення обсягу продажу можливо лише за умови ефективного використання ресурсів на кожному робочому місці, підприємстві, тобто глибокої реформи системи управління, виробництва і реалізації продукції, узгодженої з такими перетворювальними процесами, як приватизація, реструктуризація та адаптація до міжнародних стандартів. Зростання продуктивності також сприятиме підвищенню зайнятості.

5.3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці

Важливою передумовою визначення результативності праці є правильне обчислення рівня і динаміки продуктивності праці в усіх сферах економіки.

Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні економічного її змісту, визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці у часі і просторі. Методи обліку продуктивності праці мають відповідати таким вимогам:

- ♦ одиниця виміру не може викривляти показники продуктивності праці;
- ♦ повністю враховувати фактичний обсяг робіт і затрати робочого часу;
- ♦ забезпечувати єдність методів вимірювання продуктивності праці;
- ♦ показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Розрізняють продуктивність у масштабі суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої дільниці, бригади й окремого працівника.

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

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

$$V = \frac{Q}{T},$$

де V — виробіток;

Q — обсяг виробленої продукції;

T — затрати робочого часу.

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

$$T_p = \frac{T}{Q},$$

де T_p — трудомісткість на одиницю продукції.

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається так:

$$\% \text{ зниження трудомісткості} = \% \text{ підвищення виробітку} / (100 + \% \text{ підвищення виробітку}) \times 100;$$

$$\% \text{ підвищення виробітку} = \% \text{ зниження трудомісткості} / (100 - \% \text{ зниження трудомісткості}) \times 100.$$

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток.

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

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

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу:

- виробіток на одну відпрацьовану людино-годину — годинний;
- виробіток на один відпрацьований людино-день — денний;
- виробіток на одного середньооблікового працівника — річний (квартальний, місячний).

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьованим часом. Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простой та збитки часу.

Річний виробіток урахує не тільки внутрішньозмінні, а й цілодобові простой.

Залежність між цими показниками може бути виражена так:

$$\text{Індекс денного виробітку} = \frac{\text{Індекс годинного виробітку}}{\text{Індекс використання робочого часу протягом зміни}}$$

$$\text{Індекс річного виробітку} = \frac{\text{Індекс денного виробітку}}{\text{Індекс кількості явочних днів протягом року}}$$

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 і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тонах, метрах тощо).

Цей метод має широке застосування всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості).

Якщо підприємство (цех, ділянка, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте вирізняється якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. Натуральний метод має обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різномірну продукцію. Окрім цього, за даного методу не можна врахувати змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудівництво та ін.).

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці.

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів. Окрім того, досі на підприємствах розраховується здебільшого технологічна трудомісткість, яка виражає затрати часу лише основних робітників. І самі норми трудових затрат для них часто непорівнянні у зв'язку з різним ступенем їх обґрунтованості. Відсутні науково обґрунтовані нормативи праці на окремі види робіт або трудові функції.

У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є вартісний (грошовий), який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, валовий оборот, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід).

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різномірної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані за валовою і товарною продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу кооперованих поставок, обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

Спотворення величини виробітку, що виникає у разі зміни асортименту продукції, трапляються тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріаломісткістю і низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці, щоб усунути цей недолік, можна розрахувати індекси продуктивності праці змінного, постійного складу, структурний індекс.

Індекс змінного складу відбиває зміни як у виробітку, так і в складі продукції.

Індекс постійного складу характеризує показник продуктивності праці, незалежний від змін у структурі продукції, і розраховується зважуванням часткових індексів зростання виробітку на кількість працівників у порівнянному (плановому) періоді за кожним виробом.

Структурний індекс розраховують діленням індексу змінного складу на індекс постійного складу. Структурний індекс показує, як впливають зміни структури продукції на загальний показник продуктивності праці. Якщо структурний індекс більший за одиницю, то це означає, що показник продуктивності праці зростає за рахунок збільшення матеріаломісткості і зниження трудомісткості продукції у разі зміни її асортименту, і навпаки.

Зауважимо, що між показниками валової і товарної продукції є певні відмінності. Вони полягають у тому, що перший показник характеризує загальний обсяг виробничої діяльності підприємства, другий — обсяг, який надходить у народногосподарський обіг. У деяких галузях промисловості, таких як швейна, поліграфічна тощо, продуктивність праці визначають, використовуючи показник обсягу нормативної вартості обробки (НВО). Для розрахунку нормативної вартості обробки за кожним видом виробів визначають на певний період єдині й постійні нормативи витрат за такими статтями: заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вартість витрат живої праці), цехові й загальнозаводські витрати. Прямі матеріальні витрати в цьому нормативі не відображаються, тобто на показник НВО в основному не впливають затрати минулої праці. Недоліками цього показника є те, що він не характеризує обсягу всієї виконаної роботи (повної вартості), собівартості виробленої продукції, новоствореної вартості, враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення.

З теоретичного погляду найповніше уявлення щодо вкладу підприємства у створення продукції дає показник вартості чистої продукції — новоствореної вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування (елементи уречевленої праці):

$$Ч_n = Q_v - M_v, \text{ або } Ч_n = З_n + Пр,$$

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

Чиста продукція точно характеризує новостворену продукцію, якщо продукція реалізується за ринковими цінами, проте нині великий вплив чинять монополіні ціни, які змінюють реальний вклад підприємства у створення нової вартості.

У галузях з високим рівнем технічної оснащеності для розрахунку продуктивності праці застосовується показник умовно-чистої продукції, який містить, окрім заробітної плати з нарахуваннями, прибуток, а також суму амортизаційних відрахувань (частину минулої праці).

Проте використання цього показника обмежене у зв'язку з тим, що за значної різниці в рентабельності окремих виробів і великих відмінностей частки прибутку в оптовій ціні підприємства не можна мати точних і надійних результатів зіставлення реального вкладу підприємства щодо випуску продукції і відповідної величини прибутку.

Ширше застосовується на підприємствах показник продуктивності праці, розрахований на основі показника нормативно-чистої продукції.

Сутність нормативного методу визначення чистої продукції полягає в тому, що на кожний вид продукції, котра випускається підприємством, поряд з оптовою ціною встановлюється також норматив чистої продукції. Обсяг нормативно-чистої продукції (НЧП) по підприємству визначається множенням обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику (штук, кг тощо) на норматив і складанням одержаних результатів. Нормативи чистої продукції мають бути стабільними, тому обсяги нормативно-чистої продукції порівнюються протягом певного періоду.

Обсяг нормативно-чистої продукції розраховується так:

$$НЧП = \sum_{i=1}^n P_i \cdot H_{ч.п. i},$$

де P_i — план випуску i -х виробів, шт.;

$H_{ч.п. i}$ — норматив чистої продукції на i -й виріб, грн;

n — кількість найменувань виробів за планом.

Норматив чистої продукції на виріб визначається:

$$H_{ч.п. i} = З_{в.р} (1 + K_3) + П_n,$$

де $З_{в.р}$ — заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн;

K_3 — коефіцієнт, який обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва, до суми заробітної плати основних виробничих робітників;

$П_n$ — нормативний прибуток, грн.

Недоліки показника нормативно-чистої продукції ідентичні недолікам показника чистої продукції.

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

Розрізняють такі види трудомісткості.

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

$$T_T = T_B + T_P,$$

де T_B — затрати праці основних робітників-відрядників;

T_P — затрати праці основних робітників-почасовиків.

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

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

$$T_{вир} = T_T + T_{об}.$$

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:

$$T = T_T + T_{об} + T_y; \text{ або } T = T_B + T_P + T_{об} + T_y;$$

або

$$T = T_{вир} + T_y.$$

За характером і призначенням розрізняють нормативну, фактичну й планову трудомісткості.

Нормативна трудомісткість визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.

Фактична трудомісткість виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.

Планова трудомісткість — це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

Контрольні запитання та завдання

1. Що являє собою продуктивність і продуктивність праці?
2. У чому сутність моделі «пастки» низької продуктивності?
3. У чому полягає значення підвищення продуктивності?
4. Які показники вимірювання продуктивності праці?
5. Які застосовуються методи вимірювання продуктивності праці?
6. У чому полягає сутність натурального методу вимірювання продуктивності праці? Які його переваги і недоліки?
7. Охарактеризуйте сутність трудового методу вимірювання продуктивності праці. Які його переваги і недоліки?
8. Охарактеризуйте вартісний метод вимірювання продуктивності праці. Які його різновиди?

ФАКТОРИ І РЕЗЕРВИ ПРОДУКТИВНОСТІ

6.1. Поняття і сутність факторів продуктивності

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

Дію факторів, їх виявлення і реалізацію необхідно розглядати в тісній залежності від природних і суспільно-економічних умов.

Природні умови — це те середовище, в якому здійснюється суспільний процес виробництва: природні ресурси, ґрунт, кліматичні особливості тощо.

Суспільно-економічні умови визначаються характером виробничих відносин, розвитком ринкових відносин, ступенем розвитку продуктивних сил, рівнем життя.

В умовах становлення ринкових відносин великого значення набувають такі фактори, як посилення конкуренції товаровиробників, роздержавлення і приватизація економіки, розвиток малого і середнього бізнесу, фінансово-економічна стабілізація, сильна система соціальної підтримки на основі активної структурно-інвестиційної політики в напрямі випереджаючого розвитку виробництва споживчих товарів і надання послуг, підвищення гнучкості виробництва, його сприйнятливості до змін попиту і технологічних нововведень, ефективне формування зайнятості населення.

Отже, фактори продуктивності, які визначають її рівень, пов'язані з працею, ресурсами, середовищем.

Зарубіжні економісти виділяють дві основні групи факторів продуктивності: зовнішні (які не контролюються), внутрішні (які контролюються).

Зовнішні фактори включають 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 фактори — це ті, які перебувають в зоні контролю окремого підприємства і поділяються на «тверді» та «м'які».

6.4. Програми управління продуктивністю праці

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання. Водночас підвищення продуктивності являє собою процес змін в економіці. Тому для підвищення продуктивності необхідно управляти змінами, тобто генерувати, мотивувати, стимулювати їх. При цьому важливим є планування і координування масштабів та інтенсивності змін у всіх основних організаційних елементах, включаючи зайнятість, структуру кадрів, кваліфікацію і освіту, технологію і устаткування, продукцію і ринки збуту. Ці зміни повинні сприяти як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності організації. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю й оперування нею.

Основними функціями управління продуктивністю є визначення цілей, організація програми управління продуктивністю праці.

В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й упровадження програм управління продуктивністю праці.

Успішна реалізація довгострокових програм управління значною мірою обумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм.

Цілями програми є:

- ефективне використання людських ресурсів;
- мінімізація втрат виробництва;
- створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення меж і показників цілей цієї системи.

Кожен підхід щодо підвищення продуктивності праці охоплює:

- організаційні форми підвищення продуктивності праці;
- сфери підвищення продуктивності праці;
- засоби і методи підвищення продуктивності праці.

Структурними елементами процесу підвищення продуктивності праці є:

- оцінювання й аналіз організаційної системи, для якої розробляється програма. При цьому необхідно визначити внутрішні можливості організації. Виявити слабкі і сильні сторони організації, ураховуючи передбачувані зміни ринкового середовища;
- оцінювання зовнішніх умов діяльності організаційної системи, які можуть вплинути на проектування і розроблення програми;

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

7.1. Сутність і завдання організації праці

- стратегічне планування. На цьому етапі забезпечується узгодження цілей, завдань управління продуктивністю праці на період 3—5 років. Доцільно виділити першочергові завдання, важливі для подальшого розвитку організації;

- розроблення критеріїв результативності програми. Необхідно визначити конкретні вимірники, критерії, нормативи, за якими необхідно оцінювати заходи щодо управління продуктивністю;

- виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці. Визначення всіх матеріальних і організаційних засобів розвитку організації;

- розроблення проекту, що передбачає послідовність виконання робіт, оцінювання витрат, функції виконавців, питання управління проектом, аналіз витрат і вигід;

- розроблення планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці;

- розроблення ефективної системи матеріального стимулювання досягнення запланованих показників продуктивності праці;

- зведення всіх результатів планування в єдиний загальний план;

- залучення відповідних працівників щодо конкретних заходів упровадження;

- контроль за реалізацією заходів і регулювання їх виконання.

Контрольні запитання та завдання

1. Що являють собою фактори продуктивності?
2. Яка існує класифікація факторів продуктивності і продуктивності праці?
3. Як впливає науково-технічний прогрес на підвищення продуктивності праці?
4. Які показники технічної озброєності праці? Як обчислюють ці показники?
5. Розкрийте організаційно-економічні й соціально-психологічні фактори продуктивності праці.
6. Що таке резерви продуктивності праці?
7. Яка класифікація резервів підвищення продуктивності праці?
8. Як оцінюється вплив резервів на підвищення продуктивності праці?
9. Що являють собою програми управління продуктивністю праці?

Організація праці — це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Вперше наукова теорія праці знайшла відображення в тейлоризмі (понад 100 років тому), і подальший її розвиток полягав у переході до концепцій «збагачення праці», «автономних груп», «гуманізації праці», які потім продовжили свій розвиток у складі більш широких економіко-соціологічних і політично-ідеологічних теорій «демократії в промисловості», «соціальної інтеграції» та ін.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;

- організація та обслуговування робочих місць, які сприяють раціональному використанню робочого часу;

- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;

- організація підбору персоналу та його розвиток, тобто планування персоналу, профорієнтація і профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;

- оптимізація режимів праці і відпочинку, установлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість мають максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;

- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;

- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони й безпеки праці;

- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

- мотивація й оплата праці.

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється в конкретних формах, які залежать від таких основних чинників: рівня науково-технічного прогресу, системи організації виробництва; психологічних факторів і особливостей екологічного середовища; а також від низки чинників, обумовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління. Організація праці змінюється, удосконалюється залежно від зміни цих чинників.

7.2. Поділ і кооперація праці на підприємстві

У процесі спільної праці, як правило, виокремлюються різні види діяльності, робіт або операцій, які доповнюють одна одну, тобто одним або групою працівників виконується певна частина загального обсягу роботи.

В економіці країни можна виділити такі форми поділу праці: між галузями економіки, в середині цих галузей, а також всередині підприємств.

Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за видами, фазами і циклами.

Поопераційний поділ праці означає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу.

Функціональний поділ праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, фахівці і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці і виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції. Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної й ефективної роботи основних робітників. Вони зайняті на таких роботах: транспортуванні готових виробів, деталей, матеріалів; ремонті устаткування; виготовленні інструменту; технічному контролю якості продукції тощо.

Розвиток технічного прогресу, удосконалення організації виробництва, спеціалізація і централізація ремонтних робіт, типізація і нормалізація інструменту й оснащення, що застосовуються у виробництві, постійне удосконалення організації контролю якості продукції — фактори, що впливають на динаміку чисельності допоміжних робітників. В одних випадках названі фактори викликають збільшення кількості допоміжних робітників, в інших — її скорочення. Наприклад, у промисловості зростає частка робітників з налагодження і ремонту машин і механізмів, а також зайнятих виготовленням інструменту, технологічного оснащення. Проте збільшення кількості і частки робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних, складських роботах свідчить про застосування важкої малопродуктивної праці.

Професійний поділ праці відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технології виробництва. Під впливом розвитку цих чинників відбуваються зміни в професійному поділі праці, що характеризуються зростанням кількості професій механізованої праці, скороченням переліку вузьких професій і спеціальностей та збільшенням кількості професій широкого профілю. Так, часткова механізація супроводжується поопераційним поділом праці, вузькою спеціалізацією працівників. Комплексна механізація передбачає об'єднання вузьких спеціаль-

ностей робітників, розширення їх професійного профілю. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва виявляється тенденція до поєднання функцій робітника-оператора з порівняно вузькою кваліфікацією і робітника-наладчика високої кваліфікації та широкого професійного профілю.

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.

Ступінь складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, що їх виконують. Кваліфікація відбиває рівень знань, умінь працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівників за кваліфікаційними групами — розрядами, категоріями, класами тощо.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодії між видами праці. Без цього виробництво неможливе.

Кооперація — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого 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 взаємозв'язані форми кооперації:

- всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;

- всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;

- всередині підприємства. Здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології та ін).

На підприємстві кооперування праці може здійснюватися за умов індивідуального виконання роботи на окремих робочих місцях, багатостатної роботи або суміщення трудових функцій і спеціальностей, під час колективної роботи.

Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади.

Бригада — це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими затратами на основі колективної матеріальної заінтересованості і відповідальності.

Створення бригад відбувається за наявності відповідних матеріально-технічних і організаційних передумов. Основні з них такі:

- ♦ неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;

- ♦ необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними і допоміжними робітниками для досягнення вищого результату в праці;

- ♦ необхідність визначення обов'язків і обсягу робіт за відсутності постійних робочих місць;

- ♦ наявність спільної мети та зв'язків між робітниками в процесі праці;

- ♦ взаємозамінюваність і суміщення професій в окремих робочих групах;

- ♦ відповідний кількісний і професійно-кваліфікаційний склад робітників;

- ♦ можливість визначення норм і нормативів трудових і матеріальних затрат на кожну з операцій, або на кінцеву продукцію;

- ♦ можливість обліку трудових і матеріальних затрат за операціями і за кінцевою продукцією;

- ♦ наявність системи планування й обліку операційної і кінцевої продукції та ін.

Процес формування бригад і організації праці всередині них передбачає: проведення попередніх розрахунків чисельності професійно-кваліфікаційного складу бригади; побудову графіків завантаження виконавців протягом робочого часу; встановлення бригадних норм виробітку, а також системи керівництва бригадою. Розробляються критерії оцінки праці, матеріального і морального стимулювання. Проектні розрахунки і рішення вносяться до паспорта бригади і враховуються під час атестації і раціоналізації робочих місць. Залежно від особливостей технології, організації виробництва і його технічного рівня розрізняють спеціалізовані і комплексні бригади.

Спеціалізовані бригади формуються із робітників однієї професії однакової або різної кваліфікації, зайнятих в однорідних технологічних процесах (механічне оброблення деталей, обслуговування потужного агрегату, конвеєрної і потокової лінії та ін.).

Комплексні бригади формуються з робітників різних професій (як основних, так і допоміжних), які виконують технологічно різнорідні, проте взаємозв'язані роботи, що охоплюють повний цикл виготовлення деталей, вузлів тощо. Створення таких бригад ефективніше на дільницях зі складним технологічним устаткуванням, в умовах поточно-конвейерних, предметно (подетально) спеціалізованих виробництв із замкненим технологічним циклом.

Комплексні бригади можуть бути з повним поділом праці, частковим і без поділу праці.

У бригаді з повним поділом праці кожний робітник постійно виконує роботу однієї професії і кваліфікації, і ця робота є складовою комплексного завдання бригади.

У бригаді з частковим поділом праці, зумовленим певною технологічною послідовністю виробництва, робітник поряд зі своєю певною операцією в разі необхідності виконує операції зі споріднених спеціальностей.

Комплексній бригаді без поділу праці властиве широке суміщення професій і певна взаємозамінність робітників у процесі праці. Кожний робітник може виконувати всі операції, що входять у виробничі завдання бригади.

Залежно від режиму роботи комплексні і спеціалізовані бригади можуть бути змінними і наскрізними. До складу змінних бригад входять робітники лише однієї зміни, протягом якої виконується весь комплекс робіт. Наскрізні бригади створюються за таких виробничих умов, коли тривалість циклу оброблення виробів або час виконання певної роботи на дільниці перевищує тривалість зміни. До таких бригад входять робітники двох або трьох змін.

За кількісним складом бригади можуть бути нечисленні (5—10 осіб), середні (11—25), великі (25—50 осіб і більше).

Ефективність функціонування бригад залежить від рівня їх самостійності. Подальше запровадження бригадного господарського розрахунку, що передбачає організацію роботи на основі поєднання оперативно-виробничої самостійності і бізнес-плану, порівняння витрат і одержуваного ефекту, встановлення прямої залежності оплати праці від кінцевих результатів роботи, підвищення відповідальності бригади й адміністрації за виконання виробничих завдань.

Переведення бригади на господарський розрахунок передбачає такі передумови:

- створення системи господарського розрахунку показників (обсяги виробництва, матеріальні витрати, якість продукції тощо) для оцінювання діяльності бригад різних типів;

- закріплення за бригадами конкретної площі, технологічного устаткування;

- обґрунтованість, стабільність і своєчасність доведення до бригад планових завдань;

- забезпечення бухгалтерського й оперативного обліку діяльності бригади;

- організацію зберігання і видачі бригадам матеріальних цінностей;

- установа бригадних норм і розцінок;

- наявність системи господарського розрахунку претензій.

Найефективніше застосування господарського розрахунку в тих бригадах, які здійснюють повний цикл виготовлення певного виду продукції або конструктивно і технологічно закінченої її частини, що характерно для комплексних бригад.

В організації роботи бригад важливе місце має розроблення бізнес-плану і виконання всіх його показників.

Переведення бригад на господарський розрахунок викликає потребу регулювання господарського розрахунку відносин між бригадами та іншими підрозділами, з одного боку, і між бригадами й адміністрацією підприємства, з іншого. У тих випадках, коли між цими суб'єктами були порушені правила взаємодії, можуть бути пред'явлені господарського розрахунку претензії, які оформлюються у вигляді актів.

Найдосконалішою формою господарського розрахунку бригад є договір, згідно з яким одна зі сторін зобов'язується на замовлення іншої сторони виконати певну роботу за відповідну оплату. Залежно від форм організації виробництва підряд може бути індивідуальним і колективним. Колективний підряд поділяється на бригадний, цеховий, сімейний. Умовою впровадження колективного підряду є внутрішньогосподарський розрахунок. У підрядних взаємовідносинах важливим є встановлення відповідальності між адміністрацією і підрядним колективом, а також між суміжними колективами. Основою регулювання цих відносин становить підрядний договір, в якому зазначені обсяги робіт з виготовлення конкретної продукції або надання послуг, умови виконання робіт, основні показники, нормативи та ін.

Обов'язками адміністрації (замовника) є: своєчасне забезпечення підрядного колективу необхідними машинами, устаткуванням, пристосуваннями, матеріалами, інструментом, технічною документацією, а також профілактичний огляд і ремонт устаткування.

У договорі фіксується взаємна відповідальність сторін у разі виникнення непередбачених обставин, або невиконання зобов'язань.

Оплата праці підрядного колективу здійснюється тільки за завершеною роботою у певному обсязі (докладно оплата праці в бригадах розглядається в розділі 9).

7.3. Організація та обслуговування робочих місць

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями:

- * енергетична — забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, парою, водою, а також опалення виробничих приміщень;
- * транспортно-складська — доставляння предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших цінностей;
- * підготовчо-технологічна — розподіл робіт за робочими місцями; комплектування технічної документації; підготовка інструменту та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;
- * інструментальна — зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;
- * налагоджувальна — налагодження і регулювання технологічного устаткування;
- * міжремонтна — профілактичне обслуговування;
- * контрольна — контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;
- * облікова — облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції та ін.

Усі ці функції мають виконуватися безперервно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць.

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціональнішого використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію і паспортизацію робочих місць.

Атестація робочих місць охоплює такі аспекти:

- ♦ умови праці і забезпечення техніки безпеки (докладно розглядається в § 4 даного розділу);
- ♦ техніко-технологічні фактори, тобто технічна оснащеність, планування обслуговування, прогресивність технологічного процесу;
- ♦ рівень організації праці (темп роботи, час зайнятості, інтенсивність праці);
- ♦ економічна ефективність (втрати, доходи, результат).

На основі проведеної атестації розробляють паспорт робочого місця як єдиного документа, в якому всі необхідні вимоги до організації робочого місця розглядаються в єдиному комплексі.

7.4. Умови праці та фактори їх формування

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

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

У процесі роботи людина перебуває у різних функціональних станах, які зумовлюють різні рівні її працездатності.

Виділяють чотири фази працездатності у процесі одного трудового циклу (дня, зміни):

- ♦ пристосування до праці;
- ♦ стійка працездатність;
- ♦ субкомпенсація;
- ♦ втома.

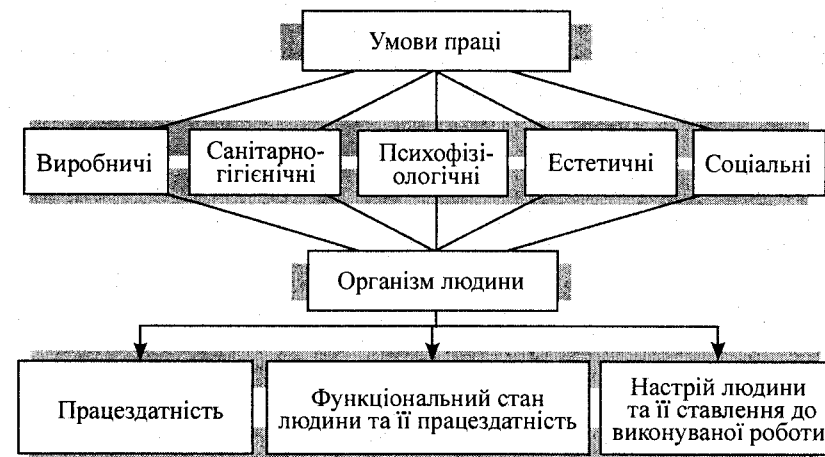


Рис 7.1. Класифікація умов праці¹

Фаза пристосування до праці — це час, протягом якого людина адаптується до майбутніх умов праці. Тривалість цього періоду залежить від багатьох факторів, і насамперед від інтенсивності роботи (чим інтенсивніша робота, тим цей період коротший), а також рівня готовності людини до майбутньої роботи.

Для фази стійкої працездатності характерна найвища якість праці при оптимальних рівнях функціонування фізіологічних систем організму. Тривалість цього періоду залежить від інтенсивності роботи. Чим інтенсивніша праця, тим коротший цей період. На процес стійкої працездатності впливають також як негативні, так і позитивні емоції.

Позитивні (впевненість, спокій, бадьорий настрій) значно продовжують період стійкої працездатності, а негативні емоції (невпевненість, поганий настрій) знижують працездатність.

Збільшення періоду стійкої працездатності можна забезпечити оптимальним рівнем напруженості психофізіологічних функцій; комфортними умовами праці; правильним поєднанням режимів праці та відпочинку; емоційним розвантаженням; інформуванням людини про наслідки її діяльності, контролем її роботи.

¹ Економика труда и социально-трудовые отношения / Под ред Г. Г. Мешовяна, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.

Фаза субкомпенсації являє собою початок розвитку втоми, якість праці ще зберігається, але тільки за рахунок перенапруження відповідних функцій організму.

Фаза втоми характеризується чітко вираженим зниженням якості роботи за подальшого погіршення функціонального стану людини.

Наступною фазою життєдіяльності людини повинна бути фаза відновлення працездатності (відпочинку).

Відповідно до рекомендацій МОП визначають такі *основні фактори виробничого середовища*, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва¹:

- фізичне зусилля (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані з утриманням вантажів, натисненням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного зусилля: незначне, середнє, сильне і дуже сильне;

- нервові напруження (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність управління механізмом, апаратом, приладдям, небезпека для життя і здоров'я людей під час виконання робіт, особлива точність виконання). Є такі види напруження: незначне, середнє, підвищене;

- робоче положення (положення тіла людини і його органів відносно засобів виробництва). Розрізняють робоче положення: обмежене, незручне, незручно-стиснене і дуже незручне;

- монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів). Монотонність може бути: незначна, середня, підвищена;

- температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (градуси за Цельсієм, відсоток вологості, калорії на 1см² за хвилину). Стадії впливу зазначених факторів поділяються на: незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі;

- забруднення повітря (вміст домішок в 1м³ або літрі повітря та їх вплив на організм людини). Ступінь забруднення повітря може бути незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;

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

¹ Рекомендації о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах. МБТ. — Женева, 1991.

- вібрація, обертання, поштовхи (амплітуда на хвилину, градуси і кількість обертів або поштовхів за хвилину). Є такі рівні значень указаних факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;

- освітленість у робочій зоні (в люксах). Освітленість може бути нормальна, недостатня або осліплююча.

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

Фактори виробничого середовища мають психологічні і фізіологічні межі.

Психологічна межа характеризується певними нормативами, перевищення яких викликає у працюючих відчуття дискомфорту.

Фізіологічна межа характеризується такими нормативами, перевищення яких потребує припинення роботи.

Кожний із цих факторів виробничого середовища діє відокремлено, і його вплив ураховується окремо під час атестації і паспортизації робочого місця.

На підприємствах і в організаціях (незалежно від форм власності і господарювання), де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, проводиться атестація робочих місць. Основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками щодо реалізації їхніх прав на здорові і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;

- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, визначення ступеня важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;

- комплексне оцінювання факторів виробничого середовища і характеру праці та відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;

- установлення ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;

• обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;

• визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення;

• аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Робоче місце за умовами праці оцінюється з урахуванням впливу всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу на працюючих. На підставі комплексної оцінки робочі місця відносять до одного з видів умов праці:

— з нормальними умовами праці;

— з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці;

— зі шкідливими і важкими умовами праці;

— зі шкідливими умовами праці.

Ці дані вносяться до Карти умов праці.

За результатами атестації складаються переліки:

— робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;

♦ робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства;

♦ робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Умови праці визначаються певними критеріями факторів виробничого середовища і трудового процесу (додаток).

На кожному робочому місці на працездатність впливають здебільшого кілька факторів, а не всі, і їх вплив можна подати через інтегральну оцінку умов праці. Крім особистих факторів, вплив яких неможливо врахувати прямими показниками, а лише через показники приросту виробітку за одиницю часу в разі незмінних умов виробничого середовища і якісного стану робочої сили.

Практика підприємств свідчить про те, що оцінити поліпшення умов праці можна лише зіставивши фактичні умови праці з нормативними, прийнятими для базового періоду.

У сучасних умовах господарювання все більшого значення набуває проблема поліпшення умов праці не за рахунок компенсаційних виплат, а через впровадження нової техніки, технології, оздоровлення виробничого середовища, врахування вимог естетики праці.

Контрольні запитання та завдання

1. Визначте поняття «організація праці».

2. Які основні завдання постають на всіх рівнях управління в процесі організації праці?

3. Назвіть складові процесу організації праці на підприємстві.

4. Яке місце посідає поділ праці в системі елементів організації праці і які є основні види поділу праці?

5. Назвіть форми кооперації праці. Які передумови визначають їх розвиток?

6. У чому полягає значення колективних форм організації праці та які їх характерні ознаки і переваги?

7. Що являє собою бригада і які передумови її створення?

8. Що являє собою робоче місце? За якими параметрами класифікуються робочі місця?

9. За якими функціями здійснюється обслуговування робочих місць?

10. Визначте поняття «умови праці».

11. Які фактори виробничого середовища впливають на працездатність людини?

12. Що являє собою працездатність людини?

13. Що передбачає атестація робочих місць?

РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І МІРИ ПРАЦІ

8.1. Робочий час. Режим праці та відпочинку

Робочий час є загальною мірою кількості праці. Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого — фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Поліпшення використання робочого часу є одним з основних способів підвищення продуктивності праці. Воно залежить від співвідношення екстенсивного та інтенсивного факторів розвитку виробництва.

Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. за тиждень. Підприємства й організації, укладаючи колективний договір, можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. При шкідливих умовах праці передбачається зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 год. на тиждень. Законодавством також установлюється скорочена тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18-ти років — 36 год. на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16-ти років (учнів віком від 14 до 15-ти років, які працюють в період канікул) — 24 год. на тиждень.

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

Для працівників здебільшого установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. За п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, організації з додержанням установленної законодавством тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах і в організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, установлюється шестиденний

робочий тиждень з одним вихідним днем. За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 год. за тижневої норми 40 год., 6 год. — за тижневої норми 36 год. і 4 год. — за тижневої норми 24 год. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень установлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення найдоцільніших режимів праці та відпочинку. Розрізняють змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку. Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється протягом доби (рис. 8.1), що береться до уваги передусім у змінному та добовому режимах.

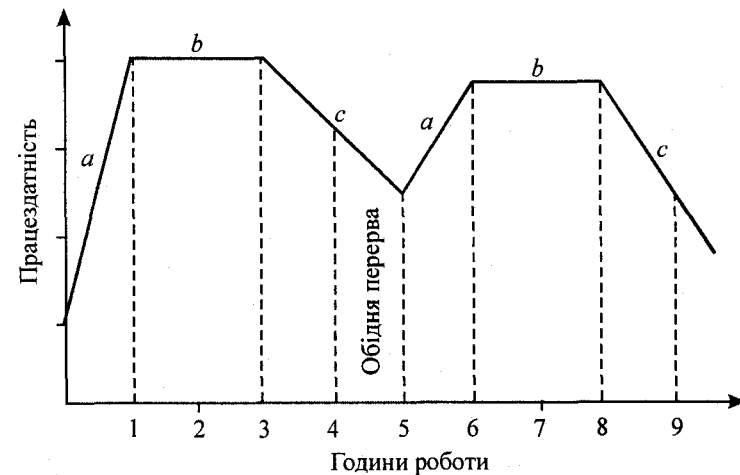


Рис. 8.1. Зміна працездатності протягом робочої зміни
a — час входження в роботу;
b — період найбільш сталої працездатності;
c — період втоми.

Змінний режим визначає загальну тривалість робочої зміни, час її початку та закінчення, тривалість обідньої перерви, тривалість праці та частоту регламентованих перерв на відпочинок.

Добовий режим праці та відпочинку включає кількість змін за добу, час відновлення працездатності між змінами.

Тижневий режим праці та відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів на тиждень, роботу у вихідні та святкові дні. Графіки роботи передбачають порядок чергування змін.

Місячний режим праці та відпочинку визначає кількість робочих та неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які йдуть у відпустку, тривалість основних та додаткових відпусток. Режим праці та відпочинку регулюється ст. 50—65 та 66—84 (глави 4 та 5) Кодексу законів про працю України.

8.2. Сутність нормування праці та його значення

Нормування праці — це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці та її результатів, контролем за мірою праці.

Нормування праці — складова організації праці і виробництва. Воно є важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудова відносин.

Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудова відносинами тощо.

Організуючи працю, слід визначити, яка її кількість потрібна для виконання кожної конкретної роботи і якою має бути її якість. Норми праці є основою для визначення пропорцій у розвитку галузей економіки, складання балансу використання трудових ресурсів, визначення виробничих потужностей.

На кожному підприємстві норми праці використовуються під час здійснення планово-організаційних розрахунків, внутрішньозаводського й цехового оперативного планування. За допомогою норм складаються бізнес-плани підприємств, плануються обсяги виробництва цехів і дільниць, розраховуються завантаження устаткування й робочих місць. На основі норм праці встановлюють завдання з підвищення продуктивності праці, визначають потребу в кадрах, розробляють календарно-планові нормативи тощо. За допомогою нормування узгоджується взаємодія цехів, бригад і відділів підприємства, досягається синхронізація роботи на різних робочих місцях, виробничих дільницях, забезпечується рівномірність і ритмічність виробничого процесу.

Норми трудових затрат потрібні для організації праці не тільки робітників-вдірядників, а й робітників-почасовиків, професіоналів, фахівців та технічних службовців. Визначають їх для кожної категорії працюючих. Норми праці є складовим елементом організації заробітної плати, оскільки виконання норм є умовою отримання заробітку, відповідного тарифу або окладу, установленого для даного працівника.

Норми праці на підприємстві можуть використовуватися для визначення трудомісткості окремих видів продукції і відповідних затрат праці для виконання виробничої програми. Отже, нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості.

В умовах розвитку ринкових відносин поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці тощо.

Подальше вдосконалення нормування праці передбачає:

- ♦ максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним;

- ♦ широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо;

- ♦ підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм. Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне — у виборі найдоцільнішого варіанта виконання роботи, а фізіологічне — у виборі раціональних форм поділу і кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку тощо;

- ♦ поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій;

- ♦ широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначити трудомісткість робіт і нормованих завдань, установлювати оптимальне завантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;

- ♦ формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів;

- ♦ створення автоматизованих робочих місць для нормувальників;

♦ комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу;

♦ підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників.

