

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ

Н. І. ЄСІНОВА

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчально-методичний посібник



**ХАРКІВ
2017**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ

Н. І. ЄСІНОВА

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчально-методичний посібник

ХАРКІВ
2017

УДК 331.101(075.4)
ББК 65.24
Е83

Рецензенти:
докт. екон. наук, професор В.А. Гросул,
канд. екон. наук, професор Т.В. Андросова

Рекомендовано кафедрою економіки та управління, протокол № 10 від 06.02.2017 р.

Схвалено науково-методичною комісією економічного факультету протокол № 6 від 28.02.2017 р.

Єсінова Н.І.

Е-83 Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с.

Розглянуто питання економіки праці в органічному взаємозв'язку як єдність соціально-економічних трудових відносин, виключно важливих значень. Навчально-методичний посібник сприяє більш ефективному самостійному освоєнню дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Складається з стислого конспекту тем курсу та візуального супроводження кожної теми, питання для самоконтролю, рекомендованої літератури, навчально-методичного матеріалу до вивчення курсу на денній та заочній формі навчання студентів економічних спеціальностей, тем рефератів та основних теоретичних запитань підсумкового контролю знань.

УДК 331.101(075.4)
ББК 65.24

©Єсінова Н. І., 2017
©Харківський державний
університет харчування
та торгівлі, 2017

ПЕРЕДМОВА

У сучасних економічних умовах вивчення проблем економіки праці засноване на фундаментально нових концептуальних уявленнях про функціонування і ефективність праці, формування і регулювання трудового потенціалу, а також на аналізі реальних економічних і соціальних процесів, що відбуваються у сфері праці в умовах розвитку ринкових відносин в українській економіці.

Принципи ринкової економіки активно виявляються в процесі залучення і використання робочої сили, упроваджуються в системи соціально-трудова відносин, організації і оплати праці, формування і використання доходів працівників, підвищення рівня і якості життя населення.

Економіка праці допомагає розібратися у вельми складних питаннях:

Як здійснюватимуться попит і пропозиція на робочу силу в умовах кон'юнктури ринку?

- Як слід організувати працю в суспільстві і на конкретному підприємстві (у організації), щоб підприємець одержав найбільший ефект (прибуток), а суспільство в цілому - ВВП (вигляд)?
- Як слід побудувати оплату праці, щоб створити умови для підвищення його продуктивності і ефективності праці, а також підвищення рівня і якості життя населення?
- Як нейтралізувати безробіття і сформуванати надійну систему соціальних гарантій і соціального захисту населення в умовах інфляції, що скаче, і гіперінфляції?
- Як управляти трудовими ресурсами, щоб підвищити ефективність використання трудового потенціалу в суспільстві?

Знання у області економіки праці мають не тільки теоретичне, але і практичне значення, оскільки вони необхідні в підготовці фахівців вищої кваліфікації у області управління, менеджменту, наукових і практичних працівників, адаптованих до ринку праці незалежно від сфери їх майбутньої професійної діяльності.

В зв'язку з цим необхідно уміти визначати, розраховувати, аналізувати і планувати показники і резерви зростання продуктивності і ефективності праці, рівня і динаміки заробітної платні на підприємствах різних організаційно-правових форм власності і методів господарювання, джерела формування фонду оплати праці і ефективно його використання; прогнозувати стан ринку праці, сучасні тенденції в розвитку трудових ресурсів і в зайнятості; досліджувати механізм дії соціальних гарантій в сфері праці та соціального захисту працівників від кон'юнктури ринку, правильно використовувати у вітчизняній практиці зарубіжний досвід формування і регулювання соціально-трудова відносин, заробітної платні, доходів населення, міжнародних соціально-трудова відносин.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
Змістовий модуль 1	6
Тема 1.1 ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
Тема 1.2 ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА.....	10
Тема 1.3 ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСНОВНИЙ ФАКТОР ВИРОБНИЦТВА	23
Тема 1.4 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА.....	37
Тема 1.5 МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ	42
Тема 1.6 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО.....	47
Тема 1.7 РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	57
Тема 1.8 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ	69
Змістовий модуль 2	85
Тема 2.1 ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ.....	85
Тема 2.2 ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ.....	94
Тема 2.3 ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ.....	111
Тема 2.4 ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ	124
Тема 2.5 АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ ТА АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ	145
Тема 2.6 МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН....	154
Тема 2.7 МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	163
Тема 2.8 МІЖНАРОДИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ПРОГРАМ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	172
ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ	179
МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ТЕМАТИКА З НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ.....	181
ТЕМИ РЕФЕРАТІВ	183
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	188

Змістовий модуль 1

Тема 1.1

ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

1. Праця як об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина». Організація, функціонування та результати діяльності ринків праці, поведінка роботодавців та робітників в результаті впливу стимулів у вигляді заробітної платні, цін, прибутку, впливу не грошових факторів, державна політика в сфері соціально-трудова відносин як об'єкти вивчення дисципліни.

2. Предмет і завдання дисципліни . Соціально-економічні відносина, які виникають у процесі праці під впливом різноманітних факторів технічного, організаційного, кадрового та іншого характеру. Вивчення процесу праці в розвитку та динаміці. Закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці. Визначення економічних основ функціонування ринку праці в системі ринкових відносин, розкриття утримання соціальної політики держави, соціальних процесів у сфері праці, мотиваційних та стимулюючих напрямлень, які забезпечують ефективну діяльність трудових ресурсів в умовах ринкових відносин. Надання цілісного уявлення про різноманітність праці, трудові ресурси, трудовий потенціал суспільства, соціально-трудова відносина зайнятості на ринку праці, їх регулювання, з метою утворення умов ефективного функціонування трудових ресурсів.

1. Праця як об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина»

Сучасний етап розвитку економіки України вимагає трансформації підходів до вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина», розглядаючи працю і взаємини людей у процесі роботи в розвитку і динаміці. Вивчення та аналіз закономірностей організації, функціонування і результатів діяльності ринків праці, поведінки роботодавців і працівників у результаті впливу стимулів у вигляді заробітної плати, цін, прибутку, впливу не грошових факторів і державної політики на соціально-трудова відносина, дозволяє сформулювати концепцію поведінки в сфері праці й об'єктивно правильний світогляд фахівця.

Праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження і самоактуалізації тому вона повинна бути організована таким чином,

щоб адекватно відображати ці особливості людини, забезпечувати відповідну за розміром винагороду.

Особливості *праці як об'єкта дослідження і вивчення* полягають у тому, що, по-перше, праця – не доцільна діяльність людей із створення благ і послуг, яка повинна бути ефективною, раціональною, економічно організованою, по-друге, вона є однією з основних умов життя діяльності не тільки окремого індивіда, а й усього суспільства в цілому, фактором Функціонування будь-якої організації (підприємства): по-третє, вона не може розглядатися як товар, оскільки товаром є не вона сама, а *послуга праці*, і, нарешті, в процесі праці формується система соціально-трудова відносин, що складають стрижень суспільних відносин на рівні народного господарства, регіону, фірми й окремих індивідів.

В умовах корінних змін у системі суспільних відносин найбільш істотні перетворення відбуваються в соціально-трудова сфері, викликаючи закономірне в таких випадках протистояння основних суб'єктів цих відносин.

У цих умовах не викликає сумніву необхідність формування нової системи соціально-трудова відносин, що повинно знайти відображення в сучасному розумінні особливостей праці як об'єкта дослідження і вивчення, а також у трактуванні предмета і методу сучасної економіки праці та соціально-трудова відносин як науки.

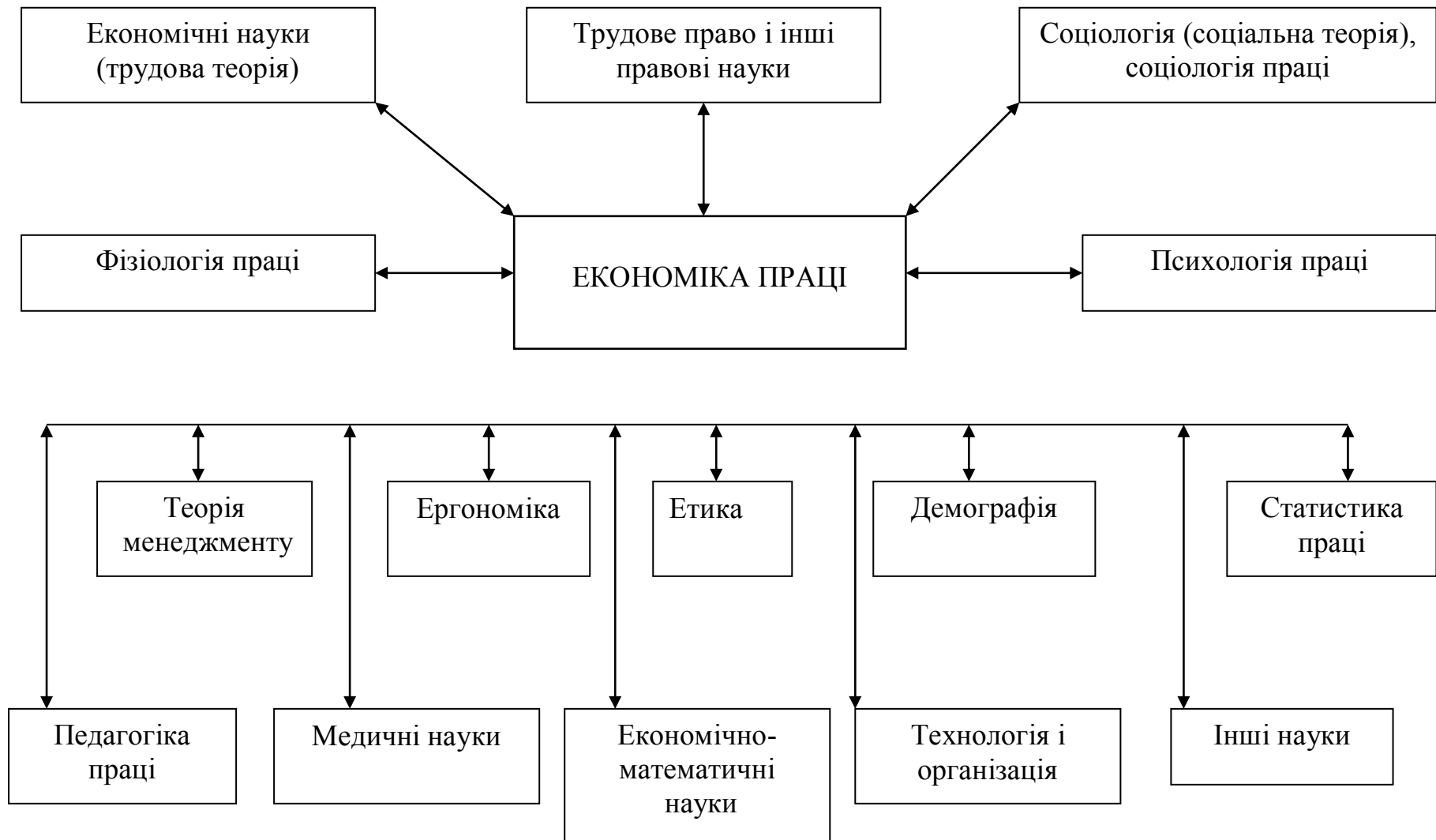


Рисунок 1.1 - Схема взаємозв'язку економіки праці з іншими науками

2. Предмет і завдання дисципліни

Предмет економіки праці та соціально-трудо­вих відносин – не праця як доцільна діяльність людей, яка завжди й одночасно є взаємодією між людиною та природою, а також відношенням між людьми в процесі виробництва.

Кожному конкретному моменту процесу праці передують матеріальні засоби виробництва, інформація, наявність професійних знань, трудовий досвід, визначений тип соціально-трудо­вих відносин. У процесі праці відбуваються удосконалювання трудових навичок і досвіду, підвищення рівня емпіричних і наукових знань, поліпшення засобів праці, розвиток соціально-трудо­вих відносин, тим самим постійно збільшуються продуктивні сили праці, тобто здатність людини як робочої сили створювати зростаючі маси усе більш різнобічних матеріальних і духовних благ.

Економіка праці досліджує фактори, що визначають попит та пропозицію робочої сили, ціну робочої сили, інвестиції в людський капітал, співвідношення безробіття інфляції, вплив профспілок на ринок праці тощо. Цим визначається і зміст економіки праці як навчальної дисципліни.

Метою навчального посібника є надання студентам у стисnutій і доступній формі уявлення про процеси, що відбуваються в соціально-трудо­вій сфері нашої країни: зміни в зайнятості, формуванні і розвитку системи нових соціально-трудо­вих відносин, становленні і функціонуванні ринку праці, про сучасні підходи до управління людськими ресурсами, про зміст і елементи організації праці, оцінку його ефективності й оплати, місце і роль Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудо­вих відносин;

- підвищити на цій основі адаптованість студентів до ринку праці, допомогти їм ефективно включилися в систему нових соціально-трудо­вих відносин, що буде сприяти зменшенню ступеня соціальної напруженості в суспільстві.

Питання для обговорення

1. Які завдання вирішує економіка праці та соціально-трудо­ві відносини на сучасному етапі розвитку суспільства.
2. Покажіть роль праці в розвитку людини і суспільства.
3. Соціальні функції праці у системі життєдіяльності людей.
4. Основні причини соціалізації економічних наук, і передусім економіки праці.
5. Як ви розумієте поняття соціально орієнтована ринкова економіка?

Тема 1.2

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

- 1. Характеристика населення.** Населення як елемент продуктивних сил і носій виробничих відносин. Визначення, суть і структура населення. Відтворення населення. Чисельність економічно активного та неактивного населення.
- 2. Трудові ресурси: сутність та зміст.** Поняття та структура трудових ресурсів. Відтворення трудових ресурсів. Вимірювання трудових ресурсів. Трудові ресурси: демографічний, освітній професійно-кваліфікований аспекти.
- 3. Трудовий потенціал: суть, показники і структура.** Визначення трудового потенціалу суспільства. Суть трудового потенціалу, робочої сили та індивіда. Показники трудового потенціалу суспільства та підприємства. Структура та формування трудового потенціалу.
- 4. Динаміка змін в структурі населення України та світовій спільноті.** Дослідження динаміки рівня життя та життєздатності населення. Методика вимірювання коефіцієнта життєздатності населення.

1. Характеристика населення

Стан і розвиток суспільства значною мірою визначаються чисельністю і складом населення. Населення характеризується і як елемент продуктивних сил, і як носій виробничих відносин. Йому властиве і самовідтворення.

Населення – це природна, що історично склалася і безупинно відновлюється в процесі виробництва і відтворення життя сукупність людей, які проживають на визначеній території – у селі, місті, районі, регіоні, країні.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги.

З цього визначення випливає, що трудові ресурси містять у собі, з одного боку, людей, зайнятих економічною діяльністю (у різних галузях), а з іншого - не зайнятих, але які можуть трудитися. Таким чином, трудові ресурси складаються з реальних і потенційних працівників.

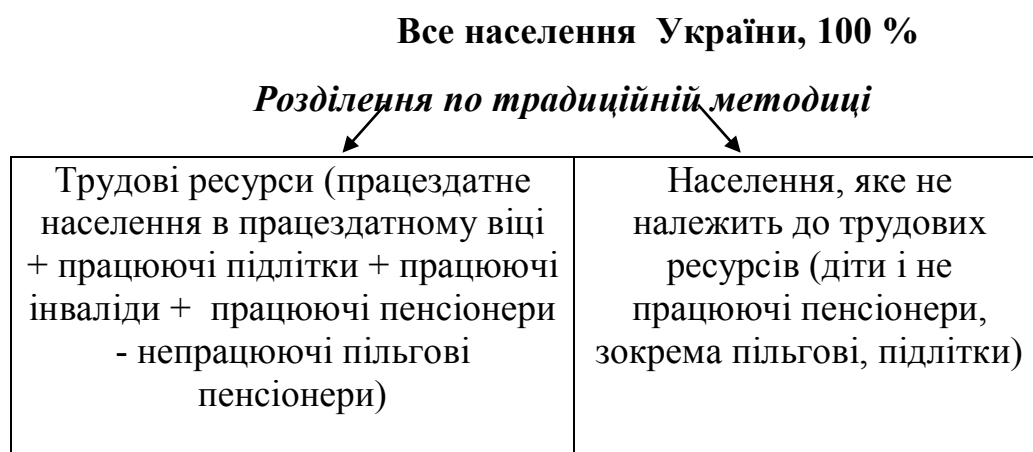
Під **відтворенням населення** розуміється процес безупинного поновлення покоління людей у результаті взаємодії народжуваності і смертності. Розрізняють три типи відтворення населення. Для розширеного відтворення характерне перевищення числа народжень над числом смертей; простому відтворенню властива ситуація, коли немає приросту, оскільки число народжень дорівнює числу смертей; звуженому відтворенню притаманне перевищення смертності над народжуваністю, відбувається абсолютне скорочення населення.

Відтворення населення має не тільки демографічний, а також економічний і соціальний аспекти. Воно визначає формування трудових ресурсів, освоєння територій, стан продуктивних сил, розвиток соціальної інфраструктури і т. п.

Населення і трудові ресурси мають кількісні та якісні параметри, необхідні для аналізу й оцінки демографічних процесів, вироблення стратегії в сфері управління трудовими ресурсами. Для характеристики відтворення населення застосовуються показники народжуваності, смертності і природного приросту.

Різниця між числом народжених і померлих при позитивному результаті називається природним приростом населення.

Схематична структура населення наведено на рис.1.2 – 1.5.



Розділення по методиці МОП

Економічно активне населення (все хто працює або шукає роботу)		Економічно неактивне населення	Населення молодше 15-ти і старше за 70-ть років
Зайняті	Безробітні		

Рисунок 1.2. – Схема варіантів класифікації населення в економіці праці

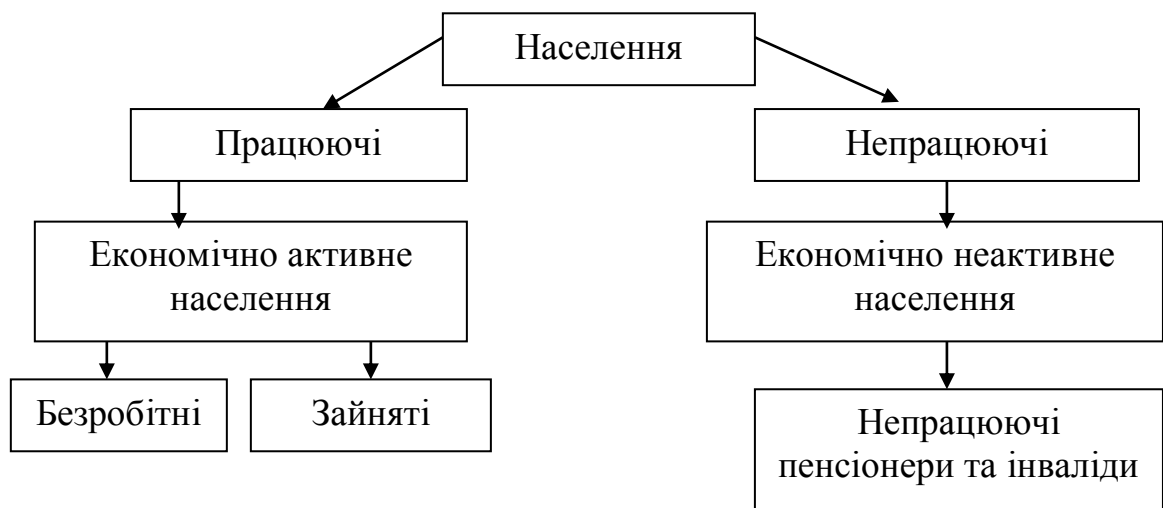


Рисунок 1.3. – Структура населення



Рисунок 1.4. – Схема соціального складу трудових ресурсів в Україні за класифікацією МОП в 2016 році

Економічна активне населення – це частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Рівень економічної активності населення розраховується за формулою:

$$U_{e.a.n.} = d_{e.a.n.} / Чн.,$$

де $U_{e.a.n.}$ – рівень економічної активності населення; $d_{e.a.n.}$ – частка в загальній чисельності економічно активного населення; $Чн.$ – загальна чисельність населення.