Мета нормування праці в нових умовах господарювання полягає в тому, щоб на основі зростання технічної озброєності та удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов скоротити затрати на випуск продукції, підвищити продуктивність, що, у свою чергу, сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

8.3. Об'єкти нормування праці

Під час 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. *Елементами 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.

Під час виконання виробничої операції працівник застосовує певні трудові прийоми, дії, рухи.

Трудовий рух — це одноразове переміщення робочого органу людини — руки, ноги, корпусу тощо (наприклад, протягнути руку до інструмента, взяти інструмент).

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 і становлять технологічно завершену частину операції (наприклад, установка заготовки в пристосування).

Отже, сукупність прийомів, об'єднаних з урахуванням технологічної послідовності або спільності факторів, що впливають на час виконання завдання (наприклад, установка деталі в пристосування і зняття її після оброблення), утворюють комплекс трудових прийомів.

Залежно від особливостей виробництва об'єктами нормування можуть бути: *обсяг роботи за певний період* — годину, зміну, місяць (наприклад, на видобувних та апаратурних процесах, допо-

міжних роботах на промислових підприємствах); *зона обслуговування* (для багатOVERSTATників у текстильній промисловості, на обробних процесах з багатOVERSTATним обслуговуванням у машинобудуванні); *чисельність персоналу* (обслуговування потужних технологічних, енергетичних, транспортних систем тощо).

Для розрахунку норм праці потрібна чітка класифікація затрат часу.

Класифікацію затрат часу можна здійснювати щодо працівника, роботи устаткування, тривалості виробничого процесу.

Структура змінного робочого часу ($T_{з,р}$) являє собою співвідношення часу роботи та часу перерв, або нормованого і ненормованого робочого часу. Час роботи (T_p) — це час, протягом якого працівник здійснює трудовий процес на своєму робочому місці протягом зміни. Він складається із часу продуктивної роботи ($T_{п,р}$) і часу непродуктивної роботи ($T_{р,н}$).

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

Продуктивна робота характеризується виконанням обов'язків, передбачених регламентом (прямих і суміщуваних). Вона включає підготовчо-завершальну та оперативну роботу й обслуговування робочого місця.

Під час *підготовчо-завершальної роботи* виконуються певні завдання на початку та наприкінці зміни, такі як 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 і вузлів; налагоджування обладнання, установлення пристроїв та інструментів на початку зміни та зняття їх наприкінці зміни; випробування обладнання та оброблення пробних деталей; здавання готової продукції або роботи.

Оперативна робота — це безпосереднє виконання змінного завдання. Час, витрачений на неї ($T_{о,п}$), складається з часу виконання основних прийомів (T_o) і допоміжних (T_d).

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

Допоміжні прийоми (допоміжний час) полягають у таких діях: працівник установлює предмет праці на верстат або стіл для оброблення, знімає його звідти; управляє обладнанням та здійснює переходи, пов'язані з виконанням завдання; вимірює предмети праці тощо.

ОСНОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ (ІНДЕКСИ) ЗАТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ

Найменування видів затрат часу	Індекси
Підготовчо-завершальний	ПЗ
Оперативний	ОП
Основний	О
Допоміжний	Д
На обслуговування робочого місця	ОБ
На технічне обслуговування	ТЕХ
На організаційне обслуговування	ОРГ
На відпочинок та особисті потреби	ВОП
На непродуктивну роботу	РН
На перерви у роботі	П
На регламентовані перерви з організаційно-технічних причин	ПР
На нерегламентовані перерви	ПН
Час перерв, що спричинені порушенням нормального перебігу виробничого процесу	ПНП
Час перерв, спричинених порушенням трудової дисципліни	ПТД

Час обслуговування робочого місця ($T_{об}$) складається з часу організаційного обслуговування ($T_{орг}$) та часу технічного обслуговування ($T_{тех}$). Час організаційного обслуговування використовується для огляду робочого місця та його впорядкування, розкладання інструменту на початку зміни та прибирання наприкінці її, чищення та змашування обладнання.

Час технічного обслуговування використовується на догляд обладнання у процесі виконання певної конкретної роботи, зокрема налагодження обладнання, заміна зношеного інструменту тощо.

Затрати робочого часу поділяються на *нормовані* і *ненормовані*. До нормованих належать необхідні для даних конкретних умов затрати основного і допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця, на відпочинок та особисті потреби, регламентовані перерви з організаційно-технічних причин, підготовчо-завершальний час. Сумарна величина цих затрат часу на одиницю продукції є штучно-калькуляційним часом ($t_{шк}$):

$$t_{шк} = t_o + t_d + t_{об} + t_{в.о.п} + t_{пр} + t_{п.з};$$

де t_o — основний час;

t_d — допоміжний час;

$t_{об}$ — час обслуговування робочого місця;

$t_{в.о.п}$ — час на відпочинок та особисті потреби;

$t_{пр}$ — час нормованих перерв з організаційно-технічних причин;

$t_{п.з}$ — підготовчо-завершальний час на одиницю продукції.

Досліджуючи трудові процеси, важливо визначити фактичні затрати часу на виконання окремих елементів операції, а також структуру затрат часу протягом робочої зміни або її частини.

Визначення фактичних затрат часу на виконання елементів операцій потрібно для розроблення нормативів часу, вибору найраціональніших методів праці, аналізу якості норм і нормативів тощо.

Під час визначення нормативів часу на обслуговування робочого місця і підготовчо-завершального часу, а також для оцінювання ефективності використання робочого часу використовуються дані про структуру затрат робочого часу.

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

Усі методи дослідження затрат робочого часу складаються з таких основних етапів:

— підготовка до спостереження;

— проведення спостереження;

— оброблення даних;

— аналіз результатів і підготовка пропозицій щодо удосконалення організації праці.

За допомогою *хронометражу* визначається тривалість елементів операцій, що повторюються.

Виділяють три способи проведення хронометражу: безперервний (за поточним часом), відбірковий і цикловий. За *безперервного способу* всі елементи певної операції досліджуються відповідно до послідовності їх виконання. *Відбірковий* спосіб хронометражу застосовується для вивчення окремих елементів операції незалежно від послідовності їх виконання, *цикловий спосіб* — для дослідження тих елементів операції, що мають незначну тривалість (3—5 сек.).

Залежно від об'єкта спостереження розрізняють такі фотографії:

- ♦ фотографія використання часу працівників (індивідуальна, групова, самофотографія);
- ♦ фотографія часу роботи устаткування;
- ♦ фотографія виробничого процесу.

Під час *індивідуальної фотографії* спостерігач визначає використання часу одним працівником протягом робочої зміни або іншого періоду.

У тих випадках, коли робота виконується кількома робітниками, зокрема за бригадної організації праці, здійснюється *групова фотографія робочого часу*.

Самофотографію здійснює сам працівник, який фіксує величину втрат робочого часу, а також причини їх виникнення. Це сприяє залученню всіх працівників до активної участі у виявленні й усуненні втрат робочого часу.

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

Фотографія виробничого процесу — це одночасне вивчення затрат робочого часу виконавців, часу використання устаткування і режимів його роботи. Спостереження може виконуватися двома спостерігачами: один спостерігає за робітниками, другий — за устаткуванням, тобто двостороннє спостереження.

Залежно від способу проведення й оброблення спостережень розрізняють два методи проведення фотографії робочого часу: метод безпосередніх замірів і метод моментних спостережень.

Метод безпосередніх замірів полягає в безпосередній реєстрації тривалості затрат часу за елементами операції, що спостерігається. За допомогою методу моментних спостережень фіксується стан робочих місць, що спостерігаються. При цьому структура затрат часу встановлюється залежно від кількості моментів, коли спостерігалися відповідні стани.

8.4. Норми затрат праці

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

а) норми часу, які визначають кількість робочого часу, потрібного для виготовлення одиниці продукції або для виконання певного обсягу робіт;

б) норми виробітку, які визначають кількість продукції, котру треба виготовити, або обсяг роботи, який має бути виконаний за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах тощо) і виражають необхідний результат діяльності працівників;

в) нормоване завдання, що визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою, ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників. Проте нормоване завдання можна установлювати не тільки в натуральних одиницях, а й в норма-годинах, норма-гривнях;

г) норми обслуговування, які визначають кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі тощо, які обслуговуються одним робітником або бригадою;

д) норми чисельності робітників, за якими встановлюють кількість робітників тієї чи іншої категорії, потрібну для виконання певного обсягу робіт;

е) норми керуваності (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові.

Норми затрат робочого часу за ступенем обґрунтованості поділяються на технічно обґрунтовані й дослідно-статистичні.

Технічно обґрунтовані норми праці є прогресивнішими і відповідають сучасному рівню розвитку виробництва, їх розробляють після ретельного вивчення елементів виробничого процесу, затрат часу з урахуванням раціонального використання виробничих можливостей робочого місця і передових методів праці.

Технічно обґрунтована норма передбачає:

- робітника-виконавця відповідної кваліфікації, продуктивність праці якого має перевищувати середню продуктивність праці робітників, зайнятих на аналогічних операціях, і відповідати сталим досягненням передовиків виробництва, а не їхнім окремим рекордним досягненням;

- поділ технологічного процесу на окремі операції і послідовність їх виконання з урахуванням можливостей устаткування, яке використовується, масштабу виробництва і технічних вимог, що ставляться до якості виробів;

- застосування найдосконалішого для певних виробничо-технічних умов технологічного і транспортного оснащення, найвигідніших режимів роботи устаткування;

* найраціональнішу в певних виробничих умовах організацію робочого місця;

* своєчасне забезпечення робочого місця всім потрібним;

* застосування найраціональніших способів виконання трудових прийомів і дій робітника;

* найповніше і найдоцільніше суміщення в часі праці окремих робітників за групової і бригадної форм організації праці;

* наявність нормальних санітарно-гігієнічних умов на робочому місці.

У норму часу входить тільки нормований час. Вона складається з таких елементів:

$$H_{\text{ч}} = T_{\text{о.п}} + T_{\text{об}} + T_{\text{в.о.п}} + T_{\text{пр}} + T_{\text{п.з}}$$

де $H_{\text{ч}}$ — технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці продукції;

$T_{\text{о.п}}$ — затрати оперативного часу;

$T_{\text{об}}$ — витрати часу на обслуговування робочого місця;

$T_{\text{в.о.п}}$ — перерви на відпочинок і особисті потреби;

$T_{\text{пр}}$ — регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;

$T_{\text{п.з}}$ — витрати підготовчо-завершального часу.

Усі складові частини норми часу подаються в одному масштабі вимірювання (хвилинах, годинах).

Перші елементи утворюють так звану норму штучного часу ($H_{\text{т.шт}}$):

$$H_{\text{т.шт}} = T_{\text{о.п}} + T_{\text{об}} + T_{\text{в.о.п}} + T_{\text{пр}}$$

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, оскільки питома вага цієї категорії затрат часу 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 складу норми часу включають підготовчо-завершальний час у тій кількості, в якій він припадає на кожну одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою:

$$H_{\text{ч}} = T_{\text{шт}} + \frac{T_{\text{п.з}}}{n}$$

де $H_{\text{ч}}$ — норма часу;

n — кількість виробів у партії, шт;

$T_{\text{шт}}$ — норма штучного часу, хв;

$T_{\text{п.з}}$ — норма підготовчо-завершального часу на партію.

Дослідно-статистичні норми визначають на основі досвіду і статистичних звітних даних. Вони звичайно бувають заниженими, легко перевиконуються навіть за низької продуктивності праці, приховують недоліки в організації праці і виробництва.

Ці норми не виявляють виробничих можливостей устаткування, відбивають уже пройдений етап виробництва.

Отже, такі норми не мобілізують працівників підприємства на раціональне використання часу, на досягнення високої продуктивності праці й поліпшення використання виробничих ресурсів.

Вихідними даними для визначення величини і рівня норми часу є *нормативи з праці*, які становлять регламентовані величини режимів роботи устаткування, затрат часу на виконання елементів (або комплексів) виробничого завдання, затрат праці на обслуговування одиниці устаткування (або одного робітника, бригади, дільниці), потрібної кількості робітників для виконання одиниці виробничого завдання або виробничої операції. Якість нормативів праці визначає і якість технічно-обґрунтованих норм.

З розвитком технічного процесу і вдосконаленням організації виробництва і праці нормативи треба періодично коригувати. Вони мають відбивати рівень сучасної техніки, організації виробництва і праці, враховувати передові методи праці, вплив різних чинників на тривалість виконання операції та її окремих складових елементів, бути зручними для користування під час розрахунку технічно-обґрунтованих норм тощо.

За сферою застосування нормативи поділяються на міжгалузеві, галузеві і місцеві; за складністю структури — на диференційовані (елементні) й укрупнені; за характером — на нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи чисельності.

Нормативи режимів роботи устаткування — це регламентовані величини параметрів роботи устаткування, які забезпечують найдоцільніше їх використання з урахуванням типу виробництва, виду устаткування, оброблюваних матеріалів, характеру оброблення, застосовуваних інструментів і особливостей виготовленої продукції.

Нормативи часу — це регламентовані витрати часу на виконання окремих елементів роботи або операцій. Вони призначені для нормування машинно-ручних і ручних робіт, а також ручних елементів операцій, виконуваних на різному устаткуванні.

Нормативами обслуговування називаються регламентовані величини затрат праці на обслуговування одиниць устаткування, робочого місця, робочої бригади.

Нормативи чисельності — це регламентована кількість працівників, які потрібні для виконання певної роботи.

8.5. Методи встановлення норм

Методика встановлення норм часу залежить насамперед від типу виробництва (масове, серійне, дрібносерійне, індивідуальне), рівня механізації праці робітників, а також від форми організації праці.

Для вищого рівня серійності характерні досконаліша техніка, технологія, організація виробництва і праці. Внаслідок цього затрати праці на виготовлення тих самих виробів і рівень продуктивності праці будуть різними в умовах масового, серійного та індивідуального виробництва. Розрізняють такі методи нормування: сумарний дослідно-статистичний, розрахунково-аналітичний, укрупнений, мікроелементний.

Сутність *сумарного дослідно-статистичного методу* полягає в установленні норми загалом на операцію без розчленування її на складові елементи. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями. Норми, установлені таким методом, називаються дослідно-статистичними.

За *розрахунково-аналітичного методу* операцію попередньо розчленовують на елементи. Норму часу в цьому разі розраховують на кожний елемент операції. Цей метод нормування дає значно точніші результати, ніж сумарний дослідно-статистичний. Він є основним методом для масового, великосерійного і серійного типів виробництва, тобто для тих умов, коли одна операція повторюється багато разів.

В умовах індивідуального і дрібносерійного виробництва, коли операція повторюється кілька разів або й зовсім не повторюється, застосування трудомісткого аналітичного методу розрахунку норми часу економічно себе не виправдовує. Тому його застосовують тут тільки для розрахунку норм на дуже складні операції.

Складовими аналітичного методу є: аналіз застосовуваного технологічного процесу та існуючих форм організації праці на робочому місці: проектування найраціональнішого складу, послідовності і тривалості виконання елементів операцій, які нормують, розроблення оптимальних режимів роботи устаткування, передових прийомів праці і раціональної організації робочого місця.

Сутність *укрупненого методу* полягає у визначенні норми на основі попередньо розроблених укрупнених розрахункових величин затрат робочого часу на типові операції, деталі або види робіт. За цим методом найдоцільніше розраховувати норми на підприємствах з індивідуальним і дрібносерійним типом виробництва.

Велике значення має мікроелементний метод нормування праці (для нормування ручних і деяких машинно-ручних процесів). За допомогою цього методу виділяють і вивчають найпростіші елементи, так звані мікроелементи, з яких складаються складні і різноманітні за своїм характером трудові операції. Ці мікроелементи визначають норми затрат 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, які вирізняються характером і методом виконання роботи, схемою організації робочого місця і трудовими навичками робітника. За допомогою цієї системи можна встановити раціональність затрат часу на виконання окремих елементів операції.

Затрати часу на окремі найпростіші елементи визначають за так званими мікроелементними нормативами. Ці нормативи є очікуваними величинами часу, знайденими в результаті статистичної обробки.

Аналітичним та укрупненим методами і методом мікроелементного нормування визначаються технічно обґрунтовані норми.

Контрольні запитання та завдання

1. Чим визначається загальна норма робочого часу?
2. Як встановлюються раціональні режими праці та відпочинку?
3. Розкрийте сутність нормування праці.
4. Які основні шляхи вдосконалення нормування праці?
5. Що є об'єктом нормування праці?
6. Яка існує класифікація затрат часу?
7. Охарактеризуйте методи дослідження трудових процесів.
8. Які застосовуються норми затрат праці?
9. Види норм затрат робочого часу за ступенем обґрунтованості.
10. Вихідні дані для визначення величини і рівня норм часу.
11. Які використовуються методи встановлення норм?

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В РИНКОВИХ УМОВАХ

9.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. *Заробітна плата як соціально-економічна категорія*, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна плата формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства.

Як елемент ціни виробництва заробітна плата має визначатися часткою у створеній підприємством вартості. Під час формування частки заробітної плати необхідно не допускати відшкодування надлишкових затрат праці і забезпечувати її підвищення тільки у зв'язку зі збільшенням кількості випущеної продукції, ефективнішим використанням ресурсів, зростанням продуктивності праці.

Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору і використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці привели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній і фірм стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, удосконалення складу робочої сили, підвищення якості продукції та ефективності виробництва.

Це означає перехід від екстенсивних методів господарювання до інтенсивних. При цьому підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку досягаються не шляхом збільшення обсягів виробництва із залученням додаткових ресурсів, а на основі ефективного використання всіх наявних ресурсів і всебічного зниження витрат виробництва. Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов.

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. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати такі функції:

- відтворювальну — як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці;
- стимулюючу — встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці;
- регулюючу — як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- соціальну — забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 21 % відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Питома вага оплати праці у валовому внутрішньому продукті незначна (41 %). У структурі собівартості виробництва продукції заробітна плата в 2001 р. становила приблизно 11 %, у промисловості — 9 %.

Сьогодні заробітна плата виконує інші функції, а саме:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (через затримку виплати заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих по галузях і сферах економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили.

Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. *Номінальна заробітна плата* (грошова) — це сума коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості і якості затраченої ними праці, результатів праці.

У зв'язку з тим, що предмети споживання надходять трудівникам через обмін заробітної плати на товари, заробітна плата має грошову форму.

У ринкових умовах у будь-які періоди і в різних районах країни ціни на товари різні, тому на однакову заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Точнішою характеристикою доходів працівників є *реальна заробітна плата*. Вона відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати трудівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги. Цю залежність можна виразити так:

$$I_{р.зп} = I_{н.зп} / I_{ц},$$

де $I_{р.зп}$, $I_{н.зп}$ — відповідно індекси реальної і номінальної заробітної плати;

$I_{ц}$ — індекс цін.

Якщо ціни на товари зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується.

Підвищення рівня реальної заробітної плати та забезпечення стабільних темпів її зростання, а отже і підвищення купівельної спроможності населення, може бути досягнуто лише двома способами:

— суттєвим підвищенням номінальної заробітної плати;

— стримуванням зростання цін на споживчі товари та послуги, запровадженням ефективного механізму індексації заробітної плати з метою підтримання її купівельної спроможності, а також грошових доходів і збережень громадян.

Залежно від часу проведення розрізняють індексацію попереджувальну і ретроспективну.

Попереджувальна індексація має на меті випередити інфляцію і передбачає підвищення заробітної плати з урахуванням прогнозованого зростання споживчих цін.

При ретроспективній індексації заробітна плата підвищується відповідно до зростання споживчих цін за минулий період.

Досвід України і зарубіжних країн свідчить про те, що найчастіше використовується ретроспективна індексація, за якої збільшення тарифних ставок, окладів, проводиться через заздалегідь визначені відрізки часу або за умови досягнення завчасно встановленого відсотка зростання споживчих цін. За високої інфляції проведення ретроспективної індексації не забезпечує повної компенсації подорожчання вартості життя. Тому більш прийнятною є попереджувальна індексація.

У системі індексації важливим елементом є поріг, що являє собою індекс споживчих цін, у разі досягнення якого заробітна плата підвищується. Наприклад, порогом індексації, коли вона проводилася автоматично, в Італії було визначено 1 %, в Бельгії — 2 %. В Україні цей поріг був встановлений на рівні 5 %. З урахуванням досвіду розвинутих країн поріг індексації у міру фінансової стабілізації необхідно установлювати на більш низькому рівні.

За своєю структурою заробітна плата неоднорідна, кожний її елемент виконує властиву їй функцію матеріального стимулювання і має певну економічну самостійність за необхідного взаємозв'язку і взаємообумовленості всіх її частин.

Заробітна плата працівників складається з основної (постійної) і додаткової (змінної) частин, а також заохочувальних виплат.

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). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців. *Додаткова заробітна плата* — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона містить доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

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

Особливе місце в системі оплати праці посідає мінімальна заробітна плата, що являє собою законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати також включаються доплати, надбавки, премії. В доплати не входять: виплати за роботу в понаднормований час, у важких або шкідливих умовах, з особливими географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику здоров'ю тощо. Ці кошти повинні виплачуватися зверх мінімуму. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

Це виражається в тому, що працівники мають право претендувати на певний місячний рівень винагороди за працю. Цей рівень не знижується, якщо норма робочого часу і норма виробітку не виконані не з вини працівника. Неспроможність підприємства виплачувати мінімальну заробітну плату всім своїм працівникам є однією з ознак банкрутства.

Величина мінімальної заробітної плати звичайно визначається на основі прожиткового мінімуму, який розраховується за нормативами задоволення мінімальних потреб у товарах і послугах з урахуванням рівня цін, і повинна відповідати йому. Якщо такої відповідності немає, то це свідчить про відставання економічного розвитку країни або про недосконалість існуючої системи розподілу, оскільки мінімальна заробітна плата — одна із складових мінімальних гарантій держави.

Відповідність мінімальної заробітної плати споживчому мінімуму можлива лише за стабільної економічної ситуації і певного високого рівня виробництва. В умовах кризового стану економіки мінімальний розмір оплати праці та інші соціальні виплати визначаються виходячи з реальних економічних умов.

У міру стабілізації економіки мінімальний розмір заробітної плати повинен наближуватися до рівня прожиткового мінімуму.

Мінімальна заробітна плата є основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.

У зарубіжних країнах установлення і перегляд мінімальної заробітної плати суттєво різняться. У таких країнах, як США, Франція, Іспанія, Нідерланди, мінімальна заробітна плата установлюється законодавчо; у Бельгії і Греції — на підставі загальнонаціональної угоди уряду, профспілок і підприємців; в Італії, Німеччині, Великобританії установлюються галузеві мінімуми заробітної плати, а загальнонаціональний мінімум заробітної плати відсутній.

У процесі подальшого реформування оплати праці в Україні, приведення законодавчих норм до європейських стандартів базовим питанням під час укладення генеральної угоди має стати встановлення мінімальної годинної заробітної плати. *Мінімальна годинна заробітна плата* — це гарантована мінімальна винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним годинну норму. Ураховуючи, що місячна мінімальна заробітна плата не може бути меншою за встановлений законодавством розмір, годинна мінімальна заробітна плата не є похідною місячної заробітної плати.

Установлення годинної мінімальної заробітної плати не повинно скасовувати норму місячної мінімальної заробітної плати, оскільки в умовах наявності прихованого безробіття запровадження годинної мінімальної заробітної плати може спричинити збільшення часткового безробіття й зменшення доходів населення.

9.2. Принципи і складові елементи організації заробітної плати

Організація оплати праці — це один з найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри його оплати. Міру праці визначають кількісні та якісні її аспекти, а міру оплати — прожитковий рівень як вихідний її момент.

У ринковій економіці, що базується на різноманітних формах власності та господарювання, підвищення матеріальної заінтересованості працівників в ефективній роботі має ґрунтуватися на таких умовах оплати праці, які б максимально стимулювали збільшення обсягу продажу товарів та послуг, підвищення рівня техніки, освіти і професійної підготовки, удосконалення організації виробництва і праці.

Організація заробітної плати на підприємстві — це система її диференціації і регулювання за категоріями персоналу залежно від складності виконуваних робіт, а також індивідуальних і колективних результатів праці при забезпеченні гарантованого заробітку за виконання норми праці.

Організації заробітної плати властиві певні *принципи*.

1. Оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового вкладу, кількості і якості витраченої праці. При цьому необхідно враховувати результати господарської діяльності підприємства і його фінансові можливості. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах, днях або обсягом затрат праці в одиницю часу. Обсяг затрат праці виражається кількістю виробленої продукції або виконаних робіт певної якості. Якість праці виражає ступінь складності самої праці, яка визначається певним рівнем кваліфікації, умовами праці, її значенням в економіці.

2. Надання самостійності підприємствам у виборі форм і систем оплати праці і визначенні її розміру. Величина заробітної плати за фактично виконану норму праці (роботу) не повинна обмежуватися, водночас вона не може бути нижчою від установленої державою мінімальної заробітної плати.

3. Співвідношення в оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт і умов праці, її престижності. Складніша, кваліфікованіша праця оплачується вище за просту, малокваліфіковану, оскільки робітник вищої кваліфікації за однакових затрат праці порівняно з менш кваліфікованим робітником створює більшу кількість матеріальних цінностей і може виконувати складніші роботи. Цей принцип сприяє не тільки зростанню продуктивності праці, а й заінтересованості працівників у підвищенні кваліфікації. Існує також диференціація оплати праці залежно від умов праці, важкості, шкідливості або небезпеки для здоров'я людини. Вища оплата тяжкої праці порівняно з легкою, а також праці в умовах виробництва, які відрізняються від нормальних, забезпечує матеріальну компенсацію підвищених затрат праці і сприяє залученню працівників до непривабливих робіт. Цим працівникам установлюються доплати до ставок, окладів, додаткові виплати і пільги.

4. Стимулювання підвищення технічного й організаційного рівня виробництва, зниження собівартості й підвищення якості продукції.

5. Регулювання розмірів мінімальної заробітної плати, які мають забезпечувати просте відтворення робочої сили працівникам різної кваліфікації. У сучасній економічній системі України розрізняють державне та тарифно-договірне регулювання заробітної плати.

6. Забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами підвищення заробітної плати.

7. Посилення соціального захисту працівників. Рівень оплати праці має бути таким, щоб забезпечувати нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

8. Ясність і простота. Зв'язок між результатами праці і заробітною платою має бути простим і ясным, зрозумілим кожному працівникові. Це сприяє підвищенню матеріальної заінтересованості робітників, фахівців, службовців у поліпшенні виробничих показників. З цієї метою на підприємстві необхідно застосувати прості системи заробітної плати, скоротити кількість показників преміювання.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її затрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства. Згідно із законом України «Про оплату праці» організація оплати праці здійснюється на підставі:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, регіональних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.

Основні принципи організації оплати праці здійснюються за допомогою таких її *складових елементів*, як система угод і договорів на різних рівнях економіки, а також через:

- * установлення норм трудових затрат, тобто нормування праці;
- * установлення норм оплати праці, а саме застосування тарифної системи, або системи пайової участі працівника у фонді оплати праці підприємства;
- * визначення системи оплати праці, тобто способу урахування при оплаті індивідуальних і колективних результатів праці;
- * установлення порядку змін в організації оплати праці на окремих підприємствах і його структурних підрозділах.

Кожний з елементів має точно окреслене призначення, проте вони взаємодіють між собою, що забезпечує за правильного їх застосування дійову систему матеріальної заінтересованості у досягненні певних виробничих показників.

Мета нормування праці на підприємствах полягає в тому, щоб на основі впровадження нової техніки, удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов зменшити витрати на випуск продукції, підвищити продуктивність праці, яка є важливою умовою розширення виробництва і зростання реальних доходів працівників.

Нормування як кількісна міра праці впливає і на її якісні відмінності.

Недоліки в нормуванні, які виражаються в різній напруженості норм, рівні їх виконання, визначають і порушення співвідношення в оплаті праці залежно від складності роботи. Норми праці сприяють однаковій оплаті за однакову працю лише в тому разі, коли вони відбивають його однакову напруженість.

Організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки застосування завищених норм часу і занижених норм виробітку в оцінці величини затрат праці трудівників призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

Оплата за працю передбачає порівняння праці різної якості. Диференціація заробітної плати працівників на підприємстві залежно від складності й умов праці здійснюється за допомогою тарифної системи. Від її стану залежить структура заробітної плати, зокрема частка премій.

Організація оплати праці на базі тарифної системи гарантує працівнику отримання ним основної оплати і всієї оплати незалежно від результатів роботи підприємства, тобто з урахуванням лише індивідуальних результатів праці.

Система пайової участі, або «безтарифна система», передбачає оплату праці більшою мірою за кінцевими результатами роботи на основі установа пайової участі працівника у фонді оплати праці підприємства.

Спосіб формування заробітної плати кожне підприємство вибирає самостійно — або на основі тарифної системи, або на основі безтарифної системи (за винятком організацій бюджетної сфери, в яких здійснюється державне регулювання оплати праці).

Зв'язок виробітку працівників з кількісними і якісними результатами їхньої праці здійснюється за допомогою систем заробітної плати. Раціональний їх вибір і побудова сприяють забезпеченню матеріальної зацікавленості працівників у зростанні продуктивності праці, поліпшенні якості продукції, що випускається, підвищенні її конкурентоспроможності, економії сировини, матеріалів тощо.

Формою додаткової оплати праці за виконання і перевиконання цих показників є премія. Необхідність преміювання зумовлюється тим, що оплата праці за відпрацьований час, як і за кількість виробленої продукції, не дає змоги сповна врахувати результати праці, об'єднати особисту матеріальну зацікавленість з колективною, стимулювати одночасно підвищення продуктивності праці, поліпшення використання виробничих фондів, підвищення якості продукції.

В Україні в сучасних умовах разом із загально-економічними змінами відбуваються певні зміни й у сфері оплати праці. Проте ці зміни відбуваються повільно і система оплати праці має такі недоліки:

- ♦ розбіжності в розмірах заробітної плати працівників за рівнем кваліфікації у державному і недержавному секторах. Заробітна плата в державному секторі на 20 % нижча, ніж у приватному. У розвинутих країнах — навпаки. Наприклад, у США витрати на робочу силу в державному секторі на одну відпрацьовану людино-годину в 1,5 рази вищі ніж у приватному;

- ♦ низька частка заробітної плати у валовому внутрішньому продукті;

- ♦ деформоване співвідношення мінімального і максимального рівнів заробітної плати, яке до кінця 2001 р. становило 1/12, тоді як у розвинених країнах Європи — 1/3 або 1/4;

- ♦ втрата тарифною зарплатою своєї стимулюючої ролі, недостатня тарифна частина в загальній заробітній платі;

- ♦ недостатня залежність розмірів заробітної плати від кількості і якості праці;

- ♦ невиконання мінімальною заробітною платою своїх функцій;

- ♦ деформація співвідношення рівнів заробітної плати працівників фізичної і розумової праці.

Ринок як економічна система передбачає вільний обіг усіх матеріальних цінностей, а також специфічного товару — робочої сили.

За цих умов реформа заробітної плати має зняти будь-які обмеження трудових доходів громадян, гарантувати кожній людині право заробляти у міру своїх можливостей і бажань.

Отже, правильна організація заробітної плати є необхідною умовою ефективного стимулювання праці.

Подальше реформування заробітної плати має здійснюватися через підвищення ціни робочої сили, установа єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно

РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

10.1. Державне регулювання заробітної плати

від форм власності; збільшення тарифної частини у заробітній платі; підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі, удосконалення механізму державно-договірного регулювання заробітної плати.

Удосконалення організації заробітної плати має здійснюватися разом із проведенням загальної соціально-економічної (структурної, податкової, цінової) політики.

Отже, правильне розуміння і повне урахування особливостей, змісту, функцій і принципів організації заробітної плати можуть сприяти побудові науково обґрунтованих моделей і концепцій оплати праці, які зацікавляють працівників у максимальних кінцевих результатах і економічному зростанні.

Контрольні запитання і завдання

1. Охарактеризуйте заробітну плату як економічну категорію. У чому полягає складність економічного змісту заробітної плати?
2. Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
3. Що таке мінімальна заробітна плата?
4. Які основні принципи організації заробітної плати?
5. Хто є суб'єктом організації оплати праці?
6. Назвіть основні елементи організації праці.
7. Як через організацію заробітної плати забезпечується збіг інтересів працівників і роботодавців?

В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного урахування 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. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально-орієнтований характер.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання через 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.

Держава також має забезпечувати науково-методичне обґрунтування заробітної плати, тарифних умов, розроблення нормативів трудових затрат на масові технологічні процеси, дослідження і вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду з питань організації заробітної плати тощо.

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

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

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

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

Установлюючи мінімальну заробітну плату, країни з розвинутою ринковою економікою орієнтуються на відповідні конвенції Міжнародної організації праці. Як свідчить практика цих країн, визначення мінімуму заробітної плати на загальнонаціональному рівні є хоча і важливим, проте додатковим, а не основним інструментом регулювання оплати, оскільки пріоритет зберігається за колективними переговорами. Державне регулювання оплати праці має за мету визначити найменший рівень заробітної плати, «стартові» позиції учасників колективних переговорів, нижче рівня яких угоди неможливі.

У сучасних умовах в Україні метою встановлення мінімальної заробітної плати є фіксування нижньої межі розмірів оплати праці. Отже, мінімум заробітної плати розглядається як інструмент у боротьбі з бідністю через надання всім працівникам на умовах найму на підприємствах усіх форм господарювання гарантованого захисту від невиправдано низьких ставок заробітної плати.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених у процесі переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Установлена на рівні держави мінімальна заробітна плата являє собою її державну гарантію для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі і підприємства.

Установлюються державні норми і гарантії в оплаті праці за роботу в понаднормований час; у святкові неробочі та вихідні дні; за час простою під час виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника.

Держава визначає норми і гарантії в оплаті праці працівників, молодших 18 років за скороченої 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; під час виробничого навчання різних форм, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям; для донорів тощо. Гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо. Ці норми і гарантії в оплаті праці є мінімальними державними гарантіями.

10.2. Договірне регулювання заробітної плати

Договірне регулювання заробітної плати є важливою складовою системи соціального партнерства.

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників в Україні здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

Переговори ведуться й угоди укладаються на державному, міжгалузевому (генеральна тарифна угода), галузевому (галузева тарифна угода), територіальному (територіальна тарифна угода), виробничому (тарифна угода як складова колективного договору) рівнях. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств, що розташовані на території Республіки Крим (крім підприємств, що є загальнодержавною власністю, і тих, які є комунальною власністю), може здійснюватися на основі тарифних угод, які укладаються на територіальному (місто, адміністративний район) і комунальному рівнях (регіональна тарифна угода).

На державному рівні переговори проводяться між Кабінетом Міністрів і Радою Федерації незалежних профспілок України. Результатом переговорів має бути укладення генеральної (міжгалузевої) тарифної угоди, яка досягається з урахуванням консультацій з галузевими державними органами управління, концернами, асоціаціями, радами підприємств, радами підприємців, а також галузевими та іншими профспілками або спілками (об'єднаннями) трудящих.

На галузевому рівні тристоронні колективні переговори проводяться між уповноваженими представниками державного органу (органів) управління, уповноваженими представниками спілки підприємців і відповідними уповноваженими представниками галузевої профспілки (профспілок). У разі відсутності профспілки (профспілок) або висловленні їй недовіри трудящими у переговорах беруть участь представники самих трудящих. Результатом переговорів має бути укладення галузевої тарифної угоди.

На територіальному рівні колективні переговори можуть проводитися між спілками підприємств, групами підприємств або підприємств, розташованих на даній території, незалежно від форми власності і господарювання. Учасниками переговорів є уповноважені представники спілки, групи підприємств або підприємства, а також відповідні уповноважені представники профспілки (профспілок). Якщо профспілка відсутня або трудящі висловлюють їй недовіру, у переговорах беруть участь уповноважені представники самих трудящих. Колективні переговори доцільно проводити з участю уповноважених представників територіального органу з праці, а також територіальних профспілок. Вони мають забезпечувати організацію переговорів і методичну допомогу в досягненні угод.

На рівні підприємства, організації тарифна угода як складова частина колективного договору укладається між уповноваженими на те представниками адміністрації або власника і профспілки (представниками трудящих).

Предметом генеральної тарифної угоди є:

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

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

- ♦ єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами;

- ♦ взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.

Предметом генеральної тарифної угоди можуть бути й інші питання оплати праці та соціальних гарантій працівників, які сторони переговорів вважають за необхідне внести до генеральної тарифної угоди, за умови, що вони не суперечать законодавству.

Предметом галузевої, а також регіональної тарифної угоди, що укладається на комунальному рівні є:

- ♦ єдині для підприємств відповідної галузі (підгалузі), території тарифна сітка робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців або єдина відповідно галузева (підгалузева), територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників;

- ♦ єдині для різних категорій працівників відповідної галузі (підгалузі), території мінімальні розміри доплат і надбавок, що враховують специфіку умов праці окремих професійних груп;

- ♦ взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.

Предметом галузевої, а також регіональної тарифної угоди на комунальному рівні можуть бути й інші питання оплати, нормування праці та соціальних гарантій працівників, які не суперечать законодавству і нормам генеральної тарифної угоди і які сторони переговорів вважають за необхідне включити до галузевої, а також регіональної тарифної угоди, що укладається на комунальному рівні.

Закономірністю становлення ринкових відносин у сфері оплати праці є поєднання колективного договірної регулювання заробітної плати на рівні підприємства з регулюванням її на вищих рівнях — галузевому, регіональному та ін. Доцільність такого поєднання диктується законами ринку, коли об'єктивно і для працівників, і для роботодавців виникає необхідність формувати єдині умови купівлі (продажу) робочої сили на рівні галузі, регіону чи групи заінтересованих підприємств або єдині умови оплати, щоб виключити різнобій у заробітній платі, а також непотрібну міграцію кадрів по підприємствах у пошуках вигідніших умов оплати праці.

Отже, враховуючи необхідність поєднання регулювання заробітної плати на різних рівнях, під час розроблення тарифних умов оплати на підприємстві, і насамперед мінімальної ставки оплати праці працівників, уже недостатньо орієнтуватися тільки на загальнодержавний мінімальний рівень оплати.

Потрібно враховувати також ті єдині вихідні умови оплати праці, які визначені в угодах на галузевому, регіональному та інших рівнях. Підприємство у своєму колективному договорі не може установлювати розмір оплати нижчий від передбаченого в угодах, укладених на рівні галузі, території або груп підприємств.

Одночасно підприємство у міру своїх економічних можливостей може установлювати вищі розміри ставок оплати праці порівняно з тими, що передбачені на галузевому, територіальному та інших рівнях.

У колективному договорі стосовно тарифної оплати праці працівників підприємства передусім фіксується найменший рівень оплати за виконання норми праці (трудова обов'язків), який і є мінімальною ставкою (мінімальною тарифною ставкою).

Визначаючи величину мінімальної тарифної ставки працівників підприємства, необхідно брати до уваги співвідношення між загальнодержавним мінімумом заробітної плати і фактичною середньою заробітною платою на підприємстві, приведеною до середньої заробітної плати простої праці за попередній місяць до вироблення колективного договору на наступний рік.

Визначаючи мінімальну тарифну ставку працівників підприємства, треба орієнтуватися на оптимальну для сучасного стану економіки питому вагу тарифу в заробітній платі (приблизно 65—70 %), поступово підвищуючи цей рівень до загальноєвропейського стандарту. Відповідно до цього стандарту в країнах з розвинутою ринковою економікою питома вага тарифної частини становить не менше 90 %, забезпечуючи високий рівень організації оплати й ефективність праці.

Отже, предметом тарифної угоди на виробничому рівні як складової колективного договору є:

- * форми й системи оплати праці, що застосовуються для різних категорій та груп працівників;

- * мінімальна тарифна ставка, диференційована за видами і типами виробництва у межах рівнів, передбачених генеральною тарифною угодою для відповідних видів і типів виробництв галузі (підгалузі);

- * розміри тарифних ставок і посадових окладів за розрядами робіт і посадами працівників;

- * види і розміри доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат і умови їх надання;

- * умови оплати праці за роботу в понаднормований час, час простою, який мав місце не з вини працівника, тощо;

- * взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.

Предметом тарифної угоди на виробничому рівні як складової колективного договору можуть бути й інші питання оплати праці та соціальних гарантій працівників, що не суперечать законодавству і нормам генеральної, галузевої та регіональної тарифних угод, які сторони переговорів вважають за необхідне включити до тарифної угоди на виробничому рівні.

Колективно-договірна система трудових відносин на виробничому рівні має сприяти захисту інтересів як роботодавців так і працівників, поліпшенню організації трудових відносин, а також забезпеченню їх стабільності.

У колективному договорі згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» встановлюються взаємні зобов'язання

сторін, які стосуються регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- ♦ змін в організації виробництва і праці;

- ♦ забезпечення продуктивної зайнятості;

- ♦ нормування й оплата праці, установа системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

- ♦ установа гарантій, компенсацій, пільг;

- ♦ участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

- ♦ режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

- ♦ умов й охорони праці;

- ♦ забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

- ♦ гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих.

Структура колективного договору, його розділи, додатки визначаються самостійно сторонами цього договору на основі їхніх зобов'язань, взятих кожною стороною, із зазначенням посадових осіб, відповідальних за їх реалізацію, і строків виконання.

Колективні договори підлягають повідомчій реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Підприємства підприємницького сектору (акціонерні товариства всіх видів, приватні підприємства тощо) мають право самостійно здійснювати виробничу і фінансову діяльність і відповідати за її результати, а також формувати фонд оплати праці. Зі сторони держави єдиною гарантією, тобто вимогою держави до організацій-роботодавців, є установа рівня місячної оплати праці не нижче визначеного законом мінімального його розміру.

Рівень оплати праці працівників визначається фінансовими можливостями організацій. Виходячи із виробничих і фінансових планів (завдань) на наступний період під час укладення колективного договору (якщо він укладається) організації установають рівень мінімальної заробітної плати, тарифні ставки 1-го розряду (для різних видів виробництва), посадові оклади фахівців і технічних службовців, системи оплати праці і виплати соціального характеру.

Фактичний фонд оплати праці, на основі якого визначається рівень середньої заробітної плати працівників, формується як залишок коштів після розрахунку за використані матеріальні ресурси, сплати податків і внесків до позабюджетних фондів.

Контрольні запитання і завдання

1. У чому полягає державне регулювання оплати праці працівників?
2. Як визначається розмір мінімальної заробітної плати?
3. Яка мета встановлення мінімальної заробітної плати?
4. Як здійснюється договірне регулювання заробітної плати?
5. На яких рівнях ведуться переговори і укладаються угоди?
6. Охарактеризуйте сутність генеральних, галузевих, регіональних тарифних угод.
7. У чому полягає сутність тарифної угоди на виробничому рівні?

11.1. Тарифна система та її призначення

Тарифне нормування оплати праці як складова організації заробітної плати здійснюється за допомогою тарифної системи. Вона являє собою сукупність фіксованих норм оплати за роботу в межах норм праці (трудових обов'язків), а також норм оплати праці за роботу понад норму праці.

Тарифна система використовується для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, складності, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів. З допомогою тарифної системи установлюються співвідношення між низько- і високооплачуваними категоріями трудящих.

Тарифна система відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями і кваліфікацією.

Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок (наприклад, токарь, слюсар, шахтар).

Спеціальність відображає внутрішньо професійний поділ праці. Це поняття вужче порівняно з поняттям «професія» (наприклад, токарь-карусельник, слюсар-водопровідник, слюсар — ремонтник устаткування). Отже, спеціальність потребує глибоких знань і надання практичних навичок з вузького кола робіт.

Кваліфікація — сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності. З її допомогою визначається необхідна кількість працівників відповідної кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників.

Тарифна система є основою для встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників.

У зв'язку з тим, що норми затрат праці устанавлюються нормуванням, тарифна система є сполучною ланкою між нормуванням та системами заробітної плати.

Основними елементами тарифної системи є довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка.

Формування заробітків на основі тарифної системи передбачає використання всіх її елементів.

У сучасних економічних умовах підприємства, реалізуючи свої права самостійності в розробленні умов оплати праці працівників, поступово відмовляються повністю або частково від використання загальнодержавних підходів до оплати і переходять до розроблення автономних тарифних систем та інших умов оплати праці, орієнтованих на специфіку конкретних підприємств та їхні економічні можливості, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством.

Організація оплати праці відповідно до внутрішньофірмової тарифної системи може здійснюватися:

- * на основі роздільних умов тарифної оплати для робітників, з одного боку, і керівників, фахівців, службовців, з іншого;

- * на основі єдиного підходу до тарифікації всіх працівників за внутрішньофірмовою тарифною сіткою.

11.2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведені у Класифікаторі професій (КП).

Класифікатор професій являє собою складову державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації, розроблений відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 4.05.1993 р. «Про концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики». За основу розроблення КП було взято Міжнародну стандартну кваліфікацію професій 1988 р.

У Класифікаторі професій виокремлюються такі професійні групи працівників:

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники.
2. Професіонали.

3. Фахівці.

4. Технічні службовці.

5. Робітники сфери торгівлі та побутових послуг.

6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.

7. Кваліфіковані робітники з інструментом.

8. Оператори та складальники устаткування і машин.

9. Найпростіші професії.

(Описання розділів класифікації професій наведено у додатку І).

Довідник є нормативним документом, обов'язковим у питаннях управління персоналом в організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

Довідник складається із випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Класифікатор професій та випуски Довідника підготовлені Центром продуктивності — філією Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і Національної академії України за участі фахівців Мінпраці.

Відповідно до загальних положень Довідника кожен випуск або розділ випуску містить обов'язкові частини, співвідносні з розділами класифікації професій за Класифікатором професій, а саме: «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», «Робітники». Зміст випуску чи розділу випуску складається із «Вступу», «Кваліфікаційних характеристик», вміщених в алфавітній послідовності з порядковими номерами, а також допоміжних переліків професій з діапазонами розрядів.

Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», «Спеціалізація», «Приклади робіт».

Розділ «Завдання та обов'язки» подає опис робіт, що стосуються даної професії. Визначення професійних завдань та обов'язків пов'язується з необхідними для їх виконання устаткуванням, машинами, інструментом, сировиною, матеріалами, деталями тощо та відповідним рівнем знань працівників.

Розділ «Повинен знати» містить описи необхідних знань, умінь, навичок, методів і прийомів безпечного виконання робіт, засвоєння і застосування яких є обов'язковим. У цілому оволодіння цією сукупністю знань, навичок, способів виконання робіт тощо тісно пов'язується з практичною підготовкою у вигляді професійної освіти, спеціалізації відповідно до досягнень науки, техніки, технологій, організації праці на виробництві чи у сфері послуг.

У розділі «Кваліфікаційні умови» визначено рівень спеціальної підготовки працівника, необхідний для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Для професійної групи «Керівники» встановлені три типи вимог, обов'язкових для керівників первинних підрозділів, керівників структурних підрозділів вищого рівня, керівників підприємств, установ, організацій.

До професійної групи «Професіонали» застосовуються два типи вимог — для четвертого і п'ятого рівнів професійного групування, які відповідають освітньо-кваліфікаційним рівням «спеціаліст» і «магістр». Цей тип кваліфікаційних вимог стосується розробників у складі груп наукових співробітників, а також професіоналів із різних галузей науки і практики, які зайняті на складних і відповідальних роботах.

Для професійної групи «Фахівці» (техніки) діють три рівні кваліфікаційних категорій.

Професійна група «Технічні службовці» включає професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти або загальної середньої освіти та курсового професійно-технічного навчання, курсового чи індивідуального навчання на виробництві, у сфері послуг.

Професійна група «Робітники» містить вимоги до виконавців залежно від складності виконуваних робіт та необхідних знань. Кваліфікаційні характеристики вищих розрядів не повторюють вимог кваліфікаційних характеристик нижчих розрядів.

Розділ «Спеціалізація» подає дані про назви професій, характеристики робіт, галузеву належність, а також перелік товарів, послуг, устаткування, механізмів та інструментів, які вказують на особливості застосування професії.

У розділі «Приклади робіт» наводяться характеристики робіт і відповідних їм машин і устаткування, вказуються вимоги щодо створення безпечних та нешкідливих умов виконання зазначених робіт, технологічних процесів. Цей розділ розробляється для конкретизації складу і переліку робіт за кваліфікаційними розрядами (категоріями) або у випадках, коли зміст розділу «Завдання та обов'язки» викладений у скороченому чи загальному варіанті.

Приклади кваліфікаційних характеристик для різних категорій персоналу наведені у додатку 2.

У кожній окремій організації згідно з вимогами чинного законодавства і на основі Довідника розробляються та затверджуються керівником посадові інструкції для керівників, професіоналів та фахів-

ців. При цьому враховують конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису організації, підприємства.

Посадові інструкції складаються з розділів: «Загальні положення», «Завдання та обов'язки», «Права», «Відповідальність», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги» та «Взаємовідносини (зв'язки) за професією, посадою».

Для технічних службовців і робітників у разі необхідності розробляються робочі інструкції, в яких такі розділи, як «Загальні положення», «Взаємовідносини (зв'язки) за професією», можуть бути відсутні.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики можуть розроблятися за допомогою двох методів оцінки складності праці: аналітичний та експертний.

Сутність *аналітичного методу* полягає в розчленуванні процесів праці на окремі функції і вираженні в балах кожної із функцій. Розрізняють чотири такі функції:

— розрахункова, яка означає здійснення працівниками розрахунків до початку роботи і в її процесі;

— підготовча, яка включає підготовку робочого місця до роботи, підбір інструменту, налагодження устаткування та ін.;

— виконавча — основна функція, пов'язана з безпосереднім веденням робочого процесу;

— обслуговування, або функція управління устаткуванням, пов'язана з додатковими вимогами до кваліфікації робітників.

Окрім цього, рекомендується враховувати також фактор надійності в роботі або відповідальності (і безпеки).

Кожна із вказаних функцій має три ступені оцінки складності робіт (табл. 11.1) — проста (незначна), середня (значна) і складна (дуже значна).

Виконувані роботи розподіляються за розрядами залежно від кількості балів, які припадають на кожний їх вид. Для кожного розряду встановлена мінімальна й максимальна кількість балів. Для шестирозрядної тарифної сітки максимальне число балів: для 6-го розряду — 400, для 1-го — 200 (табл. 11.2).

Співвідношення між окремими функціями в загальній сумі балів приблизно таке: розрахункова — 5,3%; підготовча — 9,3; виконавча — 72,0; обслуговування — 5,3; фактор надійності — 8,1%.

Аналітичним методом можна визначити ступінь складності лише для подібних за технологією робіт. Якщо існують значні відмінності у виконанні робіт, то для перевірки, уточнення

оцінки доцільно використовувати експертний метод визначення часу підготовки, необхідного для одержання тієї чи іншої кваліфікації. Цим методом можливо порівнювати кількісні відмінності у складності робіт, характерних для різних виробництв.

Таблиця 11.1

СПРОЩЕНА ОЦІНКА СКЛАДНОСТІ РОБІТ ЗА ФУНКЦІЯМИ

Функція	Оцінка складності робіт за розрядами					
	1	2	3	4	5	6
Розрахункова	Проста	Проста	Середня	Середня	Складна	Складна
Підготовча	Проста	Проста	Проста	Проста або середня	Середня	Середня або складна
Виконавча	Проста	Проста	Середня	Середня	Складна	Складна
Обслуговування	Проста	Проста	Проста	Проста або середня	Середня	Середня або складна
Фактор надійності	Незначна	Незначна	Значна	Значна	Дуже значна	Дуже значна

Таблиця 11.2

ОЦІНКА РОБІТ ЗА РОЗРЯДАМИ, БАЛИ

Оцінка	Розряд					
	1	2	3	4	5	6
Мінімальна	—	201	227	259	297	345
Максимальна	200	226	258	296	344	400

За кожною групою робіт складається детальна характеристика і визначаються вимоги до знань та вмінь робітника.

Визначення належності виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюються власником або уповноваженим ним органом згідно з кваліфікаційним довідником за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим трудовим колективом органом.

Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують установлені норми праці й сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи вищого розряду не менш як протягом трьох місяців і склали іспит. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду здійснюється в загальному порядку, але не раніше, ніж через три місяці після його зниження.

Відповідність фактично виконуваних робіт і кваліфікації працівника вимогам посадових кваліфікаційних характеристик довідника визначається атестаційною комісією, яка створюється безпосередньо на підприємстві. Вона дає оцінку діяльності працівника: відповідає чи не відповідає він посаді, котру обіймає. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних окладів на відповідній посаді. Крім того, можуть бути дані рекомендації щодо просування по роботі окремих працівників у зв'язку з їх активною і творчою діяльністю, переведення на іншу роботу або щодо звільнення з посади, яку обіймають, та ін.

У міру розвитку ринкових відносин, науково-технічного прогресу, удосконалення організації праці й виробництва відбуваються постійні зміни у складі та видах робіт, сферах діяльності. У зв'язку з цим у довідник необхідно своєчасно вносити відповідні корективи, виключати застарілі й відобразити нові види робіт, функції працівників, а також змінювати вимоги до них. Розширення міжнародних економічних відносин потребує подальшого удосконалення тарифно-кваліфікаційних вимог відповідно до сучасних світових стандартів і вимог.

11.3. Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили, стрижнем централізованого регулювання рівня заробітної плати різних категорій і груп працівників, ядром професійно-кваліфікаційної диференціації в оплаті праці.

Тарифна сітка як важливий елемент тарифної системи слугує для визначення співвідношень в оплаті праці робітників, якістю

50 осіб, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, з них 15 осіб — 2-го розряду, 25 — 3-го і 10 осіб — 4-го розряду.

$$K_c = (1,08 \cdot 15 + 1,23 \cdot 25 + 1,35 \cdot 10) / 50 = 1,21.$$

З табл. 11.3 видно, що розрахований K_c менший тарифного коефіцієнта 1,23, якому відповідає 3-й розряд, і більший коефіцієнта 1,08, якому відповідає 2-й розряд. Отже, K_c знаходиться між 2 і 3 розрядами і дорівнює:

$$P_c = 2 + (1,21 - 1,08) / (1,23 - 1,08) = 2,6$$

або

$$P_c = 3 - (1,23 - 1,21) / (1,23 - 1,08) = 2,6.$$

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт,

$$K_c = \sum K \cdot TP / \sum TP,$$

де K — тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

TP — трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-год;

$\sum TP$ — сумарна трудомісткість робіт, нормо-год.

Таблиця 11.3

ХАРАКТЕРИСТИКА НАЙПОШИРЕНІШИХ ТАРИФНИХ СІТОК

Розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коефіцієнт Зростання тарифних коефіцієнтів:	1	1,08	1,23	1,35	1,54	1,8	1,89	2,01
відносно, %	—	8	13	10	14	16	5	6
абсолютне	—	0,8	0,15	0,12	0,19	0,26	0,9	0,12
Коефіцієнт Зростання тарифних коефіцієнтів:	1	1,08	1,23	1,35	1,53	1,78		
відносно, %	—	8	13	10	14	16		
абсолютне	—	0,8	0,15	0,12	0,18	0,25		

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається так само, як і для робітників.

Приклад. Треба визначити середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд робіт, якщо відомо, що за планом на місяць необхідно виконати роботи з нормальними умовами праці таких обсягів:

Розряд	Нормо-год.
3	500
4	400
5	200

Звідси:

$$K_c = (1,23 \cdot 300 + 1,35 \cdot 600 + 1,54 \cdot 200) / (300 + 600 + 200) = 1,32$$

$$P_c = 3 + (1,32 - 1,23) / (1,35 - 1,23) = 3,98;$$

або

$$P_c = 4 - (1,35 - 1,32) / (1,35 - 1,23) = 3,98.$$

Знаючи середній тарифний розряд, можна визначити середній тарифний коефіцієнт за формулами:

$$K_c = K_b - (K_b - K_m) \cdot (P_b - P_c)$$

або

$$K_c = K_m + (K_b - K_m) \cdot (P_c - P_m).$$

Для правильного використання робочої сили на підприємствах під час планування чисельності робітників, перетарифікації робіт великого значення набуває зіставлення середнього розряду робітників і робіт. Ці величини мають відповідати один одному. Якщо середній розряд робіт випереджає середній розряд робітників, то це призводить до несвоєчасності освоєння виробничих потужностей, втрат робочого часу, випуску бракованої продукції. У цьому разі необхідно посилити роботу щодо підвищення кваліфікації робітників. Якщо ж середній розряд робітників вищий середнього розряду робіт, то кваліфікаційна робоча сила недовикористовується, фонд заробітної плати перевитрачається.

11.4. Тарифні ставки працівників

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. *Тарифна ставка* визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи.

Важливою проблемою є встановлення таких розмірів тарифних ставок, які б гарантували безперервне відновлення й підтримання фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення її трудової

кваліфікації, зростання загальноосвітнього і професійного рівня працівників. Тарифна частина заробітної плати має виконувати мотивуючу і стимулюючу функцію, оскільки стимулює виконання робіт більшої складності, відповідальності, інтенсивності. Тому питома вага тарифної частини має бути максимальною. Як показує досвід, тариф, що є постійною частиною заробітної плати, має становити до 80 % заробітку. Якщо змінна частина заробітку (премії, різні доплати) становить половину, а то й більше загального обсягу заробітної плати, то це свідчить про втрату основної стимулюючої ролі тарифу в заохоченні виконання більш якісної праці, підвищенні кваліфікації.

Ставка 1-го розряду — це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона відбиває законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи).

Установлення тарифної ставки 1-го розряду залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, рівня середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати.

Тарифні ставки наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт:

$$T_n = T_1 \cdot K_n,$$

де T_1 — тарифна ставка 1-го розряду;

K_n — тарифний коефіцієнт даного розряду.

Тарифні ставки на підприємствах диференціюються за складністю праці, кваліфікацією робітників. Вища ставка у робітників вищих розрядів. На деяких підприємствах ще існує попередня практика диференціації залежно від форм заробітної плати, мотивуючи це тим, що праця робітників-відрядників інтенсивніша, ніж почасовиків (діапазон 7 %).

Тарифні ставки робітників можуть бути годинні, денні й місячні (оклади). *Годинні тарифні ставки* застосовуються в більшості галузей виробництва (машинобудівній, деревообробній, легкій, харчовій та ін.), де завдання робітникові установлюються у вигляді норм часу на одиницю виробу або операцію. На основі погодинних тарифних ставок здійснюються додаткові виплати робітникам за роботу в нічний час, доплати незвільненим від основної роботи бригадирам за керівництво бригадою, доплати за понаднормовані

роботи та ін. Тому на всіх виробництвах, і на тих, де установлюються денні і місячні тарифні ставки, необхідно розраховувати погодинні тарифні ставки.

Денні тарифні ставки установлюються в тих галузях, в яких розраховуються змінні норми виробітку (вугільна, металургійна, нафтопереробна та ін.).

Місячні тарифні ставки використовуються для певних категорій допоміжних робітників (комірники, ліфтери, водії електро-возів, роздавальники інструментів), а також робітників, зайнятих експлуатацією електроенергетичних установок.

Середня тарифна ставка робітників (робіт) визначається як середня арифметична величина із тарифних ставок, зважена на кількість робітників (трудомісткості), котрі мають однакові тарифні ставки:

$$T_c = \frac{\sum T \cdot \text{Ч}_p}{\sum \text{Ч}_p}; \quad T_c = \frac{\sum T \cdot T_p}{\sum T_p},$$

де $\sum \text{Ч}_p$ — загальна чисельність робітників;

$\sum T$ — загальна сума тарифних ставок для всіх робітників;

$\sum T_p$ — загальна трудомісткість робіт, нормо-год.

Знаючи середній тарифний коефіцієнт або середній тарифний розряд, можна визначити середню тарифну ставку:

$$T_c = T_1 \cdot K_c,$$

де T_1 — тарифна ставка 1-го розряду для даної групи робітників (робіт);

K_c — середній тарифний коефіцієнт даної групи робітників (робіт).

$$T_c = T_m + (T_6 - T_m) \cdot (P_c - P_m),$$

де T_6 , T_m — тарифні ставки, які відповідають більшому і меншому із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній розряд;

P_c — середній тарифний розряд робітників (робіт);

P_m — менший із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний розряд.

Оплата праці керівників, фахівців і технічних службовців здійснюється за допомогою посадових окладів, основою яких є *мінімальна тарифна ставка*.

Основним призначенням цієї категорії працівників є організація виробництва, спрямована на досягнення максимальних результатів з

Таблиця 11.4

**КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ МІСЯЧНИХ ПОСАДОВИХ
ОКЛАДІВ КЕРІВНИКІВ ТА ПРОФЕСІОНАЛІВ, ФАХІВЦІВ
І МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ
МАШИНОБУДІВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

найменшими затратами суспільної праці. За своїм відношенням до засобів виробництва, за принципами оплати вони перебувають у тих самих умовах, що й робітники. Проте їхня праця специфічна за своїм змістом, характером і методами виконання роботи. Праця професіоналів, фахівців — це передусім розумова праця. Безумовно, вона не вільна від деяких механічних операцій, проте основу становить творчий процес — пошук і прийняття оптимальних технічних, організаційних та економічних рішень. Це потребує великого обсягу спеціальних знань, спеціальних практичних навичок. Праця професіоналів і фахівців характеризується вищим ступенем відповідальності порівняно з працею робітників, бо правильне і своєчасне прийняття рішень визначає не тільки індивідуальні результати їхньої праці, а й значною мірою результати праці всього колективу.

Для працівників, які здійснюють функції управління, велике значення мають такі якості, як ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність мислити перспективно, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати, аналізувати, творчо усвідомлювати й застосовувати на практиці досягнення науки і техніки.

Для установа посадового окладу на підприємствах широко застосовуються коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів керівників та професіоналів, фахівців і мінімальної заробітної плати. З огляду на індивідуальні особливості працівника і фінансові можливості підприємства коефіцієнти мають мінімальні й максимальні межі за кожною посадою. При цьому необхідно дотримуватися правильного співвідношення в оплаті праці між кваліфікованими робітниками і фахівцями. Так, оклади майстрів мають бути більшими від ставок робітників найвищої кваліфікації, зайятих на відповідній ділянці майстра.

Мінімальні оклади щодо посади встановлюють тим працівникам, які починають діяльність у тій чи іншій сфері, виконують відносно вузьке коло завдань у межах регламентованого загального завдання під безпосереднім керівництвом керівника, а також працівникам, які відповідають посаді, яку обіймають, однак їм необхідно поліпшити роботу. Максимальні оклади встановлюються працівникам, які володіють необхідною для даної посади кваліфікацією, мають необхідний досвід роботи, характеризуються самостійністю у виконанні робіт у межах даної функції, ініціативністю і з творчим ставленням до праці.

Наведемо приблизне співвідношення місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців, і мінімальної заробітної плати працівників машинобудівної промисловості України (табл. 11.4).

№ з/п	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального розміру заробітної плати
1	Директор	За контрактом
2	Головний інженер підприємства	6,75 — 10,5
3	Заступники директора підприємства	5,1 — 9,9
4	Помічник директора підприємства	4,35 — 7,7
5	Начальник виробництва	5,5 — 9,5
6	Начальники відділів спеціалізованих виробництв	3,5 — 8,75
7	Начальники лабораторій, бюро, зав. секторів	4,0 — 7,5
8	Начальник, головний інженер відділу капітального будівництва (технічного переозброєння)	5,0 — 7,5
9	Головний бухгалтер відділу капітального будівництва (технічного переозброєння)	5,26 — 7,0
10	Провідні професіонали, фахівці: конструктор, технолог з організації і нормування праці, електронік, програміст, математик	5,0 — 7,0
11	Інші провідні професіонали, фахівці	4,5 — 6,25
12	Фахівці: конструктор, технолог, електронік, програміст, математик, художник, художник-конструктор (дизайнер): 1-ї категорії 2-ї категорії 3-ї категорії	4,5 — 6,5 4,0 — 6,0 3,76 — 5,5
13	Фахівці з організації і нормування праці: 1-ї категорії 2-ї категорії	4,5 — 6,5 4,0 — 6,0
14	Інші фахівці: 1-ї категорії 2-ї категорії	4,26 — 6,0 3,76 — 5,5
15	Фахівці всіх спеціальностей без категорій	3,26 — 4,75
16	Начальник цеху	5,5 — 8,0
17	Начальник дільниці (зміни, випробувальної станції)	5,0 — 6,75
18	Механік, енергетик цеху	4,5 — 6,75
19	Старший диспетчер	4,26 — 6,0
20	Старший майстер, старший контрольний майстер дільниці	4,0 — 6,25
21	Майстер, контрольний майстер дільниці	3,0 — 6,0

Посадові оклади установлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади у межах затверджених мінімальних і максимальних розмірів окладів на відповідній посаді.

11.5. Доплати і надбавки

На підприємствах застосовуються різні доплати й надбавки, які є змінною частиною тарифної системи і залежать від виробничих умов. Згідно із Законом України «Про оплату праці» умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральними та галузевими (регіональними) угодами. Застосування доплат і надбавок та їх розміри обмежуються економічною та соціальною доцільністю і фінансовими можливостями підприємства.

Диференціацію заробітної плати залежно від умов праці визначають два фактори — компенсаційний і стимулюючий.

Компенсаційний фактор пов'язаний з тим, що праця в найбільш шкідливих умовах, з більшими затратами фізичної енергії, потребує певної компенсації за відхилення від нормальних умов. Її кількісна величина може бути одержана виходячи із відмінностей у затратах фізичної енергії, частки продуктів харчування в загальному обсязі споживання працівниками і частки компенсаційних продуктів у загальній вартості продуктів споживання.

Стимулюючий фактор сприяє забезпеченню вищої оплати праці в несприятливих умовах. Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць і оцінювання фактичних умов зайнятості робітників на цих місцях. На підприємствах установлюють такі розміри доплат: за роботу у важких та шкідливих умовах — до 12 %, а за роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці — до 24 % тарифної ставки (посадового окладу).

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи у нічний час.

Для обчислення додаткової оплати праці за роботу в нічний час погодинні тарифні ставки визначаються для робітників, праця яких оплачується за денними тарифними ставками, ділен-

ням денної ставки на відповідну тривалість робочого дня (в годинах), установлену для даної категорії робітників законодавством. Для робітників, праця яких оплачується за місячними ставками (окладами), погодинні тарифні ставки розраховуються діленням місячної ставки (окладу) на кількість робочих годин згідно з календарем у даному місяці.

Доплата за суміщення професій (посад) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі. Основною умовою установлення цих доплат є робота за основною і суміщеною професіями згідно з нормами затрат праці, а також якісне і своєчасне виконання робіт за основною і суміщеною професією.

У разі застосування бригадної форми організації праці здійснюється доплата бригадирам, які не звільнені від основної роботи, за керівництво бригадою. Ці доплати за чисельності бригади від 5-ти до 10-ти осіб становлять 10 % і понад 10 осіб — 15 % тарифної ставки за умови виконання всією бригадою норм виробітку в середньому за місяць.

Існують доплати за роботу в понаднормованій час. До понаднормованого часу належить час, відпрацьований у звичайний робочий день понад тривалість, установлену для даної професії; час, відпрацьований у передвихідні і передсвяткові дні понад установлену тривалість; час, відпрацьований у ті дні, які за установленим графіком мають бути вихідними. Понаднормові роботи обмежені і можуть виконуватися лише з дозволу профспілкового комітету. Для кожного робітника і службовця вони не можуть перевищувати 120 год. на рік і 4 год. протягом двох днів підряд. До цих робіт не можуть залучатися вагітні жінки, матері, котрі годують дітей, підлітки. Розмір доплат установлюється від 50 до 100 % тарифної ставки.

Подальше підвищення ролі тарифної системи як стимулятора підвищення кваліфікації працівників та їхніх трудових досягнень пов'язано з розширенням застосування надбавок за професійну майстерність.

Введення надбавок за професійну майстерність створює новий стимул для підвищення кваліфікації. Основними критеріями професійної майстерності є такі: висока якість праці, систематичне виконання норм виробітку і нормованих завдань, точне дотримання технологічної і виробничої дисципліни, суміщення професій і операцій. Надбавки установлюються працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менше одного року і визначаються поетапно. Розмір надбавки може підвищуватися один раз за рік.

Розмір доплат має визначатися двома-трьома кількісними показниками. Наприклад, для верстатників машинобудівних підприємств при встановленні надбавки у розмірі 4 % такими показниками можуть бути: робота на складному устаткуванні не менше одного року; виконання планового завдання на середньому рівні, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення 95—97 % продукції; за встановлення надбавки 8 % — робота на складному устаткуванні від одного до трьох років, виконання завдання вище середнього на 3—5 %, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення 97—99 %; у разі встановлення надбавки 12 % — робота на складному устаткуванні понад три роки, виконання завдання вище середнього рівня на 5—7 %, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення — понад 99 %.

Висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, які потребують високої професійної майстерності і великого виробничого досвіду, розміри доплат можуть бути збільшені: робітникам IV розряду — до 16 %, V — до 20 % і VI — до 24 % тарифної ставки.

З урахуванням особливостей виробництва на окремих підприємствах доцільно конкретизувати показники високої професійної майстерності. До них належать: високоякісне виконання робіт протягом певного періоду; систематичне досягнення вищих показників порівняно із середніми показниками з тієї самої професії, періодичне виконання робіт вищого розряду, робота на особливо складному устаткуванні, суміщення професій, дотримання трудової і виробничої дисципліни.

11.6. Удосконалення тарифної системи

Удосконалення чинної тарифної системи полягає в подальшому створенні єдиних уніфікованих умов оплати праці всіх категорій працівників на основі створення і використання єдиної тарифної сітки (ЄТС).

Основними принципами побудови єдиної тарифної сітки є:

- ♦ охоплення єдиною тарифною шкалою всіх працівників підприємств, організацій;

- ♦ групування професій і посад за ознакою спільності виконуваних робіт (тобто в одну групу виокремлені посади технічних виконавців, спільні для підприємств усіх галузей; посади професіоналів, фахівців, спільні для підприємств усіх галузей; посади професіоналів, фахівців, які специфічні для підприємств різних

галузей; посади керівників підрозділів з адміністративно-державними функціями, які спільні для підприємств усіх галузей; посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів, підприємств різних галузей);

- ♦ усі роботи різняться ступенем складності, що здійснюється через віднесення професій і посад до певного розряду за оплатою;

- ♦ вихідна тарифна ставка відповідає мінімальній заробітній платі.

Найбільше поширена на підприємствах єдина тарифна сітка з наростанням тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду в однаковому розмірі — 11 % (діапазон сітки 1 : 5,35).

Такий характер зміни ставок оплати в сітці має за мету ліквідувати в існуючих тарифних умовах оплати праці суперечність між прогресивним зростанням ставок оплати праці у робітників і регресивним збільшенням посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців. Окрім того, варіант рівномірного наростання ставок є найбільш соціально справедливим, хоча не виключає прийняття прогресивного або іншого характеру зміни ставок, що диктується відповідною економічною ситуацією.

11-відсоткове наростання ставок оплати в ЄТС ґрунтується на нижній межі (порогу) відчутності зростання матеріальної заінтересованості.

Установлене в ЄТС дещо більше наростання ставок забезпечує більш ніж п'ятикратне підвищення ставки 17-го розряду порівняно з 1-м розрядом — (14 % і 17 %) і з відповідним діапазоном сітки 1:8,16; 1:12,34.

Таким чином, 11-відсоткове наростання ставок оплати праці — нижча межа їх збільшення від розряду до розряду. Залежно від економічної ситуації можна застосовувати той чи інший варіант тарифної сітки (табл. 11.5).

В ЄТС робітники належать до 1—6-го (а в деяких випадках до 1—8-го) розрядів, керівники, професіонали, фахівці — до 2—17-го, службовці — технічні виконавці, посади яких загальні для підприємств усіх галузей, — до 2—5-го, професіонали, фахівці, посади яких загальні для підприємств різних галузей, — до 4—13-го, професіонали, фахівці, посади яких специфічні для підприємств різних галузей до 6—12-го, керівники адміністративно-господарських структурних підрозділів підприємств, що загальні для всіх галузей, — до 3—8-го, керівники підприємств та їхніх структурних підрозділів різних галузей, — до 6 — 17-го (табл. 11.6).