Економічно неактивне населення – це населення, що не входить до складу економічно активного населення, включаючи особи молодшого віку, встановленого для виміру чисельності.

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 16-60 років, які виконують роботи за винагороду за найманням на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які працювали впродовж тижня не менше чотирьох годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин), незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.



Рисунок 1.5. - Схема класифікації складу населення за методологією МОП

Безробітні, за визначенням МОП, – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовами: 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, то навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

За українським законодавством безробітними визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в службі зайнятості.

2. Трудові ресурси: сутність та зміст

Трудові ресурси являють собою категорію, що займає проміжне положення між економічними категоріями «населення» і «сукупна робоча сила». Стосовно наявного складу до трудових ресурсів входить усе працездатне населення, зайняте незалежно від віку в сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності. До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі.

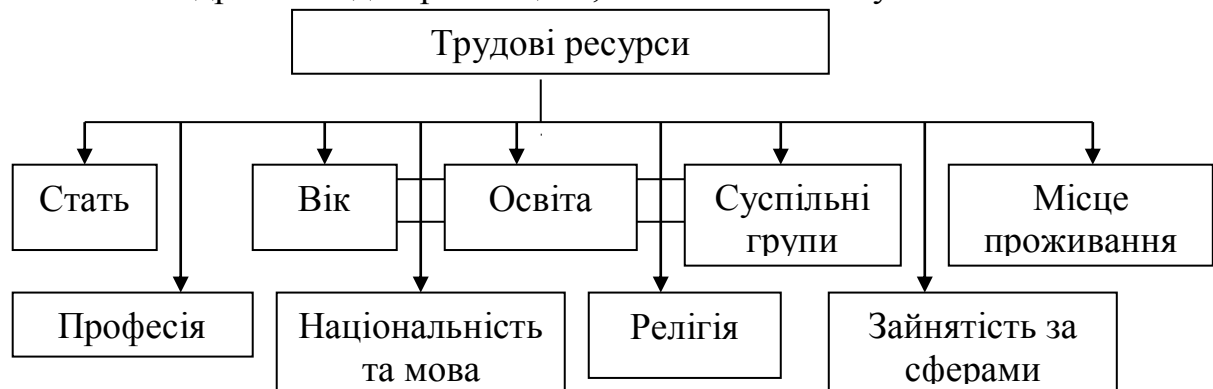


Рисунок 1.6. – Структура трудових ресурсів

До трудових ресурсів в Україні відносяться:

а) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах;

б) населення молодше і старше працездатного віку, зайняте в народному господарстві.

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно працездатного віку, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності.

На практиці розрізняють загальну і професійну працездатність. Загальна працездатність припускає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових даних, що визначають здатність до праці і не зумовлюють необхідність спеціальної підготовки. Професійна працездатність – це здатність до конкретного виду праці, що здобувається в процесі спеціального навчання.

3. Трудовий потенціал: суть, показники і структура

Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах використовуються поняття „*робоча сила*” і «*людський капітал*». Під *робочою силою* прийнято розуміти здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних даних, що можуть бути застосовані у виробництві. Практично робоча сила характеризується, як правило, показниками здоров'я, освіти і професіоналізму. *Людський капітал* розглядається як сукупність якостей, що визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, родини, підприємства і суспільства. Такими якостями зазвичай вважають здоров'я, природні здібності, освіту, професіоналізм, мобільність.

Узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини її трудовій діяльності є *трудовий потенціал суспільства*.

Потенціал (економічний, виробничий, трудовий) "являє собою узагальнену, збірну характеристику ресурсів, прив'язану до місця і часу.

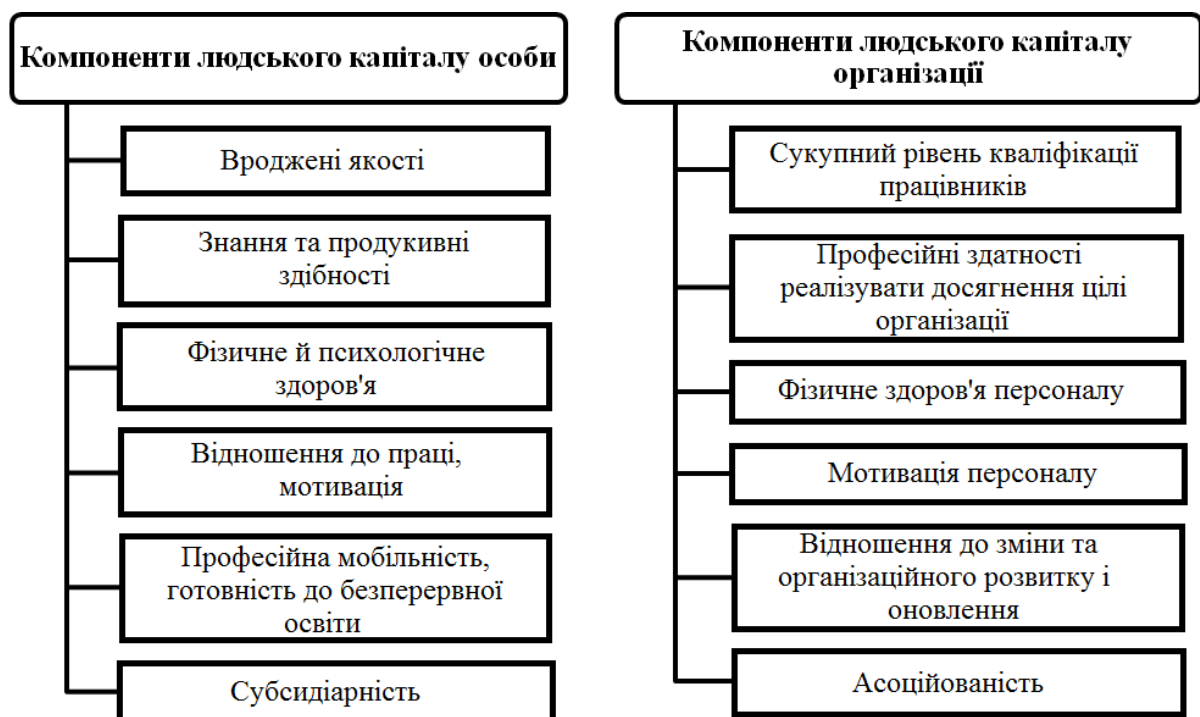


Рисунок 1.7. Компоненти людського капіталу особистості та організації

Таким чином, **компоненти трудового потенціалу** повинні характеризувати:

- 1) психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;
- 2) можливості нормальних соціальних контактів;
- 3) здатність до генерації нових ідей, методів, образів, понять;
- 4) раціональність поведіння;
- 5) наявність знань і навичок, необхідних для виконання визначених обов'язків і видів робіт;
- 6) пропозицію на ринку праці.

Приведеним аспектам відповідають такі **компоненти трудового потенціалу**:

- здоров'я;
- моральність і вміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність;
- організованість і асертивність (гармонічне поєднання властивостей особистості);
- освіта;
- професіоналізм;
- ресурси робочого часу.

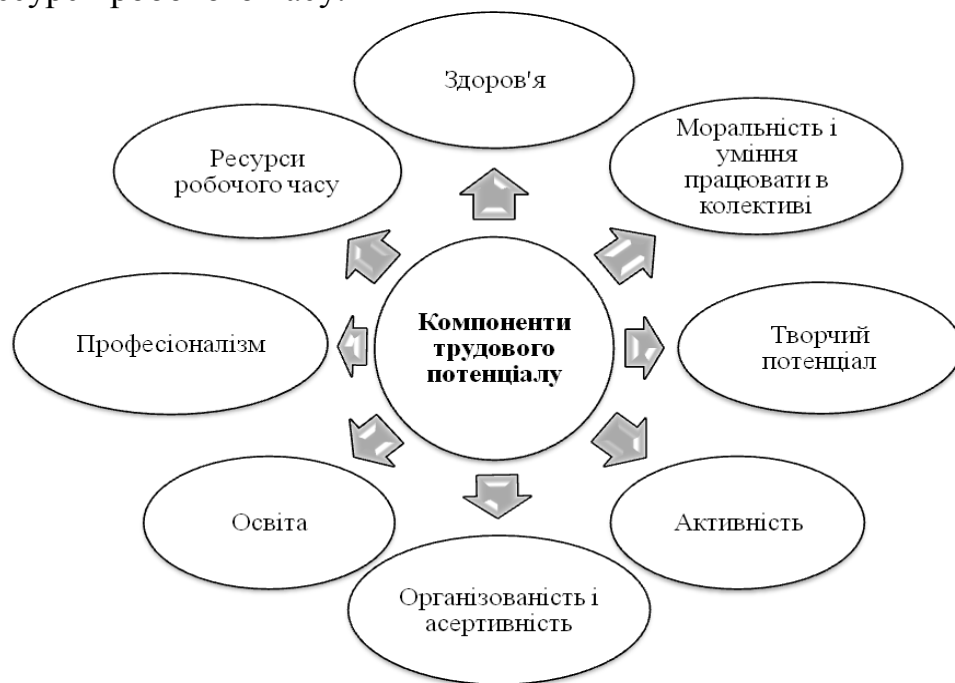


Рисунок 1.8. Компоненти трудового потенціалу

Показники, що характеризують ці компоненти, можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства і населення країни в цілому.

Потенціал, виступаючи в єдності просторових і тимчасових характеристик, концентрує в собі одночасно **три рівні зв'язків і відносин**:

- перший рівень відбиває минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення та можливість функціонування і розвитку;

- другий рівень характеризує сьогодення з точки зору практичного застосування і використання наявних здібностей;
- третій рівень орієнтований на розвиток: у процесі трудової діяльності працівник не тільки реалізує свої здібності, а й здобуває нові навички.

Трудовий потенціал працівника

Трудовий потенціал особистості формується під впливом таких якостей, як уміння і бажання трудитися, ініціативність у праці і господарській заповзятливості, творча активність тощо.

Трудовий потенціал працівника включає:

- психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. п.;
- кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибина і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;
- особистісний потенціал – рівень громадянської свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби у сфері праці.

Трудовий потенціал працівника залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку психофізіологічного, кваліфікаційного й особистісного потенціалів.

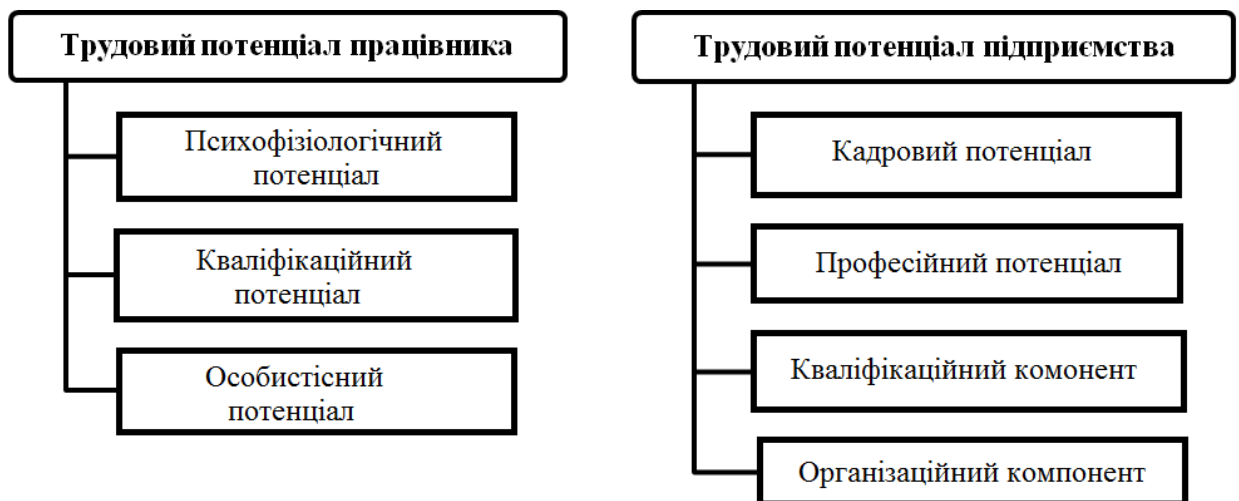


Рисунок 1.9. Структура трудового потенціалу працівника та підприємства

Трудовий потенціал підприємства

Стосовно до підприємства трудовий потенціал являє собою граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Трудовий потенціал підприємства як система завжди більший суми її складових – індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. Уже саме об'єднання працівників у єдиний і планомірно організований процес праці породжує ефект колективної праці, що перевершує суму сил працівників, що діють індивідуально.

Таким чином, якщо сукупність фізичних і духовних здібностей людини є основою трудового потенціалу особистості, то продуктивна сила, що виникає завдяки спільній діяльності різних індивідів, складає основу трудового потенціалу колективу підприємства.

Структура трудовик» потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

У **трудоному потенціалі підприємства** можна виділити такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний.

Кадрова складова включає: **кваліфікаційний** потенціал (професійні знання, уміння і навички) і освітній потенціал (пізнавальні здібності).

Професійна структура колективу пов'язана зі змінами в змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення трудових операцій.

Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (ріст умінь, знань, навичок) і відбиває, насамперед, зміни в його особистій складовій.

Організаційна складова трудового потенціалу підприємства включає високу організацію і культуру праці, знаходячи своє вираження в чіткості, ритмічності, погодженості трудових зусиль і високого ступеня задоволеності працівників своєю працею.

Організаційна складова трудового потенціалу багато в чому визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника зокрема і з цих позицій безпосередньо пов'язана з ефективним використанням трудового потенціалу.

Трудовий потенціал суспільства

Суспільний трудовий потенціал, що акумулює і синтезує сукупні здібності до суспільне корисної діяльності працездатного населення, являє собою конкретну форму матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку і межі творчої активності працюючих мас.

Потенціал суспільства залежить від якісних характеристик сукупної робочої сили, що визначають рівень розвитку здібностей до праці (професійної майстерності, інтелекту, творчої активності, мобільності) і специфіку найважливіших соціальне формуючих рис членів суспільства (відповідальності, ретельності, дисциплінованості, ініціативності, організаторських здібностей та ін.).

Таблиця 1.1. – Приклади характеристик трудового потенціалу

Компонент	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	Людина	Підприємство	Суспільство
1	2	3	4
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робітником часу через хвороби і травми. Витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточуючих	Відносини між співробітниками. Втрати від конфліктів. Шахрайство	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність, соціальна напруженість
Творчий Потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого. Заповзятливість	Доходи від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу
Активність	Прагнення до реалізації здібностей. Заповзятливість		
Організованість і асертивність	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Утрати від порушень дисципліни. Чистота. Ретельність. Ефективне співробітництво	Якість законодавства. Якість доріг і транспорту. Дотримання договорів і законів
Освіта	Знання. Кількість років навчання в школі і вищому навчальному закладі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності тих, що працюють. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі і ВНЗ. Частка витрат на освіту в Державному бюджеті
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Доходи від експорту. Втрати від аварій

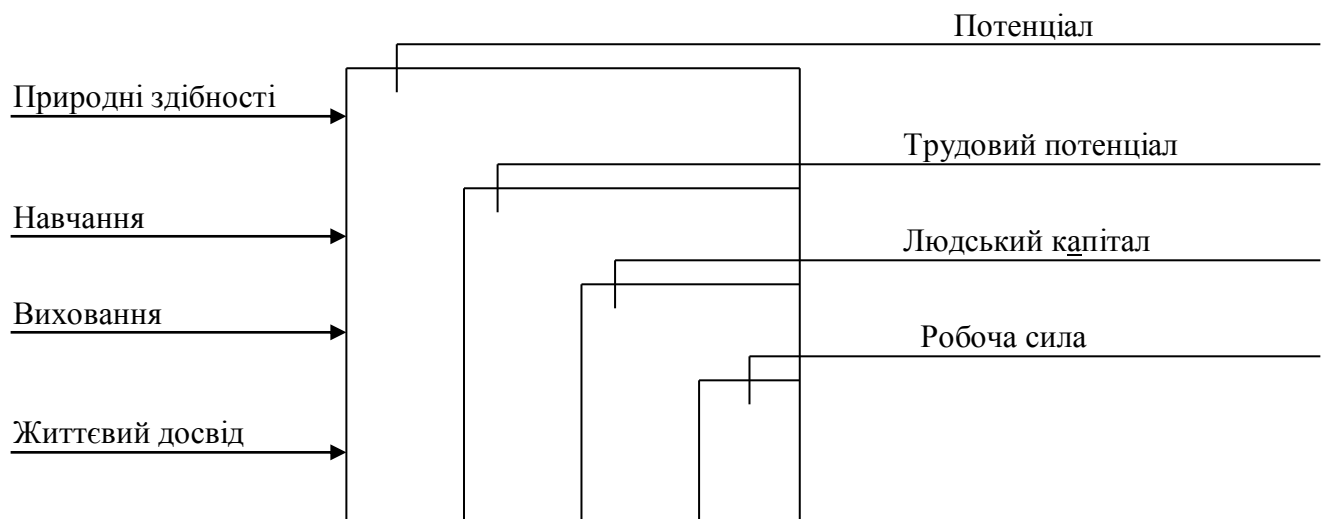


Рисунок 1.10. - Співвідношення понять: потенціал людини, трудовий потенціал, людський капітал, робоча сила

4. Динаміка змін у структурі населення України та світовій спільноті

Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінки ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятість.

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудої сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів людей і відображаючись на результатах економічного розвитку всієї країни. Дуже важливими в часи змін є також гнучкість і мобільність, постійна адаптація людей до нових умов економічного розвитку.

Чисельність населення України постійно скорочується. Це скорочення викликане, з одного боку, зменшенням чисельності народжених і збільшенням кількості померлих (щорічне природне зменшення населення перевищує в останні роки 300 тис. осіб), а з іншого – від'ємним сальдо

зовнішньої міграції (майже 100 тис. осіб щорічно). Ці дві причини обумовили дуже значне зменшення чисельності населення України за останнє десятиріччя. Інший тривожний показник у динаміці населення - збільшення частки людей пенсійного віку і зменшення частки молоді, що показує процеси старіння населення і зменшує джерела ресурсів для праці.

Загальні тенденції у світі такі:

1. Деякі з менш промислово розвинутих країн ще мають відносно високі рівні смертності і ще більш високі рівні народжуваності, їхні темпи приросту чисельності населення складають 2–3% у рік і можуть ще більше зрости при зниженні смертності.

2. Країни із середнім рівнем розвитку промисловості звичайно характеризуються низькою смертністю та народжуваністю, що знижується. Темпи приросту чисельності населення в цих країнах коливаються від середніх до високих (1-4% у рік).

3. Для більшості країн з високорозвинутою промисловістю характерні низька смертність, низька народжуваність і невисокі темпи приросту (менше 1% у рік). У деяких європейських країнах рівень народжуваності сьогодні нижчий рівня смертності, так що населення цих країн дуже повільно скорочується.

На основі наявних даних демографи вивели теорію, що дістала назву **«демографічного переходу»**. Відповідно до цієї теорії, при низьких рівнях промислового розвитку народжуваність і смертність високі, і чисельність населення зростає повільно. В міру поліпшення якості харчування й охорони здоров'я смертність зменшується, запізнювання народжуваності на одне-два покоління призводить до розриву між рівнями народжуваності і смертності, що сприяє швидкому зростанню чисельності населення. Але як тільки люди втягуються у спосіб життя високорозвинутого індустріального суспільства, народжуваність теж знижується, і темпи зростання чисельності населення знову зменшуються.

Цей процес спостерігається нині і прогнозується приблизно до XXII ст., коли передбачається стабілізація чисельності населення на рівні 10-12 млрд. осіб.

Питання для обговорення

1. Характеристики відтворення населення.
2. Економічно активне населення
3. Відтворення ресурсів для праці.
4. Трудовий потенціал працівника, підприємства, суспільства.
5. Порівняйте категорії «населення» і «людські ресурси». Основні джерела інформації про населення.
6. Назвіть види руху населення. Охарактеризуйте їх.
7. Показники, які характеризують рух населення
8. Сутність терміну «трудовий потенціал». Наведіть приклади його характеристик.
9. Порівняйте категорії «трудові ресурси» і «людський капітал».

Тема 1.3

ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСНОВНИЙ ФАКТОР ВИРОБНИЦТВА

- 1. Сутність та характер праці, його соціальні аспекти.** Праця як основа необхідна умова життєдіяльності населення. Суть і функції праці. Зміст та характер праці. Соціальні аспекти праці.
- 2. Виробничий чинник «праця».** Види праці. Розподіл праці в залежності від виду діяльності. Класифікація видів праці за групами ознак. Всебічна характеристика праці стосовно кожного робітника та колективу.
- 3. Сутність задоволення працею та її структура.** Задоволення працею як стан збалансування потреб, які пред'являють робітники до змісту, характеру та умовам праці, та суб'єктивної оцінки можливості реалізації цих потреб. Фактори, які впливають на інтегральну характеристику задоволення працею.
- 4. Якість життя населення.** Фактори якості життя населення. Структурні складові якості життя населення. Якість трудового життя – показник оцінки соціально-трудоких відносин. Державні заходи щодо вдосконалення якості життя населення.

1. Сутність та характер праці, його соціальні аспекти

Праця - це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей. Праця – основа і неодмінна умова життєдіяльності людей. Впливаючи на навколишнє середовище, змінюючи і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але й створюють умови для розвитку та прогресу суспільства.

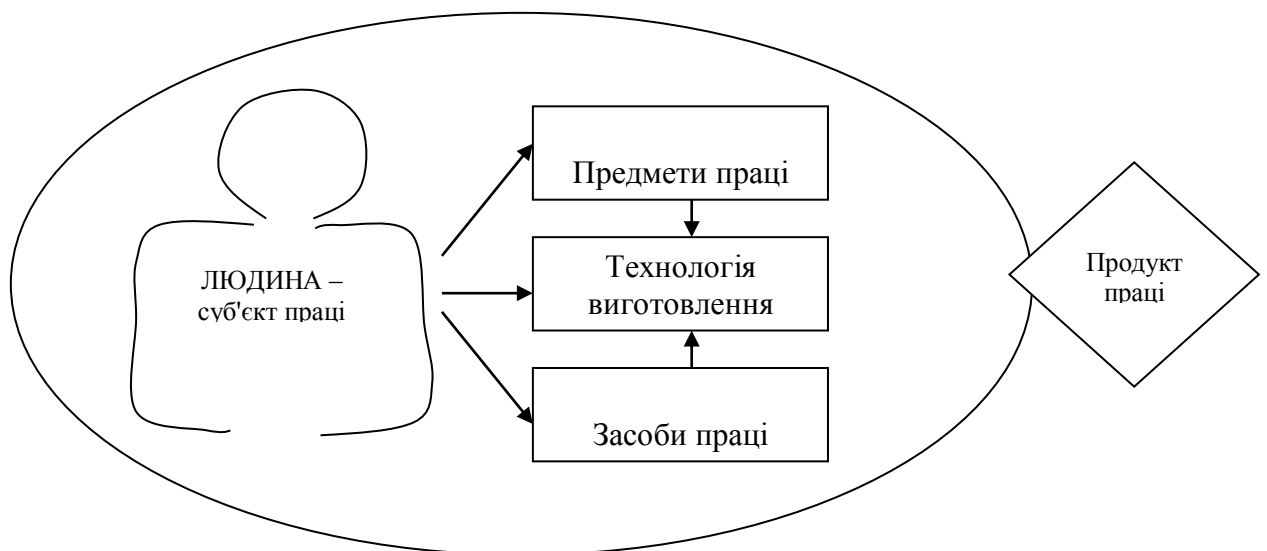


Рисунок 1.11. Взаємодія людини з елементами трудового процесу й навколишнім середовищем

Праця і робота – поняття не рівноцінні, не тотожні. **Праця** – явище суспільне, вона притаманна тільки людині. Як неможливе життя людини поза суспільством, так не може бути праці без людини і поза суспільством. Робота – поняття фізичне, вона може виконуватися і людиною, і твариною, і машиною. Праця вимірюється робочим часом, робота – кілограмами.

Обов'язкові елементи праці – робоча сила і **засоби** виробництва.

Робоча сила – це сукупність фізичних і духовних здібностей людини, що використовуються нею в процесі праці. Робоча сила – основна продуктивна сила суспільства. **Засоби виробництва** складаються з **предметів праці** і **засобів праці**. **Предмети праці** – це продукти природи, що у процесі праці піддаються тим чи іншим змінам і перетворюються в споживчу вартість. Якщо предмети праці утворюють матеріальну основу продукту, то вони називаються основними матеріалами, а якщо сприяють самому процесу праці чи додають до основного матеріалу нові властивості, то – допоміжними матеріалами. До предметів праці в широкому змісті відноситься все те, що вишукується, добувається, обробляється, формується, тобто матеріальні ресурси, наукові знання і т. д.

Засоби праці – це знаряддя виробництва, при допомозі яких людина впливає на предмети праці і видозмінює їх. До засобів праці відносяться знаряддя праці і робоче місце.

Процес праці – явище складне і багатоаспектне. Основними формами його прояву виступають витрати людської енергії, взаємодія працівника з засобами виробництва (предметами і засобами праці) і виробнича взаємодія працівників один з одним як по горизонталі (відносини співучасті в єдиному трудовому процесі), так і по вертикалі (відносини між керівником і підлеглим). Роль праці в розвитку людини і суспільства виявляється в тім, що в процесі праці не тільки створюються матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення потреб людей, а й розвиваються самі працівники, що здобувають навички, розкривають свої здібності, поповнюють і збагачують знання. Творчий характер праці знаходить своє вираження в появі нових ідей, прогресивних технологій, у більш досконалих і високопродуктивних знаряддях праці, нових видах продукції, матеріалах, енергії, які, у свою чергу, ведуть до розвитку потреб.

Таким чином, у процесі трудової діяльності не тільки виробляються товари, послуги, створюються культурні цінності і т. д., але з'являються нові потреби з вимогами їх подальшого задоволення (рис. 1.12).

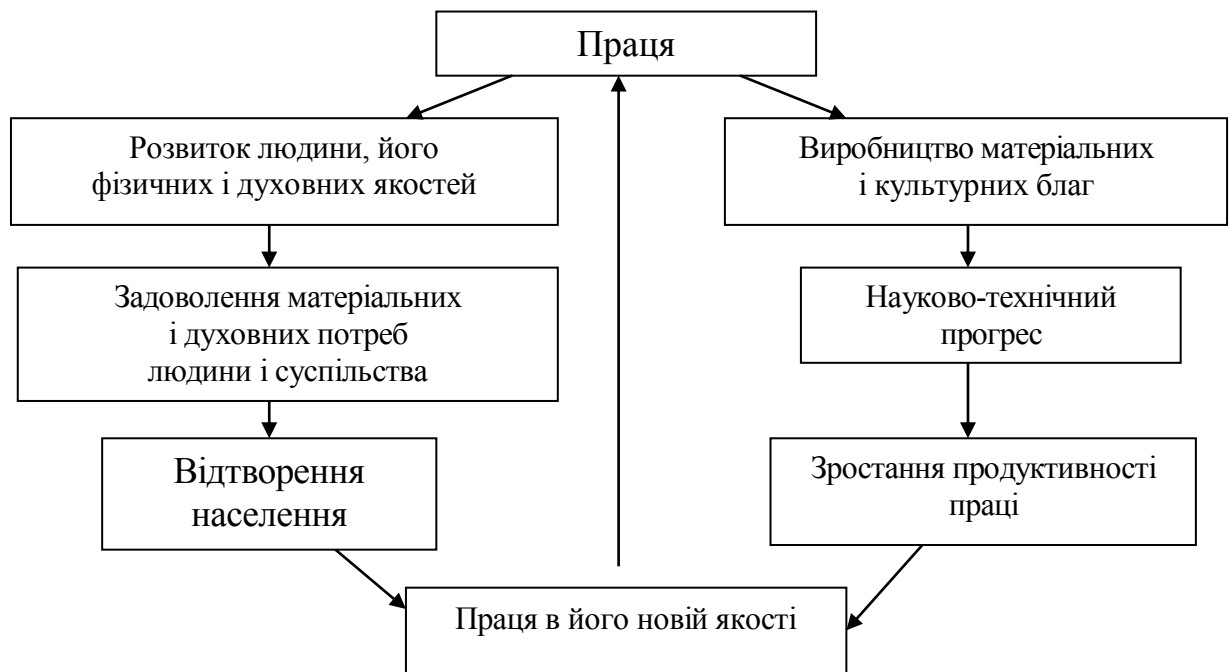


Рисунок 1.12. – Роль праці в розвитку людини і суспільства

За всіх часів праця була і залишається найважливішим виробничим фактором, видом діяльності людини.

Діяльність – це внутрішня (психічна) і зовнішня (фізична) активність людини, регульована усвідомленою ціллю.

Трудова діяльність є провідною, головною діяльністю людини. Так як впродовж життя в кожен момент людина може знаходитись в одному з двох станів – діяльності чи бездіяльності, то діяльність виступає як активний процес, а бездіяльність – як пасивний.

Основними критеріями, що відрізняють трудову від нетрудової діяльності, виступають:

- **зв'язок із творенням благ**, тобто створення і нарощування матеріальних, духовних, побутових благ. Діяльність, не пов'язана з творенням, не є працею. Наприклад, прогулянки, подорожі, ігри як форма відпочинку, приймання їжі, лікувальних процедур. Така діяльність пов'язана зі споживанням благ для відновлення працездатності, розвитку, відтворення життєдіяльності;

- **цілеспрямованість діяльності**. Безцільна діяльність відношення до праці не має, тому що це марна трата людської енергії, що не дає позитивних результатів;

- **легітимність діяльності**. До праці відноситься тільки незаборонена діяльність, а заборонена, злочинна діяльність працею бути не може, тому що спрямована на незаконне присвоєння результатів чужої праці і переслідується законом;

- **затребуваність діяльності**. Якщо людина затратила час і зусилля

на виготовлення виробу, що виявився нікому не потрібним, то таку діяльність не можна вважати працею.

Цілями трудової діяльності може бути виробництво споживчих товарів і послуг чи засобів, необхідних для їхнього виробництва.

У процесі праці на людину впливає велике число зовнішніх виробничих і позавиробничих факторів, що діють на її працездатність і здоров'я. Сукупність цих факторів називають умовами праці.

Під **умовами праці** розуміється сукупність елементів виробничого середовища, що впливають на функціональний стан людини, її працездатність, здоров'я, усі сторони її розвитку, і насамперед на ставлення до праці та її ефективність. Умови праці формуються в процесі виробництва і визначаються типом і рівнем техніки, технології й організації виробництва.

Розрізняють **соціально - економічні і виробничі умови праці**.

Соціально-економічні умови праці включають усе те, що впливає на рівень підготовки працівника до участі в праці, на відновлення робочої сили (рівень утворення і можливість його одержання, можливість повноцінного відпочинку, умови побуту і т. д.). **Виробничі умови праці** – це всі елементи виробничого середовища, що впливають на працівника в процесі праці, на його здоров'я і працездатність, на ставлення до роботи.

Суб'єктом праці може бути окремий працівник чи колектив. Оскільки засоби праці і предмети праці створює людина, вона є основним компонентом праці як системи.

Соціальна і психофізіологічна характеристика праці

Праця – явище соціальне. У процесі праці формується певна система соціально-трудових відносин, що є стрижнем суспільних відносин на будь-якому рівні (народне господарство, регіон, підприємство, індивіди).

Праця – це процес витрати нервової (психічної) і мускульної (фізичної) енергії людини, у результаті чого створюються необхідні для життя і розвитку суспільства споживчі вартості.

В уявленні про **працю** також виділяють різні аспекти:

- **економічні** (зайнятість населення, ринок праці, продуктивність праці, організація і нормування праці, оплата і матеріальне стимулювання, планування, аналіз і облік праці);

- **техніко-технологічні** (технічне і технологічне оснащення, електро- і енергооснащеність, техніка безпеки й ін.);

- **соціальні** (змістовність, привабливість, престижність і мотивація, соціальне партнерство й ін.);

- **психофізіологічні** (тяжкість, напруженість, санітарно-гігієнічні умови праці й ін.);

- **правові** (законодавче регулювання трудових відносин, відносин на ринку праці й ін.).

Зміст і характер праці. Характеристика категорій праці.

Праці властиві такі функції:

- спосіб задоволення потреб (перша і найважливіша функція праці, з якої починається суспільне буття людини);

творець суспільного багатства (діяльність, за допомогою якої людина, задовольняючи свої потреби, опосередковує, регулює, контролює обмін речовин між собою і природою);

- *творець суспільства і фактор суспільного прогресу* (задовольняючи потреби і створюючи багатство, праця знаходиться в основі всього суспільного розвитку - формує соціальні шари суспільства й основи їхньої взаємодії);

- *скульптор людини* (створюючи всі цінності людського буття, виступаючи як суб'єкт суспільного розвитку, прилучаючи до праці суспільство в цілому, людина розвиває і саму себе: здобуває знання і професійні навички, формує навички спілкування і взаємодії);

- *сила, що відкриває людству шлях до свободи* (та, що дає людям можливість заздалегідь враховувати дедалі більш віддалені природні і суспільні наслідки своїх дій).

Зміст праці

Зміст праці виражає розподіл функцій на робочому місці і визначається сукупністю виконуваних операцій, показує рівень розвитку продуктивних сил. Кожна ступінь розвитку продуктивних сил висуває свої вимоги до праці, створює передумови для формування визначеного типу працівника, змінює співвідношення зайнятих працею різного змісту.

При аналізі змісту праці враховується, що в процесі праці здійснюються такі **функції**:

- **логічна**, пов'язана з визначенням цілі і підготовкою системи необхідних трудових операцій;

- **виконавська** – приведення засобів праці в дію різними способами залежно від стану продуктивних сил і безпосереднього впливу на предмети праці;

- **реєстрація і контроль** – спостереження за технологічним процесом, ходом виконання наміченої програми;

- **регулювання** - коригування, уточнення заданої програми. Кожна з перелічених функцій може бути присутньою тією чи іншою мірою в праці окремого працівника, але неодмінно властива сукупній праці. Залежно від переваги тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці, складається конкретне співвідношення функцій розумової і фізичної праці.



Рисунок 1.13. Функції праці

Різноманіття змісту праці обумовлює розподіл функцій між людьми, що обробляють предмети праці. Такими функціями є:

- *методологічна* – полягає в застосуванні і розвитку методів пізнання, в основі яких лежать об'єктивні закони природи і суспільства;
- *ідеологічна* — спрямована на створення системи політичних, правових, моральних, естетичних, філософських поглядів і ідей, поширюваних через засоби масової інформації і публічні виступи;
- *виховна* - спрямована на підготовку людей до виконання задач соціального й економічного характеру шляхом цілеспрямованого впливу а них, що забезпечує формування їхньої особистості в потрібному напрямку;
- *спрямовуюча*, що полягає в організації планів і програм прискорення соціально-економічного розвитку країни за рахунок залучення до їхнього виконання всіх членів суспільства;
- *планувальна* – складається у випереджальному передбаченні розвитку об'єктивних явищ на основі науковості пізнання, обговорення і перевірки динаміки розвитку подій;
- *інформаційна* – полягає в пропаганді поглядів людей, планів, методів їх реалізації, основних положень через засоби масової інформації, систему освіти, культуру;
- *управлінська* – полягає в реалізації планів і директив вищих органів;
- *виконавська* - передбачає точне виконання посадових інструкцій, юридичних прав, технології роботи, статутних вимог.



Рисунок 1.14. Функції між людьми в процесі праці

Головні **фактори**, що змінюють **зміст праці**, – розвиток засобів виробництва, науково-технічний прогрес, перетворення техніки і технології виробництва.

За **змістом розрізняють: працю** у сфері матеріального виробництва, у сфері послуг, у сфері науки, культури і мистецтва, в інших сферах; працю в окремих галузях матеріального і нематеріального виробництв (наприклад, праця в машинобудуванні, у легкій і харчовій промисловості, у будівництві, у сільському господарстві, на транспорті і т. д.); працю за видами діяльності – праця підприємця, керівника, адміністратора, ученого, інженера, робітника, фермера тощо.; нарешті, працю за професією і спеціальністю. **Зміст праці**, наприклад, інженера-технолога, слюсаря-збирача, тракториста-комбайнера, художника, музиканта, продавця, науковця, бухгалтера і т. д. може бути чітко окреслена шляхом опису відмітних рис кожного виду діяльності.