Таблиця 11.5

**ВАРІАНТИ ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ ДЛЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ
СТАВОК ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА СКЛАДНІСТЮ ПРАЦІ**

Наростання ставок від розряду до розряду	Розряди																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Тарифні коефіцієнти																
<i>I варіант</i>																	
11-відсоткове наростання ставок	1,0	1,11	1,23	1,37	1,52	1,69	1,88	2,09	2,32	2,58	2,86	3,17	3,52	3,91	4,34	4,82	5,35
<i>II варіант</i>																	
14-відсоткове наростання ставок	1,0	1,14	1,30	1,48	1,69	1,93	2,20	2,51	2,86	3,26	3,72	4,24	4,83	5,51	6,28	7,16	8,16
<i>III варіант</i>																	
17-відсоткове наростання ставок	1,0	1,17	1,37	1,60	1,87	2,19	2,56	3,00	3,51	4,11	4,81	5,63	6,59	7,71	9,02	10,55	12,34

186

Таблиця 11.6

ЄДИНА ТАРИФНА СІТКА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

Категорії і групи працівників	Тарифні розряди, відповідні їм тарифні коефіцієнти																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1,0	1,14	1,30	1,48	1,69	1,93	2,20	2,51	2,86	3,26	3,72	4,24	4,83	5,51	6,28	7,16	8,16
I. Робітники	×	×	×	×	×	×	×	×									
II. Професіонали, фахівці, технічні службовці		×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
У тому числі:																	
1. Посади службовців — технічних виконавців, загальні для всіх підприємств		×	×	×	×												
2. Посади фахівців, професіоналів, загальні для підприємств різних галузей				×	×	×	×	×	×	×	×	×	×				
3. Посади фахівців, професіоналів, специфічні для підприємств різних галузей						×	×	×	×	×	×						
4. Посади керівників адміністративно-господарських структурних підрозділів підприємств, загальні для всіх галузей			×	×	×	×	×	×									
5. Посада керівників підприємств і їх структурних підрозділів різних галузей							×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

187

Особливістю організації оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців на основі використання єдиної тарифної сітки є відмова від «вилки» окладів і перехід до фіксованих окладів, які відповідають установленим тарифним коефіцієнтам.

Основою диференціації окладів є рівень складності робіт і відповідальності. Так, заробітна плата майстра дільниці має перевищувати оплату праці висококваліфікованого робітника не менше як на 12—15 %, оклади фахівців — на рівні ставок робітників високої кваліфікації.

При побудові ЄТС на підприємстві необхідно за основу брати діючі на ньому тарифні ставки оплати праці робітників і посадові оклади професіоналів, фахівців і службовців, передбачених штатним розписом і даних щодо розмірів місячної заробітної плати робітників за професіями і розрядами і професіоналів, фахівців, технічних службовців за посадами і кваліфікаційними категоріями.

У цій сітці наводиться номенклатура працівників підприємства, а саме:

- робітники;
- технічні службовці;
- фахівці, професіонали;
- керівники.

Посади професіоналів, фахівців, до яких застосовується кваліфікаційне категорювання, даються з розбивкою за кваліфікаційними категоріями. При віднесенні посад до певних розрядів ураховується складність виконуваних ними посадових обов'язків, вимоги до кваліфікації, характер виконуваних робіт, рівень відповідальності, престижності відповідних посад, їх роль у виробництві. Окрім того, беруться до уваги і розміри відповідних посадових окладів за штатним розписом, оскільки вони значною мірою відображають рівень складності посадових обов'язків працівників, а також специфіку їхньої праці на даному підприємстві.

Тарифікація працівників проводиться на основі атестації. Під час переходу до організації оплати праці працівників на основі ЄТС велике значення має їх тарифікація, особливо для категорії професіоналів, фахівців і технічних службовців, тарифікація яких раніше не проводилася.

Тарифікація професіоналів, фахівців і технічних службовців, тобто визначення розрядів оплати праці конкретних працівників, здійснюється в процесі їх атестації.

У положеннях щодо атестації, які розробляються на підприємствах, необхідно передбачати конкретні кількісні і якісні характеристики за кожним із показників, що ураховуються під час оцінювання кваліфікації і професійної компетентності працівників.

Такими загальними показниками можуть бути:

- ♦ рівень освіти;
- ♦ обсяг спеціальних знань;
- ♦ стаж роботи на даній або аналогічній посаді, а також на посадах, що дають змогу набути знання і навички, необхідні для виконання робіт, передбачених на цій посаді;
- ♦ якість виконуваних робіт;
- ♦ інтенсивність праці тощо.

Для кожної професійно-кваліфікаційної групи професіоналів, фахівців, технічних службовців мають бути передбачені свої показники, що відповідають специфіці їх діяльності.

Наприклад, для технічних виконавців такими показниками можуть бути: своєчасність, оперативність і якість виконання робіт, що входять до посадових обов'язків; уміння професійно працювати з первісними і нормативними документами тощо.

До фахівців, професіоналів можна поставити такі вимоги: ступінь самостійності посадових обов'язків, якість і результативність їх здійснення, відповідальність за доручену справу, здатність адаптуватися до нової ситуації і застосовувати нові підходи до вирішення проблем, які виникають, тощо.

До керівників підприємств і їх підрозділів можна пред'явити такі вимоги: вміння організувати працю підлеглих, забезпечити керівництвом їх роботою, відповідний стиль спілкування з підлеглими, реально здійснюваний масштаб керівництва.

За кожним показником розробляються критерії його відповідності вимогам, які ставляться:

- нижче вимог, що ставляться;
- відповідає вимогам, що ставляться;
- вище вимог, що ставляться.

Якщо переважають оцінки першого, другого або третього рівня, працівнику надається відповідно початковий, середній або вищий розряд оплати праці в межах передбаченого за посадою діапазону розрядів.

Згідно з договірним регулюванням кількість розрядів установлюється на міжгалузевому рівні з метою дотримання єдності в питаннях тарифікації праці в масштабах країни. Якщо підприємство не ратифікувало відповідної галузевої угоди, тоді тарифні

коефіцієнти установлює саме підприємство. Самостійно підприємство визначає оптимальну для нього питому вагу тарифної частини в заробітній платі виходячи із розміру вихідної тарифної ставки 1-го розряду, що розрахована підприємством.

Визначаючи обсяг коштів, потрібних для введення ЄТС, необхідно брати до уваги питому вагу тарифу в заробітній платі, розмір ставки 1-го розряду, тарифні коефіцієнти сітки, приблизний розподіл чисельності працівників за розрядами сітки для визначення середнього розряду і середньої тарифної ставки оплати праці.

Насамперед треба визначити суму коштів, що необхідна для введення мінімальної тарифної ставки 1-го розряду, перемноживши величину мінімальної тарифної ставки на чисельність працівників.

Решта суми використовується для забезпечення певного розміру диференціації тарифних ставок за складністю праці (50—60%), на диференціацію оплати за умовами праці, що відхиляються від нормальних; на диференціацію тарифних ставок залежно від сфер прикладання праці, тобто за видами робіт з урахуванням їх значущості для підприємства, а також для застосування доплат і надбавок стимулюючого характеру.

Контрольні запитання та завдання

1. Розкрийте сутність тарифної системи.
2. Які основні елементи тарифної системи?
3. Для чого використовується Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників?
4. За якими розділами даються характеристики кожного розряду певної професії?
5. Охарактеризуйте методи оцінювання складності праці.
6. Сутність тарифної сітки. З якою метою на підприємстві зіставляють середній розряд робітників і робіт?
7. Що визначає тарифна ставка? Чому питома вага тарифної частини заробітку має бути максимальною?
8. Як установлюється посадовий оклад керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців?
9. Які застосовуються доплати й надбавки?
10. Що являє собою єдина тарифна сітка?
11. Які принципи побудови єдиної тарифної сітки?

2.1. Загальні поняття систем оплати праці

Сфера дії внутрішнього ринку праці підприємства полягає в установленні взаємозв'язку між фактичними результатами праці і рівнем оплати праці працівника. Різні варіанти такого взаємозв'язку і являють собою системи заробітної плати.

Вони встановлюються підприємствами самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Залежно від того, який основний показник застосовується для визначення результатів праці, всі системи підрозділяють на дві групи, що називаються формами заробітної плати.

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати — відрядну й почасову. Вони базуються на визначеній ринком праці ціні робочої сили й установленій законодавством тривалості робочого часу і враховують результат праці та необхідний для неї робочий час. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: відрядна — кількості виробленої продукції, почасова — кількості відпрацьованого часу.

Щоб підвищити стимулюючу роль форм оплати праці, використовують їх різновиди — системи заробітної плати. Різниця між ними полягає в способах обчислення заробітку і в рівнях залежності від кількісних і якісних результатів праці не тільки самого працівника, а й організації (фірми) в цілому (або її структурних підрозділів). Серед багатьох систем заробітної плати можна виділити традиційні — прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні, а також нові (сучасні) системи.

Залежно від показників оцінки трудового внеску працівників системи можуть бути прості або преміальні.

За характером впливу на результат праці системи поділяються на прямі і непрямі (опосередковані). Залежно від оцінки резуль-

татів праці розрізняють системи оплати праці колективні, що ґрунтуються на оцінці колективної праці, та індивідуальні, які ґрунтуються на оцінці результатів праці кожного окремого працівника.

Цей поділ умовний, оскільки і традиційні системи удосконалюються, модифікуються. До нових систем відносять гнучку, безтарифну, контрактну, багатofакторні системи тощо.

Від прийнятої моделі заробітної плати та способів її обчислення залежить виконання заробітною платою основних її функцій.

Використання відрядної і почасової оплати праці має відповідати таким вимогам: найповніше враховувати результати праці, створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці; сприяти підвищенню матеріальної заінтересованості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці та якості продукції.

Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії працівників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

Основними (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.

Окрім загальних, є кілька специфічних умов застосування відрядної та почасової форм оплати праці. Так, для відрядної оплати праці необхідна наявність прямопропорційної залежності між затратами живої праці й одержаними результатами, тобто робітник повинен мати реальну можливість збільшувати випуск продукції, що має відповідати і потребам виробництва.

Сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна. Почасова заробітна плата застосовується для оплати праці професіоналів, фахівців і технічних службовців.

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.

В основі побудови системи оплати праці мають бути конкретні показники роботи, які піддаються точному обліку і повною мірою відображають працю даної групи працівників, або окремого працівника. Система оплати праці ґрунтується на одному-двох вирішальних для даної групи працівників або окремого працівника показниках і має бути простою і зрозумілою кожному.

12.2. Відрядна форма оплати праці

Як уже зазначалося, 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.

Правильно організована відрядна оплата праці створює у робітників заінтересованість у збільшенні випуску продукції установленої якості, підвищенні кваліфікації, застосуванні передових методів і прийомів праці.

Ефективне застосування відрядної форми оплати праці можливе за певних умов: наявності кількісних показників виробітку, з допомогою яких установлюють норми й розцінки та визначають заробіток відповідно до результатів праці; у разі можливості й необхідності підвищення індивідуальної або групової продуктивності праці на даному робочому місці; забезпечення науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи, чіткого контролю за якістю продукції.

Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

Пряма відрядна система оплати праці. За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

Індивідуальна відрядна розцінка визначається двоюко: для тих виробництв, в яких за характером виробничого процесу застосовуються норми виробітку, — діленням погодинної або денної тарифної ставки, яка відповідає певному розряду виконаної роботи, на погодинну або денну норму виробітку, а там, де застосовуються норми часу, — множенням погодинної тарифної ставки на норму часу.

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:

$$P_v = \frac{T}{N_{\text{вир}}},$$

де T — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи;

$N_{\text{вир}}$ — норма виробітку в одиницю часу;

2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_v = T \frac{N_c}{60},$$

де N_c — норма часу, хв.

Можуть бути випадки, коли норма часу на певну операцію або на виготовлення якогось виробу однакова, а розряд робіт на їх виконання різний, тоді розцінка буде тим вищою, чим вищий розряд роботи. Отже, на підприємстві має бути правильна, науково обґрунтована тарифікація робіт.

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

Загальний відрядний зарібок робітника при індивідуальній прямій відрядній оплаті визначається за формулою:

$$Z_v = P_v \cdot V,$$

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

Пряма індивідуальна відрядна система оплати праці матеріально зацікавлює кожного робітника в підвищенні виробітку, проте при цьому вона не зацікавлює робітника в поліпшенні інших показників — економії сировини, матеріалів, пального, енергії, підвищенні якості продукції; досягненні найкращих загальних кількісних і якісних показників роботи дільниці, зміни, цеху в цілому.

Відрядно-преміальна система оплати праці. Сутність її полягає в тому, що робітникові нараховується, крім зарібку за прямою відрядною системою, премія за виконання і переви-

нання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії встановлюється у відсотках до зарібку, визначеному за відрядними розцінками.

Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій встановлюються керівником підприємства за згодою комітету профспілки.

Загальний зарібок робітника при застосуванні відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевищення завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою:

$$Z_3 = Z_v + \frac{Z_v (P_1 + P_2 \cdot P_{\text{пл}})}{100},$$

де Z_v — зарібок за відрядними розцінками, грн.;

P_1, P_2 — відсоток премії за виконання завдання і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевищення завдань або норм;

$P_{\text{пл}}$ — відсоток перевищення плану виробництва або норм.

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

$$Z_{\text{вз}} = Z_v + \frac{e \cdot P_p}{100},$$

де e — сума досягнутої економії, грн,

P_p — розмір премій у процентах від досягнутої економії.

Відрядно-прогресивна система. За цієї 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 чинних норм виробітку. Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- й двоступінчасті. За одноступінчастої шкали у разі перевищення вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50 %, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5, за двохступінчастої шкали за перевищення вихідної бази від 1 до 10 % коефіцієнт збільшення — 0,5, за перевищення понад 10 % — 1.

Загальний заробіток у разі застосування відрядно-прогресивної системи розраховується за формулою:

$$Z_3 = Z_v + \frac{Z_v(P_n - P_n)}{P_n} K_p,$$

де Z_v — відрядний заробіток за прямими розцінками;

P_n — процент виконання норм виробітку;

P_n — вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у процентах виконання норм виробітку;

K_p — коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Якщо тільки частина робіт оплачується за відрядно-прогресивними розцінками, то

$$Z_3 = Z_v + \frac{Z_{пр}(P_n - P_n)}{P_n} K_p,$$

де $Z_{пр}$ — 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 (а в деяких випадках і більшою), 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).

Непряма-відрядна система заробітної плати. Її 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 слюсарі-ремонтники, 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:

$$P_{непр} = \frac{T_{ден.доп}}{H_{об} \cdot V_n},$$

де $T_{ден.доп}$ — денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн;

$H_{об}$ — 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.

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

Ця система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти установлених норм. Вона застосовується, наприклад, у галузях промисловості з тривалим робочим циклом (суднобудування, важке машинобудування), а також для оплати праці робітників у разі виконання ним робіт у стислі строки (наприклад, під час ремонту великих агрегатів — мартенівських або цементних печей та ін.).

Найбільшого поширення ця система набула на будівництві у зв'язку зі специфікою будівельних робіт і найчастіше застосовується разом з преміюванням робітників за якісне виконання завдань у строк або достроково.

За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами.

12.3. Почасова форма оплати праці

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 небажано в умовах конкуренції на ринку праці.

Застосування почасової оплати праці потребує:

- ♦ точного обліку і контролю за фактично відпрацьованим часом;
- ♦ правильного присвоєння робітникам тарифних розрядів відповідно до їхньої кваліфікації і з урахуванням кваліфікаційного рівня виконуваних робіт;

♦ розроблення й правильного застосування обґрунтованих норм виробітку, (часу) нормованих завдань, норм обслуговування і нормативів чисельності.

Зауважимо, що на сучасних підприємствах праця робітників з почасовою оплатою має нормуватися й оцінюватися на основі показників, які враховують результати їхньої праці.

Такими показниками можуть бути:

- нормовані (виробничі) завдання, які визначають кожному почасовику обсяг роботи за зміну, тиждень або місяць;

- планові норми або завдання щодо випуску продукції бригадою, дільницею, цехом;

- норми праці, які можуть бути установлені як ступінь виконання технологічних параметрів, режимів, норм витрат сировини, матеріалів та інших виробничих ресурсів, строків виконання певних видів робіт тощо.

Почасова форма оплати праці застосовується:

1. За умови, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів. Це характерно для автоматичних ліній, конвеєрів і потокових ліній з безперервним і точно регламентованим режимом, для робіт на високомеханізованому устаткуванні й апаратурних процесах.

2. Якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів, інструктаж).

3. Коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами, а також коли перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак і продукції. До таких робіт належить випробування продукції, остаточне доведення і здавання ВТК, термічне оброблення і металопокриття виробів. Від робітника вимагається старання дотримання параметрів, а також виконання кількісного завдання, установленого на рівні, за якого забезпечується відповідна якість робіт.

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. Згідно з цією системою заробіток робітникові 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 *почасова-преміальна система з нормованими завданнями*. Робітники-почасовики преміюються за виконання установлених їм нормованих завдань.

У разі застосування цієї системи до кожного робітника доводиться конкретне змінне або місячне завдання (в штуках, нормо-годинах або гривнях), і результати враховуються під час нарахування премій за даний період. Уведення цієї системи супроводжується посиленням нормування праці, впровадженням технічно-обґрунтованих норм і нормативів чисельності.

Запровадженню системи нормованих завдань має передувати підготовча робота за такими напрямками:

- проведення ретельного аналізу охоплення робітників-почасовиків нормуванням праці;

- виявлення можливості й доцільності використання для нормування праці допоміжних робітників-почасовиків нормованих завдань;

- установлення переліку професій робітників-почасовиків, яким доцільно установлювати нормовані завдання;

- визначення наявності нормативних матеріалів, які необхідні для установлення нормованих завдань;

- збирання та аналіз вихідних даних для визначення обсягу і повторюваності робіт, які мають випадковий характер (наприклад, частота виходу із ладу устаткування, період зносу інструменту та ін.);

- установлення виду нормованих завдань (індивідуальних або бригадних) і періоду, на який вони розраховуються;

- визначення методики установлення нормованих завдань і порядку доведення їх до дільниць, бригад та окремих робітників;

- розроблення документації з обліку видачі і виконання нормованих завдань.

Окрім цього, розробляються заходи для поліпшення організації і обслуговування робочих місць, умов праці, удосконалення трудових процесів тощо.

Для оплати праці професіоналів, фахівців, технічних службовців застосовується почасова форма зарплати. Преміювання даної категорії працівників здійснюється за конкретні досягнення

у виробничій діяльності. У зв'язку з цим найпоширенішою системою оплати їх праці є почасово-преміальна, за якою заробітна плата складається з посадового окладу, доплат, надбавок і суми премій.

У сучасних умовах розвиток систем заробітної плати полягає в подальшому підвищенні ролі почасової оплати праці, в поширенні стимулюючих і гнучких систем оплати праці, систем винагороди за кваліфікацію і особисті заслуги, за працею і власністю, що ураховують фінансові результати діяльності підприємств. Окрім того, використовується система додаткових доходів, джерелами яких можуть бути собівартість, прибуток, внутрішньофірмове страхування тощо.

Гнучка система оплати праці — це система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці ураховується не тільки стаж, кваліфікація, професійна майстерність, а й і значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації.

За гнучких систем основою формування заробітку працівника є тариф, який доповнюється різними преміями, доплатами, надбавками. Від звичних систем гнучка тарифна система відрізняється тим, що розробляється для потреб і з урахуванням конкретного підприємства; основою її формування є насамперед перелік тих робіт, що виконуються на даному підприємстві і кваліфікуються за рівнем складності і значущості для даного підприємства; заробіток працівника індивідуалізований і залежить від фактичних результатів праці.

Розширення економічної самостійності супроводжується використанням безтарифної системи оплати праці.

Безтарифна система оплати праці — це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). У них не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок.

Рівень оплати кожного працівника залежить від фонду оплати праці підприємства.

Таким чином, кожен працівник одержує свій пай залежно від кінцевого результату діяльності організації та її позиції на ринку товарів, що сприяє підвищенню заінтересованості в справах організації.

Безтарифні системи оплати праці вирізняються гнучкістю, простотою і доступністю для розуміння всіма працівниками, забезпечують їх заінтересованість у результатах праці. Велике поширення вони мають на акціонерних, малих і приватних підприємствах в різних модифікаціях і моделях.

Основними ознаками цієї системи є:

- тісний зв'язок рівня оплати праці працівника з фондом заробітної плати, який формується за колективними результатами роботи;
- присвоєння кожному працівникові постійних коефіцієнтів, які комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень, а також визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними трудової діяльності працівників, які належать до певного кваліфікаційного рівня;
- визначення коефіцієнтів трудової участі кожного працівника в поточних результатах діяльності, які доповнюють оцінку його кваліфікаційного рівня.

Індивідуальна заробітна плата кожного працівника — це його частка (пай) у фонді заробітної плати, який зароблений усім колективом. Формула розрахунку:

$$ЗП_i = \frac{\text{ФОП}_{\text{кп}} \cdot K_i^{\text{кп}} \cdot \text{КТУ}_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^n K_i^{\text{кп}} \cdot \text{КТУ}_i \cdot T_i},$$

де $ЗП_i$ — індивідуальна заробітна плата, грн;

$\text{ФОП}_{\text{кп}}$ — фонд оплати праці колективу (дільниці цеху), який підлягає розподілу між працівниками, грн;

$K_i^{\text{кп}}$ — коефіцієнт кваліфікаційного рівня, який присвоєно i -му працівникові трудовим колективом у момент введення «безтарифної» системи (в балах, частинах одиниці або інших умовних одиницях);

КТУ_i — коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, який присвоюють i -му працівникові трудовим колективом на період, за який здійснюється оплата;

T_i — кількість робочого часу, відпрацьованого i -м працівником за період, за який здійснюється оплата (год., дні);

$i = 1, 2, \dots, n$ — кількість працівників, які беруть участь у розподілі фонду оплати праці, осіб.

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.

Контракт є особливою формою трудового договору між найманим працівником і власником підприємства, організації або уповноваженим органом. За контрактом працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства, організації або уповноважений ним орган зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Контракти мають перевагу над традиційними трудовими договорами, які не повністю враховують особисті якості працівників та змістову специфіку їхньої професійної діяльності, не забезпечують належної відповідальності за доручену справу.

Контракт як особлива форма трудового договору має спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативи та самостійності праці, враховуючи індивідуальні здібності працівника та його професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Контракт має юридичну форму, оскільки прийняття на роботу працівників може здійснюватися у випадках, прямо передбачених чинним законодавством. У контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави для розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, організації чи роботодавця.

Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами й колективним договором, і залежать від виконання умов контракту.

У контракті можуть також визначатися умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця.

У контракті можуть бути передбачені додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця.

Контракт укладається у письмовій формі і підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом. Він оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній зі сторін контракту. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органі, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, оформленою у письмовій формі. Він є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (наймання) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

У політиці заробітної плати використовують систему заслуг, яка має помітне поширення в різних країнах. Система «оцінки заслуг» призначена для встановлення заробітної плати працівникам однакової кваліфікації, проте які мають різні показники якості роботи.

Оцінювання заслуг здійснюється за такими факторами:

— виробничі (виконання норм, рівень браку, використання робочого часу тощо);

— особисті (ініціативність, трудова і творча активність, взяття на себе відповідальності за рішення на виробництві, уміння працювати в колективі тощо).

Методи оцінки заслуг працівників різні, а саме: бальна оцінка, анкетування, експертна оцінка, групування працівників за результатами їх роботи.

Системи оплати розробляються диференційовано для окремих груп персоналу і для вирішення певних завдань, цілей.

В умовах переорієнтації розвитку підприємства (структурна перебудова виробництва, упровадження науково-технічного прогресу, нових видів сировини і матеріалів, зміни на локальних ринках товарів і праці) переглядаються і чинні системи оплати праці.

Удосконалення оплати праці здійснюється під впливом організаційно-технічних, соціально-економічних та інших факторів. Окрім того, багато систем передбачають залежність розміру винагороди від досягнутих організацією кінцевих результатів (фонду заробітної плати, прибутку тощо).

✓ 12.4. Оплата праці в бригадах

В умовах становлення ринкових відносин організація колективних систем оплати праці, особливо підрядних та орендних, потребує глибокого обґрунтування. За адміністративно-командної системи колективні форми організації й оплати праці впроваджувалися навіть на тих виробництвах, на яких це було неефективно й недоцільно. У зв'язку з цим необхідно враховувати умови, які визначають доцільність і необхідність колективних форм організації й оплати праці. Застосування їх найдоцільніше тоді, коли об'єднання працівників у трудовий колектив зумовлено технологічною необхідністю, тобто для виконання певного технологічного комплексу робіт потрібні спільні зусилля працівників, а кінцеві результати виробництва є безпосереднім результатом їхньої праці.

Такими роботами можуть бути:

- спільне обслуговування апаратів, агрегатів, великого устаткування, складання і монтаж великих об'єктів (виробів), а також певні важкі роботи, які не можуть виконуватися окремими працівниками. На цих роботах відсутня можливість рівномірного завантаження протягом зміни працівників різної спеціальності через різну трудомісткість окремих видів робіт;

- роботи на конвеєрах, на яких досягнення кінцевого результату потребують від кожного працівника чіткого, злагодженого, синхронізованого за часом виконання операції. При цьому обсяг роботи кожного наступного працівника залежить від успішної роботи попереднього. Затрати праці кожного працівника відбиваються безпосередньо в кінцевих результатах виробництва і можуть бути виміряні кількістю готових виробів;

- роботи, пов'язані з обслуговуванням технологічного процесу і контролем за його ходом.

Бригадна форма оплати праці застосовується тоді, коли в досягненні найкращих кінцевих результатів праці заінтересована як бригада в цілому, так і кожен її член зокрема. Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати.

Відрядну форму оплати праці застосовують на таких ділянках і видах робіт, на яких самі робітники істотно впливають на кількісні та якісні результати праці. При цьому мають забезпечуватися:

- розрахунки кількісних показників виробітку і виконаних робіт, які правильно відбивають затрати праці робітників;

- установлення колективних норм виробітку, облік їх виконання і розрахунок відрядних розцінок;

- умови для точного обліку фактично вироблених бригадою виробів або виконаних робіт;

- виробничі умови для збільшення колективом бригади виробітку продукції або обсягу робіт проти установлених норм і завдань.

Преміювання членів бригади здійснюється за виконання і перевиконання установлених виробничих завдань, технічно-обґрунтованих норм, поліпшення якості продукції, економію сировини, матеріалів тощо.

Почасову форму оплати праці найчастіше застосовують:

- якщо робітники безпосередньо не впливають на збільшення обсягу випуску продукції, оскільки це визначається продуктивністю машини;

- коли відсутні кількісні показники виробітку, необхідні для установлення відрядної розцінки;

- якщо організований контроль і ведеться облік часу, який фактично відпрацьований робітниками;

- за правильного застосування норм праці (норм обслуговування і нормативів чисельності).

При почасовій оплаті члени бригади преміюються за виконання нормованих завдань, норм обслуговування, дотримання установлених якісних показників та ін.

Загальний заробіток бригади за відрядної форми оплати праці складається з таких частин:

- заробітку за відрядними розцінками, включаючи оплату за підвищеними розцінками до 20 %, розраховану на основі міжгалузевих і галузевих нормативів трудових затрат;

- премії, нарахованої робітникам бригади;

- доплат молодим робітникам за виконання роботи за зниженими нормами виробітку;

- оплати браку і простоїв не з вини робітників тощо.

За почасовою оплатою праці в загальний заробіток бригади включаються:

- тарифна частина заробітку робітників за фактично відпрацьований час;

- премія, нарахована робітникам;

- доплати за суміщення професій і виконання установленого обсягу робіт з меншою чисельністю;

- доплати за тимчасове виконання, крім своєї роботи, обов'язків відсутніх робітників (з причини хвороби, відпустки, відрядження тощо) за умови виконання бригадою установленого їм обсягу робіт та ін.

У загальний заробіток бригади не включаються:

- премії одноразового характеру, які виплачуються окремим робітникам за виконання особливо важливих завдань;
- освоєння нової техніки;
- виготовлення продукції на експорт;
- економію матеріальних і фінансових ресурсів та інші заохочувальні виплати, які установлюються кожному окремо, та ін.;
- різні виплати й доплати, установлені чинним законодавством (доплати за роботу в понаднормований і нічний час, за роботу у святкові дні, за керівництво бригадою, доплата за виконання державних обов'язків);
- оплата часу відпусток тощо.

Крім цього, в загальний заробіток бригади не включаються, а встановлюються персонально надбавки висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за високу професійну майстерність.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядною формою оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_k = \frac{\sum T}{H_{бр}}$$

де $\sum T$ — сума тарифних ставок членів бригади, грн, коп.;

$H_{бр}$ — бригадна норма виробітку.

Другий варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У даному разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_k = \sum T \cdot \sum Z_{тр}$$

де $\sum T = T_1 + T_2 + T_3 + \dots + T_n$ — сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн;

$\sum Z_{тр} = Z_{тр1} + Z_{тр2} + Z_{тр3} + \dots + Z_{трn}$ — сума трудових затрат за нормами за кожним розрядом.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад велике значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема за:

— присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта заробітку);

— тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);

— присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність першого методу полягає в тому, що насамперед установлюється сума тарифної заробітної плати всієї бригади за фактично відпрацьований час, потім визначається коефіцієнт відрядного заробітку за формулою:

$$K_3 = \frac{Z_{бр}}{T_{бр}}$$

де $Z_{бр}$, $T_{бр}$ — відповідно відрядний і тарифний заробітки бригади, грн.

Фактичний заробіток члена бригади розраховується множенням його тарифного заробітку за фактично відпрацьований час на коефіцієнт заробітку.

За методом з урахуванням коефіцієнто-годин розподіл бригадного заробітку між членами бригади здійснюється множенням тарифного коефіцієнта на кількість відпрацьованих годин. Вартість 1 коефіцієнто-години визначається діленням загальної суми бригадного заробітку на загальну кількість коефіцієнто-годин. Сума заробітку кожного члена бригади розраховується множенням кількості його коефіцієнто-годин на вартість 1 коефіцієнто-години.

Під час розподілу заробітку бригади між її членами необхідно забезпечити безпосередню залежність кожного робітника від його індивідуального внеску в загальні результати роботи. Перші два методи розподілу бригадного заробітку можуть урахувати цю вимогу тільки в тому разі, якщо складність виконуваної робітниками роботи відповідає їхній кваліфікації і продуктивність їхньої праці однакова. Проте на практиці це буває рідко, оскільки внесок окремого робітника за однакової кваліфікації, одного й того самого затраченого часу буває різним, а заробітна плата — однаковою. Крім цього, якщо в бригаді велика різноманітність виконуваних робіт, різний ступінь напруженості праці робітників та їхньої майстерності, то розподіл колективного заробітку розглянутими способами ще більшою мірою містить елемент зрівнялівки. У зв'язку з цим прийнятнішим і досконалішим є метод розподілу колективного заробітку між членами бригади згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність цього коефіцієнта полягає в тому, що кожному робітникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни. КТУ запроваджується тільки за згодою членів бригади і визначається кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади або радою бригади на підставі даних журналів виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний тільки на той період часу, за результатами роботи якого він був встановлений. Величина КТУ пропонується бригадиром або майстром у табелі-розрахунку, котрий разом з протоколом віддається в бухгалтерію для розрахунку.

На підприємствах КТУ застосовується для розподілу відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати.

Під час розподілу із застосуванням КТУ колективної премії та відрядного приробітку КТУ може коливатися від 0 до 2. Вибір варіанта розподілу заробітку за допомогою КТУ залежить від умов і характеру праці, специфіки виробництва, кваліфікаційного і вікового складу бригади та інших факторів.

Бригади найчастіше створюються з робітників, у яких за індивідуальної роботи склалися різні рівні заробітної плати, що відбивають їхню кваліфікацію і результативність праці. У разі переходу в бригаду робітник заінтересований у тому, щоб його заробіток не тільки не знизився, а й підвищувався. У зв'язку з цим використовуються базові коефіцієнти, які розраховуються для робітників у момент створення бригад і діють протягом установленого рішенням бригади строку. Після закінчення цього терміну коефіцієнти коригуються залежно від кількісної оцінки факторів, які впливають на величину КТУ.

За базовий КТУ беруть одиницю. Фактичний КТУ встановлюється робітникові однаковим, більшим або меншим базового залежно від індивідуального внеску в загальні результати відповідно до критеріїв цієї оцінки і кількісних її значень, які відбивають досягнення й упущення робітників за кожним критерієм.

Залежно від виробничих умов кількісна оцінка одних і тих самих факторів діяльності може бути різною. В одних бригадах основним показником є збільшення обсягу виробництва за тієї самої чисельності бригади. При цьому особливого значення набувають такі фактори, як індивідуальна продуктивність праці, освоєння суміжних професій. Якщо в бригаді основним показником її діяльності є підвищення якості продукції (робіт), то зміна КТУ головно залежить від цього показника.

Найдоцільнішою є практика тих підприємств, які встановлюють діапазони кількісних значень кожного критерію для того, щоб бригада могла вибирати ті з них, котрі найбільшою мірою відповідали б умовам і завданням її роботи. Досвід багатьох підприємств підтверджує ефективність застосування таких критеріїв оцінки праці, які:

а) *підвищують величину КТУ:*

- збільшення індивідуального середньодосягнутого виробітку, на основі якого розраховується завдання бригади — 0,1—0,4;
- надання допомоги членам бригади в запобіганні дефектів, браку, неполадок — 0,03—0,05 (за кожний випадок);
- висока якість виконання операцій і робіт, яка забезпечує підвищення якості бригадної продукції і розмір бригадної премії — 0,05—0,15;
- суміщення професій та виконуваних функцій — 0,1—0,2;
- виявлення ініціативи щодо удосконалення трудових операцій і робочого місця, механізації праці, в результаті яких підвищилася продуктивність праці і скоротилися строки виконання завдання — 0,2—0,4;

б) *знижують величину КТУ:*

- зниження середнього рівня виконання норм виробітку порівняно з базисним періодом — 0,11—0,4;
- погіршення якісних показників порівняно з базисним періодом — 0,05—0,2;
- запізнення на роботу або передчасне її залишення — 0,1—0,15 (за кожний випадок);
- невиконання розпоряджень бригадира та інші порушення, які негативно впливають на результати колективної праці і виконання виробничих завдань — 0,05—0,1 (за кожний випадок);
- допущення браку з вини робітника — 0,2—0,25;
- недостатня кваліфікація і відсутність професійних навичок, низька інтенсивність праці, яка виражається у відставанні від загального темпу бригади — 0,25—0,3;
- порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки — 0,05—0,1;

• несвоєчасне усунення дефектів, виявлених у процесі роботи, відмова від виконання робіт суміжними професіями (за наявності прав на виконання цих робіт) — 0,1—0,15;

• порушення правил експлуатації і незадовільний догляд за устаткуванням, незабезпечення чистоти і порядку на робочому місці та ін. — 0,05—0,1 (за кожний випадок).

Основним показником, який характеризує трудову участь робітників у колективній праці, є індивідуальний виробіток, розрахований на основі міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нормативів.

Визначаючи кількісну оцінку КТУ, важливо правильно оцінити особистий внесок кожного члена бригади. Для цього на підприємствах необхідно установлювати КТУ щоденно, визначаючи результати роботи минулої зміни, або на основі обліку бригадиrom щоденних показників праці кожного в спеціально розробленому для цього документі.

Коефіцієнт трудової участі можна використовувати не тільки як критерій особистого трудового внеску, а й для обґрунтування підвищення або зниження розряду робітника. Умовою цього має бути формування КТУ з урахуванням усіх чинників, які впливають на досягнення бригадою кінцевого результату. Змінюючи розряд, необхідно брати до уваги передусім чинники, які відбивають кваліфікаційний рівень.

Послідовність розрахунку заробітку члена бригади за допомогою КТУ має бути такою:

— визначення тарифного заробітку кожного члена бригади — множення погодинної (денної) тарифної ставки кожного робітника на відпрацьовану ним кількість годин (днів);

— розрахунок відрядного приробітку бригади — із загального заробітку віднімається сума тарифної заробітної плати;

— визначення суми заробітку бригади, яка підлягає розподілу за допомогою КТУ (тільки відрядний приробіток тощо).