Характер праці

Економічна наука, розглядаючи процес суспільного розвитку, виділяє в ньому періоди не тільки за рівнем розвитку продуктивних сил (характер знарядь праці), а й за формою їхнього застосування (характер відносин людей у процесі створення матеріальних благ і послуг).

Суспільний поділ праці призводить до виокремлення різних видів трудової діяльності в самостійні сфери. І передусім у фізичну і розумову працю.

Складна кооперація праці припускає її поділ, коли в єдиному виробничому процесі поєднуються різні, але взаємозалежні конкретні види праці. У сучасній праці між окремими працівниками складаються визначені виробничі відносини, насамперед відносини кооперації і поділу праці.

Під **характером праці** розуміється його соціально-економічна сторона, що виражає тип суспільної організації праці і ставлення до неї працівників. Характер праці визначається системою виробничих відносин і залежить від ступеня розвитку матеріально-технічної бази даного способу виробництва. При цьому тип суспільної організації праці виявляється в способі поєднання працівників із засобами виробництва, у специфічних формах поділу праці і її соціальній структурі, у взаємозв'язку окремих видів праці.

Характер праці виражає ступінь розвинутості виробничих відносин розкриває процес взаємодії людини і суспільства.

До **показників характеру праці** відносять:

- форму власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу зроблених продуктів і послуг;
- ступінь соціальних розходжень у процесі праці.

У ринковій економіці розрізняють дві форми **власності**: державну і недержавну. Державна власність як система відносин забезпечує життєздатність всієї економічної системи. До недержавної відноситься приватна власність із усіма модифікаціями, тобто акціонерна, кооперативна, корпоративна тощо.

Розрізняють такі *різновиди праці*: вільна і підневільна; особиста і суспільна; індивідуальна і колективна; змістовна і беззмістовна; розумова і фізична; творча і рутинна; престижна і не престижна; різного ступеня тяжкості і шкідливості; напружена і не напружена та ін.

2. Виробничий чинник «праця»

Праця завжди є одночасно *розумовою і фізичною діяльністю*. Тут не можна провести чіткої межі, тому що будь-яка професійна діяльність більшою чи меншою мірою пов'язана з інтелектуальною і фізичною напругою.

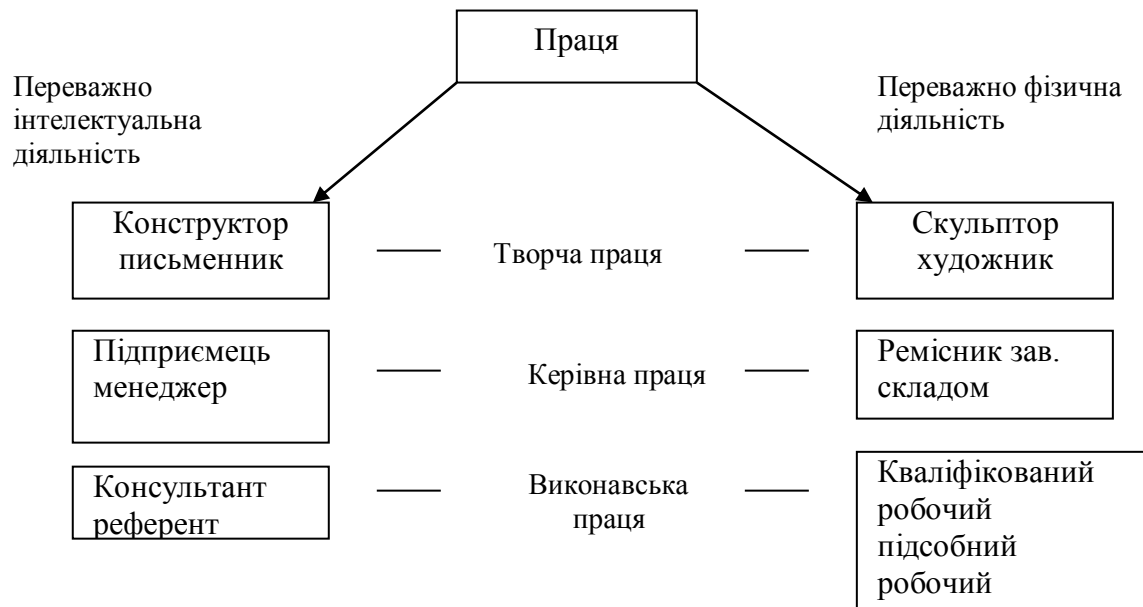


Рисунок 1.15. - Підрозділ праці залежно від виду діяльності

Види праці

Поділ на духовну і фізичну працю може відбуватися з урахуванням ; того, наскільки людина докладає свої переважно духовні чи переважно фізичні сили для розвитку своєї особистості і для одержання за працю доходів.

Схема класифікації видів праці приведена на рис. 1.15. При цьому виділені чотири групи ознак, що відрізняють той чи інший вид трудової діяльності: характер і зміст праці; предмет і продукт праці; засоби і способи праці; умови праці.

Соціальний характер праці обумовлений формою власності на засоби виробництва. За цією ознакою розрізняють приватну працю (праця власника чи орендаря) і найману працю. У певному розумінні соціальний характер праці знаходить відображення у виділенні двох його організаційних форм, а саме – праці індивідуальної і колективної. Крім того, соціальний характер праці виявляється у формуванні способів мотивації праці (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

Структурний характер праці формується під впливом особливостей змісту праці з погляду двох головних параметрів – ступеня інтелектуалізації і кваліфікаційної складності трудових функцій.

Сучасні підприємства можуть бути як диверсифікованими, тобто випускати широкий спектр продукції, так і спеціалізованими на окремих výroбах чи послугах. Великі підприємства мають складну структуру, що характеризується розподілом праці між виробничими підрозділами і групами персоналу.

Основними видами поділу праці на підприємстві є: **функціональний, технологічний, предметний, професійний і кваліфікаційний.**

За виконуваними функціями звичайно виділяють чотири основні групи персоналу: керівники, фахівці (інженери, економісти, юристи і т. д.), робітники й учні.

Виходячи з функціонального, технологічного і предметного розподілів праці, формуються професії і рівні кваліфікації. Таким чином, на підприємстві професійний і кваліфікаційний поділ праці можна розглядати як вторинний стосовно функціонального, технологічного і предметного (рис. 1.16).

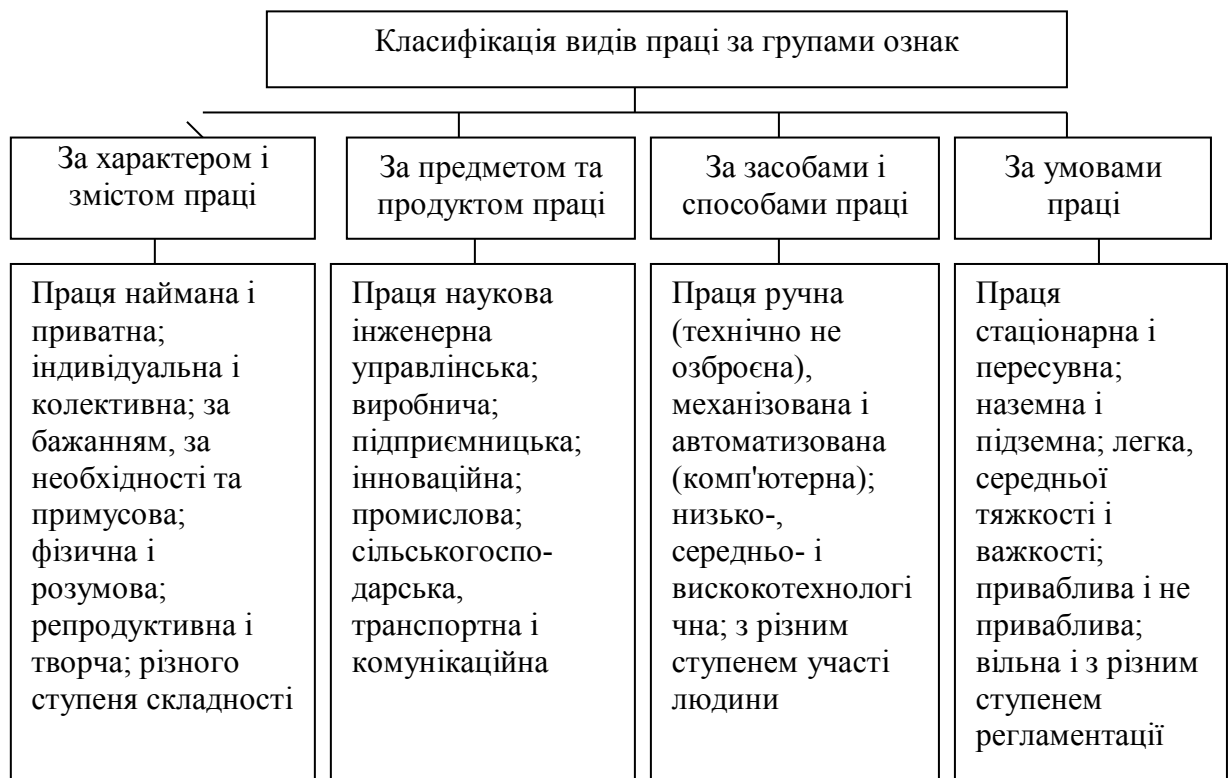


Рисунок 1.16. - Класифікація видів праці

Умови праці

Умовами праці називаються характеристики виробничого процесу і виробничого середовища, що впливають на здоров'я і результати діяльності співробітників підприємства.

Умови праці можуть розглядатися в технічних, організаційних, психофізіологічних, соціальних, правових та інших аспектах.

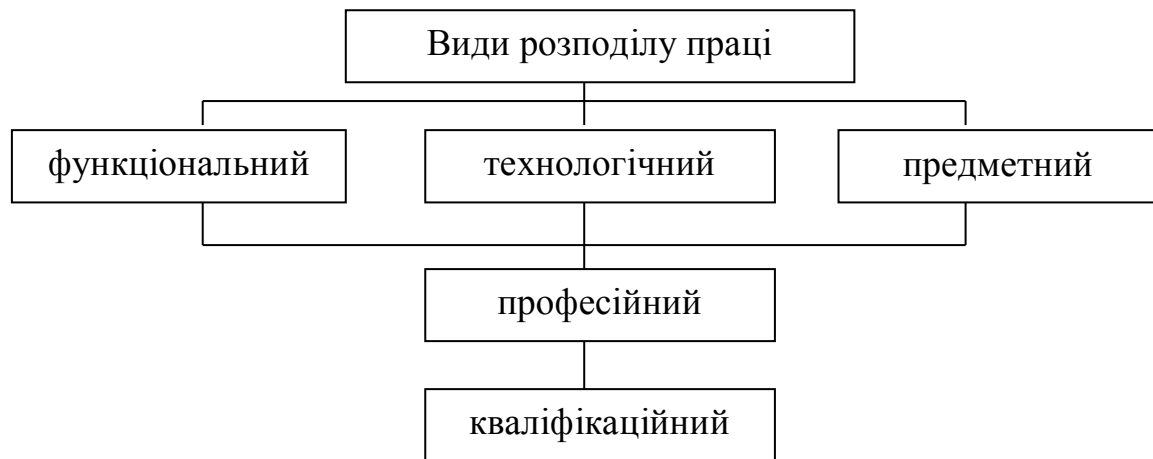


Рисунок 1.17. – *Схема розподілу праці і формування професійно-кваліфікаційних груп на підприємстві*

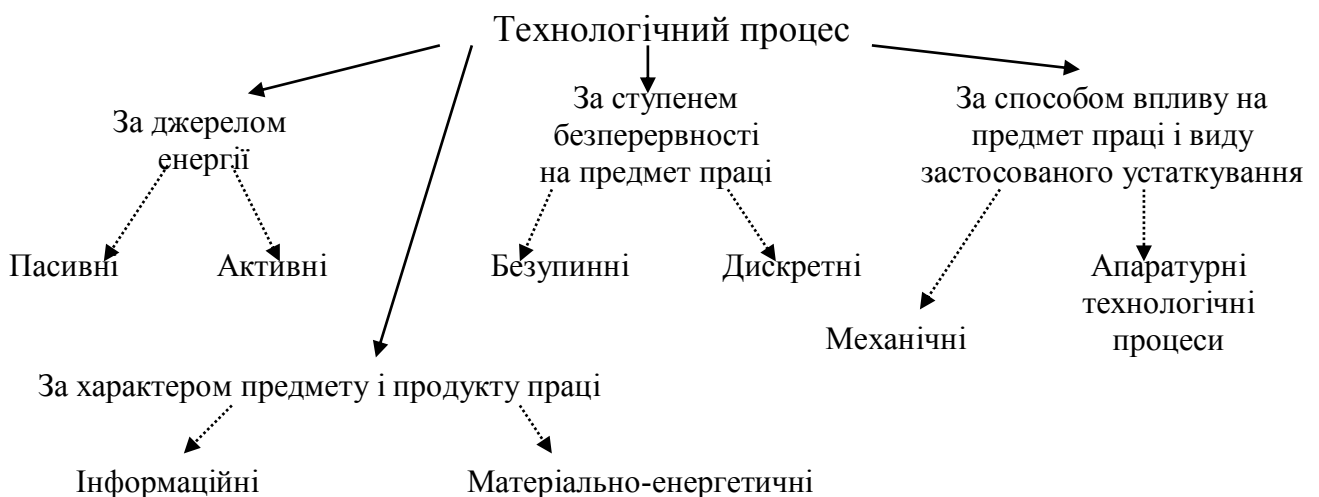


Рисунок 1.18. – *Технологічний процес*

Основними директивними документами, що регламентують умови праці, є санітарні норми проектування підприємств, будівельні норми і правила (БНіП), Дст, вимоги техніки безпеки й охорони праці.

Інтенсивність праці характеризується кількістю енергії людини, затраченої за одиницю робочого часу, і є найважливішим компонентом тяжкості праці, що визначає сумарний вплив усіх факторів трудового процесу на організм працюючих.

До **основних факторів**, що впливають на інтенсивність праці, відносяться:

- ступінь зайнятості працівника впродовж робочого дня;
- темп праці, тобто кількість робочих рухів за одиницю часу;
- зусилля, необхідні при виконанні роботи, що залежать від маси переміщуваних предметів, особливостей устаткування, організації праці;
- кількість об'єктів, що обслуговуються (верстатів, робочих місць і т. д.);
- розміри і маса предметів праці;
- величина партій заготівель; спеціалізація робочого місця;

- санітарно-гігієнічні умови праці;
- форми відносин у виробничих колективах.

Вимірювання інтенсивності і тяжкості праці являє собою дуже складну проблему, що дотепер не має задовільного вирішення.

Методи оцінки інтенсивності і тяжкості праці враховують:

- витрати енергії працівників;
- темп роботи;
- думки працівників про ступінь стомлення;
- психофізіологічні характеристики стомлення.

Робоче місце. Структура виробничої операції

Основним елементом виробничої системи є робоче місце.

В організаційно-технічному і ергономічному аспектах робоче місце - це частина виробничого простору, оснащена засобами праці (устаткуванням, інструментами, пристосуваннями) для виконання окремої частини виробничого процесу одним чи групою співробітників.

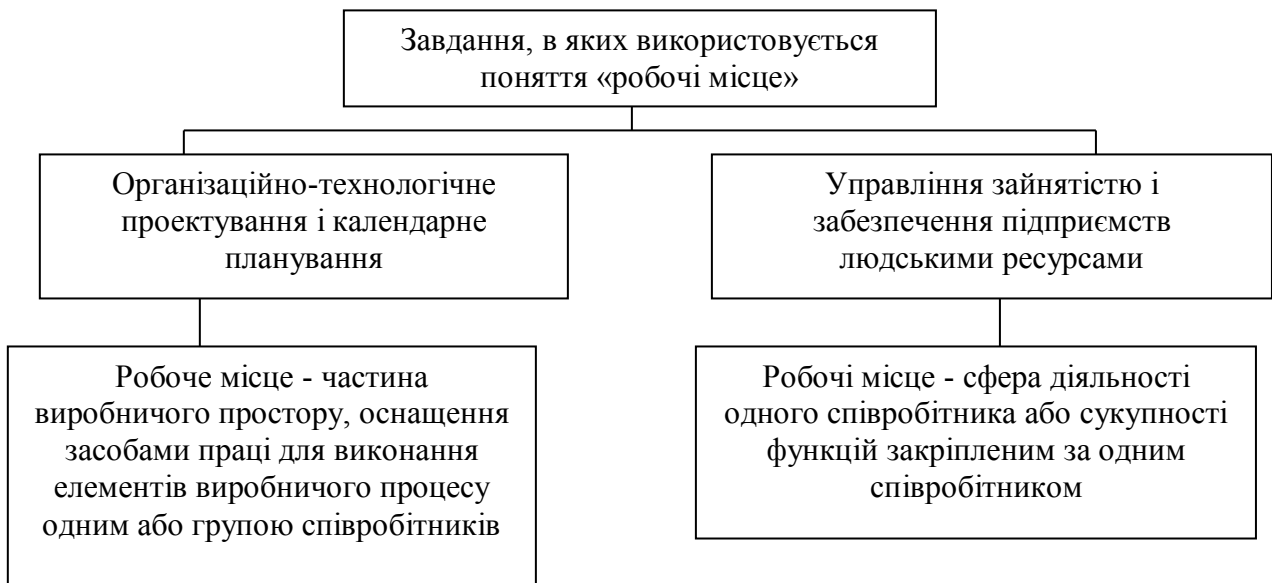


Рисунок 1.19. – Аспекти поняття «робоче місце»

В аспекті забезпечення зайнятості робоче місце – це сфера діяльності одного працівника чи сукупність функцій, які він повинен виконувати. Цей аспект орієнтований на забезпечення підприємства персоналом, а населення – роботою. Рисунок 1.19. ілюструє аспекти аналізу «робоче місце».

3. Сутність задоволення працею та її структура

Задоволеність працею – це стан збалансованості вимог (запитів), пропонувані працівником до змісту, характеру й умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів. Це оцінне відношення людини чи групи людей до власної трудової діяльності, різних її аспектів, найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, у даній трудовій організації. Розрізняють так звану загальну і часткову задоволеність працею: перша характеризує задоволеність у цілому, а друга –

різними її аспектами й елементами, виробничою ситуацією. Існує цілий ряд досить конкретних факторів задоволеності працею, що відбивають її роль, функції, результати в соціально-економічному ; житті, в організації і управлінні.

Звичайно задоволеність працею вимірюють досить різноманітним набором індикаторів. У рамках підприємства, трудової організації, фірми можна виділити такі показники (табл. 1.2):

Таблиця 1.2. – Показники, що характеризують задоволеність працею

Задовільні	Незадовільні
1. Гарні відносини з колегами по роботі	1. Погані санітарно-гігієнічні умови
2. Зручна змінність, ненормований робочий день	2. Нерівномірне забезпечення роботою
3. Різноманітна робота	3. Фізично важка робота
4. Робота вимагає знань, кмітливості	4. Низький заробіток
5. Гарна техніка безпеки	5. Погане устаткування
6. Високий заробіток	6. Робота не дає можливість підвищувати кваліфікацію
7. Робота не викликає фізичну перевтому	7. Неуважне ставлення адміністрації
8. Робота дає можливість підвищувати кваліфікацію	8. Одноманітна робота
9. Рівномірне забезпечення роботою	9. Незручна змінність
10. Уважне ставлення адміністрації	10. Погана організація праці
11. Популярність і важливість продукції, що випускає підприємство	11. Не викликає інтересу характер продукції, що випускає завод
12. Сучасне устаткування	12. Робота не змушує думати
13. Добра організація праці	13. Погана техніка безпеки
14. Належні санітарно-гігієнічні умови	14. Погані відносини з колегами по

Ставлення до праці і задоволеність працею є саме тими показниками, що дозволяють визначати рівень і ступінь адаптації працівника до умов праці самому широкому смислу цього слова.

Поняття «адаптація» походить від лат. *adapto* – пристосовую. Воно запозичене з біології й означає приладжування, пристосування до навколишнього середовища.

4. Якість життя населення

Якість життя характеризується ступенем задоволення потреб людини, обумовлених відповідними нормами, звичаями і традиціями, а також рівнем особистих домагань.

Якість життя загалом визначається за всіма сферами і аспектами існування людини: природа, сім'я, робота, громадська діяльність, навчання, вільний час і т. д.

У цілому потенціал країни як основа добробуту її жителів визначається такими ресурсами: 1) природними; 2) людськими; 3) виробничими і фінансовими; 4) інформаційними і духовними.

На основі індексу якості життя можна порівнювати фактори соціально-економічного розвитку різних країн і регіонів.

Якість трудовою життя – показник оцінки соціально-трудоових відносин. *Якість трудовою життя* – це інтегральне поняття, що всебічно характеризує рівень і ступінь добробуту, соціального і духовного розвитку людини через її діяльність в організації. При цьому якість життя людей певної території чи держави визначається сукупним впливом економічних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, політичних і моральних факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру.

Таблиця 1.3. – Показники рівня якості трудового життя

Рівні оцінки		
3 позицій працівника	3 позицій підприємця	3 позиції суспільства в цілому
Задоволеність працею	Ефективність праці	Якість і рівень життя (вартість споживчого кошика)
Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві	Професійна адаптація	Рівень якості робочої сили
Можливості особистого просування	Плинність кадрів	Вартість системи соціального захисту працівників і їхніх родин
Умови праці	Відчуження праці	Споживче поведіння
Можливість професійного росту і самовираження	Трудова дисципліна	Соціальна адаптація
Психологічний клімат	Ототожнення цілей працівника з цілями підприємства	Відчуження від суспільства
Змістовність праці	Число конфліктів	Показники задоволеністю життям
	Відсутність випадків виробничого саботажу, страйків	

Якість трудовою життя виступає основним показником оцінки соціально трудових відносин.

Якість трудовою життя визначається низкою елементів:

- робота повинна бути цікавою, тобто характеризуватися вищим рівнем організації, змістовності і включати творчі елементи;
- працівники мають одержувати справедливу винагороду за працю і визнання своєї праці;
- робота повинна здійснюватись в безпечних і здорових умовах праці;
- нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але здійснюватися завжди, коли в цьому виникає необхідність;
- забезпечення можливості використання працівниками соціально-побутової інфраструктури підприємства;

- участь працівників у прийнятті рішень, що торкаються їхньої роботи й інтересів;

- забезпечення працівнику гарантій роботи (правова захищеність), можливості професійного росту і розвитку дружніх взаємин з колегами.

Із самого визначення якості трудового життя випливає, що дане поняття споконвічне взаємозалежне з теоріями мотивації.

Як відомо, джерелом розвитку особистості є задоволення її потреб. В умовах переходу до ринкових відносин важливо простежити вплив теорій

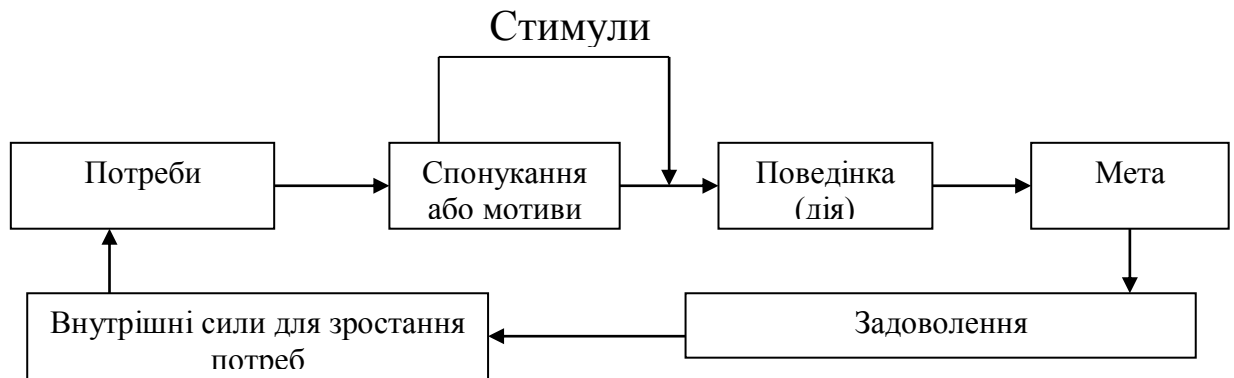


Рисунок 1.20. – *Вплив мотивації на поведження людини в організації*
мотивації, заснованих на потребах, на поведженні людини в організації.

До числа найбільш відомих теорій мотивації належить теорія ієрархії потреб людини, розроблена в 40-ві роки ХХ століття Абрахамом Маслоу.

Теорія заснована на тому, що працівник прагне до задоволення своїх потреб, що мають ієрархічну структуру і можуть бути упорядковані в міру зростання важливості для людини. Тобто перш ніж потреба наступного рівня стане найбільш могутнім фактором, що визначає поведження людини, повинна бути в основному задоволена потреба нижчого рівня.

Теорія Маслоу допомагає зрозуміти, що лежить в основі прагнення працівника до праці з урахуванням умов, що змінюються. Також з даної теорії випливає, що чим організованіша людина, тим вищий рівень вона займає на ієрархічних східцях.

Питання для обговорення

1. Економічне значення праці.
2. Роль праці у розвитку людини і суспільства.
3. Значення праці у вашому житті.
4. Як ви розумієте процес гуманізації праці (навчання) студента?
5. Чому якість трудового життя є критерієм оцінки соціально-трудова відносин?
6. Поміркуйте, якими індикаторами можна було б доповнити систему показників оцінки якості трудового життя?

Тема 1.4

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

1. **Характеристика соціально-трудових відносин.** Сутність соціально-трудових відносин. Суб'єкти соціально-трудових відносин.
2. **Форми соціально-трудових відносин.** Характеристика та форми соціально-трудових відносин. Типи соціально-трудових відносин, які визначаються принципами та методами їх регулювання.

1. Характеристика соціально-трудових відносин

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним. Соціальна взаємодія в сфері праці – це форма соціальних зв'язків, реалізована в обміні діяльністю і взаємною дією. Об'єктивною основою взаємодії людей є спільність чи розбіжність їхніх інтересів, близьких чи віддалених цілей, поглядів. Посередниками взаємодії людей у сфері праці, проміжними його ланками виступають знаряддя і предмети праці, матеріальні і духовні блага. Постійна взаємодія окремих індивідів чи спільнот у процесі трудової діяльності у визначених соціальних умовах створює специфічні соціальні відносини.

Соціальні відносини – це відносини між соціальними групами (спільнотами) і окремими індивідами які складаються з огляду на їхнє суспільне становище, спосіб та уклад життя, умов формування та розвитку особистості, соціальних спільнот.

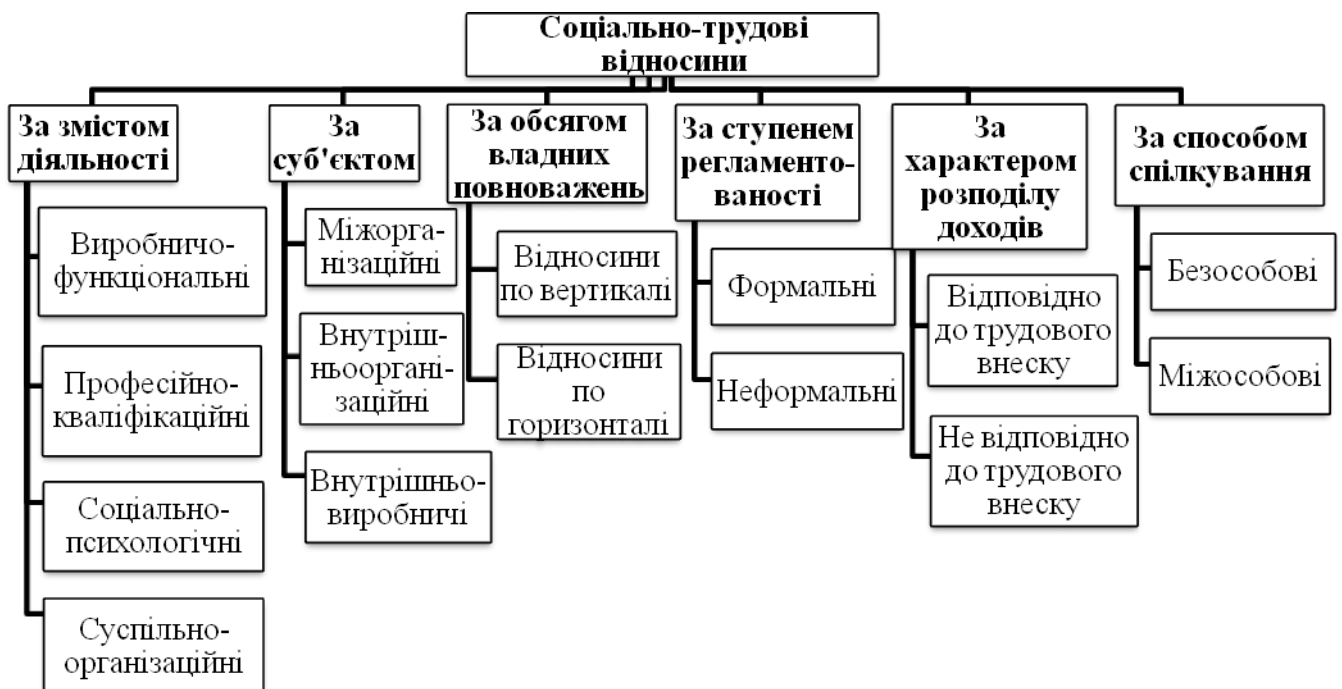


Рисунок 1.21. Види соціально-трудових відносин

На практиці існує різноманіття соціально-трудових відносин які, характеризують економічні, психологічні і правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів і соціальних груп у процесах, обумовлених трудовою діяльністю.

2. Форми соціально-трудових відносин

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

Структура соціально-трудових відносин досить складна і включає різноманітні параметри, що характеризують систему побудови дії і регулювання соціально-трудових відносин (рис. 1.23).

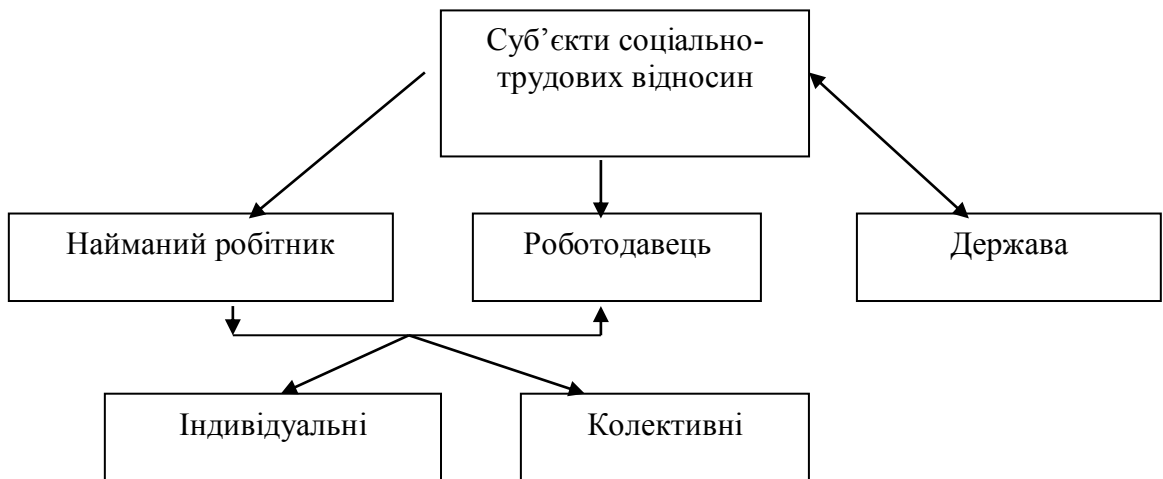


Рисунок 1.22. – Суб'єкти соціально-трудових відносин

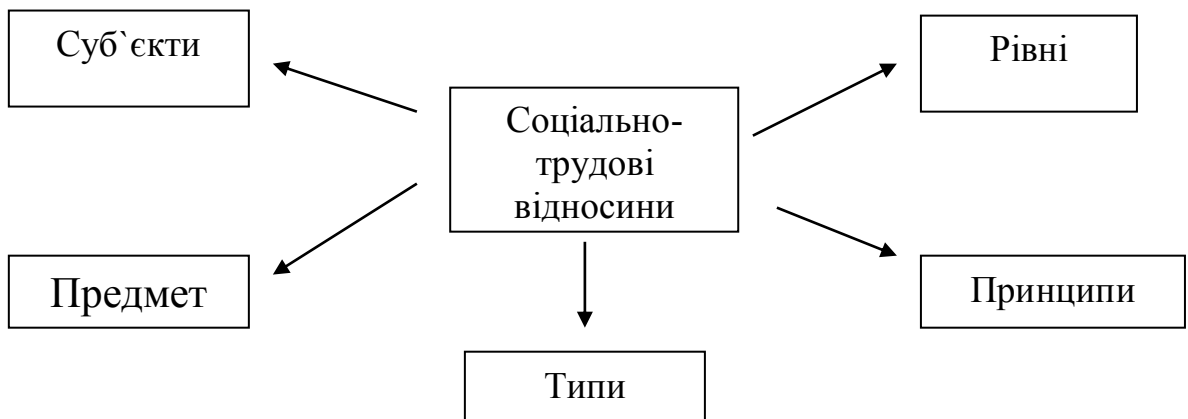


Рисунок 1.23. – Структура системи соціально-трудових відносин

Типи соціально-трудо­вих відносин

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

Основою соціально-трудо­вих відносин можуть служити принципи солідарності і субсидіарності, відносини, побудовані за принципом «панування–підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація.

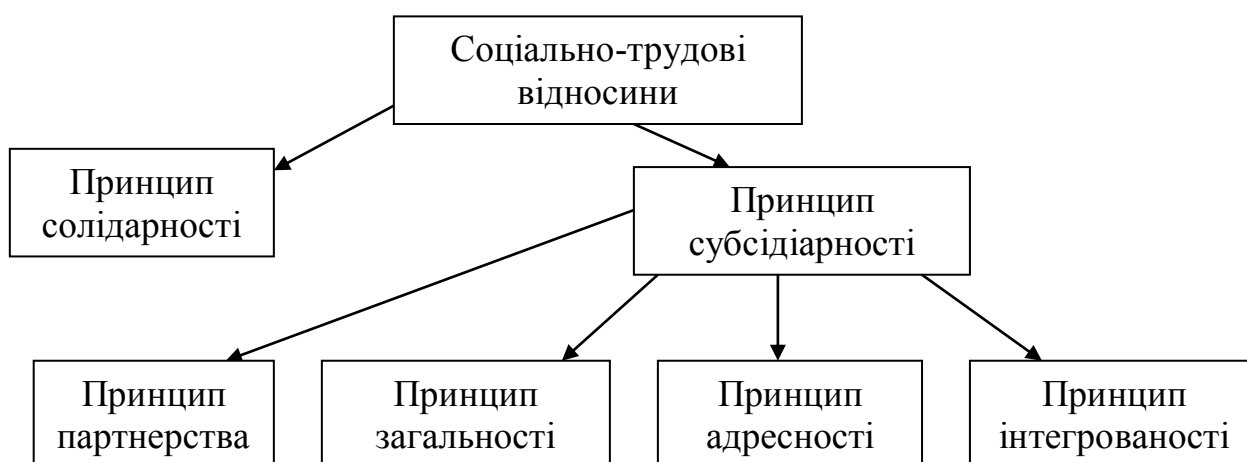


Рисунок 1.24. – *Принципи соціально-трудо­вих відносин*

Принцип патер­налізма – жорстке регулювання соціально-трудо­вих відносин.

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

Принцип субсидіарності - ґрунтується на особистій відповідальності. Ознак відповідно до цього принципу, завжди варто віддати перевагу «самозахисту», ніж допомозі зі сторони, а при можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад, на державу, перевагу повинно бути віддано «субсидіарній» допомозі.