Методика розподілу заробітку за допомогою КТУ може бути різною:

Перший метод. У бригадах, в яких розряди робітників і відпрацьований ними час неоднакові, розподіл необхідно здійснювати з урахуванням тарифної заробітної плати кожного робітника. Сума, яка підлягає розподілу, ділиться на суму добуток тарифного заробітку кожного члена бригади на присвоєний коефіцієнт і множиться на добуток присвоєного коефіцієнта і тарифного заробітку кожного робітника.

Таблиця 12.1

ПРИКЛАД РОЗРАХУНКУ ЗАРОБІТКУ РОБІТНИКА БРИГАДИ ЗА ДОПОМОГОЮ КТУ

Професія	Розряд робітника	Годинна тарифна ставка, коп.	Відпрацьований час, год.	Тарифна заробітна плата, грн	КТУ	Розрахункова тарифна заробітна плата з урахуванням КТУ, грн	Відрядний приробіток плюс премія, грн	Місячна заробітна плата, грн
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Токар	VI	2,02	168	339,36	1,5	505,04	144,44	483,80
Токар	VI	2,02	150	303,00	0,9	272,70	77,99	380,99
Токар	V	1,74	168	292,32	1,2	350,78	100,32	392,64
Токар	V	1,74	168	292,32	0,5	146,16	41,80	334,12
Токар	IV	1,54	160	246,40	1,0	271,04	77,52	323,92
Токар	IV	1,54	130	200,20	0,8	160,16	45,80	246,00
Токар	III	1,40	150	210,00	1,0	210,00	60,06	270,06
Фрезерувальник	IV	1,54	142	218,68	1,3	284,28	81,30	299,98
Стругальник	III	1,40	168	235,20	0,6	141,12	40,36	275,56
Стругальник	II	1,23	160	196,80	1,2	236,16	67,53	264,33
Разом				2534,28		2577,44	737,12	3271,40

Приклад. Необхідно розрахувати заробіток члена бригади, застосовуючи КТУ для розподілу відрядного приробітку і премії (табл. 12.1). Загальна сума заробітної плати бригади — 3271,40 грн за місяць, у тому числі заробітна плата за тарифом — 2534,28 грн, відрядний приробіток і премія — 737,12 грн. Звідси:

♦ тарифна заробітна плата кожного члена бригади визначається множенням погодинної тарифної ставки кожного робітника на кількість відпрацьованих ним годин за розрахунковий місяць;

♦ розрахункова тарифна зарплата з урахуванням КТУ визначається множенням тарифної заробітної плати кожного працівника на величину встановленого йому КТУ. Підсумувавши зарплату всіх робітників з урахуванням КТУ, одержимо (гр. 7) — 2577,44 грн;

♦ відрядний приробіток і премія, які припадають на одиницю суми розрахункових величин, становлять:

$$737,12 : 2577,4 = 286;$$

♦ відрядний приробіток і премія, які нараховуються кожному робітникові:

$$\text{гр. 8} = 0,286 \times \text{гр. 7};$$

♦ заробітна плата кожного робітника з нарахованим йому відрядним приробітком і премією за звітний місяць:

$$\text{гр. 9} = \text{гр. 5} + \text{гр. 8}.$$

Другий метод. У бригадах, укомплектованих робітниками одного розряду, котрі, однак, фактично відпрацювали різний час, сума, яка підлягає розподілу, ділиться на суму КТУ-годин усієї бригади. Одержана величина множить на кількість КТУ-годин кожного робітника.

12.5. Організація преміювання працівників

Преміювання виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Важливими елементами організації преміювання є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорії персоналу, яким виплачують премії, порядку їх виплати.

На окремих підприємствах залежно від конкретних виробничих і організаційно-технічних умов розробляється власником або уповноваженим органом щорічне преміальне положення, яке погоджується з профспілковим комітетом і включається до колек-

тивного договору як додаток. В умовах нестабільної роботи підприємств протягом року можуть змінюватися деякі параметри преміальної системи, що має передбачатися в колективному договорі згідно зі спільним рішенням сторін, що його уклали.

На підприємствах передбачається застосування основних і додаткових показників, а також умов преміювання.

Основні показники мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів і впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі.

З метою стимулювання певних досягнень колективів або окремих працівників встановлюються *додаткові показники*, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

Поряд з показниками (основними і додатковими) для багатьох категорій працівників встановлюються основні й додаткові умови преміювання. До перших належать важливі вимоги, невиконання яких є підставою для позбавлення премії взагалі; до других — менш важливі вимоги, у разі невиконання яких премія знижується до 50 %.

Застосування показників та умов преміювання залежить від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних груп і категорій працівників.

Розрізняють індивідуальне та колективне преміювання робітників.

Індивідуальне преміювання застосовується у тому разі, коли з огляду на специфіку виробництва мають враховуватися індивідуальні результати праці, незалежно від результатів праці інших робітників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія розраховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як за колективної, так і індивідуальної організації праці, з тим щоб стимулювати робітників до досягнення найкращих загальних, кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі.

Показниками й умовами преміювання робітників, бригад, цехів і дільниць є:

• виконання і перевиконання особистих (бригадних) планів, нормованих завдань, технічно обґрунтованих норм;

• підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції;

- підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності;
- бездефектне виготовлення продукції, економія пального, енергії, сировини, матеріалів, зменшення браку та ін.

Під час преміювання за кількісні показники обов'язково мають ураховуватися показники якості продукції, що випускається, або виконуваних робіт, і навпаки, преміювання за якісні показники не може здійснюватися без урахування виконання норм виробітку, завдань виробничого плану дільницями, змінами або цехами тощо. Наприклад, верстатники на машинобудівних підприємствах преміюються за виконання і перевиконання технічно обґрунтованих норм за умови якісного виконання робіт.

Преміювання робітників за підвищення коефіцієнта використання устаткування застосовується на тих підприємствах, у цехах, на дільницях і в бригадах, де забезпечені висока якість норм, яка характеризує ступінь використання устаткування, точний облік кількості і причин простоїв у роботі. Для цього визначається нормативний коефіцієнт завантаженості устаткування на базі його продуктивності, максимально можливого фонду часу його роботи, регламентованих втрат часу, а також запланованих втрат часу робітника. Його розраховують за групами однотипного устаткування. Розмір премії залежно від виконання норми виробітку за окремими професіями залежить від ступеня досягнення нормативного коефіцієнта.

Таблиця 12.2

ШКАЛА ЗАЛЕЖНОСТІ РОЗМІРУ ПРЕМІЙ РОБІТНИКІВ ВІД ПОЛІПШЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ УСТАТКУВАННЯ І ВИКОНАННЯ НОРМ ВИРОБІТКУ

Коефіцієнт завантаження устаткування у розрізі професії, бригади, дільниці, цеху	Виконання середнього досягнутого виробітку, %									
	120 і вище	115—120	110—115	105—110	100—105	95—100	90—95	85—90	80—85	80 і нижче
	Розмір премії до відрядного заробітку або тарифної ставки, %									
0,7—0,75	20	18	16	14	12	10	8	6	4	2
0,75—0,8	22	20	18	16	14	12	10	8	6	4
0,8—0,85	26	24	22	20	18	16	14	12	10	8
0,85—0,9	30	28	26	24	22	20	18	16	14	12

Відповідно до цієї шкали під час визначення фактичного коефіцієнта використання устаткування враховується тривалість простоїв устаткування з причин, які не залежать від робітників. Умовою преміювання робітників за даним показником може бути поліпшення якості продукції, що випускається (рівень здавання продукції з першого подання, сортність продукції та ін.).

На багатьох підприємствах зросла роль преміювання за поліпшення якісних показників, яке може застосовуватися самостійно або в поєднанні з кількісними показниками (виконання місячних виробничих завдань, технічно-обґрунтованих норм тощо).

Таблиця 12.3

ШКАЛА ЗАЛЕЖНОСТІ РОЗМІРУ ПРЕМІЙ РОБІТНИКІВ ВІД ВІДСОТКА ЗДАВАННЯ ПРОДУКЦІЇ З ПЕРШОГО ПОДАВАННЯ

Відсоток здавання продукції з першого подання	Питома вага технічно обґрунтованих норм виробітку, %					У разі роботи за дослідно-статичними нормами
	100	90	80	70	60	
	Розмір премії до відрядного заробітку або тарифної ставки, %					
нижче 80	не нараховується					
80 і вище	20	18	16	14	12	12
85	22	20	18	16	14	14
90	24	22	20	18	16	16
95	26	24	22	20	18	18
98	30	26	24	22	20	20

Застосування такої шкали забезпечує зацікавленість робітників як у поліпшенні якості продукції, так і в підвищенні продуктивності праці.

Робітники, які обслуговують апаратні процеси з точно регламентованим режимом у хімічній промисловості, преміюються за дотримання графіків і технологічних режимів, за економію сировини і матеріалів порівняно з нормами за умови виконання плану випуску продукції агрегатами, дільницями, цехами. Колективам виробничих бригад надається право в межах нормативів і коштів, які виплачуються за результатами роботи всього колективу бригади, визначати розміри премій кожного члена бригади з урахуванням його реального внеску в загальні результати роботи, дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього розпорядку.

Суттєві відмінності має преміювання професіоналів, фахівців і технічних службовців. Преміювання професіоналів, фахівців основних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за ті показники, що характеризують діяльність цих підрозділів незалежно від загальних підсумків роботи підприємства в цілому. Такими показниками можуть бути підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, підвищення її якості, поліпшення використання устаткування в конкретному виробничому підрозділі, тобто досягнення певних кінцевих результатів.

Преміювання професіоналів, фахівців допоміжних цехів і дільниць здійснюється за показниками, що характеризують діяльність відповідних підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому.

В організації преміювання професіоналів, фахівців функціональних підрозділів (відділів), праця яких сприяє ефективній діяльності підприємства в цілому, доцільно враховувати загальні показники роботи підприємства, а також показники, що характеризують результати діяльності відповідних підрозділів і внесок конкретних виконавців.

На багатьох підприємствах для визначення розміру премії цієї категорії працівників застосовують коефіцієнт якості праці за умови виконання установлених планових завдань. Специфіка їх діяльності пов'язана з тим, що вони забезпечують якісне виготовлення продукції через поліпшення конструкції виробів, удосконалення технології, контролю якості продукції, маркетингових досліджень та ін. Необхідно диференціювати показники їхньої роботи, застосовуючи коефіцієнт якості, що має різнитися стосовно окремих підрозділів і працівників з огляду на неоднакову складність і відповідальність виконуваних ними функцій.

Загальний коефіцієнт якості праці визначається як сума величин, установлених за виконання окремих показників. З урахуванням їхньої важливості ці показники оцінюються різними частками одиниці (сумарної величини). Загальний коефіцієнт якості визначається за формулою:

$$K_{\text{я}} = \sum_{i=1}^n P_i$$

або

$$K_{\text{я}} = P_1 + P_2 + \dots + P_n,$$

де P_1, P_2, \dots, P_n — величина (частка) кожного показника в загальному розмірі премії, нарахованої за виконання основних показників і умов преміювання, коригується на досягнутий рівень коефіцієнта якості підрозділу (працівника).

Приклад. Показниками, які оцінюють роботу відділу головного технолога, можуть бути такі:

1) виконання заходів, спрямованих на удосконалення технології виробництва і розроблення прогресивних технологічних процесів, які підвищують якісні показники роботи — 0,25;

2) відсутність порушень графіка ритмічної роботи цехів з вини відділу — 0,2;

3) відсутність браку через поліпшення процесу виготовлення продукції — 0,15;

4) скорочення кількості рекламацій порівняно з минулим періодом — 0,15;

5) відсутність повернення технічної документації із нормо-контролю через порушення нормалей, стандартів підприємства з вини відділу — 0,10;

6) виконання відділом у встановлені строки заходів щодо попередження ВТК — 0,15.

Усього — 1,0.

На основі цих показників визначається коефіцієнт якості по відділу. Він дорівнює одиниці, якщо виконані всі показники.

12.6. Участь працівників у прибутку

У сучасних умовах зростає роль мотивації праці завдяки активному розвитку стратегії залучення і партнерства, поступовому витісненню нею стратегії підпорядкування і жорсткого контролю.

Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства.

Поширення різних форм участі працівників у прибутках обумовлено тим, що найдосконаліші системи індивідуальної або колективної оплати праці не завжди здатні забезпечити заінтересованість працівників у стабільно високих загальних результатах діяльності підприємства. Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутку між власниками, адміністрацією, фахівцями, службовцями і робітниками все більше стає основою не тільки належного соціально-психологічного клімату, а й подальшого розвитку організації.

Додаткові виплати з прибутків залежать від багатьох обставин, зокрема від рівня витрат на виробництво і цін, конкурентних позицій і фінансової ситуації підприємства тощо. Їх розміри ви-

значаються окремою угодою, що укладається між відповідними сторонами у рамках проведення колективних переговорів на підприємстві, зазвичай під час укладення тарифних угод.

Як свідчить зарубіжний досвід, частка працівників у прибутках визначається за результатами загальної діяльності підприємства або на основі відносин власності.

У першому випадку системи участі у прибутках трансформуються у такі системи:

- оцінки заслуг;
- стимулювання конкретних обсягів робіт, продажу та ін.;
- участі в прибутках залежно від продуктивності;
- преміальних виплат, бонусів;
- колективного стимулювання.

Оцінка заслуг передбачає оцінювання трудових результатів працівника за певними критеріями. При цьому для кожного критерію існує система балів. Для розрахунків оцінки на різних рівнях установлюються відповідні норми. Показник діяльності працівника розраховується періодично. Величину додаткової понад заробіток за тарифом винагороди визначають за підсумковими результатами.

Стимулювання конкретних обсягів продукції, робіт, обсягів продажу тощо доцільно застосовувати в структурних підрозділах з кінцевими результатами діяльності, які наділяються власним бюджетом. У такий спосіб установлюється прямий зв'язок між ефективністю праці підприємства і його прибутковістю.

Розподіл прибутку, пов'язаний із підвищенням продуктивності, здійснюють у такий спосіб, щоб зменшити питомі витрати через заохочення більш високої продуктивності праці без збільшення витрат, що пов'язані зі збільшенням трудомісткості. При цьому найчастіше розраховують так званий загальний коефіцієнт через співвідношення сукупних витрат на робочу силу та обсягу реалізованої продукції. Це співвідношення береться за базовий рівень коефіцієнта. На основі цього коефіцієнта й обсягу продукції, що реалізується за конкретний період, розраховують припустимі витрати на робочу силу, які порівнюють з фактичною заробітною платою. Якщо витрати нижчі за припустимі, виплачується премія персоналу в розмірі 40—75 % від отриманої економії (зростання прибутку). Решта використовується на заміщення авансованого капіталу, розвиток підприємства тощо.

Щодо преміальних виплат, то розмір премій повинен пов'язуватися не з рівнем основної заробітної плати, а з поліпшенням конкретних показників діяльності підприємства та внеском кожного працівника у загальну справу (більш-менш точно визначеним).

Колективне стимулювання доцільно застосовувати тоді, коли заохочення працівників можливе лише на груповій основі. У більшості випадків груповий бонус розподіляється у тій самій пропорції, що й основна заробітна плата.

Участь у власності сприяє заінтересованості працівників у підвищенні ефективності діяльності підприємств, зміцненні його фінансового стану, оновленні виробництва і реалізується здебільшого через надання працівникам акцій «свого» підприємства. Володіння працівниками акціями забезпечує їм одержання відповідних дивідендів, а також сприяє мобілізації особистих збережень громадян для інвестування у виробництво.

У багатьох країнах все більше практикуються аукціони акцій, тобто підписка або продаж акцій за пільговими умовами, проте без права їх продажу протягом кількох років.

Значного поширення участь у прибутках набула в Японії, що є однією з причин високого рівня трудової мотивації працівників і високої конкурентоспроможності виробленої ними продукції або надаваних послуг. Більшості постійно зайнятих працівників два рази в рік із частини прибутку виплачуються бонуси (премії), які становлять приблизно четверту частину заробітку. У системі участі, заснованій на показниках балансового прибутку, зв'язок збільшення прибутку з внеском самого працівника не настільки очевидний. Тому нерідко вводяться системи заохочення, пов'язані з результатами виробничої діяльності: зниження витрат виробництва, зростання продуктивності праці тощо.

У Великобританії системами участі в прибутках охоплено 16 % усіх працюючих за наймом, і їх популярність зростає. За деякими оцінками, для постійного підтримання необхідного рівня мотивації працівників не менше 20 % їхнього прибутку повинні надходити з прибутку у вигляді премій, дивідендів або накопичень на пенсійних рахунках. Тільки такий набір компонентів матеріального стимулювання може дати достатньо високий ступінь «ідентифікації інтересів» найманого працівника зі своєю компанією.

У США плани участі в прибутках мають понад 15 % компаній. Найчастіше вони застосовуються на великих підприємствах із поточно-масовим виробництвом. Більшість програм участі передбачають не поточні, а відкладені виплати. Багато які з них являють собою, по суті, пенсійні системи. Так, обстеження 38-ми значних корпорацій США показало, що в 28-ми із них практикувалися відкладені виплати, у 6-ти — частково поточні виплати і тільки в 4-х усі виплати були поточними.

Ефективність участі у прибутку полягає в необхідності залучення працівників до управління, процесу прийняття рішень, пошуку і вирішення виробничих проблем, шляхів удосконалення виробництва. Працівники повинні самі брати участь у розробленні систем участі у прибутку.

Для подальшого впровадження в Україні системи участі у прибутку необхідно удосконалити правові та податкові основи. Великі податкові відрахування не зацікавляють підприємства показувати реальну норму прибутку, яка існує при їх ефективному виробництві. Тому і втрачається ефективність виплат з прибутку. Системи участі у прибутках хоча і заохочують працівників у досягненні найкращих загальних результатів, проте не вирішують проблеми ефективного, дійового механізму трудової мотивації на підприємстві, оскільки функціонування, розвиток підприємства залежить від позитивного впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

12.7. Оплата праці державних службовців

Державний службовець — це особа, яка виконує в порядку, установленому законом, обов'язки державної служби відповідно до державної посади за грошову винагороду.

Праця державних службовців — специфічна сфера трудової діяльності, по своїй суті управлінська, спрямована на вирішення тих завдань, які поставлені перед конкретним органом державного управління і документально закріплені законодавчим або іншим нормативним правовим актом.

Важливою особливістю управлінської праці державних службовців є багатоаспектність, комплексність підходу й узгодженість рішень з окремих питань. Державні службовці приймають рішення щодо проблем політичного, організаційного, управлінського, економічного, технічного, соціально-психологічного і правового характеру.

Заробітна плата державних службовців складається із:

- ♦ посадових окладів;
- ♦ доплат за класний ранг;
- ♦ надбавок за особливі умови державної служби;
- ♦ надбавок за вислугу років;
- ♦ премій за результати роботи державного службовця.

Посадові оклади державних службовців установлюються залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків, ролі і місця посади в структурі державного органу.

Згідно з Законом України «Про державну службу» установлено сім категорій посад службовців.

Прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їх праці, вирішення інших питань, пов'язаних зі службою, проводиться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами, які їм присвоюються.

Доплата за ранг проводиться відповідно до присвоєного рангу. Розміри щомісячних надбавок за кваліфікаційний ранг установлені в абсолютних розмірах і становлять 25—30 % заробітку.

Установлюються такі ранги державних службовців:

- * службовцям, які обіймають посади, віднесені до першої категорії, може бути присвоєно **3, 2 і 1-й ранг**;
- * службовцям, які обіймають посади, віднесені до другої категорії, може бути присвоєно **5, 4 і 3-й ранг**;
- * службовцям, які обіймають посади, віднесені до третьої категорії, може бути присвоєно **7, 6 і 5-й ранг**;
- * службовцям, які обіймають посади, віднесені до четвертої категорії, може бути присвоєно **9, 8 і 7-й ранг**;
- * службовцям, які обіймають посади, віднесені до п'ятої категорії, може бути присвоєно **11, 10 і 9-й ранг**;
- * службовцям, які обіймають посади, віднесені до шостої категорії, може бути присвоєно **13, 12 і 11-й ранг**;
- * службовцям, які обіймають посади, віднесені до сьомої категорії, може бути присвоєно **15, 14 і 13-й ранг**.

Положення про ранги службовців затверджується Кабінетом Міністрів України. Ранг службовців присвоюється відповідно до посади, яку вони обіймають, рівня професійної кваліфікації та результатів роботи.

Ранги, які відповідають посадам першої категорії, присвоюються Президентом України.

Ранги, які відповідають посадам другої категорії, присвоюються Кабінетом Міністрів України.

Ранги, які відповідають посадам третьої—сьомої категорій, присвоюються керівником державного органу, в системі якого працює державний службовець.

Для присвоєння чергового рангу в межах відповідної категорії посади державний службовець повинен успішно відпрацювати на посаді, яку обіймає, два роки. За виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути присвоєно черговий ранг достроково в межах відповідної категорії посад.

Надбавка за вислугу років виплачується державним службовцям щомісячно у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг і залежно від стажу державної служби у таких розмірах:

- понад 3 роки — 10 %,
- понад 5 років — 15 %,
- понад 10 років — 20 %,
- понад 15 років — 25 %,
- понад 20 років — 30 %,
- понад 25 років — 40 %.

Державним службовцям можуть установлюватися надбавки за високі досягнення у праці і виконання особливо важливої роботи, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та інші надбавки і доплати, а також надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

Умови оплати праці державних службовців, розміри їх посадових окладів, надбавок, доплат і матеріальної допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України.

Розміри премій визначаються за результатами діяльності державного службовця і максимальними розмірами не обмежуються. Порядок виплати премій і надбавок за особливі умови державної служби установлюються керівниками органів влади.

Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є Державний бюджет України.

Згідно з Законом України «Про державну службу» оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків; сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

Контрольні запитання та завдання

1. Які системи заробітної плати застосовуються на підприємстві, в організації? Дайте їх класифікацію.
2. Які умови ефективного застосування форм заробітної плати?
3. Як розраховується заробіток за окремими системами заробітної плати?

4. Розкрийте сутність контрактної системи оплати праці.
5. Чим різняться індивідуальні й колективні системи оплати?
6. Які методи розподілу колективного заробітку?
7. Що таке КТУ? Для чого він використовується?
8. Які функції виконує преміювання?
9. Які види преміювання?
10. Які відмінності преміювання робітників і керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців?
11. У чому сутність участі працівників у прибутках?
12. Як здійснюється розподіл певної частини прибутку між працівниками?
13. Як здійснюється оплата праці державних службовців?

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА І СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

13.1. Поняття і сутність соціальної політики

Політика соціальної держави направлена на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини. Цим визначається те, що економіка повинна бути націлена на задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб індивіда. Соціальна орієнтація економіки є основою соціальної політики держави.

Соціальна орієнтація економіки виявляється насамперед у підпорядкуванні виробництва споживачеві, задоволенні соціальних потреб населення і стимулюванні цих потреб. Окрім того, вона передбачає необхідний перерозподіл доходів між більш забезпеченими і менш забезпеченими верствами населення, нагромадження в бюджетах різних рівнів та інших фондів коштів для надання населенню соціальних послуг і соціальних гарантій.

Ступінь задоволення потреб людини, різних верств суспільства є основним критерієм економічної ефективності. На суспільні потреби впливають обсяг і структура виробництва, чисельність населення і його склад за віком і статтю людей; його соціальна структура і культурний рівень; кліматичні, географічні і національно-історичні умови життя; зміни фізіологічних особливостей людини.

Платоспроможний попит населення залежить від величини і розподілу національного доходу, грошових доходів населення та їх розподілу між соціальними групами, цін на товари і послуги, товарних фондів, розмірів суспільних фондів споживання.

Соціальна політика — це стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства. Вона являє собою систему управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів, спрямованих передусім на сприяння цілеспрямованій діяльності громадян, їх всебічному розвитку, забезпеченню відповідного рівня їх життя і праці, їх соціальному захисту.

Основним механізмом соціальної політики є управління і регулювання соціальних процесів, що являють собою послідовну зміну стану, елементів соціальної системи під впливом внутрішніх та зовнішніх умов.

Функцією соціального управління є забезпечення та реалізація потреб прогресивного розвитку суспільства. Зміст соціального управління полягає у формуванні критеріїв та показників соціального розвитку, розробленні заходів щодо реалізації соціальних проблем. Соціальне управління має багато рівнів і здійснюється через соціальну політику, яка втілюється у життя на всіх рівнях.

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

Суб'єктами соціальної політики є люди, держава, суспільство, соціальні інститути і товариства, політичні партії, громадські організації, колективи, профспілки, спілки підприємців, різноманітні фонди тощо. Вони різняться суспільним характером, соціальною діяльністю у різних сферах, можливостями впливу на соціальний стан.

Основним суб'єктом соціальної політики є особистість, оскільки жодне завдання соціального розвитку і соціальної політики не може бути здійснене, коли не будуть створені умови для самореалізації особистісного потенціалу людини.

Важливим суб'єктом у сучасних умовах є держава, яка за своїм потенціалом переважає можливості інших суб'єктів цього процесу. Держава здійснює повний комплекс заходів, спрямованих на постійний соціальний розвиток суспільства, а саме:

- ◆ у сфері праці, соціально-трудова відносин;
- ◆ у сфері доходів населення;
- ◆ щодо зайнятості, регулювання ринку праці;
- ◆ щодо міграційних процесів;
- ◆ у соціальній сфері;
- ◆ щодо демографічних процесів;
- ◆ щодо екологічного стану.

Роль політичних партій, політичних формувань як суб'єктів соціальної політики зумовлені ефективністю їх політики, зв'язком із життєвими потребами народу, їх здатністю своєю діяльністю забезпечувати соціальний потенціал суспільства.

Громадські організації як суб'єкт соціальної політики, виражаючи інтереси різних соціальних груп, спільностей, класів верств суспільства здатні зробити значний внесок у стабілізацію процесів соціального розвитку суспільства.

Серед громадських організацій найважливіше місце належить профспілкам.

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

Профспілки за своїми цілями та інтересами перебувають ближче інших громадських організацій до економіки, виробництва, тобто вирішальної сфери докладання творчих сил людини, в якій реалізуються корінні інтереси трудящих.)

Соціальна політика в Україні має реалізувати такі основні завдання:

— ліквідувати бідність і забезпечити динамічне зростання рівня життя населення;

— соціалізувати структурні складові економічної політики, що реалізується в державі (структурну, інвестиційну, цінову, бюджетну, грошову-кредитну, податкову та ін.);

— забезпечити умови максимальної повної реалізації принципів соціальної справедливості й виконання соціальних прав, гарантій населення, що визначені конституційними нормами;

— забезпечити соціальну стабільність та соціальну безпеку в країні.

У Концепції подальшого розвитку соціальної політики в країні намічені стратегічні напрями подолання бідності:

- підвищення зайнятості населення та розвиток ринку праці;
- збільшення доходів від трудової діяльності;
- соціальне страхування як спосіб захисту особи від втрат доходу;
- запровадження консолідованої системи адресної соціальної допомоги та соціальних послуг;
- соціальна підтримка осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- соціальна підтримка сімей з дітьми та дітей, позбавлених батьківського піклування;
- поліпшення житлових умов соціально-вразливих верств населення;
- моніторинг реалізації стратегічних напрямів подолання бідності.

Комплексна програма забезпечення реалізації стратегії подолання бідності, затверджена урядом країни (2001 р.) визначає комплекс заходів, спрямованих на виконання основних напрямів подолання бідності. Зокрема, на першому етапі (2001—2002 рр.) передбачено реалізувати низку заходів для стабілізації рівня життя й усунути найгостріші прояви бідності; на другому (2003—2004 рр.) — створити передумови для стабільного зростання доходів населення та зменшення рівня бідності; на третьому (2005—2009 рр.) — завершити переорієнтацію економічних процесів на ефективніше задоволення потреб населення, оскільки на цьому етапі діятимуть розроблені програми соціального захисту. Передбачено також створення регіональних програм подолання бідності. Комплексною програмою передбачено проведення активної соціальної політики, стимулювання трудової діяльності, розвиток підприємництва. Важливим елементом соціального захисту населення стане надання адресної матеріальної підтримки непрацевдатним громадянам; сім'ям з дітьми, передусім багатодітним, дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, дітям-інвалідам, пенсіонерам та особам з обмеженими фізичними можливостями. Розроблені заходи мають на меті зменшити масштаби бідності та майнове розширення серед населення, підвищити життя громадян України.

На сучасному етапі основними напрямками соціальної політики в Україні є:

- формування і розвиток ринкової економіки соціального спрямування;
- реалізація творчого соціального потенціалу;
- досягнення соціальної злагоди і соціальної справедливості на основі соціального партнерства;
- формування нової соціальної культури;
- регулювання розвитку соціально-етнічних відносин на основі принципу рівності всіх націй;
- регулювання сімейно-шлюбних відносин, спрямованих на зміцнення матеріальних, моральних, соціальних, духовних основ сім'ї;
- регулювання процесів соціально-територіального розвитку;
- заохочення продуктивної трудової діяльності;
- забезпечення необхідного життєвого рівня кожній людині;
- удосконалення системи оплати праці;
- удосконалення системи соціального захисту;
- упровадження сучасної системи соціального страхування (пенсійного, медичного, у зв'язку з хворобою та безробіттям);
- удосконалення системи пенсійного забезпечення на основі як обов'язкового, так і добровільного страхування;
- досягнення повної продуктивної зайнятості.

13.2. Система соціального захисту і соціальної забезпеченості

Невід'ємними факторами кожної нормально функціонуючої соціальної системи є соціальний захист і соціальна-економічна підтримка населення.

Розвиток ринкових відносин обумовлює формування науково обґрунтованої системи соціального захисту і соціальної підтримки населення, його найбільш уразливих верств.

У ринкових умовах, за наявності різних форм власності людини може забезпечити свої потреби лише одержанням доходу від власності або у вигляді заробітної плати за своєю працею.

Проте в кожному суспільстві є певна частина населення, яка не має власності і не може працювати з об'єктивних причин: хвороба, непрацездатність через старість або вік, що не дає змоги людині вступити у сферу виробничих відносин (діти), наслідки екологічних, економічних, національних, політичних і воєнних конфліктів, стихійного лиха, явних демографічних змін тощо. Ці категорії населення не зможуть вижити без захисту і соціальної підтримки держави.

Соціальний захист — це система економічних, соціальних, правових, організаційних заходів, яка надає працездатним громадянам відповідні умови для поліпшення свого добробуту за рахунок особистого трудового внеску, а непрацездатним та соціально-уразливим верствам працездатного населення — гарантії у користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків.

Система соціального захисту — це сфера життєво важливих інтересів населення. Її якісні і кількісні характеристики свідчать про рівень соціального, економічного, правового і культурного розвитку держави і суспільства.

У сучасних умовах система державного соціального захисту виконує такі функції: соціальні виплати і соціальне обслуговування одиноких, старих, інвалідів та інших подібних категорій. Вони засновані на принципі турботи держави про соціально незахищених членів суспільства, а також благодійності. Окрім того, соціальний захист повинен поширюватися на всі категорії населення через систему соціальних гарантій, що являють собою механізм довгострокової дії, передбачені законом зобов'язання держави, спрямовані на реалізацію конституційних прав громадян.

Основою державних соціальних гарантій є мінімальні соціальні стандарти.

Мінімальні соціальні стандарти — це установлені законодавством країни норми і нормативи, які закріплюють мінімальний рівень соціального захисту.

Взаємозв'язані державні соціальні стандарти застосовуються у сфері:

- оплати праці;
- пенсійного забезпечення;
- освіти;
- охорони здоров'я;
- культури;
- соціального обслуговування;
- житлово-комунального обслуговування.

Законодавчо встановлюючи необхідний мінімум соціальних стандартів, держава робить обов'язковим їх забезпечення для виконавчої влади на всіх рівнях, а також для роботодавців і підприємців усіх форм власності.

Соціальний захист населення здійснюється через пасивні й активні заходи.

Пасивні заходи полягають у допомозі суспільства окремій особі або сім'ї, яка не має достатніх засобів існування. Соціальна допомога надається тим хто її потребує, тобто має адресну направленість.

Активні заходи спрямовані на захист особи та її сім'ї від втрат доходу, пов'язаних з безробіттям, старінням, хворобою, а також сприяння освіті й підвищенню кваліфікації.

Згідно зі статтею 46-ою Конституції України право громадян на соціальний захист гарантується і забезпечується державним соціальним страхуванням.

Соціальне страхування з економічного погляду являє собою спосіб створення необхідних економічних передумов для збереження працездатності економічно активної частини населення, а в необхідних випадках — матеріального забезпечення у разі втрати працездатності, старості, втрати годувальника.

З правового погляду, соціальне страхування — це установлена державою і регульована нормами права система соціального захисту громадян при страхових випадках, передбачених законодавством.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування можна класифікувати за такими видами:

- ♦ пенсійне страхування;
- ♦ страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, обумовленими народженням і похованням;

- ♦ медичне страхування;
- ♦ страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, що спричиняє втрату працездатності;
- ♦ страхування на випадок безробіття.

Основними напрямками (відповідно до «основних напрямів соціальної політики») створення системи загальнообов'язкового соціального страхування в Україні є:

- уведення системи управління засобами загальнообов'язкового державного соціального страхування на основі об'єднання інтересів застрахованих громадян, роботодавців і держави;
- забезпечення надалі перерозподілу відповідальності за формування коштів на соціальне страхування між державою, роботодавцем і застрахованими громадянами;
- забезпечення формування і використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування на принципах солідарності;
- цільове використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- забезпечення однакових умов надання матеріального забезпечення і соціальних послуг незалежно від форм оплати праці, форми власності і господарювання;
- здійснення організаційних заходів для введення персоналізованого обліку страхових внесків;
- розмежування джерел фінансування за різними соціальними програмами і страховими фондами;
- державне гарантування реалізації застрахованими громадянами своїх прав.

Соціальному страхуванню підлягають:

— особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах незалежно від форм власності і господарювання;

— особи, які забезпечують себе роботою (громадяни, які ведуть підприємницьку діяльність, творчі працівники).

Критеріями соціального страхування є такі правові категорії: страховий стаж, страховий ризик і страховий випадок.

Страховий стаж — це період, протягом якого особа підлягала обов'язковому соціальному страхуванню і виплачувала страхові внески. У майбутньому страховий стаж стане основною оцінкою трудової діяльності людини замість трудового стажу. Пенсії та інші виплати будуть надаватися залежно від тривалості соціального стажу і розмірів внесків у Пенсійний фонд України.

Страховий ризик — це обставини, через які громадяни або члени їх сімей можуть втратити тимчасово або назавжди працездатність і кошти до існування і потребують матеріальної підтримки або послуг за соціальним страхуванням.

Кожен ризик може характеризуватися як імовірністю його настання, так і розміром завданої шкоди. Зміст ризику та встановлена ймовірність ризику визначають зміст і межі страхового захисту, покриття (або попередження) можливої шкоди.

Страховий випадок — це юридичний факт, що слугує підставою виникнення правовідносин на отримання матеріального забезпечення із страхових фондів.

До страхових випадків за соціальним страхуванням відносять:

- тимчасову непрацездатність;
- вагітність і пологи, догляд за малолітньою дитиною;
- інвалідність;
- досягнення пенсійного віку;
- смерть годувальника;
- безробіття;
- нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання та інші обставини, установлені законодавством.

Управління соціальним страхуванням здійснюється фондами на паритетній основі державою і страхователями. В управлінні соціальним страхуванням беруть участь профспілки. Держава забезпечує правові аспекти соціального страхування, а профспілки є учасниками управління як представники застрахованих осіб на принципах соціального партнерства.

Утворення страхового фонду здійснюється здебільшого за рахунок внутрішнього валового продукту, створеного працею працівників, страхових внесків роботодавців і трудівників.

Страхові внески — це такі соціальні платежі, що формуються виключно на конкретні цілі захисту від певних соціальних ризиків і не підлягають знеособленості в державних і регіональних бюджетах.

Кошти фондів соціального страхування, що утворюються шляхом страхових внесків, не входять до Державного бюджету України. Вони використовуються за їх цільовим призначенням і зараховуються на самостійний централізований рахунок кожного фонду соціального страхування.