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

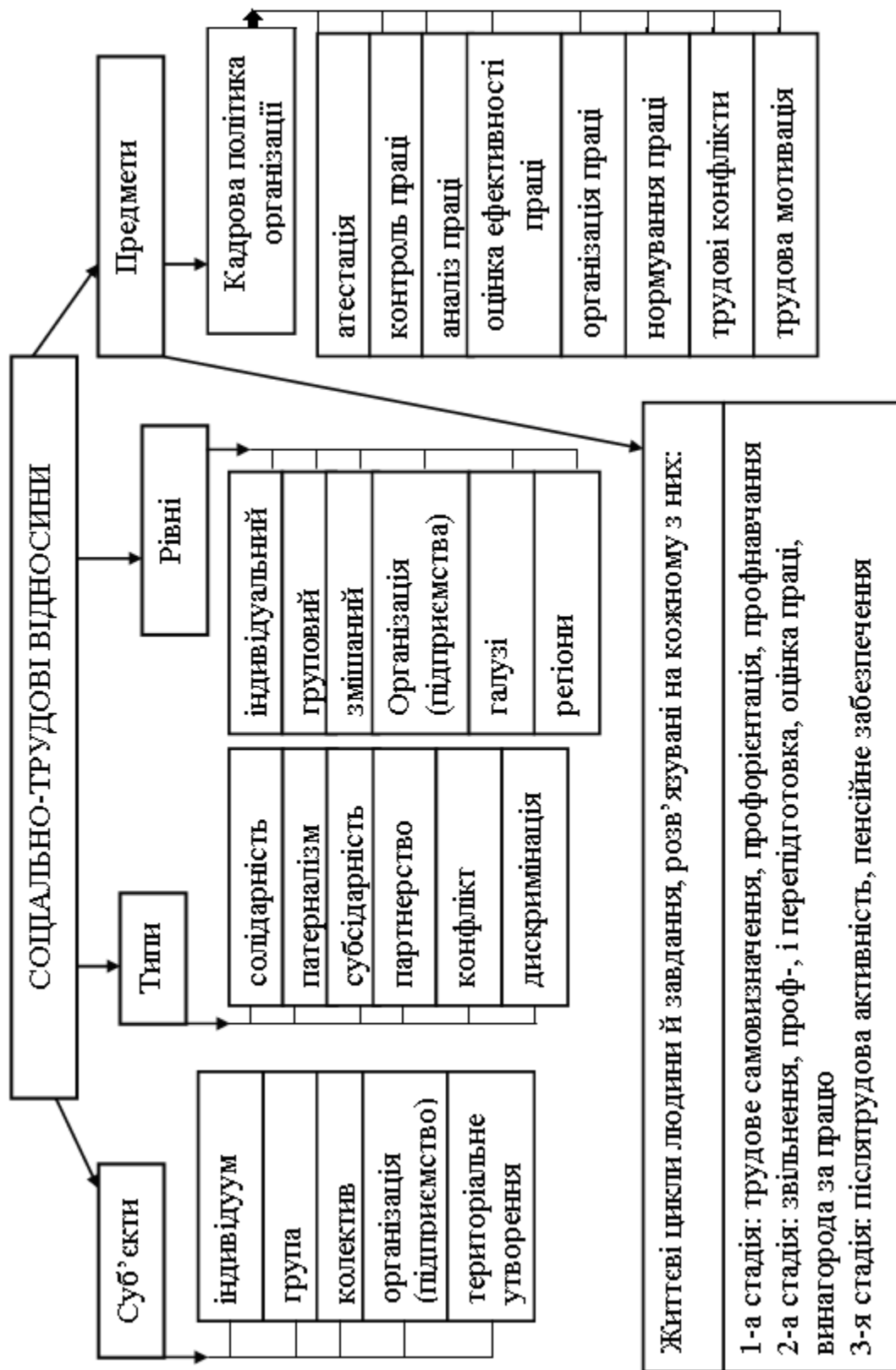


Рисунок 1.25. – Схема соціально-трудоових відносин

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

Принцип адресності має актуальне значення на етапі реалізації соціального захисту.

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

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

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

Дискримінація – це довільне, необґрунтоване обмеження, обмеження прав і можливостей кого-небудь. Як тип соціально-трудова відносин дискримінація являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перепиняє доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддаватися різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т. п.

Отже, соціально-трудова відносини – результат поєднання специфічних обставин і конкретних факторів, що впливають на них (рис. 1.25).

Питання для обговорення

1. Яке коло питань охоплюють соціально-трудова відносини?
2. Які стадії пройшли у своєму розвитку соціально-трудова відносини?
3. Якість трудового життя як результат і показник стану соціально-трудова відносин.
4. Які концепції суспільного розвитку ви знаєте?

Тема 1.5

МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ

- 1. Формування та розвиток соціально-трудо­вих відносин в суспільстві.** Соціальна політика держави. Основні складові системи соціально-трудо­вих відносин. Сучасні тенденції та зміни в соціально-трудо­вих відносинах.
- 2. Поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці.** Система соціального захисту населення. Система соціальних гарантій у сфері праці. Рівні забезпечення соціального захисту робочої сили. Соціальні інститути і механізм соціального захисту робітника.

1. Формування та розвиток соціально-трудо­вих відносин в суспільстві

Формування і розвиток соціально-трудо­вих відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значимість яких обумовлюється історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом. До числа основних факторів можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці і виробництва.

Соціальна політика розуміється як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує їм гідний рівень, умови життя та праці, їхню соціальну захищеність. Остання включає законодавче встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що являють собою різні системи мір, диференційованих у першу чергу за адресною спрямованістю:

- соціальний захист – система мір, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціальне вразливих шарів працездатного населення;

- соціальна підтримка – система мір, стосовно до економічно активного населення, спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників;

- соціальна допомога – міри, що відносяться до всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру, що надається людям, котрі потрапили в екстремальні життєві ситуації, які вимагають додаткових витрат.

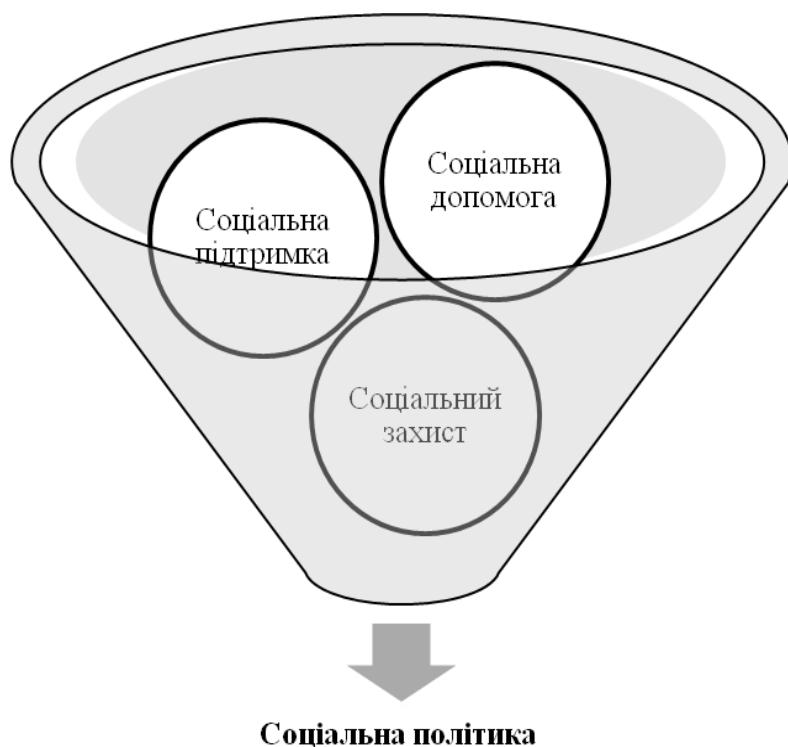


Рисунок 1.26. Елементи соціальної політики

Соціальна політика фактично являє собою синтез декількох великих напрямків державної політики, у тому числі політики у сфері праці, соціально-трудових відносин; політики в сфері доходів населення; політики зайнятості, регулювання ринку праці; міграційної політики; політики в соціальній сфері; демографічної політики; екологічної політики.

У процесі формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від:

- основних характеристик соціально-трудових відносин (основних правових рамок, загальноекономічних умов, структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції й устаткування);
- стратегії розвитку організації;
- системи робочих місць на підприємстві (побудови робіт, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу й умов праці та ін.);
- кадрової політики організації (планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки праці, кваліфікаційного росту, оплати праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі в прибутках, у капіталі);
- трудового поведіння (установок, мотивів, групових і індивідуальних норм трудового поведіння, конфліктності, професійної соціалізації).

2. Поняття соціального захисту та його основні напрямки у сфері праці

Система соціального захисту населення може бути ефективною за і умови її диференціації й адресності. Система соціального захисту в широкому розумінні – це С соціального захисту - це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що надають умови і для забезпечення засобів існування:

- працездатним громадянам – за рахунок особистого трудового внеску, економічної самостійності і підприємництва;
- соціально вразливим верствам – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму.

Соціальний захист - це система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і заходів, завдяки яким створюються рівні для членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим впливам середовища на людину, забезпечують гідну і соціально прийнятну якість їхнього життя.

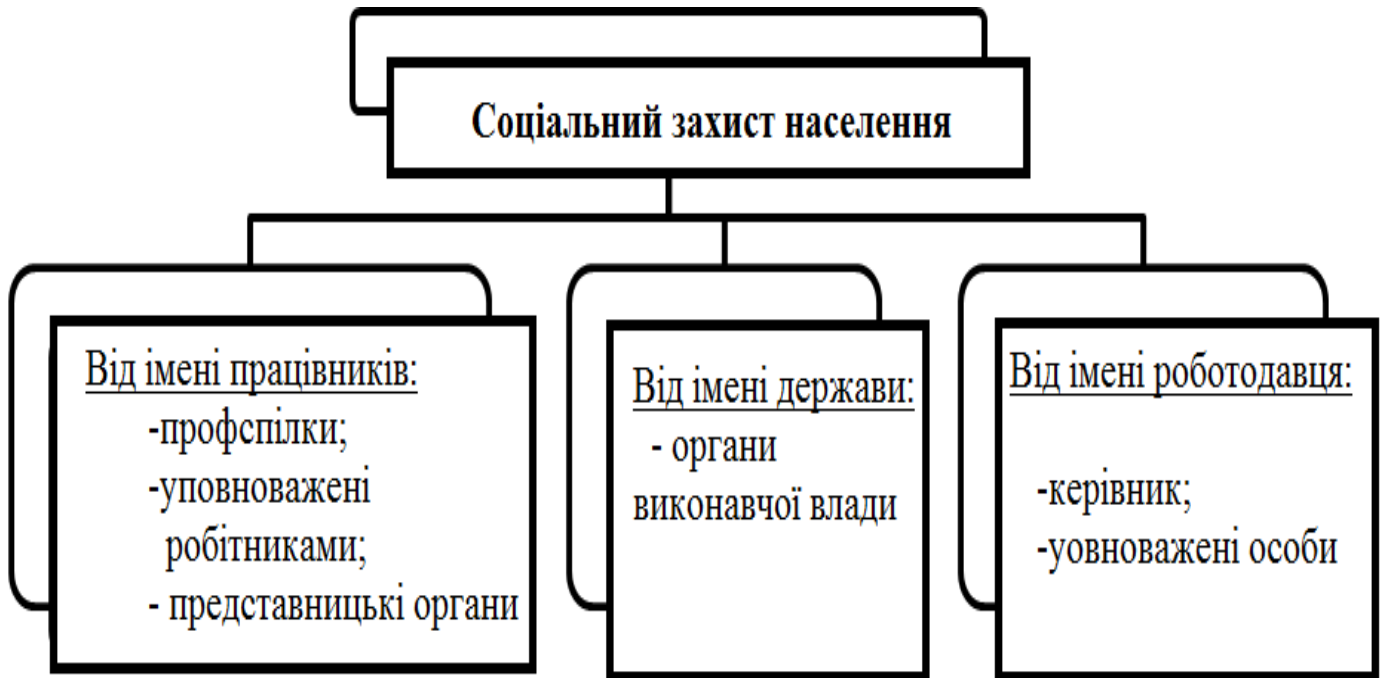


Рисунок 1.27. Учасники в договірному процесі соціального партнерства

У повному своєму прояві соціальний захист повинен охоплювати такі напрямки:

- забезпечення членам суспільства прожиткового мінімуму і надання матеріальної допомоги тим, кому в силу об'єктивних причин вона необхідна, захист від факторів, що знижують життєвий рівень;
- створення умов, що дозволяють громадянам безперешкодно заробляти собі засоби для життя будь-якими способами, що не суперечать закону;

- створення умов, що забезпечують задоволення визначеного мінімуму обсязі суспільних можливостей і з урахуванням національно-історичної специфіки) потреб громадян в освіті, медичній допомозі та ін.;
- забезпечення сприятливих умов праці для найманих робітників, захист їх від негативних впливів індустріального виробництва;
- забезпечення екологічної безпеки членів суспільства;
- захист громадян від злочинних зазіхань;
- захист цивільних і політичних прав і свобод, що відповідає принципам правової, демократичної держави;
- створення умов, що виключають збройні соціальні і міжнаціональні конфлікти;
- захист від політичного переслідування й адміністративної сваволі;
- забезпечення свободи духовного життя, захист від ідеологічного тиску;
- створення сприятливого психологічного клімату в суспільстві в цілому, в окремих осередках і структурних утвореннях, захист від психологічного пресингу;
- забезпечення максимально можливої стабільності громадського життя.

Соціальні інститути і механізм соціального захисту працівника

Соціальний інститут – це стійка форма організації спільної діяльності людей у вигляді організаційної структури чи системи правил нормативне урегульованого порядку, у рамках чого відбувається розподіл соціальних ролей і статусів людей, що охоплені діяльністю відповідного інституту.

Принципи соціального партнерства і тристороннього співробітництва знайшли своє інституціональне втілення в створенні Україною на загальнодержавному рівні тристоронньої комісії і відповідних органів на нижчестоящих ступенях ієрархічної градації. Ці інститути займають важливе місце в загальній інституціональній системі, що здійснює функції соціального захисту трудящих, можуть розглядатися як особливий різновид і іменуватися інститутами соціальної злагоди.

Поряд із соціально – організаційними в суспільстві є безліч соціально-нормативних інститутів, що не представляють якусь організацію, а існують і функціонують самі по собі, відіграючи певну роль у соціальному захисті.

Головним інститутом соціального захисту, що охоплює своєю діяльністю весь колектив підприємства і має для цього необхідні права і можливості, виступає **профспілкова організація**.

Конкретним інструментом чи інститутом соціального захисту працівників на підприємстві є **колективний договір**.

Іншим важливим соціально-нормативним інститутом, що дедалі ширше входить у практику наших підприємств і різних організацій і який за певних умов може виступати засобом соціального захисту, є **трудоий -контракт**.

Соціальні гарантії

Будь-який соціальний захист будується на соціальних гарантіях, що також являють собою визначену систему. Гарантії повинні:

- регулювати ринок робочої сили через зняття суперечностей між її попитом та пропозиціями;

- сприяти повній зайнятості всіх працездатних членів суспільства (ніхто не повинен проти своєї волі залишатися без роботи);
- розраховуватися на всі категорії працездатного населення, особливо виділяючи при цьому нужденних.

Система гарантій повинна враховувати структуру населення конкретного регіону, що за трудовим потенціалом може бути поділена на такі групи:

- придатних для роботи в сучасних умовах;
- тих, хто може бути використаний лише після відповідної професійної підготовки;
- хто може працювати, але при створенні придатних умов праці;
- хто взагалі не може працювати;
- хто не прагне працювати.

Основними інститутами соціального захисту людини є держава, професійні спілки й інші громадські об'єднання. Водночас соціальний захист будується на соціальних гарантіях. Ці гарантії зафіксовані законодавством.

Питання для обговорення

1. Охарактеризуйте сучасні моделі регулювання соціально-трудова відносин.
2. Назвіть основні риси політики соціально-трудова відносин Японії
3. Дайте характеристику регулювання соціально-трудова відносин у Франції?
4. Які характерні тенденції розвитку соціально-трудова відносин в Україні?
5. За якими напрямками у нашій країні законодавча база регулює соціально - трудові відносини? Які основні недоліки вітчизняної нормативно-регулюючої системи?

Тема 1.6 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Визначення соціального партнерства. Визначення соціального партнерства (трипартизму). Мета та принципи соціального партнерства. Поняття про «спільне благо». Історичний аспект розвитку соціального партнерства за кордоном і в Україні.

2. Суб'єкти соціального партнерства. Особлива роль держави як арбітра та роботодавця на ринку праці. Об'єкти колективних переговорів. Порядок укладення колективних договорів на мікрорівні, їх структура та зміст. Характер участі профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин на ринку праці. Правові та організаційні проблеми становлення соціального партнерства в Україні.

3. Сутність, показники, типи та соціальна структура трудового конфлікту. Суть і форми трудових конфліктів. Причини трудових конфліктів. Розв'язання трудових конфліктів.

1. Визначення соціального партнерства

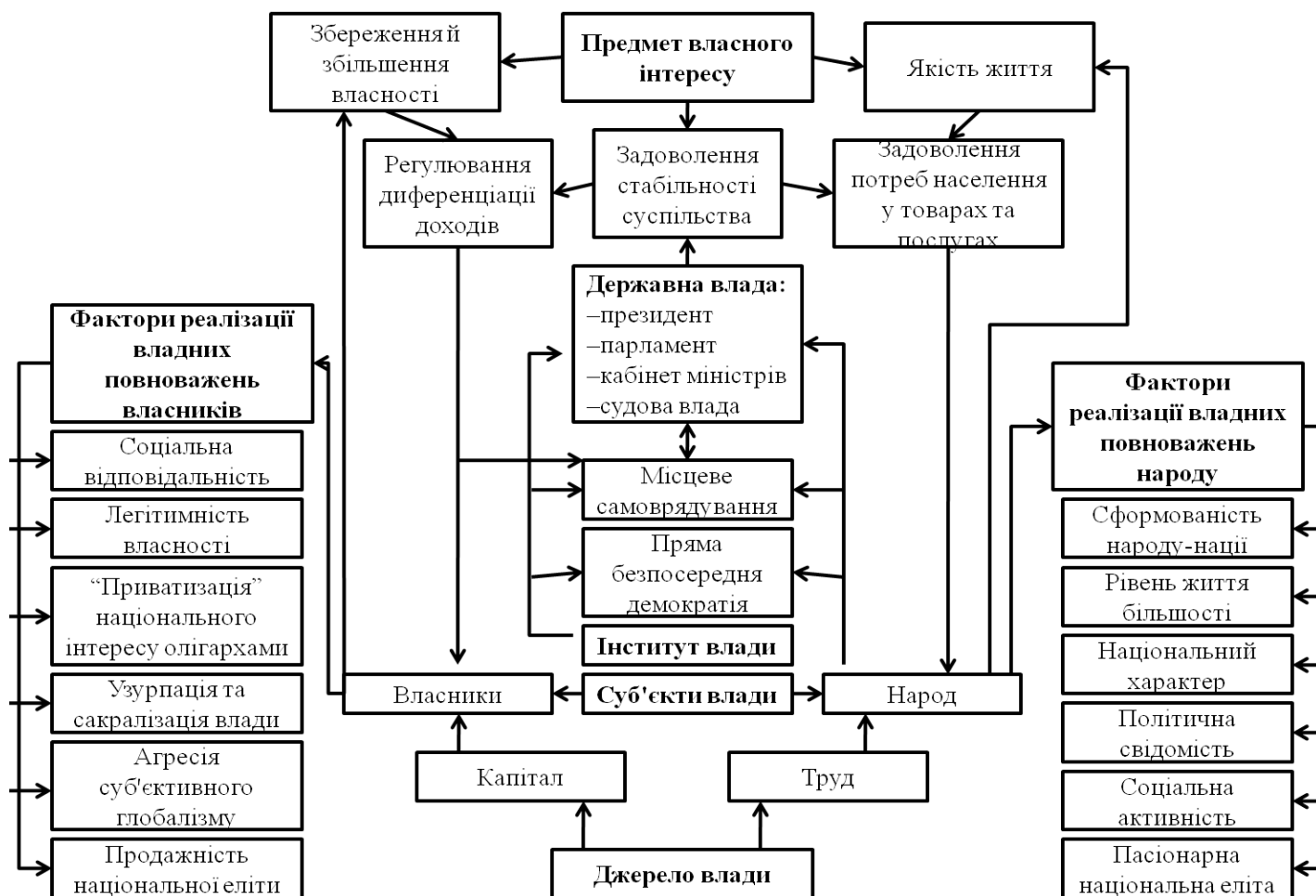


Рисунок 1.28. Владні повноваження праці та капіталу як основа соціального партнерства

Ідея соціального партнерства і розвиток її в Україні привертають дедалі більше увагу представників усіляких суспільних шарів.

Вітчизняна і світова практика показують, що є два способи формування соціально-трудових відносин і розв'язання трудових конфліктів – насильницький і мирний. Соціальне партнерство являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, при яких у рамках подальшого миру забезпечується узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів. У реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива всякій диктатурі класу чи особистості і є цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів на різних рівнях.

Зазначена суть словосполучення „соціальне партнерство” стосовно до сфери регулювання соціально-трудових відносин у загальному плані – це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед у соціальній і виробничій діяльності людей.

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

Основною метою соціального партнерства на рівні суспільства є досягнення загального блага, яке виражається такими показниками:

ПОКАЗНИКИ

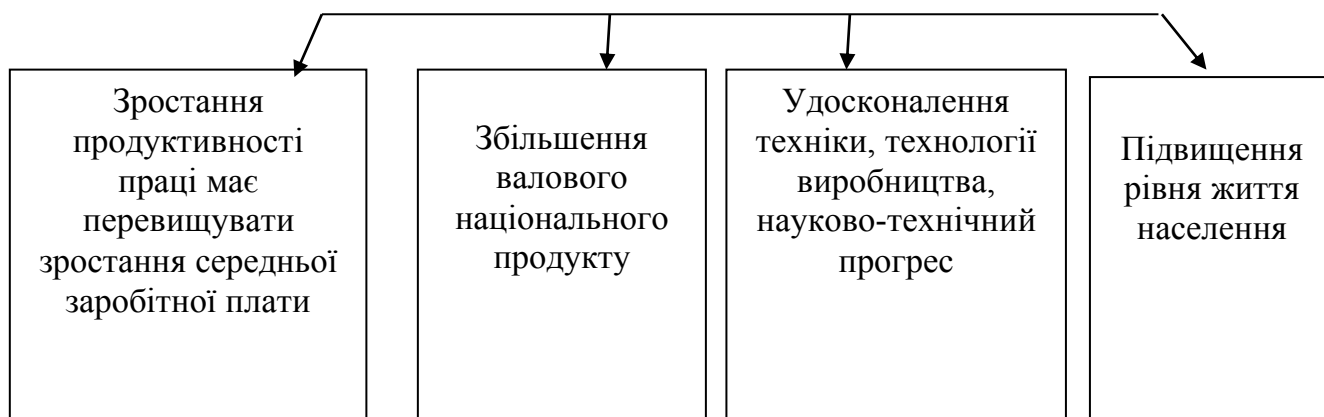


Рисунок 1.29. – Показники досягнення загального блага

Основу цивілізованих відносин, що складаються між партнерами, повинні становити принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП).

Таблиця 1.4. – Основні принципи цивілізованих відносин між партнерами:

Принципи	Характеристика принципів
Перший принцип	Загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.
Другий принцип	Ненадання в якій-небудь країні працівникам людських умов праці є перешкодою для інших країн, що бажають поліпшити становище трудящих.
Третій принцип	Свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.
Четвертий принцип	Убогість у будь-якій місці є погрозою для загального добробуту.
П'ятий принцип	Усі люди, незалежно від раси, віри і статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і достоїнства, стійкості в економіці і рівних можливостей.
Шостий принцип Сьомий принцип	Повна зайнятість і підвищення життєвого рівня. Праця не є товаром (у соціальному і моральному визначенні поняття „праця”).

Третій принцип установлений Конвенцією МОП № 87 і дає гарантії працівникам і службовцям на вільне використання права об'єднуватися.

Конвенція визначає чотири основні гарантії:

1. Трудящі і службовці мають право на вільне об'єднання без попереднього дозволу, беручи до уваги зазначені умови.
2. Профспілкові організації й організації роботодавців мають право установлювати свої правила, вибирати своїх представників, організовувати свою адміністрацію і діяльність, а також формулювати свої програми.
3. Організації мають право засновувати федерації і конфедерації.
4. Організації мають право бути філіями міжнародних організацій трудящих і роботодавців.

Окрім зазначених загальних принципів соціального партнерства, варто назвати ще й такі:

- 1) визнання неоднаковості інтересів різних соціальних груп, права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи;
- 2) усвідомлене бажання сторін досягти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати в ім'я громадського миру;
- 3) надання роботодавцями можливостей найманим працівникам брати участь в прийнятті рішень стосовно управління виробництвом і в розподілі створеного прибутку;
- 4) відмова від гармонічної соціальної утопії;
- 5) відмова від класової боротьби.

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

- 1) трибічність на основі трип артизму, тобто представництва уряду чи виконавчих органів влади (держави), профспілок і підприємців;
- 2) рівність сторін на переговорах і неприпустимість обмеження законних прав трудящих і підприємців;
- 3) довіра у відносинах;
- 4) знання і повага прав і обов'язків один одного, недопущення конфронтації;
- 5) відкритість і доступність рівноправних переговорів;
- 6) уміння слухати і чути партнера;
- 7) строге дотримання культури полеміки, дискусії, критики: аргументовано критикувати позицію, а не особистість опонента;
- 8) обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори завершувати домовленістю.

Висновок колективних договорів і угод будується на таких принципах:

- 1) дотримання норм законодавства;
- 2) повно мірність представників сторін;
- 3) рівноправність сторін;
- 4) свобода вибору й обговорення питань, що складають зміст колективних договорів, угод;
- 5) добровільність прийняття зобов'язань;
- 6) реальність забезпечення прийнятих зобов'язань;
- 7) відповідальність за прийняті взаємні зобов'язання;
- 8) кожен наступний рівень колективних угод (договорів) не може погіршувати умов угод більш високого рівня і повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для трудящих.

При взаємних консультаціях і контролі повинні дотримуватися принципи:

- 1) регулярність консультацій у ході співробітництва;
- 2) системність контролю і невідворотність відповідальності;
- 3) відповідальність за ненадання інформації;
- 4) гласність у ході здійснення контролю за дотриманням договорів, угод.

При вирішенні колективних суперечок (конфліктів) партнери повинні дотримуватись таких принципів:

- 1) пріоритетність примирливих методів і процедур, застосовуваних примирливими комісіями і трудовим арбітражем;
- 2) застосування страйку лише як крайньої міри вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту);
- 3) прагнення сторін до найшвидшого врегулювання колективної трудової суперечки і підписанню угоди.

2. Суб'єкти соціального партнерства

Соціальний захист населення можуть здійснювати різні суб'єкти (рис. 1.30):

- від імені держави;
- від імені працівників;
- від імені роботодавців.

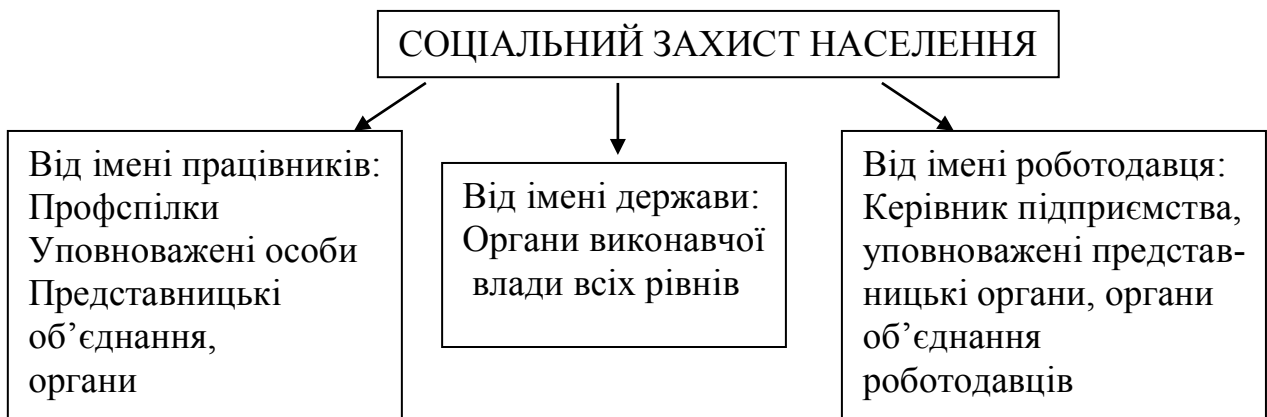


Рисунок 1.30. – Учасники в договірному процесі соціального партнерства

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

По-перше, держава – гарант основних громадських прав, які дуже важливі для вільної реалізації прав працівників і підприємців, для ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудових відносин. Як гарант держава організує, координує і регулює соціально-трудові відносини.

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

По-третє, у періоди економічних труднощів з метою недопущення, наприклад, інфляції держава може виконувати функції умовлювача.

По-четверте, держава бере на себе функцію арбітра в разі виникнення трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів.

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

Профспілки України є однією з громадських організацій, які створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для

боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя. Вони мають ряд особливостей:



Рисунок 1.31. Форми організації профсоюзів в світі

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

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

Одним із суттєвих засобів впливу найманих працівників і їхніх профспілок на роботодавців є страйки. Вони бувають одноденні й багатомісячні, кількість людей, що можуть брати в них участь, коливається від десятків до тисяч. Для забезпечення ефективності проведення страйків профспілки використовують різні засоби.

Спілки роботодавців створюються на основі спільних інтересів роботодавців як покупців робочої сили.

Система правового регулювання трудових відносин може бути представлена в такій спосіб: індивідуальний трудовий договір; угоди між радою підприємства і підприємцем; тарифні договори між профспілками і роботодавцями, а також союзами роботодавців; законодавче регулювання трудових і соціальних прав громадян.

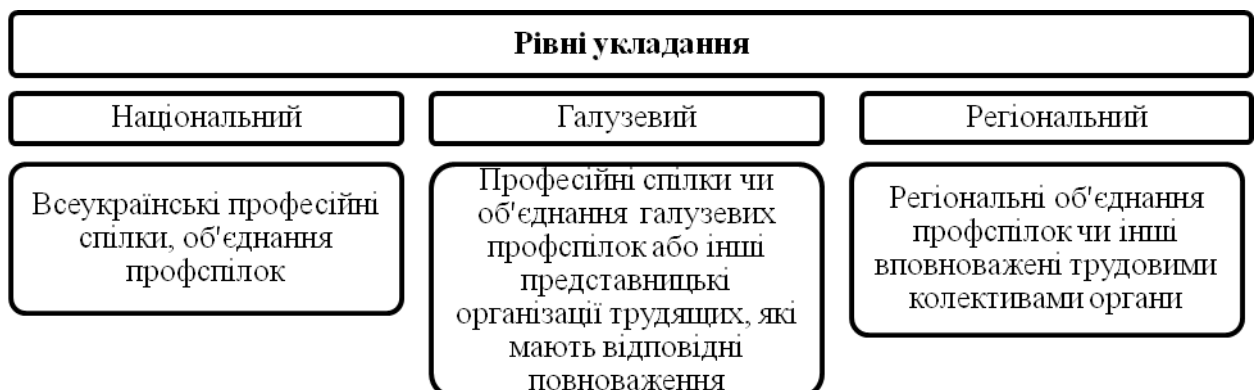




Рисунок 1.32. Характеристика трудового договору

Таблиця 1.5. – Характеристика трудового договору

Мета	Регулювання соціально-трудова відносин і узгодження соціально-економічних інтересів найманих працівників і власників
Форма	Прийняття сторонами взаємних зобов'язань
Сфера укладання	Підприємства, установи і організації незалежно від форм власності й господарювання. Структурні підрозділи підприємства
Право на ведення переговорів від імені працівника	Профспілка, а за наявності кількох профспілок їх спільний представницький орган; інший орган колективу, наділений ним відповідними повноваженнями
Підготовка проекту колективного договору та ведення переговорів	Робоча комісія з паритетної кількості представників сторін, наділений відповідними повноваженнями. Тривалість переговорів законом не обмежена
Зміст колективного договору	Визначається сторонами самостійно, в межах їх компетенції та норм законів
Сфера поширення	Схвалення проекту колективного договору на загальних зборах трудового колективу.
Термін дії	На всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки, чи ні

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

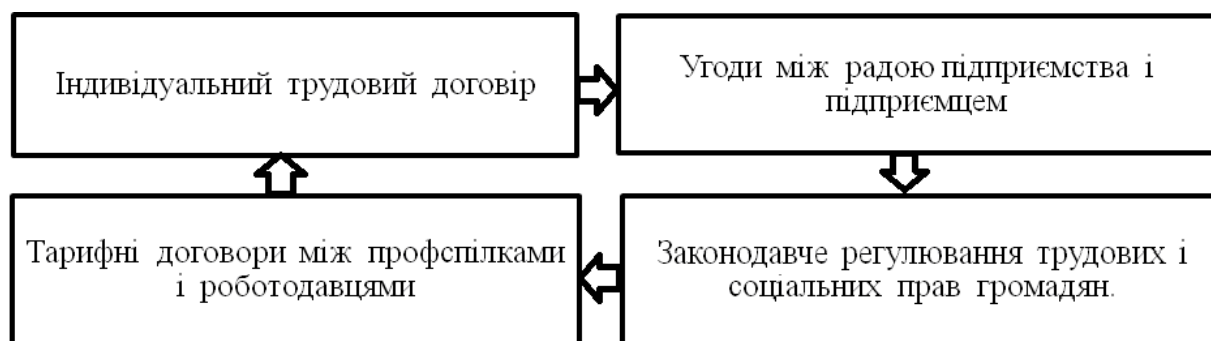


Рисунок 1.33. Система правового регулювання трудових відносин

3. Сутність, показники, типи та соціальна структура трудового конфлікту

Конфлікт є крайнім вираженням суперечностей у соціально-трудовах відносинах. Найбільш явними формами трудових конфліктів є трудові суперечки, страйки, масові звільнення.

Трудовий конфлікт – це суперечність організаційно-трудовах відносин, що приймає характер прямих соціальних зіткнень між індивідами і групами працівників. Не всякі організаційно-трудова суперечності створюють конфліктну ситуацію. Вона виникає якщо:

- суперечності відбивають взаємовиключні позиції суб'єктів;
- ступінь суперечностей досить висока;
- суперечності доступні для розуміння, тобто індивіди і групи усвідомлюють ці суперечності, чи навпаки, вони незрозумілі;
- суперечності виникають миттєво, зненацька чи досить довго накопичуються, перш ніж з'являться якійсь соціальні зіткнення.

За характером та ступенем прояву ознак можна розрізнити *відкритий і закритий* типи трудового конфлікту. Основними критеріями даної типологізації є:

- рівень усвідомлення конфліктної ситуації, її суб'єктів, причин і перспектив;
- наявність чи відсутність реального конфліктного поведіння й активності з врегулювання;
- популярність конфліктної ситуації для оточуючих і їхній вплив на неї.

Причини трудових конфліктів

Причини трудових конфліктів насамперед можна поділити на *об'єктивні і суб'єктивні*.

Причини трудових конфліктів можна розглядати і більш конкретно, виходячи з типів суперечностей, що лежать у їхній основі.

Причини трудових конфліктів

1. Проблеми розподільних відносин.
2. Складності функціональної взаємодії.
3. Рольові суперечності.
4. Суто ділові розбіжності.
5. Розділення провини, відповідальності.
6. Лідерство.
7. Ненормальні умови праці.
8. Несумісність.
9. Статеві-віковий склад організації.
10. Соціальні розходження.

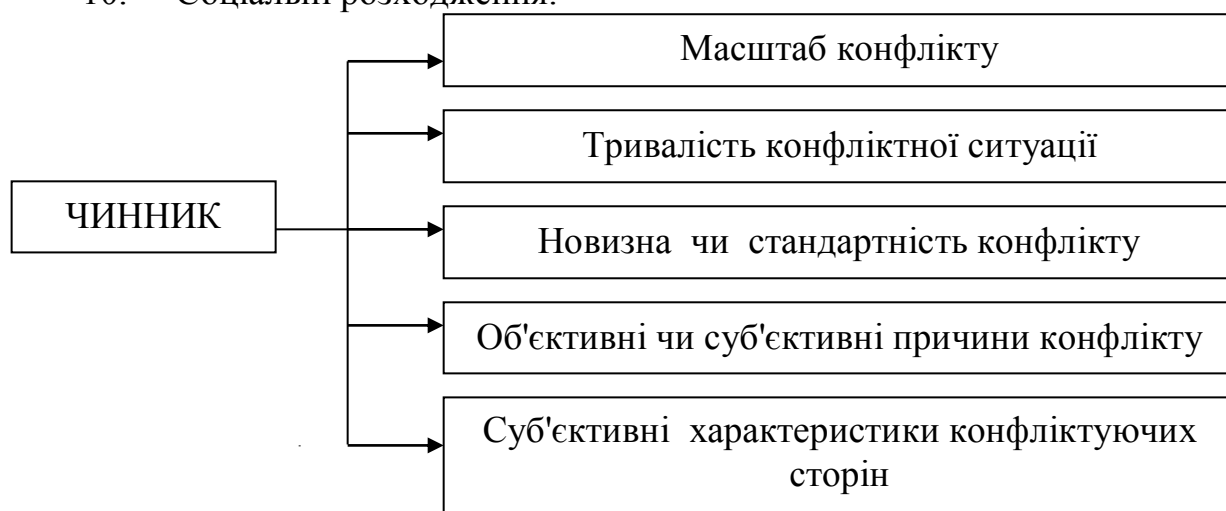


Рисунок 1.34. – Фактори, що обумовлюють складність трудового конфлікту

Конкретні моделі розв'язання трудового конфлікту

1. Якщо конфліктуючі сторони не бачать способу узгодження, то вони взаємно відмовляються від власних домагань з метою збереження соціального миру в організації чи між організаціями.

2. Одна з конфліктуючих сторін відмовляється від власних домагань, усвідомивши їх як менш істотні, справедливі, а можливості „виграти” конфлікт – як більш слабкі.

3. Конфліктуючі сторони знаходять варіант компромісу, жертвуючи частиною своїх домагань, щоб створити можливість їхнього узгодження (домагання повною мірою не можуть бути погоджені).

4. Обидві сторони можуть реалізувати свої домагання; якщо знаходяться „нові ресурси”, якщо проблема конфлікту „налаштовується” на якусь третю сторону, тобто вирішується за рахунок цієї третьої сторони.