Основним джерелом фонду соціального страхування є внески підприємств і громадян.

Розмір внесків диференційований залежно від рівня оплати праці. Ставки збору установлюються законодавством. Вони різні як для кожного фонду, так і для роботодавця і праців-

ників. Істотну частку доходів фондів соціального страхування, окрім страхових внесків, становлять асигнування із державного бюджету.

Кошти фондів соціального страхування витрачаються на виплату пенсій і допомог, відшкодування шкоди здоров'ю працівника у зв'язку з нещасним випадком і професійним захворюванням на виробництві, компенсацію заробітку і матеріальну допомогу працівникові на випадок безробіття, на проведення оздоровчої роботи, санаторно-курортне обслуговування і на фінансування витрат, пов'язаних з організацією управління соціальним страхуванням.

В Україні фінансування соціальних послуг і матеріального забезпечення здійснюється за рахунок таких фондів:

- ♦ Пенсійного фонду;
- ♦ фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;
- ♦ фонду соціального страхування від нещасних випадків;
- ♦ фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Згідно із законодавством кожен фонд має свій статус, наділений правами юридичної особи. Органами управління фондом є правління, виконавчі дирекції, що забезпечують установлені законами види діяльності.

Соціальне страхування на випадок безробіття здійснюється згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (від 2 березня 2000 р.) і являє собою систему прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Суб'єктами страхування на випадок безробіття є застраховані особи, члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховики.

Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, що працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю.

Законом установлена залежність розміру допомоги від страхового стажу. Застраховані особи, які визнані безробітними, мають право на допомогу у зв'язку з безробіттям, якщо вони протягом

12-ти місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26-ти календарних тижнів і сплачували страхові внески.

Право на допомогу у зв'язку з безробіттям зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, таких як:

— навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання;

— строкова військова служба;

— здійснення догляду непрацюючою працездатною особою за інвалідом I-ї групи або дитиною-інвалідом віком до 16-ти років, а також за пенсіонером, який за експертним медичним висновком потребує постійного стороннього догляду;

— інші поважні причини, передбачені законодавством України.

Допомога у зв'язку з безробіттям виплачується з восьмого дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. Громадяни мають право одержувати допомогу 360 календарних днів протягом двох років. Це стосується і тих випадків, коли громадянин улаштувався на роботу і знову її утратив.

Для осіб передпенсійного віку (за два роки до настання права на пенсію) тривалість виплати може становити 720 календарних днів.

Допомога у зв'язку з безробіттям визначається у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом, і не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася в галузях національної економіки відповідної сфери за минулий місяць.

Згідно із Законом застраховані особи мають право на допомогу у зв'язку з частковим безробіттям, якщо протягом 12-ти місяців, що передували місяцю, в якому почався простій, працювали не менше 26-ти календарних тижнів, сплачували страхові внески, та в яких ці простої становлять 20 % і більше робочого часу.

Допомога у зв'язку з частковим безробіттям працівникові надається за кожну годину простою із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові розряду, і її розмір не може перевищувати прожиткового мінімуму, визначеного законом.

Розмір допомоги установлюється у відсотках до середньої заробітної плати (доходу) застрахованих осіб залежно від страхового стажу:

до 2-х років — 50 %;

від 2-х до 6-ти років — 55 %;

понад 10 років — 70 %.

Допомога у зв'язку з безробіттям виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру:

перші 90 календарних днів — 100 %;

протягом наступних 90 календарних днів — 80 %;

у подальшому — 70 %.

Важливим напрямом соціального захисту є пенсійне забезпечення.

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

Метою пенсійної системи є матеріальне забезпечення непрацездатного населення.

Право громадян на пенсію закріплено в ст. 46 Конституції України. Воно гарантується створеною в нашій країні державною системою соціального забезпечення, яка в сучасних умовах реформується. Пенсійне забезпечення здійснюється за рахунок спеціальних джерел Пенсійного фонду і частково коштів Державного бюджету України.

Пенсійні відносини в Україні регулюються законодавчо.

Пенсія являє собою щомісячну грошову виплату громадянам за досягнення встановленого законом пенсійного віку, настання інвалідності, втрати годувальника.

Законом встановлені трудові і соціальні пенсії за віком:

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

Соціальні пенсії призначаються громадянам, які не мають певного трудового стажу. Ці пенсії, як правило, фінансуються із бюджету і повинні забезпечувати прожитковий мінімум.

Джерелом пенсійного фонду є: фонди обов'язкового державного соціального страхування, державний бюджет, а також недержавні пенсійні фонди.

Законом України «Про пенсійне забезпечення» передбачається, що право на пенсію за віком на загальних підставах мають: жінки по досягненні 55-ти років за загального трудового стажу не менше 20-ти років і чоловіки по досягненні 60-ти років і за трудового стажу не менше 25-ти років. Окремим категоріям громадян встановлені за зниженого трудового стажу пільгові пенсії, у зв'язку з особливими умовами праці тощо.

Передбачається стимулювання більш пізнього виходу на пенсію шляхом підвищення розмірів пенсій від 3 % за один рік відстрочення до 85,32 % за 10 років.

У країні чисельність пенсіонерів постійно збільшується і становить близько 15 млн осіб. Основна частина пенсіонерів — близько 97 % — отримують трудові пенсії; з них 82 % становлять пенсіонери за віком, 12 % — у зв'язку з інвалідністю, 6 % — у зв'язку з втратою годувальника. Пенсіонери, які отримують соціальні пенсії становлять 3 % загальної чисельності.

Історично в Україні склалася однорівнева схема пенсійного забезпечення за віком, яка ґрунтувалася на солідарності поколінь і в певний спосіб узгоджувалася з командно-адміністративною системою. Проте в ринкових умовах вона не може забезпечувати громадянам заміщення пенсією заробітку, втраченого ними у зв'язку зі старістю, та запобігання бідності серед людей похилого віку.

Найбільш прийнятною є багаторівнева пенсійна система. З урахуванням цього, реформа проводиться за трьома напрямками: реформування солідарної системи, створення обов'язкової і розвиток добровільної накопичувальної систем. Це розширить можливості для підвищення добробуту людей похилого віку та зміцнення потенціалу економічного зростання, підвищення державних гарантій в досягненні більш високих соціальних стандартів у соціальному забезпеченні громадян.

Перший рівень становить солідарна система пенсійного страхування. Сутність реформування цієї системи полягає в тому, щоб забезпечити насамперед базові принципи соціальної рівності, однакової для всіх захист від бідності в похилому віці, поступове підвищення пенсій відповідно до державних соціальних гарантій, а також у ліквідації соціальних відмінностей, пільг та привілеїв.

Соціальні пенсії повинні встановлюватися всьому непрацездатному населенню країни у фіксованому розмірі з урахуванням прожиткового мінімуму пенсіонерів.

Другий рівень — створення обов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення. Цей рівень являє собою систему накопичувальних пенсійних рахунків у рамках загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, впровадження якої почнеться в період піднесення економіки. Передбачається акумулювання персоніфікованої частини внесків громадян на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках і подальше інвестування цих коштів з метою одержання інвестиційного доходу.

Страхові (трудові) пенсії встановлюються особам, які підлягають обов'язковому державному пенсійному страхуванню. Розмір пенсії повинен диференціюватися з урахуванням тривалості стажу і величини заробітку або суми сплачених страхових внесків.

Нарахування пенсій через персоніфікований облік відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування дасть змогу диференційовано визначати розмір пенсій залежно від трудового стажу і заробітку. Усі ці дані накопичуватимуться в Пенсійному фонді.

Третій рівень — створення добровільного недержавного пенсійного забезпечення. Це система недержавного пенсійного страхування, що є складовою системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами додаткових до загальнообов'язкового державного страхування пенсійних виплат за рахунок відрахувань на недержавне пенсійне забезпечення та інвестиційного доходу, нарахованого на них. При цьому недержавне пенсійне забезпечення проводиться:

- пенсійними фондами через укладення пенсійних контрактів;
- страховими організаціями через укладення договорів довічної пенсії на певний строк;
- банківськими установами через укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, гарантованої Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, установленої законодавством.

Пенсійні депозитні рахунки — це вкладні (депозитні) рахунки фізичних осіб, що відкриваються банківськими установами з урахуванням умов, установлених законом, для накопичення пенсійних заощаджень.

Персоніфікація — це наявність у кожної особи персонального рахунку, на якому відображається внесення страхових платежів. Середній розмір внеску можна визначити за формулою:

$$B_c = \frac{Z_c \cdot P \cdot \Pi_n}{\Pi_b};$$

де B_c — середній розмір внеску;

Z_c — середня заробітна плата;

P — відсоток відрахувань від середньої заробітної плати;

Π_n — кількість пенсіонерів;

Π_b — кількість платників внесків.

Звідси страховий тариф визначаємо у такий спосіб:

$$T = \frac{C}{Z_{cp}}$$

Треба зазначити, що у накопичувальних пенсійних системах при визначенні тарифу необхідно ураховувати не тільки тривалість страхового стажу і бажану величину місячної пенсії, а й кількість місяців очікуваного життя на пенсії.

У процесі формування сучасної пенсійної системи необхідно вирішити такі завдання:

— розробити страховий механізм розрахунку пенсії залежно від тривалості страхового стажу й обсягу відрахувань із заробітку конкретного працівника для пенсійного забезпечення;

— здійснити перехід на систему персоніфікованого обліку з метою повною мірою реалізувати страхову сутність пенсії;

— здійснити поетапну роботу щодо оптимізації умов і норм пенсійного забезпечення, скорочення і раціоналізації пенсійних пільг нестрахового характеру.

Створення персоніфікованого обліку обумовлено необхідністю установалення соціальної справедливості під час визначення розміру пенсії кожному працівникові відповідно до результатів його праці й особистого внеску в систему пенсійного страхування протягом усієї трудової діяльності.

Поєднана пенсійна система (солідарна і накопичувальна) дає змогу мінімізувати ризики щодо співвідношення працюючих і пенсіонерів, а також запобігти різним негативним впливам на систему накопичення, яка чутлива до інфляції, різних економічних спадів тощо.

Законом передбачено призначення пенсій лише особам, які сплачували (та за яких сплачувалися) страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Матеріальне забезпечення осіб, які не працюють та не сплачують внески до цієї системи, відбуватиметься в межах законодавства про державну соціальну допомогу.

Передбачається перегляд розмірів пенсій залежно від темпів зростання інфляції та середньої заробітної плати.

Пенсії по інвалідності сплачуються непрацездатним громадянам за результатами перевірки та оцінювання медичним органом стану здоров'я та індивідуальної непрацездатності людини.

Законодавчо визначено, що інвалідом є особа із стійким розладом функцій організму, обумовленим захворюванням, наслідком травм або природжених дефектів, що ведуть до обмеження життєдіяльності, обумовлюють потребу соціальної допомоги і захисту.

Інвалідність установається медично-соціальною експертною комісією (МСЕК) і класифікується на три групи: перша, друга і третя.

Причинами інвалідності можуть бути: загальне захворювання, трудове каліцтво або професійне захворювання, інвалідність з дитинства. Для військовослужбовців — поранення, контузія, каліцтво, захворювання, отримане під час захисту Батьківщини або виконання інших обов'язків військової служби.

Трудове каліцтво — це травматичне ушкодження, спричинене раптовим впливом на організм людини зовнішнього фактору як під час виконання трудових функцій на території підприємства так і тоді, коли травми були отримані поза підприємством, але під час виконання потерпілим трудових обов'язків, завдань роботодавця.

Професійне захворювання викликане винятково шкідливим впливом виробничих факторів, умов праці на організм людини, що властиві певним професіям. Професійне захворювання, як правило, розвивається поступово під впливом систематичного і тривалого впливу цих шкідливих факторів.

Інвалідам від трудового каліцтва (професійного захворювання) і інвалідам від загального захворювання пенсія призначається в однаковому розмірі. Розміри пенсії для інвалідів:

I групи — 70 % заробітку;

II групи — 60 % заробітку;

III групи — 40 % заробітку.

Інвалідність установлюється на певні строки (1—3 роки) або безстроково залежно від стану здоров'я або віку інваліда. Особам пенсійного віку інвалідність, як правило, установлюється безстроково.

Якщо інвалідність працівника є наслідком загального захворювання, то пенсія залежить від стажу роботи. Проте особам, які стали інвалідами внаслідок загального захворювання віком до 20 років пенсія установлюється незалежно від стажу роботи.

У разі настання інвалідності через трудове каліцтво або професійне захворювання документи про стаж не вимагаються.

Медичне страхування. За цим видом страхування виплати здійснюються з метою встановлення доходу, втраченого внаслідок тимчасової непрацездатності, а також надаються на лікування хворих. Конвенція МОП № 130 рекомендує термін виплати допомоги до 52 тижнів, розміром від 50 до 100 % доходу. У багатьох країнах у межах цього страхування сплачується допомога у зв'язку з вагітністю і пологами. Період виплати від 5 до 9 місяців, розмір такий самий.

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

В Україні діють такі види надання державної соціальної допомоги:

— цільова соціальна допомога непрацездатним громадянам з мінімальними доходами;

— адресна допомога сім'ям з дітьми;

— адресні безготівкові субсидії на покриття оплати житлово-комунальних послуг (запроваджено 3 травня 1995 р.) та ін.

У разі надання перших двох видів соціальної допомоги береться до уваги середній подушний дохід сім'ї. Отримати допомогу мають право ті сім'ї і особи, чиї доходи нижчі від нормативів. Щомісячну грошову допомогу на прожиття мають право громадяни, які отримують пенсії, окрім дітей, які отримують пенсії в разі втрати годувальника.

Розмір грошової допомоги непрацездатним громадянам визначається як різниця між фактичним рівнем доходу та нормативним.

Одиноким непрацездатним громадянам надається також адресна допомога у натуральному вигляді (продукти харчування, одяг та взуття).

Адресні безготівкові субсидії на покриття оплати житлово-комунальних послуг надаються тим сім'ям, витрати яких на ці цілі перевищують 15 % сукупного сімейного доходу.

Допомога на випадок смерті — це одноразові виплати у разі смерті годувальника, або допомога на поховання.

13.3. Соціальне партнерство, його сутність у ринкових умовах

На етапі становлення ринкової економіки здійснюється кардинальна зміна соціально-трудових відносин. *Соціальне партнерство* являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудових відносин. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній (трипартизм) співпраці спілки підприємців (підприємців), тобто роботодавців, профспілок та органів державної влади.

Гарантією ефективного функціонування механізму соціального партнерства є чітке визначення інтересів кожної з трьох основних соціальних сил суспільства, розумний розподіл ролей і відповідальності за визначення і реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Мета соціального партнерства полягає в прагненні держави, роботодавців і найманих працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення валового національного продукту, підвищення рівня життя.

Згідно з принципами, розробленими Міжнародною організацією праці (МОП), соціальне партнерство має ґрунтуватися на демократичних засадах: свободі, справедливості, плюралізму, бажанні сторін досягти взаєморозуміння та наданні можливостей брати участь у прийнятті спільних рішень.

Правовою основою системи соціального партнерства є Конституція України, Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні союзи, їх права і гарантії діяльності» інші закони і нормативні правові акти, що регулюють трудові відносини, положення і рекомендації МОП.

Держава забезпечує правове регулювання взаємовідносин між партнерами, організовує і координує переговори, встановлює, гарантує і контролює дотримання мінімальних норм і гарантій у сфері праці і соціально-трудова відносин (умови оплати праці, відпочинку, соціального захисту населення тощо).

Підприємці (роботодавці), захищаючи свої інтереси і права як власників засобів виробництва, у соціальному партнерстві вбачають можливість проведення погодженої технічної, економічної політики без різких потрясінь і руйнівних конфліктів. Підприємці несуть основну відповідальність за результати господарювання, забезпечення належних умов праці і розмірів її оплати та фінансового забезпечення соціального захисту працівників.

Профспілки як захисники і виразники інтересів найманих працівників покликані виборювати і захищати соціальні, економічні та професійні права працівників, боротися за соціальну справедливість, сприяти створенню для людини належних умов праці й життя.

Система соціального партнерства об'єднує можливості держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, сприяє створенню належних умов для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування і використання трудових ресурсів. Здійснення цього відбувається за допомогою розроблення і реалізації узгоджених економічних і соціальних програм, забезпечення певних гарантій щодо оплати праці, робочого часу і відпочинку; регулювання ринку праці і створення необхідних умов для підвищення ефективності зайнятості населення; забезпечення на виробничому рівні згідно з угодами і договорами належних умов для ефективного використання трудового потенціалу.

В Україні система соціального партнерства охоплює: сферу дії, зміст колективних договорів і угод, сторони переговорів та їхні повноваження, періодичність переговорів і процедури вирішення конфліктів.

Під час ведення колективних переговорів, укладання договорів та угод, взаємних консультацій і контролю, а також вирішування колективних спорів необхідно брати до уваги, окрім загальних принципів всієї системи соціального партнерства, деякі специфічні.

У процесі здійснення колективних переговорів партнерство повинно ґрунтуватися на:

- ♦ основі трипартизму, тобто представництва уряду або виконавчих органів влади (держави), профспілок і підприємців;

- ♦ рівності сторін на переговорах і недопустимості ущемлення прав працівників і підприємців;

- ♦ довірі у відносинах;

- ♦ знанні і повазі щодо прав і обов'язків один до одного, недопущенні конфронтації;

- ♦ відкритості і доступності переговорів;

- ♦ умінні слухати партнера;

- ♦ додержанні культури полеміки, дискусії, критики;

- ♦ обов'язковості і надійності, необхідності завершувати переговори домовленістю.

Укладання колективних договорів повинно ґрунтуватися на таких принципах:

- дотримання норм законодавства;

- рівноправність сторін;

- вільний вибір і обговорення питань, які становлять зміст колективних договорів і угод;

- добровільність взяття зобов'язань;

- реальність забезпечення зобов'язань, що беруться;

- більша вигода для трудівників під час прийняття даних колективних угод (договорів) порівняно з попередніми.

Під час взаємних консультацій і контролю необхідно дотримуватися таких принципів:

- регулярність проведення консультацій у процесі співробітництва;

- систематичність контролю і відповідальність;

- відповідальність за неподання інформації;

- гласність під час здійснення контролю за додержанням договорів, угод.

**ПЛАНУВАННЯ І АНАЛІЗ
ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ**

У процесі вирішення колективних спорів (конфліктів) необхідно дотримуватися таких принципів:

- пріоритетність примирювальних методів, які повинні застосовувати примирювальні комісії та арбітраж;
- використання страйку як крайнього засобу вирішення трудового спору;
- прагнення сторін до скорішого урегулювання конфлікту і підписання угоди.

Система соціального партнерства повинна являти собою взаємозв'язаний і узгоджений механізм функціонування різних видів угод і колективних договорів, що забезпечують надійні гарантії й ефективне регулювання заробітної плати.

Контрольні запитання і завдання

1. Охарактеризуйте поняття «соціальна політика».
2. Що є функцією соціального управління?
3. Охарактеризуйте суб'єктів соціальної політики.
4. Які основні завдання соціальної політики в Україні?
5. Які основні стратегічні напрями подолання бідності в Україні?
6. Що являє собою соціальний захист?
7. Що являє собою соціальне страхування?
8. Які основні напрями у створенні системи загальнообов'язкового соціального страхування?
9. Як здійснюється соціальне страхування на випадок безробіття?
10. Що являє собою пенсійне забезпечення?
11. У чому полягає реформування пенсійної системи в Україні?
12. Як здійснюється соціальна допомога?
13. Що являє собою соціальне партнерство?
14. Яка правова основа системи соціального партнерства?
15. Охарактеризуйте принципи соціального партнерства.

Основними трудовими показниками є: продуктивність праці; чисельність працівників; фонд заробітної плати; середня заробітна плата.

Трудові показники визначаються техніко-економічними та іншими факторами виробництва: техніко-організаційним рівнем виробництва (науково-технічний прогрес і технічний рівень виробництва та продукції; їх конкурентоспроможність; структура господарської системи і рівень організації виробництва і праці, рівень управління); соціальними умовами; природними умовами і рівнем раціональності природовикористання; зовнішньоекономічними зв'язками і рівнем їх використання.

Основою для розроблення системи планових трудових показників є: виробнича програма, план підвищення ефективності виробництва, норми і нормативи затрат праці і заробітної плати.

**14.1. Методичні основи планування
продуктивності праці**

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці — основний чинник вирішення економічних проблем підприємства.

Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією чинників: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, структурних.

Для планування продуктивності праці на підприємстві можуть використовуватися вартісні і натуральні показники виробництва. Проте вимірювання продуктивності в натуральних одиницях практично не застосовується через різноманітність і непорівнянність продукції. Вона часто обновлюється, змінюються її споживчі властивості. Цим пояснюється повсюдне використання вартісних показників. Під час планування продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання.

Метою планування зростання продуктивності є:

- розрахунок основних техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства на стадії підготовки і порівняння варіантів проекту плану;
- найповніший облік ефективності впровадження заходів плану технічного й організаційного розвитку виробництва;
- визначення ролі й завдань окремих служб, відділів та інших виробничих підрозділів у підвищенні продуктивності праці;
- аналіз динаміки зростання продуктивності праці.

Найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування за факторами її зростання.

Усі фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці, можна поділити на такі:

- 1) структурні зрушення у виробництві, тобто зміна частки окремих видів продукції в загальному обсязі виробництва;
- 2) підвищення технічного рівня виробництва;
- 3) удосконалення управління організацією виробництва і праці;
- 4) зміна обсягу виробництва продукції;
- 5) галузеві фактори, наприклад зміна гірничо-геологічних умов, вміст корисних речовин у руді тощо;

1) уведення в дію і освоєння нових об'єктів.

Визначаючи кількісний вплив окремих факторів на підвищення продуктивності праці, слід виходити із відносної економії чисельності працівників за рахунок впливу того чи іншого фактору або їх сукупності. Вихідним показником усіх планово-економічних розрахунків є необхідна чисельність промислово-виробничого персоналу (умовна), розрахована на основі показників базисного виробітку і запланованого обсягу виробництва, тобто вона дорівнює базисній чисельності, помноженій на показник темпу зростання запланованого обсягу продукції. Вплив можливої економії робочої сили на підвищення продуктивності праці за окремими факторами і в цілому визначається за допомогою показника умовної планової чисельності, зменшеної за рахунок усіх факторів.

Приклад. У базисному періоді обсяг продукції підприємства становив 2744 тис. грн, виробіток на одного працюючого — 2000 грн, а обсяг продукції на запланований період установлений у розмірі 2800 тис. грн. Чисельність працівників у плановому періоді за умови виробітку на рівні базисного періоду становитиме: $2800000 / 2000 = 1400$ (осіб). Справжня ж потреба в працівниках буде меншою. Для її визначення необхідно врахувати економію робочої сили за окремими факторами.

Відмінності в умовах виробництва на підприємствах, а також особливості впливу на зростання продуктивності праці окремих чинників зумовлюють різноманітність розрахунків економії чисельності за окремими факторами. Однак можна визначити певні загальні принципи цих розрахунків:

— необхідність урахування поправки на строк упровадженого заходу;

— у тих випадках, коли впроваджуваний захід стосується тільки частини робітників, результат множиться на відповідну частку робітників у загальній їх чисельності;

— за послідовного впровадження заходів, спрямованих на економію чисельності працівників, застосовується ступінчастий метод розрахунку, тобто наступна величина зменшення відноситься не до первісної чисельності працівників, а до скороченої в результаті упровадження попередніх заходів.

Вплив вивільнення чисельності за рахунок кожного фактору визначаємо за формулою:

$$\Delta\Pi = \frac{E_i \cdot 100}{\text{Ч}_n - E_{\text{заг}}},$$

де E_i — економія чисельності працюючих за даним фактором, осіб;

Ч_n — умовна чисельність працюючих, розрахована на запланований обсяг виробництва за виробітком базисного року, осіб;

$E_{\text{заг}}$ — загальна економія чисельності промислово-виробничого персоналу, осіб.

Величина зростання продуктивності праці в цілому за рахунок дії усіх факторів по виробничому підрозділу визначається за формулою:

$$\Delta\Pi = \frac{E_{\text{заг}} \cdot 100}{\text{Ч}_n - E_{\text{заг}}}.$$

На рівень продуктивності праці впливають структурні зрушення у виробництві. Оскільки збільшення планових обсягів виробництва по окремих цехах неоднакове, остільки умовна чисельність працюючих, розрахована в цілому по підприємству, і сума умовної чисельності по цехах різнитиметься:

$$E_{\text{ч.п}} = \text{Ч}_{\text{баз}} \cdot K_{\text{об}} - \text{Ч}_n,$$

де $E_{\text{ч.п}}$ — відносна економія чисельності промислово-виробничого персоналу;

$\text{Ч}_{\text{баз}}$ — чисельність промислово-виробничого персоналу в окремих структурних підрозділах у базисному періоді, осіб;

$K_{об}$ — коефіцієнт збільшення обсягу виробництва продукції у плановому періоді;

$Ч_n$ — умовна чисельність промислово-виробничого персоналу, розрахована в цілому по підприємству.

Важливим фактором зростання продуктивності праці є підвищення технічного рівня виробництва, що досягається за рахунок комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів, упровадження передової технології, модернізації діючого устаткування, зміни конструкції і технічних характеристик виробів, підвищення якості продукції, поліпшення використання матеріалів, палива та інших енергоресурсів, упровадження нових, ефективніших видів сировини, матеріалів та енергоресурсів. Зміна чисельності працівників у результаті впровадження нової техніки, технології, модернізації устаткування визначається порівнянням чисельності працівників для виконання запланованого обсягу робіт до і після впровадження заходів.

$$E_{ч.п} = \left[1 - \frac{M}{M_1 + M_2 \left(1 + \frac{\Pi}{100} \cdot \frac{T_d}{T_k} \right)} \right] \cdot Ч_n \cdot K,$$

де $E_{ч.п}$ — відносна економія чисельності працівників, осіб;

M — загальна кількість одиниць устаткування в запланованому періоді;

M_1 — кількість одиниць устаткування, що не підлягає технічному удосконаленню;

M_2 — кількість одиниць нового або модернізованого устаткування;

Π — показник підвищення продуктивності нового або модернізованого устаткування, %;

$Ч_n$ — чисельність промислово-виробничого персоналу на плановий період, розрахована виходячи із виробітку базисного періоду, осіб;

T_d — кількість місяців дії нового або модернізованого устаткування;

T_k — календарна кількість місяців у плановому періоді;

K — частка робітників, зайнятих на устаткуванні в загальній чисельності працівників.

Вплив комплексної механізації та автоматизації на економію праці в деяких випадках можна визначити прямим розрахунком. Вплив удосконалення організації виробництва і праці на підвищення продуктивності

тивності найчастіше виявляється за такими напрямками: удосконалення управління виробництвом, скорочення втрат робочого часу (зменшення простоїв, невиходів на роботу); збільшення норм і зон обслуговування; скорочення втрат від браку; зміни в спеціалізації виробництва, не пов'язані з упровадженням нової техніки; упровадження прогресивних форм організації праці; зменшення кількості робітників, які не виконують норми виробітку, тощо.

Поліпшення використання робочого часу можна досягти в результаті скорочення цілодобових і внутрішньозмінних втрат (простої, прогули, неявки через хворобу, у зв'язку з виконанням державних обов'язків, з дозволу адміністрації тощо). Зменшення чисельності працівників за рахунок скорочення втрат робочого часу:

$$E_{ч.п} = \frac{Ч_n \cdot Y_{ч.р}}{100} \cdot \frac{B_o - B_{пл}}{100 - B_{пл}},$$

де $Y_{ч.р}$ — частка робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

B_o — втрати робочого часу в базисному періоді, %;

$B_{пл}$ — втрати робочого часу в плановому періоді, %.

Економія робочої сили завдяки скороченню браку і відхилень від нормальних умов роботи розраховується так само, як і в разі скорочення втрат робочого часу.

Економія затрат праці завдяки спеціалізації виробництва і збільшенню обсягу кооперованих поставок визначається з урахуванням частки куплених виробів і напівфабрикатів у загальному обсязі продукції:

$$E_{ч.п} = \left(1 - \frac{100 - \Pi_{пл}}{100 - \Pi_{баз}} \right) \cdot Ч_n,$$

де $\Pi_{пл}$ — частка кооперованих поставок у плановому періоді, %;

$\Pi_{баз}$ — частка кооперованих поставок у базисному періоді, %.

Велике значення для підвищення продуктивності праці має зниження чисельності робітників, які не виконують норми виробітку. Розрахунок відносної економії робочої сили, досягнутої завдяки такому зниженню, здійснюється на основі показників середнього виконання норм цими робітниками, їх частки в загальній чисельності робітників і коефіцієнта виконання норм у плановому періоді:

$$E_{ч.п} = \frac{Ч_n \cdot Y_{ч.р} \cdot E_{ч.р}}{100},$$

$$E_{ч.р} = \frac{П_n \cdot У_{ч.р}}{100},$$

де $У_{ч.р}$ — частка робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

$E_{ч.р}$ — відносна економія чисельності робітників, %;

$П_n$ — планове підвищення рівня виконання норм виробітку групою робітників, які не виконують норми виробітку, %;

$У_{ч.р}$ — частка робітників, які не виконують норми виробітку, в загальній чисельності робітників.

Вплив на зростання продуктивності праці зміни обсягу і структури виробництва здійснюється за такими напрямками, як зміна обсягу виробництва продукції, зміна питомої ваги окремих видів продукції тощо. Необхідно наголосити, що пропорційно до збільшення обсягу виробництва коливається лише чисельність основних робітників і значно меншою мірою — чисельність інших категорій промислово-виробничого персоналу.

Цей метод планування зростання продуктивності праці є досить поширеним. Проте він має і серйозні вади, оскільки розрахунок підвищення продуктивності праці за факторами найчастіше завищує планову чисельність робітників, що негативно впливає на підвищення продуктивності праці. У методиці планування необхідно подолати існуючі вади, а головне — зробити її не статичною, а засобом установа оптимального плану, який би забезпечував необхідне зростання продуктивності праці за мінімальних затрат. Доцільно було б розширити практику планування підвищення продуктивності праці на основі розрахунку ефективності організаційно-технічних заходів, спрямованих на зниження трудомісткості і поліпшення використання робочого часу.

Під час планування зростання продуктивності праці за таким методом можна використовувати показники зниження технологічної трудомісткості і зміни частки основних робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу; зниження повної трудомісткості.

Основними техніко-економічними показниками, які використовуються під час планування підвищення продуктивності праці, можуть бути:

- ♦ нормативна, фактична і планова трудомісткість усієї виробничої програми, а також розрахованої на одиницю продукції, що випускається;

- ♦ зниження трудомісткості від упровадження запланованих організаційно-технічних заходів;

- ♦ чисельність працівників за категоріями;
- ♦ баланс робочого часу працівників у базисному і плановому періодах.

Визначається залежність між показниками годинного, денного і річного виробітку, а також між виробітком робітників і працюючих. Зниження технологічної трудомісткості характеризує зростання годинного виробітку:

$$I_{пр} = \frac{T_{технол}}{T_{технол} - T_3},$$

де $T_{технол}$ — трудомісткість технологічна планового обсягу робіт, розрахована за фактичними затратами праці;

T_3 — зниження затрат праці від упровадження організаційно-технічних заходів.

Розраховуючи місячну і річну продуктивність праці, слід урахувати середню кількість відпрацьованих годин за зміну середньообліковим працівником, а також середню кількість явочних днів одного середньооблікового працівника в плановому і базисному періодах.

Індекс зростання річної (місячної) продуктивності праці визначається за формулою:

$$I_{пр} = I_{п.г} - I_{зм.ф} - I_{яв.дн},$$

де $I_{п.г}$ — індекс годинної продуктивності праці;

$I_{зм.ф}$ — індекс використання змінного фонду робочого часу;

$I_{яв.дн}$ — індекс зміни кількості явочних днів за рік у середньооблікового працівника.

При цьому:

$$I_{зм.ф} = \frac{\Phi_{пл}}{\Phi_{баз}}; \quad I_{яв.дн} = \frac{Д_{яв.пл}}{Д_{яв.баз}},$$

де $\Phi_{пл}$ і $\Phi_{баз}$ — відповідно середня кількість відпрацьованих годин за зміну середньообліковим працівником у плановому і базовому періодах, год.;

$Д_{яв.пл}$ і $Д_{яв.баз}$ — відповідно середня кількість явочних днів середньооблікового працівника в плановому і базисному періодах, днів.

Щоб розрахувати денну або річну (місячну) продуктивність праці на основі повної трудомісткості, необхідно індекс годинної продуктивності праці скоригувати на індекс використання змінного і річного фонду робочого часу працюючих. Визначаючи підвищення продуктивності праці працівників за погодинною продуктивністю, яка розрахована на основі виробничої або технологічної трудомісткості, необхідно врахувати вплив зміни структури кадрів виробничих або основних робітників.

14.2. Розроблення плану продуктивності праці

Продуктивність праці є важливим трудовим показником. Від її рівня і динаміки залежать чисельність працівників, рівень і фонд оплати праці, обсяг випуску продукції тощо. Тому планування трудових показників починається з планування продуктивності праці.

Для розроблення плану продуктивності праці необхідно мати план організаційно-технічних заходів, звітний і плановий баланс робочого часу одного робітника, а також дані про втрати робочого часу у звітному періоді на основі фотографій і самофотографій робочого дня або дані табельного обліку.

Основні етапи планування продуктивності праці такі:

- аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді;
- виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді;
- визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді;
- розроблення плану заходів щодо використання виявлених резервів;
- розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці;
- визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді.

Планове зростання продуктивності праці обчислюють, порівнюючи середній виробіток на одного працівника в плановому періоді з аналогічними показниками базисного періоду.

Метою аналізу продуктивності праці є оцінка рівня і динаміки планових і фактичних показників, виконання плану з виробітку на одного працюючого і на одного робітника, а також визначення зміни виробітку порівняно з попереднім періодом, установа частки приросту випущеної продукції у результаті підвищення продуктивності праці тощо.

У процесі аналізу виявляються резерви можливого підвищення продуктивності праці в плановому періоді. Тому розроблення плану заходів, спрямованих на використання виявлених резервів, має вирішальне значення для виконання плану підвищення продуктивності праці. Успіх залежить від того, наскільки забезпечено його виконання необхідними ресурсами, які намічені виконавці, строки виконання тощо. Визначаючи вплив продуктивності праці на виконання плану вироб-

ництва, розраховують приріст обсягів продукції у результаті її зростання:

$$\Delta\Pi_{\text{пр}} = \left(1 - \frac{\Delta\text{ч}}{\Delta Q}\right) \cdot 100,$$

де $\Delta\Pi_{\text{пр}}$ — частка приросту обсягу продукції за рахунок зростання продуктивності праці, %;

$\Delta\text{ч}$ — приріст чисельності працюючих, %;

ΔQ — приріст обсягу продукції, %.

Наступний етап аналізу — визначення впливу факторів на зростання продуктивності праці. На підприємствах широко використовуються індексний і кореляційно-регресійний методи.

Сутність першого методу полягає у виявленні впливу кожного фактору на загальний абсолютний приріст продуктивності праці. У цьому зв'язку величину середнього виробітку можна показати у вигляді таких співмножників:

$$\Pi = \text{г} \cdot \text{с} \cdot \text{д} \cdot \text{у},$$

де Π — середній річний (місячний, квартальний) виробіток продукції на одного працівника, грн;

г — середній годинний виробіток одного робітника, грн;

с — середня тривалість робочого дня, год.;

д — середня кількість робочих днів, що припадає на одного робітника, дн.;

у — частка робітників у середньообліковій чисельності працівників промислово-виробничого персоналу, осіб.

Отже, добуток середнього погодинного виробітку на середню тривалість робочого дня визначає середній денний виробіток. Перемноживши їх на середню кількість днів роботи одного робітника, одержимо середню річну (місячну, квартальну) продуктивність праці одного робітника. Перемноживши останню величину на частку робітників у середньообліковій чисельності промислово-виробничого персоналу, визначають рівень продуктивності праці на одного працюючого.

Вплив кожного окремого фактору можна визначити за формулами:

$$\text{фактора г: } \Delta\Pi_{\text{г}} = (\text{г}_1 - \text{г}_0) \cdot \text{с}_1 \cdot \text{д}_1 \cdot \text{у}_1;$$

$$\text{фактора с: } \Delta\Pi_{\text{с}} = \text{г}_0(\text{с}_1 - \text{с}_0) \cdot \text{д}_1 \cdot \text{у}_1;$$

$$\text{фактора д: } \Delta\Pi_{\text{д}} = \text{г}_0 \cdot \text{с}_0(\text{д}_1 - \text{д}_0) \cdot \text{у}_1;$$

$$\text{фактора у: } \Delta\Pi_{\text{у}} = \text{г}_0 \cdot \text{с}_0 \cdot \text{д}_0(\text{у}_1 - \text{у}_0),$$

де символи 1 і 0 відповідно належать до звітних і базисних (планових) значень показників.

За допомогою кореляційно-регресивного аналізу продуктивності праці устанавлюється характер і ступінь залежності між рівнем продуктивності праці та факторами, що впливають на її величину.

Найпростіше застосування кореляційного аналізу полягає у визначенні впливу одного фактора на продуктивність праці.

Приклад. Визначити взаємозв'язок між коефіцієнтом механізації — факторна ознака x і рівнем продуктивності праці — результативна ознака y у окремих цехах машинобудівного підприємства за даними табл. 14.1.

Таблиця 14.1

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ КОЕФІЦІЄНТОМ МЕХАНІЗАЦІЇ ТА РІВНЕМ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Номер цеху	Коефіцієнт механізації праці (x), %	Продуктивність праці (y), тис. грн	xy	x^2	y^2
1	36	8,0	288	1296	64
2	34	8,4	285,6	1156	70,56
3	41	9,1	373,1	1681	82,81
4	52	10,1	525,2	2704	102,01
5	58	10,8	626,4	3364	116,64
6	61	11,1	677,1	3721	123,21
7	66	11,7	772,2	4356	136,89
8	69	12,6	869,4	4761	158,76
9	70	12,7	889	4900	161,29
10	73	13,1	956,3	5329	171,61
$\Sigma = 10$	560	107,6	6262,3	33268	1187,78

Для визначення ступеня щільності зв'язку розраховуємо коефіцієнт лінійної кореляції:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}} = \frac{6262,3 - \frac{560 \cdot 107,6}{10}}{\sqrt{\left(33268 - \frac{560^2}{10}\right) \left(1187,78 - \frac{107,6^2}{10}\right)}} = \frac{236,7}{\sqrt{1908 \cdot 30}} = 0,9893.$$

Коефіцієнт лінійної кореляції свідчить про те, що ступінь щільності залежності між ознаками високий, характеризується прямолінійним характером підвищення продуктивності праці і перебуває в прямій залежності від підвищення рівня механізації праці.

У зв'язку з тим, що коефіцієнт кореляції розрахований на основі невеликої кількості вихідних даних, перевіряємо його вірогідність за допомогою t -критерію Стюдента:

$$t = \frac{|r| \sqrt{n-2}}{1-r^2} = \frac{0,989 \sqrt{10-2}}{1-0,989^2} = \frac{2,797}{0,0239} = 117,03.$$

Оскільки величина t -критерію значно більша від 3, коефіцієнт лінійної кореляції визнано істотним.

Визначимо, як у середньому зміниться виробіток продукції на одиницю свого натурального виразу, якщо підвищиться рівень механізації праці.

Оскільки зв'язок ознак, які вивчаються, лінійний, виразимо їхню залежність рівнянням прямої:

$$y = a_0 + a_1 x.$$

Щоб знайти невідомі параметри a_0 і a_1 , розв'яжемо систему двох нормальних рівнянь:

$$\begin{cases} na_0 + a_1 \sum x = \sum y \\ a_0 \sum x + a_1 \sum x^2 = \sum xy \end{cases}$$

У нашому прикладі:

$$\begin{cases} 10a_0 + 560a_1 = 107,6 \\ 560a_0 + 33268a_1 = 6262,3 \end{cases}$$

За допомогою визначників розв'яжемо систему рівнянь:

$$a_0 = \frac{\sum y \sum x^2 - \sum xy \sum x}{n \sum x^2 - \sum x \sum x} = \frac{107,6 \cdot 33268 - 6262,3 \cdot 560}{10 \cdot 33268 - 560 \cdot 560} = \frac{3579636 - 3506888}{332680 - 313600} = 3,813;$$

$$a_1 = \frac{n \sum xy - \sum y \sum x}{n \sum x^2 - \sum x \sum x} = \frac{10 \cdot 6262,3 - 560 \cdot 107,6}{10 \cdot 33268 - 560 \cdot 560} = \frac{62623 - 60256}{332680 - 313600} = \frac{2367}{19080} = 0,124.$$

Отже, залежність між рівнем продуктивності праці і коефіцієнтом механізації можна виразити рівнянням прямої лінії регресії:

$$y = 3,813 + 0,124x.$$

Коефіцієнт регресії $a_1 = 0,124$ свідчить про те, що підвищення на 1 % коефіцієнта механізації праці сприяє підвищенню продуктивності праці на 0,241 тис. грн.

Визначимо коефіцієнт еластичності:

$$E = a_1 \frac{\bar{x}}{\bar{y}} = 0,124 \frac{56}{10,76} = 0,59.$$

Таким чином, якщо коефіцієнт механізації праці збільшиться на 1 %, продуктивність праці підвищиться на 0,59 %.

Вивчаючи залежність продуктивності праці від низки факторів $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$, розв'язуємо рівняння множинної регресії:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n.$$

Щоб визначити невідомі параметри $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n$, розв'язуємо систему нормальних рівнянь:

$$\begin{cases} a_0n + a_1\sum x_1 + a_2\sum x_2 + \dots + a_n\sum x_n = \sum y \\ a_0\sum x_1 + a_1\sum x_1^2 + a_2\sum x_2x_1 + \dots + a_n\sum x_nx_1 = \sum yx_1 \\ \dots \\ a_0\sum x_n + a_1\sum x_1x_n + a_2\sum x_2x_n + \dots + a_n\sum x_n^2 = \sum yx_n \end{cases}$$

Багатофакторною залежністю є зв'язок між рівнем продуктивності праці y і факторами x_1 і x_2 . Лінійне рівняння регресії матиме вигляд:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2.$$

З системи нормальних рівнянь визначаємо шукані параметри a_0, a_1, a_2 :

$$\begin{cases} a_0n + a_1\sum x_1 + a_2\sum x_2 = \sum y \\ a_0\sum x_1 + a_1\sum x_1^2 + a_2\sum x_2x_1 = \sum yx_1 \\ a_0\sum x_2 + a_1\sum x_1x_2 + a_2\sum x_2^2 = \sum yx_2 \end{cases}$$

Приклад. Денний виробіток y , кваліфікація x_1 , стаж роботи на даному підприємстві x_2 (табл. 14.2). Визначити залежність виробітку від цих факторів.

За даними таблиці система нормальних рівнянь буде така:

$$\begin{cases} 10a_0 + 35a_1 + 65a_2 = 178 \\ 35a_0 + 139a_1 + 274a_2 = 643 \\ 65a_0 + 274a_1 + 735a_2 = 1228 \end{cases}$$

Розв'язання цієї системи рівнянь дає такі результати:

$$\Delta = \begin{vmatrix} 10 & 35 & 65 \\ 35 & 139 & 274 \\ 65 & 274 & 735 \end{vmatrix} = 29580.$$

$$\Delta a_0 = \begin{vmatrix} 178 & 35 & 65 \\ 643 & 139 & 274 \\ 1228 & 274 & 735 \end{vmatrix} = 414037.$$

$$\Delta a_1 = \begin{vmatrix} 10 & 178 & 65 \\ 35 & 643 & 274 \\ 65 & 1228 & 735 \end{vmatrix} = 29485.$$

$$\Delta a_2 = \begin{vmatrix} 10 & 35 & 178 \\ 35 & 139 & 643 \\ 65 & 274 & 1228 \end{vmatrix} = 2415.$$

Звідси:

$$a_0 = \frac{\Delta a_0}{\Delta} = \frac{414037}{29580} = 13,9.$$

$$a_1 = \frac{\Delta a_1}{\Delta} = \frac{29485}{29580} = 0,997.$$

Таблиця 14.2

ЗАЛЕЖНІСТЬ ДЕННОГО ВИРОБІТКУ ВІД КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИКІВ І СТАЖУ ЇХ РОБОТИ

Табельний номер робітника	Денний виробіток деталей, y , шт.	Тарифний розряд, x	Стаж роботи, років, x_2	x_1^2	x_1x_2	yx_1	x_2^2	yx_2	y^2
1	13	2	3	4	6	26	9	39	169
2	15	4	2	16	8	60	4	30	225
3	23	5	4	25	20	115	16	92	529
4	18	3	10	9	30	54	100	180	324
5	16	6	18	36	108	96	324	288	256
6	24	4	15	16	60	96	225	360	576
7	20	3	4	9	12	60	16	80	400
8	19	4	6	16	24	76	36	114	361
9	15	2	2	4	4	30	4	30	225
10	15	2	1	4	2	30	1	15	225
Σ	178	35	65	139	274	643	735	1228	3290

$$a_2 = \frac{\Delta a_2}{\Delta} = \frac{2415}{29580} = 0,0816.$$

Рівняння множинної регресії:

$$y = 13,9 + 0,997x_1 + 0,0816x_2.$$

Визначаємо коефіцієнт множинної кореляції, що характеризує показник ступеня щільності зв'язку, який вимірює залежність між продуктивністю праці і сукупністю факторів, що її визначають:

$$R = \sqrt{1 - \frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y}_i)^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}},$$

де y_i — розрахункова продуктивність праці, одержана підставкою у рівняння регресії дійсних значень факторів по i -й одиниці спостереження.

Коефіцієнт множинної кореляції в нашому прикладі обчислимо за формулою:

$$R_{y(x_1, x_2)} = \sqrt{\frac{a_0 \sum y + a_1 \sum yx_1 + a_2 \sum yx_2 - n(\bar{y})^2}{\sum y^2 - n(\bar{y})^2}} = \sqrt{\frac{13,9 \cdot 178 + 0,997 \cdot 643 + 0,0816 \cdot 1228 - 10(17,8)^2}{3290 - 10(17,8)^2}} = \sqrt{\frac{47,07}{121,6}} = 0,622.$$

Це свідчить про тісний зв'язок між кваліфікацією робітників, стажем роботи і денним виробітком.

У процесі розроблення плану важливо правильно визначити також очікуваний рівень продуктивності праці в поточному періоді. Це необхідно робити приблизно за півроку до початку планового періоду.

Якщо фактичний рівень виявиться нижчим очікуваного, то в плановому періоді необхідно виконати не тільки план підвищення продуктивності праці, а й невиконану частину завдання попереднього періоду. Якщо планове завдання занижене, воно не стимулюватиме колектив підприємства у використанні всіх резервів підвищення продуктивності праці.

14.3. Планування й аналіз чисельності працівників

Планування персоналу є складовою загального планування діяльності і розвитку підприємства, спрямованою на забезпечення пропорційного і динамічного розвитку персоналу. Воно передбачає визначення загальної і додаткової потреби в наступному періоді, а також розрахунок його кваліфікаційної структури.

Планування персоналу охоплює:

- ♦ прогнозування перспективних потреб підприємства в персоналі (за окремими його категоріями);
- ♦ вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили);
- ♦ аналіз стану робочих місць підприємства;
- ♦ розроблення програм та заходів щодо розвитку персоналу.

Кадрове планування сприяє підтримуванию конкурентоспроможності підприємства, його подальшому розвитку й оптимальному використанню трудових ресурсів.

Практичною основою планування персоналу на підприємстві є плани економічного і соціального розвитку колективів.

Усі працюючі на підприємстві поділяються на такі категорії: робітники, керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, охорона, учні.

Робітники, як уже зазначалося, поділяються на *основних*, безпосередньо зайнятих виконанням технологічних операцій з виготовлення продукції (наприклад, на машинобудівному підприємстві — ливарники, токарі, фрезерувальники, зварники тощо), і *допоміжних*, які виконують різні допоміжні або підсобні операції з ремонту, транспортування, виготовлення інструменту, обслуговування енергоспоживачів тощо. Робітники диференціюються також за професіями і кваліфікацією. Кожна професія поділяється на спеціальності і розряди залежно від рівня кваліфікації.

На промисловому підприємстві робітники, передусім основні, є головним ядром, оскільки від них залежить обсяг, якість продукції, рівень продуктивності праці. Від роботи керівників і професіоналів, фахівців, рівня їх кваліфікації, відповідальності, творчості, виконавської і трудової дисципліни, ставлення до своїх обов'язків залежить ефективність діяльності підприємства, рівень технічного прогресу і рівень організації виробництва.

У сучасних умовах важливим є установлення мінімальної чисельності, необхідної для ведення виробництва, поліпшення структури кадрів на кожному підприємстві.

Для визначення потрібної чисельності працівників, їх професійного і кваліфікаційного складу вихідними даними є виробнича програма, норми виробітку і часу, заплановане підвищення продуктивності праці, структура робіт. У випадку укрупнених розрахунків загальна потреба підприємства в кадрах (Ч) визначається відношенням обсягу виробництва (O_B) до запланованого виробітку на одного працюючого (В):

$$\text{Ч} = O_B / \text{В}.$$

Точніші розрахунки чисельності необхідно робити окремо за певними категоріями персоналу робітників-відрядників на основі показників трудомісткості продукції, фонду робочого часу і рівня виконання норм; робітників-почасовиків — з урахуванням закріплених зон і трудомісткості обслуговування, норм чисельності персоналу, трудомісткості, нормованих завдань, фонду робочого часу; учнів — з урахуванням потреби в підготовці нових робітників і планових строків навчання.

Залежно від специфіки виробництва використовують різні методи визначення чисельності основних робітників. Розраховуючи чисельність основних робітників за трудомісткістю робіт, насамперед потрібно визначити кількість робочого часу, необхідного для виконання виробничої програми. Для цього визначають кількість нормо-годин, необхідних на програму, яка дорівнює кількості продукції, помноженої на чинну норму часу на один виріб. Ураховуючи, що установлені норми часу (виробітку), як правило, перевищуються, необхідно скоригувати потребу в нормо-годинах, розраховану на підставі чинних норм часу, на коефіцієнт перевиконання цих норм.

Для визначення чисельності основних робітників необхідно також визначити реальний фонд робочого часу. Для цього розробляють баланс робочого часу одного робітника, в якому обчислюють три види робочого часу: календарний — кількість днів протягом планового року; номінальний — календарна кількість днів у плановому році з відрахуванням вихідних і святкових днів; плановий реальний, або ефективний, фонд робочого часу, який одержуємо після відрахування з номінального фонду цілоденних втрат робочого часу, пов'язаних із планованими черговими відпустками, неявками з причини хвороби, відпустками у зв'язку з вагітністю та пологами, виконанням службових і державних обов'язків. Якщо до планового реального фонду часу одного робітника додати фактичну відпустку з дозволу адміністрації, прогули і цілодобові простої, то одержимо звітний баланс робочого часу одного робітника.

Кількість днів чергової відпустки розраховується на основі показників кількості працівників за категоріями і тривалості відпустки окремих груп.

Неявки, пов'язані з виконанням державних і громадських обов'язків, плануються на рівні їх відсотка у загальному номінальному фонді робочого часу у звітному році.

Відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами плануються на основі звітних даних базисного періоду і планової зміни частки жінок у загальній чисельності всього персоналу.

Невиходи через хворобу в плановому балансі визначаються на підставі звітних даних з урахуванням поліпшення санітарно-виробничої гігієни і зниження завдяки цьому хвороб.

Фактична кількість робочих днів у плановому балансі обчислюється відніманням від номінального робочого часу невиходів, дозволених законом, а саме:

- 1) чергових і додаткових відпусток;
- 2) відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами;
- 3) невиходів з причин виконання державних і громадських обов'язків.

У звітному балансі, щоб установити фактичну кількість робочих днів у році до перелічених вирахувань необхідно додати також втрати часу з причини хвороби, з дозволу адміністрації, цілодобові прогули і цілодобові простої.

Після того, як установлено фактичну кількість робочих днів на рік, обчислюється середня номінальна тривалість робочого часу. Основою для її розрахунку є дані про кількість або частку робітників, які мають різну тривалість робочого дня, установлену законом.

Проте ця тривалість не залишається незмінною, оскільки існують ще дозволені законом втрати робочого часу на перерви жінкам, які годують дітей. Розмір цих втрат у плані визначається на основі звітних даних минулого року, скоригованих на коефіцієнт зміни частки жінок у загальній чисельності персоналу.

У звітний баланс включаються втрати через внутрішньозмінні простої, які визначаються за «простійними» листками. Тривалість простоїв у балансі розраховується так: за простійними листками підсумовується кількість годин, одержана сума ділиться на середньооблікову кількість робітників.

Помноживши фактичну тривалість робочого дня за звітом і за планом, одержимо реальний (ефективний) робочий час на одного робітника в годинах.

Для визначення чисельності основних робітників за трудомісткістю розрахунок виконується за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{T_{пл}}{\Phi_{пл} \cdot K_{в.н}},$$

де $Ч_{пл}$ — планова чисельність основних робітників, осіб;
 $T_{пл}$ — плановий обсяг робіт, нормо-год.;
 $K_{в.н}$ — плановий відсоток виконання норм часу;
 $\Phi_{пл}$ — плановий фонд робочого часу одного середньооблікового робітника, год.

На деяких дільницях чисельність окремих груп основних робітників, зайнятих на одних і тих самих роботах, можна визначити за нормами виробітку:

$$Ч_{пл} = \frac{P}{H_v \cdot K_{в.н} \cdot \Phi_{пл}},$$

де P — плановий обсяг робіт у натуральних одиницях виміру;
 H_v — планова норма виробітку в тих самих одиницях за 1 годину.

На апаратурних і агрегатних роботах чисельність основних робітників, зайнятих контролем і спостереженням за агрегатами, визначається за нормами обслуговування (у хімічній, нафтопереробній, металургійній промисловості та ін.):

$$Ч_{пл} = \frac{M \cdot Z}{H_o} K_{об},$$

де M — кількість одиниць устаткування;
 Z — кількість змін;
 $K_{об}$ — коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової (у перервних виробництвах визначається відношенням номінального часу до явочного, в безперервних — відношенням календарного до явочного);
 H_o — норма обслуговування, тобто кількість одиниць устаткування, яке має обслуговуватися одним робітником або бригадою робітників.

$$H_o = \frac{\Phi}{T_{н.о}},$$

де Φ — фонд робочого часу (за зміну, місяць);
 $T_{н.о}$ — норма часу обслуговування.

Метою планування чисельності допоміжних робітників є установлення найраціональніших співвідношень між основними і допоміжними робітниками, розроблення заходів щодо зниження чисельності допоміжних робітників.

Своєрідність трудової діяльності допоміжних робітників обумовлює специфіку в методах розрахунку їх чисельності. На роботах, які піддаються нормуванню, а також на роботах, обсяг яких можна установити залежно від кількості обслуговуючих машин, механізмів і агрегатів чисельність допоміжних робітників розраховується тими самими методами, що й чисельність основних робітників за трудомісткістю робіт, нормами виробітку, нормами обслуговування.

У тих випадках, коли виробничий об'єкт або устаткування обслуговується групою робітників і розміщення їх всередині об'єкта не визначається, розрахунок чисельності здійснюється за нормативами.

Нормативи чисельності визначаються через норми обслуговування або норми часу обслуговування.

$$H_ч = \frac{P}{H_o} K_{об}, \quad \text{або} \quad H_ч = \frac{P \cdot T_{н.о}}{\Phi},$$

де P — обсяг робіт;
 H_o — норма обслуговування, виражена в таких самих одиницях, що й обсяг роботи;
 Φ — фонд робочого часу (за зміну, місяць);
 $T_{н.о}$ — норма часу обслуговування для відповідного періоду.

Чисельність допоміжних робітників, для яких не можна установити обсяг робіт, норму обслуговування, розраховується за робочими місцями. Сюди можна віднести: кранівників, комірників, комплектувальників та ін.

Розрахунок можна зробити за формулою:

$$Ч_{пл} = O \cdot Z \cdot K_{об},$$

де O — кількість робочих місць;
 Z — число змін;
 $K_{об}$ — коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової.

Подальше удосконалення нормування має сприяти ширшому впровадженню методів планування чисельності допоміжних робітників за трудомісткістю виконуваних робіт і нормативами обслуговування.

Для розрахунку чисельності професіоналів, фахівців найчастіше використовують нормативний метод, який ґрунтується на застосуванні нормативів навантаження, обслуговування, керівності і їх чисельності.

Нормативи навантаження й обслуговування можуть застосовуватися в галузях невиробничої сфери (наприклад, в охороні здоров'я, освіті, побутовому обслуговуванні та ін.). Нормативи чисельності професіоналів, фахівців доцільно застосовувати на підприємствах галузей матеріального виробництва. Вони передбачають устанавлення залежності між кількісними і якісними показниками діяльності кадрів і основними техніко-економічними показниками діяльності підприємства, такими як номенклатура або асортимент продукції, продуктивність праці, вартість основних виробничих фондів та ін.

$$N_n = C_n \cdot I,$$

де N_n — норматив чисельності професіоналів, фахівців з вищою або середньою спеціальною освітою;

C_n — чисельність професіоналів, фахівців;

I — значення вибраного техніко-економічного показника діяльності підприємства.

На підприємствах дедалі більшого поширення набуває використання штатно-номенклатурного методу, який ґрунтується на планових показниках розвитку виробництва, типових структурах і штатах, а також номенклатурах посад, що підлягають заміщенню професіоналами, фахівцями з вищою і середньою спеціальною освітою. За допомогою цього методу можна визначити як кількісну потребу в професіоналах, фахівцях на основі штатних розкладів, так і якісну — на основі типової номенклатури посад, що визначає рівень кваліфікації і профіль підготовки професіоналів, фахівців.

Типова номенклатура посад розробляється на всіх рівнях управління — від підприємства до міністерства і є вихідною базою нормативів насиченості професіоналами, фахівцями і потреби в них у розрізі спеціальностей.

Нормативний коефіцієнт насиченості в кожному плановому періоді розраховується відношенням нормативної чисельності професіоналів, фахівців до середньооблікової чисельності працівників.

Загальна потреба визначається множенням нормативного коефіцієнта насиченості професіоналами, фахівцями (K_n) на планову чисельність працівників у даному році ($Ч_{п.п.}$):

$$Ч_c = K_n \cdot Ч_{п.п.}$$

На підприємствах аналізується виконання плану з чисельності і складу працівників. Метою цього аналізу є:

- визначення відповідності між фактичною і плановою чисельністю працівників загалом і за окремими категоріями;
- розподіл працівників за характером виробництва (основне й допоміжне);
- визначення складу працівників за статтю, стажем, віком і освітою;
- з'ясування причин відхилення фактичної чисельності від планової;
- устанавлення якісних змін у складі працівників;
- виявлення розмірів і причин плінності.

Для визначення відповідності між фактичною чисельністю працівників за кожною категорією і плановою необхідно визначити абсолютні й відносні надлишки або недостачу працівників. Абсолютні величини надлишку або недостачі дорівнюють різниці між фактичною і плановою чисельністю. Відносний надлишок або відносна недостача визначаються з урахуванням виконання плану випуску продукції.

Приклад. Планова чисельність робітників становить 4000 осіб, а фактична — 4200 осіб. При цьому план випуску продукції виконано на 110 %. Абсолютний надлишок дорівнюватиме 200 осіб ($4200 - 4000$). Такою самою буде відносна недостача $4200 - (4000 \cdot 110 / 100) = -200$ осіб.

Детальний аналіз чисельності за структурою персоналу дає змогу виявити тенденцію в зміні чисельності працівників. У результаті аналізу складу робітників за професіями і кваліфікаціями визначають середній кваліфікаційний розряд. Наприклад, середній розряд робітників — 2,64, а робіт — 2,34; якщо середній розряд робіт нижчий середнього розряду робітників, то в цьому разі необхідно завантажувати підприємство важчою і складнішою роботою, інакше підприємство муситиме доплачувати тим робітникам, розряд яких вищий від розряду виконуваної ними роботи. Це призведе до перевитрат фонду заробітної плати і зростання собівартості продукції. Якщо середній розряд робіт вищий, ніж середній розряд робітників, то необхідно скласти план підготовки і підвищення кваліфікації працівників на підприємстві за спеціальностями і категоріями.

Відповідність керівників і професіоналів, фахівців кваліфікаційній категорії можна визначити за результатами атестації з допомогою аналітичного показника — середнього атестаційного балу:

$$A_6 = \frac{\sum Ч \cdot Б}{\sum Ч},$$

де A_6 — середній атестаційний бал даної функціональної групи керівників, професіоналів і фахівців;

Б — конкретний атестаційний бал;

Ч — чисельність керівників, професіоналів, фахівців, які мають даний атестаційний бал (за трибальною системою — «відмінно», «добре», «задовільно»).

Окремо визначається додаткова потреба в кваліфікованих робітниках і професіоналах, фахівцях. Методика обчислення такої потреби — розроблення балансових розрахунків.

Балансові розрахунки на підприємствах є складовою комплексних планів економічного і соціального розвитку. Вони тісно пов'язані з перспективами розвитку виробництва, з упровадженням організаційно-технічних заходів.

Додаткова потреба підприємства в робітниках окремих професійно-кваліфікаційних груп визначається як різниця між фактичною чисельністю робітників, скоригованою на припущене зменшення робітників у розрахунковому періоді, і чисельністю, розрахованою на перспективний період. Кількісна величина зміни чисельності робітників у запланованому періоді може бути зі знаком «плюс», що свідчить про додаткову потребу в кадрах за окремими професійно-кваліфікаційними групами. На цій основі визначають потребу в підготовці і підвищенні кваліфікації кадрів. У разі знака «мінус» загальна потреба у даній професійно-кваліфікаційній групі зменшується. Це обумовлює вивільнення робітників.

На підприємствах доцільно додаткову потребу забезпечувати передусім через перепідготовку і підвищення кваліфікації своїх робітників. Для цього необхідно провести аналіз фактичного професійно-кваліфікаційного складу робітників з урахуванням зменшення чисельності деяких робітників, які в запланованому періоді залишаються на підприємстві або будуть вивільнені за окремими професійно-кваліфікаційними групами. На стадії аналізу визначається потреба в підвищенні кваліфікації і перепідготовці робітників підприємства. Це створює передумови для їх успішного професійно-кваліфікаційного просування, виявлення контингенту зай-

нятих некваліфікованою, низькокваліфікованою і непривабливою працею. На базі цього розробляється план підвищення професійно-кваліфікаційного рівня робітників.

У балансовому розрахунку суттєвим є визначення величини наступного зменшення робітників і величини залучення кадрів за професійно-кваліфікаційними групами.

Застосування балансового методу планування з урахуванням попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, технічного розвитку, змін у характері і сутності праці, у професійно-кваліфікаційному складі працівників дає можливість забезпечити необхідні темпи і пропорції розширеного відтворення робочої сили.

У разі виявлення потреби в кваліфікованих робітниках необхідно визначити коло осіб, які належать до кваліфікованих робочих кадрів. Доцільно виділити три групи кваліфікації робітників залежно від розрядів: малокваліфіковані (I—II розряди), кваліфіковані (III—IV розряди), висококваліфіковані (V—VIII розряди).

Відповідність кваліфікаційним вимогам робочих місць і кваліфікації робітників характеризується коефіцієнтом, що визначається відношенням кількості робітників, які працюють на робочих місцях згідно з кваліфікаційними вимогами, до необхідної кількості робітників.

На основі даних про додаткову потребу в робітниках визначають необхідну кількість учнів у професійно-технічних навчальних закладах.

Загальна потреба в професіоналах, фахівцях і технічних службовцях визначається залежно від трудомісткості закріплених функцій, норм керуваності, рівня механізації управління і з урахуванням типових штатних розкладів. Загальна потреба в професіоналах і фахівцях ($Ч_{\phi}$) являє собою суму чисельності професіоналів і фахівців на підприємстві на початок планового періоду ($Ч_{\phi 6}$) і величини додаткової потреби в них ($Д_{\phi}$):

$$Ч_{\phi} = Ч_{\phi 6} + Д_{\phi}.$$

Розраховуючи потребу у професіоналах і фахівцях, треба науково обґрунтовано визначити необхідну потребу на приріст (або зменшення) посад, що заміщуються професіоналами і фахівцями у зв'язку з розширенням обсягу робіт; на часткову заміну практиків, які обіймають посади професіоналів і фахівців з вищою і середньою спеціальною освітою, на покриття природного вибування працівників, які обіймають посади професіоналів і фахівців і керівників.

Додаткова потреба у прирості посад являє собою різницю між загальною потребою в професіоналах і фахівцях планового і базового періодів.

14.4. Планування й аналіз заробітної плати

Планування заробітної плати охоплює планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

Плановий фонд заробітної плати — це вся сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників у планованому періоді.

Розрізняють планування фонду заробітної плати за *нормативами* і *детальне планування* фонду заробітної плати за елементами його структури.

За нормативного планування для визначення розміру розрахункової величини фонду оплати праці може застосовуватися базовий фонд оплати, що склався у попередньому періоді (році) з урахуванням фактичних фінансових можливостей та нормативу його приросту. Згідно із Законом «Про оплату праці» в Україні в галузевих угодах повинні визначатися умови зростання фондів оплати праці. Такими умовами можуть бути:

- зростання обсягів виробництва;
- зростання продуктивності праці;
- зниження витрат на одну гривню собівартості продукції тощо.

Норматив приросту цього фонду не може бути більшим одного відсотка за кожен відсоток зростання обсягів виробництва, продуктивності праці або зниження витрат на 1 грн продукції тощо.

На рівні підприємства під час укладання колективного договору визначається механізм формування і регулювання фонду оплати.

Регулювання розмірів фонду оплати праці на підприємстві може здійснюватися через установлення:

- нормативного співвідношення темпів приросту середньої заробітної плати та продуктивності праці;
- нормативного співвідношення темпів приросту фонду оплати праці і обсягів продукції, робіт, послуг.

Розміри коштів на оплату праці визначаються на основі нормативів приросту за кожну одиницю показника, взятого для оцінки діяльності підприємства, або за нормативом на одиницю продукції у натуральному виразі.

Приріст фонду оплати праці доцільно ув'язувати не тільки з показниками, які характеризують обсяги виробництва, а й з основними якісними показниками, зростанням продуктивності праці, зниженням витрат на одну гривню продукції.

Фонд оплати праці на основі нормативів його приросту обчислюється за формулою:

$$\text{ФОП} = \text{ФОП}_{\text{баз}} \cdot (100 + N_1 \cdot E_1 + N_2 \cdot E_2 + N_3 \cdot E_3) / 100,$$

де $\text{ФОП}_{\text{баз}}$ — фонд оплати праці у попередньому періоді;

N_1, N_2, N_3 — нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на 1 грн продукції;

E_1, E_2, E_3 — відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивності праці, зниження витрат на 1 грн продукції.

У тих випадках, коли структура продукції, що випускається, однорідна за своїм складом і має досить стійкий характер, що виключає можливість різкої зміни частки у загальному обсязі зарплатоємних видів продукції, використовують рівневий норматив для розрахунку фонду оплати праці:

$$\text{ФОП} = N \cdot Q,$$

де N — норматив фонду оплати праці на одиницю продукції у натуральному виразі або на одиницю обсягу, прийнятого для обчислення продуктивності праці;

Q — обсяг виробництва.

Поелементний розрахунок заробітної плати здійснюється за категоріями працівників.

Найбільш трудомістким є визначення планового фонду оплати праці робітників. Його планування здійснюється за такими напрямками: планування годинного, денного і місячного (квартального, річного) фондів.

Годинний фонд — охоплює всі види оплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати за відпрацьований час за відрядними розцінками, тарифними ставками, з премій відрядникам і почасовикам, доплат за умови та інтенсивність праці, за роботу в нічний час, незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів і надбавки за професійну майстерність.

У денний фонд, окрім годинного фонду заробітної плати, входить доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв для годування дітей.

Місячний (квартальний, річний) складається з денного фонду заробітної плати, оплати чергових і додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов'язків, доплати за вислугу років і вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на інші підприємства або на навчання.

Планові фонди заробітної плати відрізняються від звітних, оскільки останні передбачають виплати, пов'язані з недостатнім рівнем організації праці і відхиленням від нормальних умов роботи (оплата внутрішньозмінних простоїв і понаднормових робіт, оплата цілоденних простоїв та ін.).

Основними етапами визначення планового фонду заробітної плати є:

- 1) розрахунок фонду прямої заробітної плати;
- 2) розрахунок доплат у годинний, денний і місячний фонди заробітної плати.

У фонд прямої заробітної плати робітників включаються суми коштів, нараховані за відрядними розцінками робітникам-відрядникам і за тарифними ставками — робітникам-почасовикам.

Фонд прямої заробітної плати основних робітників-відрядників можна визначити, виходячи із виробничої програми і витрат по заробітній платі на одиницю продукції. На підприємствах часто застосовується метод визначення прямого фонду заробітної плати основних робітників-відрядників за трудомісткістю запланованої продукції. При цьому трудомісткість необхідно визначати з урахуванням відсотка її зниження у результаті здійснення організаційно-технічних заходів. Помноживши кількість нормо-годин за окремими видами робіт і розрядами на відповідну тарифну ставку і підсумувавши результат, одержуємо основний фонд заробітної плати робітників-відрядників.

Прямий фонд заробітної плати допоміжних робітників-відрядників розраховується так само, як і для основних робітників-відрядників, але при цьому враховується обсяг допоміжних робіт. Розрахунок прямого фонду робітників-почасовиків здійснюється залежно від чисельності робітників, їх тарифної ставки і кількості робочих днів у плановому періоді.

Крім основного фонду заробітної плати робітників, необхідно також визначити премії, доплати, що входять до складу годинного, денного і річного фондів.

Сума премій відрядникам і почасовикам визначається на основі чинних преміальних положень на підприємствах.

Розрахунок премій здійснюється на основі таких показників: кількості робітників, які оплачуються за преміальною системою, заробітної плати за відрядними розцінками або тарифними ставками, а також показників, за які преміюються робітники. Оскільки різні групи робітників преміюються за

різні показники, розміри премій визначаються окремо по кожній групі робітників, які преміюються за одні й ті самі показники.

$$\sum \Pi = \frac{З_{\text{відр}} \cdot \Pi_{p_1} + З_{\text{почас}} \cdot \Pi_{p_2}}{100},$$

де $\sum \Pi$ — загальна сума премій;

$З_{\text{відр}}, З_{\text{почас}}$ — відповідно основний відрядний і почасовий фонд заробітної плати, грн;

Π_{p_1}, Π_{p_2} — розмір (норматив) премії відповідно відрядників і почасовиків.

Загальна сума доплат за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, і за надмірну інтенсивність праці визначається за показниками чисельності робітників, які працюють у важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці і одержують відповідний розмір доплат, їх середньої годинної тарифної ставки, розмірів доплат у відсотках до тарифної ставки і фонду робочого часу.

$$D_y = T_i \cdot \frac{D_{p_i}}{100} \cdot \sum_{i=1}^n \chi_{p_i} \cdot \Phi,$$

де D_y — сума доплат за умови та інтенсивність праці;

T_i — годинна тарифна ставка робітників відповідного розряду, грн.;

D_{p_i} — розмір i -ої доплати у відсотках до тарифної ставки (4, 8, 12, 16, 20, 24 %);

χ_{p_i} — чисельність робітників, які одержують певний розмір доплат, осіб.

За професійну майстерність загальна сума надбавок визначається за показниками чисельності робітників за розрядами, які одержують ці надбавки, установлених розмірів надбавок за розрядами, годинними тарифними ставками робітників відповідного розряду, а також фонду робочого часу:

$$H_m = T_i \cdot \frac{H_{p_i}}{100} \cdot \sum_{i=1}^n \chi_{p_i} \cdot \Phi,$$

де H_m — сума надбавок за професійну майстерність, грн;

H_{p_i} — розмір надбавки у відсотках до тарифної ставки (III розряд — до 12 %; IV розряд — до 16 %; V — до 20 %; VI і вищі розряди — 24 %).

Щоб визначити суму доплат за роботу в нічний (вечірній) час, необхідно знати розмір доплат, середню тарифну ставку робітників і фонд нічного (вечірнього) часу:

$$D_n = T_i \cdot \Phi_n \cdot K_n,$$

де D_n — сума доплат за роботу в нічний (вечірній) час, грн;

Φ_n — фонд нічного (вечірнього) часу;

K_n — коефіцієнт доплат до тарифних ставок за кожну годину нічної (вечірньої) роботи.

Сума доплат не звільненим від основної роботи бригадирам розраховується на основі встановленого абсолютного розміру доплати залежно від чисельності робітників у бригаді і кількості відповідних бригад:

$$D_{к.б} = \sum_{i=1}^n D_{p_i} \cdot K_{б_i} \cdot 12,$$

де D_{p_i} — розмір i -ї доплати бригадирам за керівництво бригадою, грн.;

$K_{б_i}$ — кількість бригад i -ї групи;

12 — кількість місяців у році.

Сума доплат за навчання учнів (D_n) визначається множенням вартості навчання одного учня на їх кількість у плановому періоді.

Оплата праці підлітків за скорочений робочий день здійснюється як за повний робочий день робітників відповідних категорій. Розмір цих доплат залежить від числа підлітків, кількості пільгових годин і робочих днів у плановому періоді, їхньої середньої годинної заробітної плати. Оплата перерв на годування дітей визначається з урахуванням величини цих перерв і середньої годинної заробітної плати.

Розмір оплати чергових і додаткових відпусток розраховується за показниками фонду денної заробітної плати, середньої тривалості відпусток і корисного річного (планового) фонду робочого часу. Розмір оплати часу виконання державних і громадських обов'язків визначається на основі середньоденної заробітної плати і загальної кількості невиходів з цієї причини.

Сума вихідних допомог розраховується для робітників, призваних до армії, за показниками їх чисельності і середньоденного заробітку за два тижні (10 днів).

У деяких галузях економіки для окремих категорій працівників встановлюються одноразові винагороди за вислугу років, розмір яких визначається на основі планового тарифного фонду заробітної плати і запланованої величини одноразової винагороди у відсотках до тарифної заробітної плати.

Фонд заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців визначається на основі даних про їх чисельність та їхні посадові оклади згідно зі штатним розкладом і складається з виплат за посадовими окладами, премій, доплат, надбавок.

Після встановлення фондів заробітної плати визначається рівень середньої заробітної плати для всіх категорій працівників.

Середня заробітна плата одного працівника визначається діленням планового фонду заробітної плати на чисельність персоналу у відповідному періоді.

Для робітників встановлюється середньогодинна, середньоденна і середньорічна заробітна плата. Середньогодинна заробітна плата визначається діленням годинного фонду заробітної плати на кількість годин роботи, що мають бути відпрацьовані в плановому періоді; середня денна — діленням денного фонду заробітної плати на кількість людино-днів, що мають бути відпрацьовані в плановому періоді; середньомісячна (квартальна, річна) — діленням місячного (квартального, річного) фонду заробітної плати на середньооблікову кількість робітників у відповідному плановому періоді.

Визначаючи середню заробітну плату, необхідно виходити із принципу, що зростання продуктивності праці має забезпечувати збільшення фонду накопичення і сприяти зростанню матеріального добробуту працівників. Цього можна досягти лише тоді, коли підвищення продуктивності праці випереджатиме зростання середньої заробітної плати.

Аналіз виконання плану використання фонду заробітної плати здійснюється за такими напрямками:

— вивчення використання фондів заробітної плати й встановлення причин відхилення фактично витрачених фондів заробітної плати від планової величини;

— зіставлення темпів зростання заробітної плати працівника з темпами підвищення його продуктивності праці, виявлення причин відхилення середньої заробітної плати від планових показників;

— розроблення заходів щодо поліпшення використання фонду заробітної плати окремих категорій працівників.

Під час аналізу витрачання фонду заробітної плати необхідно вивчити вплив асортиментних зрушень у виробничій програмі. Зміни планового асортименту впливають на витрати заробітної плати. Якщо підприємство виконує план, випускаючи менш трудомістку продукцію, то в цьому разі зменшуються витрати на заробітну плату, якщо ж підприємство виконує план, збільшивши

випуск трудомісткої продукції — вони збільшуються. Так само впливають на зміну (зменшення або збільшення) витрачання фонду заробітної плати зміни обсягу кооперованих поставок. Зменшення обсягу кооперованих поставок збільшує витрати праці, а отже, і витрати на заробітну плату, і навпаки.

Перевитрата фонду заробітної плати свідчить про певні вади в існуючій організації виробництва і праці, в маркетинговій діяльності. Тому необхідно з'ясувати причини і накреслити конкретні заходи щодо їх усунення.

Важливою частиною аналізу витрачання фонду заробітної плати підприємства є аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці. Однією з умов зниження витрат заробітної плати на виробництво продукції, зниження її собівартості і збільшення внутрішніх нагромаджень є випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати. Недотримання цієї умови неминуче викликає зростання собівартості продукції через перевитрати фондів заробітної плати.

Контрольні запитання та завдання

1. Яка мета планування зростання продуктивності?
2. Які методи планування продуктивності праці?
3. У чому сутність методики планування продуктивності за факторами?
4. Як розраховується підвищення продуктивності праці на основі показників зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу?
5. Які методи розрахунку чисельності робітників?
6. Як розраховується чисельність керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців?
7. Розкрийте методи планування фонду заробітної плати.
8. У чому полягає сутність планування фонду заробітної плати за нормативами?
9. Охарактеризуйте сутність детального планування фонду заробітної плати.
10. Яка мета проведення аналізу трудових показників?

ОПИС РОЗДІЛІВ КЛАСИФІКАЦІЇ ПРОФЕСІЙ

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники

Цей розділ вміщує професії, що пов'язані з:

- визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням;
- вищим державним управлінням;
- правосуддям та прокурорським наглядом;
- керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів діяльності.

Цей розділ щодо кваліфікації, як ознаки класифікації, є змішаним порівняно з іншими розділами. Розділ охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво різняться своєю складністю і відповідальністю.

2. Професіонали

Цей розділ вміщує професії, що передбачають високий рівень знань у галузях фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук.

Професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі.

До цього розділу належать професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків) кваліфікації за:

- 1) дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста;
- 2) дипломом про вищу освіту з присудженням наукового ступеня магістра;
- 3) дипломом про присудження вченого ступеня:
 - кандидата наук;
 - доктора наук;
- 4) атестатом про затвердження вченого звання:
 - старшого наукового співробітника;
 - доцента;
 - професора.

3. Фахівці

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання в одній чи більше галузях природознавчих, технічних чи гуманітарних наук.

Професійні завдання передбачають виконання спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук.

До цього розділу належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом:

- молодшого спеціаліста;
- бакалавра;
- спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо);
- спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).

4. Технічні службовці

Цей розділ охоплює професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження чи відновлення інформації та проведення обчислень.

Професійні завдання пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських машинах, з записами та опрацюванням цифрових даних чи обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо).

До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

5. Робітники сфери торгівлі та побутових послуг

До цього розділу належать професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг чи для торгівлі в крамницях та на ринках.

Професійні завдання охоплюють забезпечення послугами, пов'язаними з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку чи торгівлею тощо.

Більша частина професій, вміщених до цього розділу, вимагає повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Винятком є професія гримера-пастижера (на роботах високої кваліфікації), що вимагає освітнього рівня молодшого спеціаліста.

6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу.

Професійні завдання полягають у вирощуванні врожаю; розведенні тварин або полюванні; добуванні риби чи її розведенні; збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям.

До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійної освіти або повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

7. Кваліфіковані робітники з інструментом

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для вибору способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції.

До цього розділу належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом чи виробленням різної продукції.

Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійної освіти або повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

Більшість професій, що належать до цього розділу, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації та потребують професійної освіти чи професійної підготовки на виробництві.

8. Оператори та складальники устаткування і машин

Цей розділ охоплює професії, що потребують знань, необхідних для експлуатації та нагляду за роботою устаткування чи машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання.

Професійні завдання передбачають розроблення корисних копалин чи нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами чи пересувними установками, складання виробів із деталей та вузлів.

Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

Професії, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації, вимагають повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для професій, пов'язаних з виконанням робіт низької кваліфікації, достатньо неповної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

9. Найпростіші професії

Цей розділ охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань з виконання простих завдань з використанням ручних інструментів, у деяких випадках зі значними фізичними зусиллями.

Професійні завдання пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо.

Для виконання професійних завдань достатньо неповної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

ПРИКЛАДИ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ДЛЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПЕРСОНАЛУ

Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування 3-й розряд

Завдання та обов'язки. Виконує нескладні роботи на відомчих електростанціях, трансформаторних електропідстанціях з повним їх вимиканням від напруги оперативних перемикачів у електромережі, ревізією трансформаторів, вимикачів, роз'єднувачів і приводів до них без розбирання конструктивних елементів. Регулює навантаження електроустаткування, встановленого на обслуговуваній ділянці. Ремонтє, заряджає і встановлює вибухобезпечну арматуру. Обробляє, зрощує, ізолює і паяє проводи напругою понад 1000 В. Обслуговує і ремонтє сонячні й вітрові енергетичні установки потужністю понад 50 кВт. Бере участь у ремонті, оглядах і технічному обслуговуванні електроустаткування з виконанням робіт з розбирання, складання, налагодження й обслуговування електричних приладів, електромагнітних, магнітоелектричних і електродинамічних систем. Ремонтє трансформатори, перемикачі, релієсти, пости управління, магнітні пускачі, контактори та іншу нескладну апаратуру. Виконує окремі складні ремонтні роботи під керівництвом електромонтерів більш високої кваліфікації. Виконує такелажні операції із застосуванням кранів та інших вантажопідійомних машин. Бере участь у прокладанні трас і проводки. Заряджає акумуляторні батареї. Фарбує зовнішні частини приладів і устаткування. Реконструює електроустаткування. Обробляє за кресленням ізоляційні матеріали: текстоліт, гетинакс, фібру тощо. Перевіряє маркування простих монтажних і принципових схем. Виявляє та усуває відмовлення, несправності і пошкодження електроустаткування з простими схемами вмикання.

Повинен знати: основи електротехніки; основні положення про постійний і змінний струм в обсязі виконуваної роботи; принцип дії та будову обслуговуваних електродвигунів, генераторів, апаратури розподільних пристроїв, електромережі та електроприладів, масляних вимикачів, запобіжників, контакторів, акумуляторів, контролерів, ртутних кремнієвих випрямлячів та іншої електроапаратури й електроприладів; конструкцію та призначення пускових і регулюючих пристроїв; прийоми і способи заміни, зрощування та паяння проводу високої напруги; безпечні прийоми роботи, послідовність розбирання, ремонту і монтажу електроустаткування, позначення виводів обмоток електричних машин; припої і флюси; провідникові електроізоляційні матеріали та їх основні характеристики і класифікації; будову і призначення простого та середньої складності контрольно-вимірювального інструменту та пристроїв; способи замірювання електричних величин; прийоми вияв-

лення й усунення несправностей у електромережах; правила прокладання кабелів у приміщеннях, під землею та підвісних тросів; правила техніки безпеки в обсязі кваліфікаційної групи III.

Кваліфікаційні вимоги. Повна або базова загальна середня освіта. Професійно-технічна освіта без вимог до стажу роботи або одержання професії безпосередньо на виробництві, підвищення кваліфікації і стаж роботи за професією 2-го розряду не менше одного року.

Приклади робіт:

1. Амперметри і вольтметри електромагнітної та магнітоелектричної систем — перевірка у спеціальних умовах.
2. Апарати гальмівні та кінцеві вимикачі — ремонт і встановлення.
3. Апаратура пускова магнітних станцій прокатних станів — розбирання, ремонт і складання.
4. Апаратура пускорегульовальна: реостати, магнітні пускачі, пускові ящики тощо — розбирання, ремонт і складання із зачищенням підгорілих контактів, щіток або зміна їх.
5. Випрямлячі селенові — перевірка і ремонт.
6. Воронки, кінцеві муфти — розроблення і монтаж на кабелі.
7. Гірлянди з електроламп — виготовлення з паралельним і послідовним включенням.
8. Деталі складної конфігурації для електроапаратури: фіксатори, рубильники, пальці та ящики опору — виготовлення.
9. Електродвигуни асинхронні з фазовим ротором потужністю до 500 кВт — розбирання та складання.
10. Електродвигуни вибухобезпечного виконання потужністю до 50 кВт — розбирання, ремонтування та складання.
11. Електродвигуни короткозамкнені потужністю до 1000 кВт — розбирання та складання.
12. Електроінструмент — розбирання, ремонтування та складання.
13. Кабелі — перевірка стану ізоляції мегометром.
14. Контролери станцій управління бурової установки — перевірка, ремонт, складання і встановлення.
15. Крани порталні, контейнерні перевантажувачі — розбирання, ремонтування, складання контакторів, командоапаратів, реле, рубильників, вимикачів.
16. Навантажувачі спеціальні, трюмні, вилочні й складські машини — розбирання, ремонтування і складання контролерів, контакторів, вимикачів, пускових опорів, приладів освітлення та сигналізації.
17. Підшипники ковзання електродвигунів — заміна, заливання.
18. Потенціометри електронні автоматики регулювання температури прожарювальних печей та сушильного устаткування — монтаж, ремонт із заміною.
19. Прилади автоматичного вимірювання температури й опору — усунення простих несправностей, заміна датчиків.
20. Проводи кабелів електроживлення — підвід до верстата у газовій трубі.

21. Реле проміжного авторегулятора — перевірка й заміна.

22. Реклама світлова — монтаж.

23. Рубильник, роз'єднувачі — регулювання контактів на одночасне вмикання та вимикання.

24. Центрифуга — ревізія з чищенням тарілок.

25. Щити силової або освітлювальної мережі зі складною схемою (більше восьми груп) — виготовлення і встановлення.

26. Якорі, магнітні котушки, щітко-тримачі електромашин — ремонт та заміна.

Економіст з праці

Завдання та обов'язки. Розробляє програми зростання продуктивності праці та соціального розвитку. Розраховує фонди заробітної плати і чисельності працівників з урахуванням необхідності найраціональнішого використання трудових ресурсів, бере участь у визначенні потреби в робочій силі, плануванні підготовки кваліфікованих кадрів, доводить установлені показники до підрозділів підприємства. Вивчає ефективність застосування чинних форм і систем заробітної плати, матеріального і морального заохочення, готує пропозиції щодо їх удосконалення. Розробляє положення про преміювання працівників, умови матеріального стимулювання багатостатного обслуговування, сполучення професій і посад, збільшення зон обслуговування й обсяг виконуваних робіт з метою поліпшення використання устаткування, трудових ресурсів і робочого часу. Бере участь у складанні програм соціального розвитку підприємства, у розробленні та здійсненні заходів щодо зміцнення трудової дисципліни, скорочення плинності кадрів, посилення контролю за використанням робочого часу і додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку. Складає штатні розклади згідно із затвердженою структурою управління, схемами посадових окладів, фондами заробітної плати і чинними нормативами. Визначає на основі чинних положень розміри премій. Здійснює контроль за додержанням штатної дисципліни, витрачанням фонду заробітної плати, за правильністю встановлення найменувань професій, застосуванням тарифних ставок, розцінок, посадових окладів, доплат, надбавок і коефіцієнтів до заробітної плати, за тарифікацією робіт і встановленням відповідно до кваліфікаційних довідників розрядів і категорій, а також за додержанням режимів праці та відпочинку, норм трудового законодавства. Бере участь у підготовці проекту колективного договору і контролює виконання прийнятих зобов'язань. Веде облік показників з праці і заробітної плати, аналізує їх і складає звітність у зазначені строки і за встановленими формами.

Повинен знати: постанови, розпорядження, накази, методичні, нормативні та інші керівні матеріали з організації праці і заробітної плати, трудове законодавство; економіку праці; економіку й організацію виробництва; порядок розроблення програм зростання продуктив-

вності праці, соціального розвитку, кошторисів використання фондів економічного стимулювання; форми і системи заробітної плати і матеріального стимулювання; методи визначення чисельності робітників; відповідні випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників; порядок тарифікації робіт і робітників та встановлення посадових окладів керівникам, професіоналам, фахівцям, технічним службовцям, доплат, надбавок і коефіцієнтів до заробітної плати, розрахунку премій; методи обліку й аналізу показників з праці і заробітної плати; основи технології виробництва; правила експлуатації обчислювальної техніки.

Кваліфікаційні вимоги

Провідний економіст з праці: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст) та підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією економіста з праці I категорії не менше двох років.

Економіст з праці I категорії: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для магістра — без вимог до стажу роботи, спеціаліста — стаж роботи за професією економіста з праці II категорії не менше двох років, для бакалавра — не менше трьох років.

Економіст з праці II категорії: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для спеціаліста — без вимог до стажу роботи, для бакалавра стаж роботи за професією економіста з праці не менше двох років.

Економіст з праці: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) без вимог до стажу роботи.

Додаток 3

КРИТЕРІЙ ДЛЯ ОЦІНКИ УМОВ ПРАЦІ
(витяг з класифікації умов і характеру праці за ступенями шкідливості і небезпечності, важкості і напруженості)

№ з/п	Фактори виробничого середовища і трудового процесу	III клас — шкідливі і небезпечні умови і характер праці		
		1 ступінь	2 ступінь	3 ступінь
1	Шкідливі хімічні речовини:	Перевищення гранично-допустимого концентрації (ГДК)		
	1 клас небезпеки	до 2 разів	2,1—4 рази	> 4 разів
	2 клас небезпеки	до 3 разів	3,1—5 разів	> 5 разів
	3—4 класи небезпеки	до 4 разів	4,1—6 разів	> 6 разів
2	Пил переважно фіброгенної дії	Перевищення ГДК		
3	Вібрація (загальна і локальна)	до 2 разів	2,1—5 разів	> 5 разів
		Перевищення гранично-допустимого рівня (ГДР)		
4	Шум	до 3 дБ	3,1—6 дБ	> 6 дБ
		Перевищення ГДР		
5	Інфразвук	до 10 дБА	10—15 дБА	> 15 дБА
6	Ультразвук	вище ГДР	—	—
	Ультразвук	вище ГДР	—	—

№ з/п	Фактори виробничого середовища і трудового процесу	III клас — шкідливі і небезпечні умови і характер праці		
		1 ступінь	2 ступінь	3 ступінь
7	Неіонізуюче випромінювання:			
	— радіочастотний діапазон,	вище ГДР	—	—
	— діапазон промислової частоти,	вище ГДР	—	—
	— оптичний діапазон (лазерне випромінювання)	вище ГДР	—	—
8	Мікроклімат у приміщенні:			
	— температура повітря, °С	Вище гранично допустимих значень у теплий період або нижче мінімально допустимих значень у холодний період		
		до 4°	4,1—8°	Вище 8°
	— швидкість руху повітря, м/сек.	Вище рівня допустимих величин у холодний і теплий періоди року або нижче мінімально допустимих у теплий період року		
		до 3 разів	більше 3 разів	—
	— відносна вологість повітря, %	Перевищення рівнів допустимих санітарними нормативами в теплий період року		
		до 25 %	більше 25 %	—
	— інфрачервоне випромінювання, Вт/м ²	141—350 Вт/м ²	351—2800 Вт/м ²	понад 2800 Вт/м ²
9	Температура зовнішнього повітря (при роботі на відкритому повітрі), °С			

9	Улітку	до 32	32,1—40	вище 40
	Взимку	– (10—14)	– (15—20)	нижче – 20
10	Атмосферний тиск			
	— підвищений, атм	1,3—1,8	1,9—3,0	понад 3
	— знижений (м над рівнем моря)	1100—2000	2100—4000	вище 4000
11	Біологічні фактори			
	Мікроорганізми:	Перевищення ГДК		
	1 клас безпеки	до 2 разів	2,1—4	> 4
	2 клас безпеки	до 3 разів	3,1—6	> 6
	3—4 класи безпеки	до 5 разів	5,1—10	> 10
	Білкові препарати:	Перевищення ГДК		
	1 клас безпеки	до 2 разів	3,1—5	> 5
	2 клас безпеки	до 5 разів	5,1—10	> 10
	3—4 класи безпеки	до 10 разів	10,1—20	> 20
	Природні компоненти організму (амінокислоти, вітаміни тощо):	Перевищення ГДК		
1 клас безпеки	до 5 разів	5,1—10	> 10	

№ з/п	Фактори виробничого середовища і трудового процесу	III клас — шкідливі і небезпечні умови і характер праці		
		1 ступінь	2 ступінь	3 ступінь
11	2 клас небезпеки	до 7 разів	7,1—15	> 15
	3—4 класи небезпеки	до 10 разів	10,1—20	> 20
12	Важкість праці			
	Динамічна робота			
	— потужність зовнішньої роботи (Вт) при роботі з участю м'язів нижніх кінцівок і тулуба	чол. 90 жін. 63	—	—
	— те саме при роботі за переважною участю м'язів плечового поясу	чол. 45 жін. 30,5	—	—
	— маса піднімання і переміщення вантажу, кг	чол. 31—35	35	
		жін. 11—15	15	—
	— дрібні стереотипні рухи кистей і пальців рук (кількість за зміну)	40001—60000	60001—80000	> 80000
	Статичне навантаження			
	— величина навантаження за зміну, (кг · с) під час тримання вантажу:			
	• однією рукою	43001—97000	Понад 97000	—
	• двома руками	97001—208000	Понад 208000	—
	• за участю м'язів тулуба і ніг	130001—260000	Понад 260000	

13	Робоча поза	Перебування в нахиленому положенні до 30° 26—50 % тривалості зміни	Перебування в нахиленому положенні за 30° понад 50 % тривалості зміни	—
		Перебування у вимушеному положенні (на колінах, напочіпки і т.п.) до 25 % тривалості зміни	Перебування у вимушеному положенні (на колінах, напочіпки і т.п.) понад 25 % тривалості зміни	—
	Нахили тулуба	Вимушені нахили понад 30° 101—300 разів за зміну	Вимушені нахили понад 30° і більше 300 разів за зміну	—
	Переміщення в просторі (переходи, обумовлені технологічним процесом)	10,1—17 км за зміну	Понад 17 км за зміну	
14	Напруженість праці			
	Увага:			
	— тривалість зосередження, % до тривалості зміни	Вище 75	—	—
	— щільність сигналів у середньому за годину	Вище 300	—	—
	Напруженість аналізаторних функцій:			

№ з/п	Фактори виробничого середовища і трудового процесу	III клас — шкідливі і небезпечні умови і характер праці			
		1 ступінь	2 ступінь	3 ступінь	
14	— зору (категорія зорових робіт за СНиП 11-4-79)	Високоточна	Особливо точна — з застосуванням оптичних приладів	—	
	— слуху (за виробничі потреби сприйняття мови або диференціювання сигналів)	Розбірливість слів і сигналів менше 70 %	—	—	
	Емоційна й інтелектуальна напруженість	Розв'язання важких завдань в умовах дефіциту часу й інформації з підвищеною відповідальністю	Особливий ризик, небезпека, відповідальність за безпеку інших осіб	—	
	Одноманітність:	—	—	—	
	— кількість елементів у багаторазово повторюваних операціях	3—2	—	—	
	— тривалість виконання повторюваних операцій, за секунду	19—2	—	—	
	— час спостереження за ходом виробничого процесу без активних дій, % до тривалості зміни	96 і більше	—	—	
	Змінність	Нерегулярна зміненість з роботою в нічну зміну	—	—	
	15	—	—	—	—
		—	—	—	—

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

А

Акцизи — непрямі податки, які виплачуються споживачем у вигляді надбавки до ціни товару, розрахованої як процент від ціни.

Атестація службовців — процедура установлення відповідності працівника посаді, яку обіймає, і визначення розміру оплати праці.

Б

Безробітні у визначенні МОП — це особи у віці 15—70 років (як зареєстровані так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють 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 даний момент ще не працюють.

Безробітні (за українським законодавством) — працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, тобто це особи, що справді шукають роботу та здатні приступити до праці.

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

Бригада — це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення,

сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної заінтересованості і відповідальності.

В

Валовий внутрішній продукт (ВВП) — сукупна ринкова вартість всього обсягу товарів і послуг в усіх сферах економіки країни, незалежно від форм власності підприємств, розташованих на її території.

Валовий національний дохід (ВНД) — загальний обсяг первинних доходів по країні за певний період.

Вартість робочої сили — це сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримання її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Вторинна зайнятість — додаткова трудова діяльність поза основним місцем роботи.

Виробіток — це показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю виробленої продукції (робіт, послуг) за одиницю часу, або кількістю продукції (робіт, послуг), яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць.

Д

Державний бюджет — централізований фонд грошових коштів держави.

Децильний коефіцієнт диференціації доходів — співвідношення середньодушових грошових доходів, вище і нижче яких знаходяться десять частки найбільш і найменш забезпеченого населення.

Дивіденд — дохід за акціями, що виплачується акціонерним товариством залежно від наявності і розміру прибутку.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведені у класифікаторі професій; він складається із випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Доходи населення — сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини. Формування їх здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів, підприємницьких доходів, доходів від особистого підсобного господарства й індивідуальної трудової діяльності, доходів з інших джерел.

Е

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

Економічно неактивне населення — частина населення, яка не входить до ресурсів праці. До них належать: учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах; особи, які одержують пенсію за віком, або на пільгових умовах; особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю; особи, які ведуть домашнє господарство, здійснюють догляд за дітьми, хворими, родичами; особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати; інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

З

Зайняті економічною діяльністю у визначенні МОП — особи у віці 15—70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, 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.

Зайнятість населення — діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту; вона відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Заробітна плата (за українським законодавством) — винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати

залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

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

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

Заробітна плата мінімальна — законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання, основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.

Здоров'я — характеристика якості робочої сили, котра відбиває стан фізичного, розумового і соціального самопочуття. Розрізняють три рівні здоров'я: біологічний, соціальний та особистий.

I

Індекс споживчих цін — зміна вартості основних товарів і послуг за певний період, виражена у відсотках.

Індикація доходів населення — повне або часткове відшкодування збитків у доходах унаслідок зростання цін на товари і тарифів на послуги; одна із форм державного регулювання рівня і диференціації доходів і заробітної плати, а також забезпечення соціальної захищеності громадян.

Індикатори якості життя — показники, що характеризують ступінь досягнення соціальних результатів економічного розвитку.

Індикатори рівня життя — показники, що характеризують задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб громадян.

Інтенсивність праці — характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму.

Інтенсивність праці нормальна — означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу, які забезпечують необхідні умови для повного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня.

Інтерес — конкретне вираження усвідомлених потреб.

Інфляція — знецінення паперових грошей, зумовлене зростанням цін.

K

Кваліфікація — сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь здатності виконувати певні завдання та обов'язки.

Класифікатор професій (КП) — це складова державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації.

Колективний договір — правовий акт, інструмент колективно-договірного регулювання трудових відносин між працівниками організації і роботодавцями, який визначає узгоджені позиції сторін щодо вирішення важливих питань умов і оплати праці, соціальних виплат і компенсацій, соціального забезпечення і страхування та інших аспектів життя трудового колективу.

Кон'юнктура ринку праці — це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення. Виокремлюють три типи кон'юнктури: 1) трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці; 2) трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці; 3) рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції. Кожний із типів ринкової кон'юнктури може належати до того чи іншого *регіону* або сфери прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні.

Кооперація — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Л

Людський капітал — сукупність природжених здібностей, загальної і спеціальної освіти, професійного досвіду, творчого потенціалу, фізичного і морально-психологічного здоров'я, що забезпечують можливість давати дохід.

М

Міжнародна організація праці (МОП) — спеціалізована установа (нині працює при Організації Об'єднаних Націй (ООН)), утворена в 1919 р., яка проголосила своєю метою вивчення умов праці та життя трудящих і їх поліпшення через вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце перебування — Женева.

Мінімальний споживчий бюджет (МСБ) — забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян. Цей показник відображає нижчу межу ціни робочої сили, що дає змогу підтримувати здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, котрий відповідає вимогам фізіології.

Мотив — спонування до активності в діяльності особи, соціальної групи, спільності людей, пов'язане із прагненням задовольнити свої потреби.

Мотивація — вплив на поведінку людини для досягнення суспільних, групових і особистих цілей через матеріальні і моральні спонукальні заходи, а також організаційні (адміністративні) заходи.

Н

Населення — сукупність людей, що проживають на певній території (країні, області, місті, районі, селі тощо), є джерелом ресурсів для праці, споживачем, що формує попит.

Номінальна заробітна плата — сума коштів, яку отримує найманий працівник за свою працю.

Номінальні доходи населення — вся сума кінцевих доходів населення.

Норма виробітку — кількість продукції, або обсяг роботи, які мають бути виконані за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах тощо) і виражають необхідний результат діяльності працівників.

Норма керованості (кількості підлеглих) — кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові.

Норма обслуговування — кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі тощо, які обслуговуються одним робітником або бригадою.

Нормоване завдання — визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання устанавлюється не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях.

Норма часу — визначає кількість робочого часу, потрібного для виконання одиниці продукції або для виконання певного обсягу робіт. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, основного, допоміжного, оперативного, часу обслуговування робочого місця, часу на відпочинок та особисті потреби, на регламентовані перерви з організаційно-технічних причин, штучно-калькуляційного часу.

Нормування праці — це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці та її результатів, контролем за мірою праці.

О

Організація праці — це спосіб сполучення безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною частиною трудової діяльності людини, яка забезпечує вдосконалення всіх процесів праці для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

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

П

Пенсія — щомісячна грошова виплата громадянам за досягненням установленого законом пенсійного віку, настання інвалідності, втрати годувальника.

Праця — це доцільна, свідомо, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Продуктивність — це ефективність використання ресурсів-праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона виражає взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво.

Продуктивність праці — це плодотворність, ефективність витрат 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 в одиницю часу, або в економії робочого часу, затраченого на одиницю продукції.

Прожитковий мінімум — це показник обсягу і структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримання активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп населення. Проте цей показник призначається для певного періоду подолання кризового стану економіки.

Пропозиція робочої сили — характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації на ринку праці та ін.

Персоніфікація — це наявність у кожної особи персонального рахунку, на якому відображається внесення страхових платежів.

Політика доходів і заробітної плати — сукупність установлених державою норм і правил, які впливають на рівень доходів, інфляцію і ціни.

Поділ праці на підприємстві — це спеціалізація окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Попит на робочу силу індивідуальний — це ринковий попит окремого роботодавця (підприємця, фірми, організації).

Попит на робочу силу сукупний — це ринковий попит з боку всіх фірм, організацій, представлених на ринку.

Поріг індексації — індекс споживчих цін, при досягненні якого підвищується заробітна плата.

Р

Реальна заробітна плата — заробітна плата, виражена в матеріальних благах і послугах, які працівник може фактично придбати за свою номінальну (грошову) заробітну плату.

Реальні доходи — загальна сума грошових доходів, скоригована з урахуванням зміни споживчих цін.

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів. Резерви можуть оцінюватися в абсолютних і відносних величинах.

Ринок праці — це система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила»; це також сфера формування попиту й пропозиції на робочу силу; механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Робоча сила індивідуальна — це сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

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

С

Соціальні трансферти або трансфертні платежі — це цілеспрямована операція перерозподільного характеру, що полягає в переданні ресурсів у грошовій і натуральній формах державними і некомерційними організаціями (професійними, релігійними, благодійними тощо) населенню.

Соціальна допомога — форма грошових виплат, регулярних або одноразових, у передбачених законодавством випадках часткової або повної непрацездатності, скрутного матеріального становища, підтримки сімей з дітьми, смерті родичів.

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

Споживчий кошик — мінімальний набір продуктів споживання, непродуктових товарів і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення його життєдіяльності.

Стимул — спонукання до дії, причиною якого є інтерес як форма реалізації потреб.

Т

Тарифна сітка — це шкала кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Вона слугує для диференціації розміру заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, визначення співвідношення в оплаті праці працівників, які виконують роботи різної складності.

Тарифна ставка — визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Тарифна ставка I-го розряду — це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, установлення якої залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати.

Тарифна система — це сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати працівників. Вона використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів. За допомогою тарифної системи устанавлюються співвідношення між низько- і високооплачуваними категоріями працівників.

Трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. До трудових ресурсів належить населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах.

Трудовий потенціал — це сукупність кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються в межах і під впливом існуючої системи відносин.

Трудомісткість — це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (обернена величина виробітку). Розрізняють технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва, виробничу трудомісткість, трудомісткість управління виробництвом, повну трудомісткість.

У

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

Ф

Фактори підвищення продуктивності — це рушійна сила, суттєва причина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності. Розрізняють дві основні групи факторів продуктивності: зовнішні та внутрішні. Фактори, які визначають підвищення продуктивності праці: матеріально-технічні, організаційно-економічні, соціально-психологічні.

Фонд нагромадження — частина національного доходу, що використовується на розширене відтворення, збільшення невиробничих фондів, створення державних резервів і запасів.

Фонд споживання — частина національного доходу, що використовується для задоволення невиробничих потреб (особистих і суспільних), а також на утримання організацій невиробничої сфери.

Ц

Ціна робочої сили — це сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилитися від її вартості.

Ш

Штатний розпис — нормативний документ підприємства, в якому подається перелік посад, що є на даному підприємстві, чисельність працівників згідно з цими посадами, розміри їхніх місячних посадових окладів.

Я

Якість робочої сили — це сукупність властивостей людини, які проявляються в процесі праці і включають кваліфікацію й особисті характеристики працівника (фізіологічні і соціально-психологічні особливості), адаптованість.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про зайнятість населення» / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
2. Закон України «Про колективні договори і угоди» / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
3. Закон України «Про оплату праці» / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
4. Кодекс законів України про працю // Кодекси України: В 4 т. — К.: Право, 1997. — Т. 4 станом на вересень 1997 р.
5. Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 3 червня 1970 р.
6. Конвенція МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» від 23 червня 1975 р.
7. Конвенція МОП № 168 «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття» від 21 червня 1988 р.
8. *Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А. М., Колот А. М., Чернов В. І.* Нормування праці. — К., 1995.
9. *Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М.* Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. — Одеса, 1995.
10. *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.* Економіка и социология труда: Учебник. — М.: ЮНИТИ, 1999.
11. *Богиня Д. П., Грیشнова О. А.* Основи економіки праці. — К.: Знання-Прес, 2000.
12. *Гангслі Теренс.* Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. — К.: Основа, 1995.
13. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці. — К.: КНЕУ, 2000.
14. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці: Навч.-метод. посібник — К.: КНЕУ, 2001.
15. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К.: Праця, 1997.
16. *Колот А. М.* Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. — К.: КНЕУ, 1998.
17. *Лукьянченко Н. Д.* Управление трудом в промышленных предприятиях. — Донецк, 1996.
18. *Марцинкевич В. И., Соболева И. В.* Экономика человека: Учеб. пособие. — М.: Аспект Пресс, 1995.
19. *Петти В., Смит А., Ринардо Д.* Антология экономической мысли. — М., 1993.
20. *Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. А. И. Рофе. — М.: ЛИСК, 1997.
21. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Мельникова, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во Моск. ун-та: Изд-во ЧЕРО, 1996.
22. *Эрэнберг Р. Д., Смит Р. С.* Современная экономика труда. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.
23. Современная экономика труда. / Под ред. В. В. Куликова — М., 2001.

Навчальне видання

ЗАВІНОВСЬКА Галина Терентіївна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Навчальний посібник



Редактор *Н. Царик*
Художник обкладинки *Т. Зябліцева*
Технічний редактор *Т. Піхота*
Коректор *Л. Маценко*
Верстка *І. Пантюхової*

Підп. до друку 05.03.2003. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсет. Ум. друк. арк. 17,43.
Обл.-вид. арк. 19,96. Наклад 5000 прим. Зам. № 01-2400

Київський національний економічний університет
03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)
Тел./факс: (044) 458-00-66; 456-64-58
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Віддруковано в друкарні МВС України
вул. Дегтярівська, 156.