Розрізняють наступні *форми розв'язання трудового конфлікту* (табл. 1.6):

Таблиця 1.6. – Форми розв'язання трудового конфлікту

Форми	Характеристика форм
Реорганізація	Це зміна організаційно-трудового порядку, що викликало конфлікт, а не боротьба і домовленості конфліктуючих сторін.
Інформування	Соціально-психологічна регуляція, спрямована на перебудову образу ситуації у свідомості конфліктуючих сторін, досягнення правильного погляду на конфлікт, пропаганда вигоди миру в даному конкретному випадку.
Трансформація	Перехід конфлікту зі стану марної ворожнечі в стан переговорів.
Відволікання	Перенесення уваги конфліктуючих сторін на інші проблеми чи позитивні сторони їхніх відносин; орієнтація уваги на що-небудь загальне, що сприяє примиренню.
Дистанціювання	Виключення конфліктуючих сторін із загальних організаційно-трудових відносин шляхом, наприклад, переводу на інші робочі місця, в інші підрозділи, кадрові заміни.
Ігнорування	Навмисна неухважність до конфлікту для того, щоб він розв'язався сам по собі чи щоб акцентування уваги на конфлікті не сприяло його загостренню.
Придушення	Це ситуація, при якій причини конфлікту не знімаються, але будь-яке конфліктне поведіння забороняється під погрозою адміністративних санкцій для однієї чи обох сторін.
Комфортна перевага	Рішення на користь більшості, задоволення інтересів більш сильної в соціальному відношенні сторони.

Можливість розв'язання трудового конфлікту багато в чому визначається особливостями поведінки індивідів і груп у певних умовах..

Питання для обговорення

1. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки.
2. Роль найманих працівників і профспілок у системі соціального партнерства.
3. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства.
4. Стан соціального партнерства в Україні та основні напрями його розвитку.
5. У чому полягають особливості формування та розвитку системи соціального партнерства в Україні порівняно з іншими країнами?

Тема 1.7

РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

1. Ринок праці: сутність, зміст та структура. Характеристика і види ринку праці. Структура ринку праці. Суб'єкти ринку праці. Кон'юнктура ринку праці. Інфраструктура ринку праці. Сукупний ринок праці. Визначення робочої сили.

2. Сегменти ринку праці. Сегментація ринку праці. Найважливіші функції ринку праці. Особливості формування ринку праці в Україні і в світі.

3. Попит і пропозиція на ринку праці. Взаємодія попиту на працю і пропозиції робочої сили. Класична модель ринку праці. Природний рівень безробіття. Попит на працю. Фактори які впливають на попит. Визначення граничного прибутку від продукту праці. Залежність прибуток – максимізуючий зайнятість. Пропозиція індивідом своєї праці. Аспекти життєвого циклу в пропозиції праці. Фактори, які впливають на вибір індивіда.

4. Регулювання ринку праці. Дослідження ринку праці. Ринок праці: модель «запаси-потоки». Чинники які впливають на основні результати функціонування ринку праці. Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці. Стан відтворення робочої сили на ринку праці України.

1. Ринок праці: сутність, зміст та структура

Ринок праці як складова ринкової економіки є системою суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і тими, кого наймають як робочу силу.

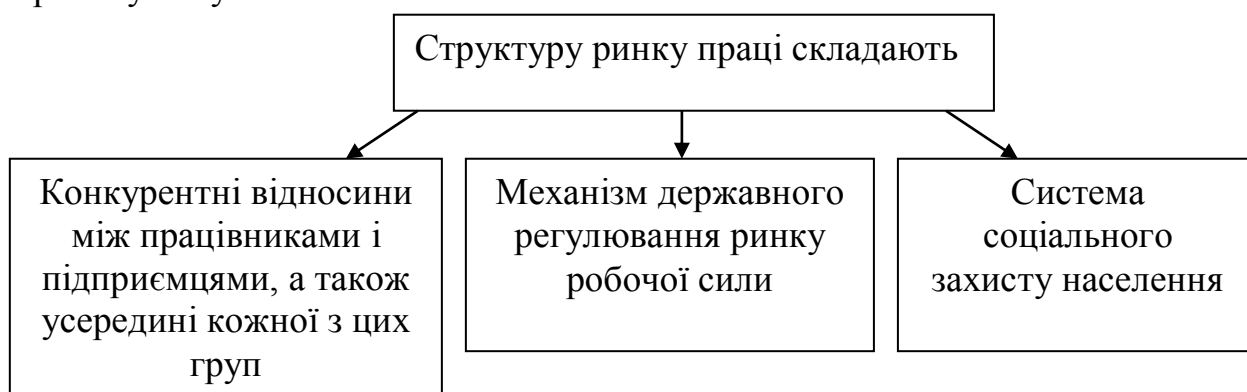


Рисунок 1.35. – Структура ринку праці

Особливості функціонування ринку праці

1. Невіддільність прав власності на товар-працю від його власника. Праця є процесом витрати робочої сили її носієм, у процесі купівлі-продажу праці виникають особливі відносини.

2. Значна тривалість контакту продавця і покупця. Угода, чинна на ринку праці, передбачає початок тривалих відносин між продавцем і покупцем.

3. Дія не грошових факторів угоди (умови праці, мікроклімат у колективі, перспективи просування по службі і професійне зростання)

4. Наявність численних інституціональних структур особливого роду. До них можна віднести: систему трудового законодавства; різні установи і служби регулювання зайнятості; державні програми у сфері праці і зайнятості і таке інше.

5. Високий ступінь індивідуалізації угод. Вони відрізняються великою розмаїтістю, оскільки кожен працівник – своєрідний, а кожне робоче місце тією чи іншою мірою відрізняється від іншого і жадає від претендента специфічних навичок.

Головними складовими ринку праці є сукупна пропозиція (П), що охоплює всю найману робочу силу, і сукупний попит (С), як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці (рис. 1.36).

Сукупний ринок праці

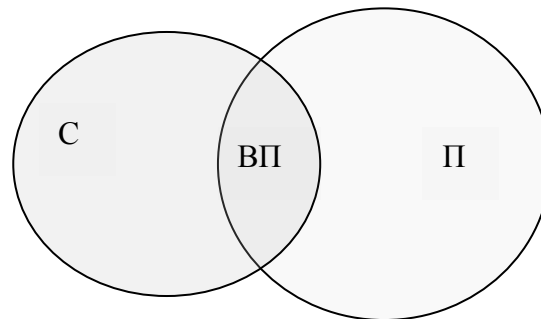


Рисунок 1.36. – Сукупний ринок праці: С – сукупний попит на працю;

Отже, та частина, що утвориться шляхом перетинання сукупного попиту та сукупної пропозиції, зветься вдоволений попит на працю (ВП). Не пересічні частини відповідають *поточному ринку*:

$$ПР = СР - ВП,$$

де СР – сукупний ринок праці;

ПР – поточний ринок праці.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту та пропозиції у рамках усіх складових структури ринку праці.

Залежно від співвідношення між попитом та пропозицією розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці:

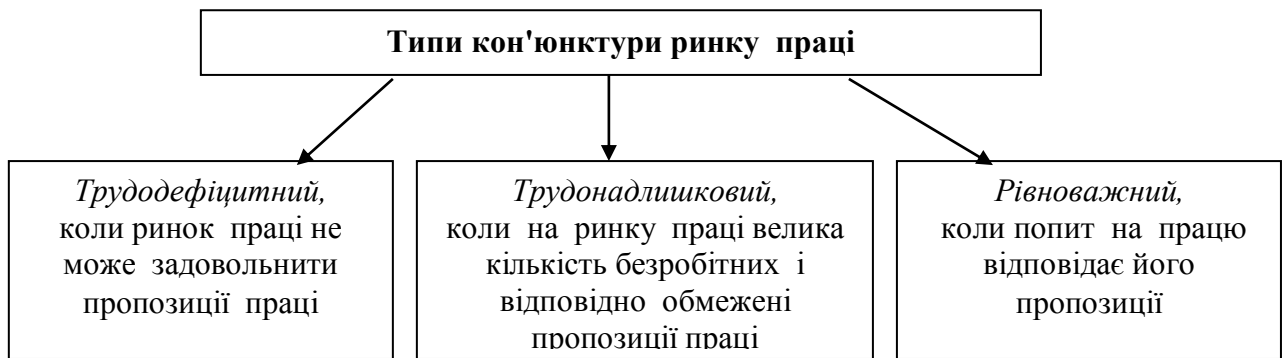


Рисунок 1.37. – Типи кон'юнктури ринку праці

Інфраструктура ринку праці – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди й ін., що забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом та пропозицією на ринку праці. Інфраструктура покликана регулювати відносини між роботодавцем і працівником з приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників, а також організовувати і регулювати процеси захисту прав роботодавців і найманих робітників на ринку праці.

2. Сегменти ринку праці

Сегментація ринку праці – це поділ працівників і робочих місць на стійкі і замкнуті сектори, зони, що окреслюють мобільність робочої сили своїми межами. Ринок праці має сегменти – первинний і вторинний ринки праці.



Рисунок 1.38. Сегменти ринку праці

Первинний ринок праці – це ринок, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, прогресивна технологія, система управління і т.п.

Вторинному ринку праці властива велика плинність кадрів і нестабільна зайнятість, низький рівень заробітної плати, відсутність професійного просування, зростання кваліфікації, наявність відсталої техніки і технології, відсутність профспілок.

Сегментація ринку праці передбачає також його поділ на внутрішні і зовнішні ринки.

Внутрішній ринок праці – це система соціально-трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, усередині якого визначається ціна робочої сили і розміщення її адміністративними правилами і процедурами.

Внутрішні ринки праці (ВІР) різних підприємств, як правило, ізольовані один від одного, але вони мають загальні риси:

- 1) ВІР має ієрархічну структуру, у якій можна виділити ряд рівнів;
- 2) працівник, як правило, спочатку попадає на один з нижчих щаблів ВІР, а потім поступово просувається на вищий рівень;
- 3) працівники, які зайняті на внутрішньому ринку праці, значною мірою захищені від коливань заробітної плати і загрози безробіття.

Основні функції внутрішнього ринку праці

Забезпечення диференційованого соціального захисту працівників

Спеціальну підготовку і розвиток навичок зайнятих

Збереження найбільш цінної частини трудового потенціалу

Підтримка соціальної стабільності колективу

До *професійного ринку праці* (ПРП) відносяться середньооплачувані роботи (наприклад, будівельні), на які не можуть бути залучені як постійні працівники (через їхню сезонність), так і тимчасові працівники інших професій через високі вимоги до якості робіт. Тобто це ринок праці, на якому відповідні працівники надають конкретні професійні послуги.

Наявність і взаємодія всіх елементів ринку праці необхідна для його функціонування.

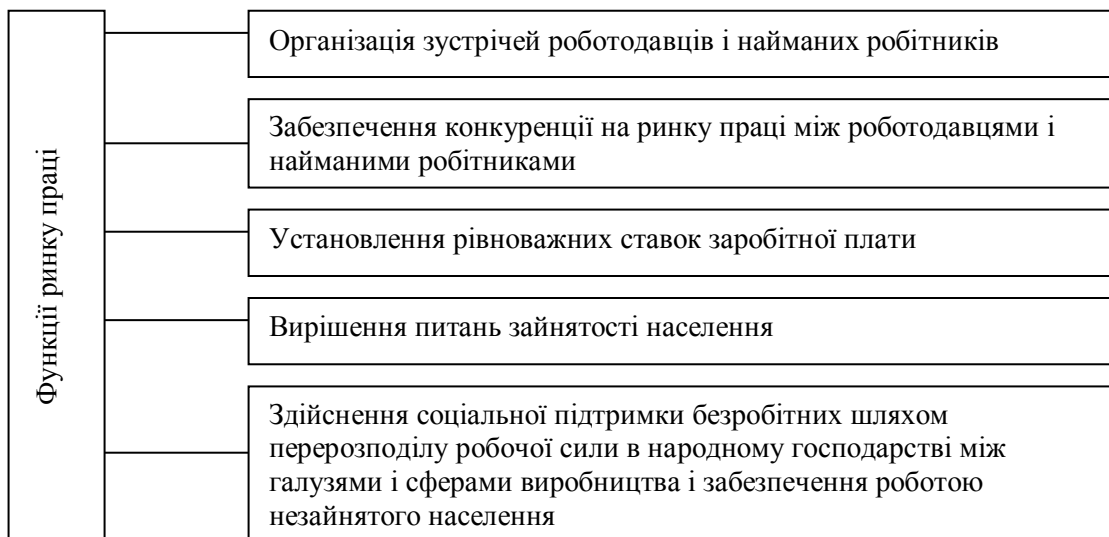


Рисунок 1.39. – Функції ринку праці

Найважливішою функцією ринку праці є узгодження різних, іноді й протилежних інтересів обох сторін.

Упродовж останнього століття ринкова система виробила механізм узгодження інтересів підприємців і найманих робітників. Головне місце в ньому посідає система колективних договорів поряд з індивідуальними трудовими угодами і державною регламентацією зайнятості. Центральним об'єктом колективних договорів між роботодавцями і робітниками

виступають ціна праці, її умови, розв'язання соціальних проблем і врегулювання трудових конфліктів.

3. Попит і пропозиція на ринку праці

Як показано на рис. 1.40., *ринок праці* – це один із трьох ринків, на якому фірми повинні успішно діяти, якщо вони хочуть вижити; інші два ринки – ринок капіталу і ринок продукту. Ринок праці і ринок капіталу – це основні види ринків, на яких фірми придбають фактори виробництва, а ринок продуктів (виробів) – це такий ринок, на якому продукція продається.



Рисунок 1.40. – Ринки, на яких повинні діяти фірми

На практиці, звичайно, фірма одночасно виступає на різних ринках – праці, капіталу і продукту.

Дослідження ринку праці починається і закінчується аналізом попиту та пропозиції праці.

Основні результати функціонування ринку праці пов'язані з такими факторами:

- 1) умови зайнятості (тобто зарплата, рівень винагороди, умови праці);
- 2) рівень зайнятості.

Класична модель ринку праці

Класична модель ринку праці має вигляд як на рис. 1.41.

З рис. 6 видно, що в точці перетину D і S установлюються рівноважна ціна за працю (заробітна плата, W_0) і визначений рівень зайнятості (E_0).

Заробітна плата ринкової рівноваги (рівноважна ринкова заробітна плата) – це ставка заробітної плати, при якій попит на працю дорівнює його пропозиції.

Номінальна заробітна плата – це те, що працівник одержує за годину в доларах за поточним курсом. Показники номінальної заробітної плати дуже корисні при порівнянні заробітної плати різних категорій працівників у визначений час.

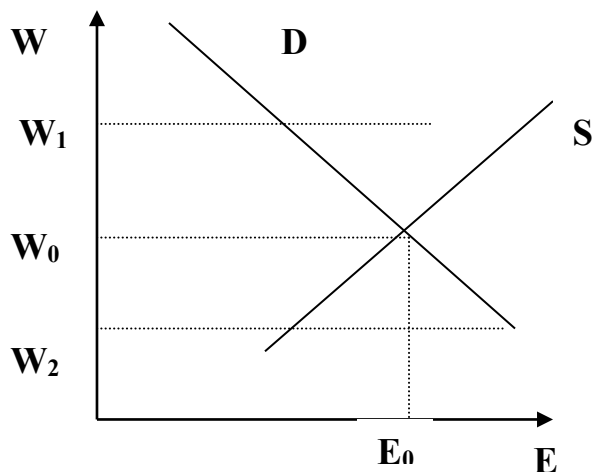


Рисунок 1.41. - Класична модель ринку праці: W – заробітна плата, E – чисельність зайнятих, D – попит на працю, S – пропозиція праці.

Реальна заробітна плата, тобто номінальна заробітна плата, розділена на якусь одиницю виміру цін, показує, скільки благ можна придбати на номінальну заробітну плату.

У тому випадку, якщо рівень заробітної плати з якихось причин підвищиться (з W_0 до W_1), то і величина пропозиції виросте, тому що на ринку з'явиться додаткове число осіб, що раніше згоджувалися працювати за зарплату W_0 . однак попит на працю скоротиться у зв'язку з тим, що для певної частини роботодавців буде не вигідно наймати робочу силу через її дорожнечу. Результатом підвищення заробітної плати „понад” рівноважну ціну стане звільнення частини персоналу, що призведе до зростання безробіття, тому що пропозиція робочої сили перевищить попит на неї.

Інша ситуація: рівень заробітної плати знизився з W_0 до W_2 . Для роботодавців стає вигідним наймати додаткових працівників, а це збільшує попит на працю. Однак частина незайнятих, котрих не влаштовує рівень заробітної плати, що понизився, піде з ринку, тим самим зменшуючи пропозицію праці. У результаті цього попит перевищить пропозицію і виникне дефіцит робочої сили.

Попит на працю

У своїй діяльності фірми (підприємства) об'єднують різні фактори виробництва, передусім, капітал і працю, для того щоб випустити товари чи зробити послуги, що продаються на ринку продуктів.

Загальний обсяг продукції, що випускається, і те, як фірми об'єднують працю і капітал, залежить від попиту на продукт, від того, скільки праці і капіталу вони можуть одержати за даними цінами, і від вибору тих технологій, що маються в їхньому розпорядженні.

Зміни в зарплаті.

Здебільшого особливий інтерес становить питання про те, яким чином число працівників (чи іншими словами, число загальних годин, витрачених на працю), на працю яких існує попит, змінюється, коли змінюється заробітна плата. Припустимо, що ми можемо змінювати заробітну плату, що виплачується в тій чи іншій галузі промисловості впродовж тривалого часу,

але при цьому залишаються без змін рівні використовуваної технології й устаткування, умови, на яких надається капітал, і співвідношення між ціною на продукт і попитом на продукт. Що відбулося б з кількістю необхідної праці, якби ставка заробітної плати виросла?

По-перше, більш висока заробітна плата передбачає більш високу вартість виробництва і звичайно більш високу ціну на продукт. Споживач реагує на більш високі ціни тим, що купує менше, роботодавці прагнуть скоротити випуск готової продукції. Знижений рівень виробництва, у свою чергу, веде до зниження зайнятості (за всіх інших рівних умов). Таке скорочення зайнятості називається ефектом масштабу, тобто перевага меншої зайнятості при меншому масштабі виробництва.

По-друге, при зростанні заробітної плати передбачалося, що ціна капіталу не змінюється принаймні спочатку, роботодавці прагнуть зберегти вартість виробництва шляхом застосування такої технології, що великою мірою спиралася б на капітал, а не на робочу силу. Таким чином, якщо заробітна плата підвищиться, рівень зайнятості знизиться через зрушення до капіталомісткого способу виробництва. Цей другий вплив може бути названо ефектом заміщення, оскільки в міру зростання заробітної плати в процесі виробництва капітал заміняє робочу силу.

Крива попиту на працю показує, яким чином потрібний рівень зайнятості, що обміряний або числом робочих годин, або числом працівників, змінюється у зв'язку зі зміною робочих годин, або числом працівників, змінюється у зв'язку зі зміною вартості робочої сили при інших незмінних факторах, що впливають на шкалу попиту. Наголошуємо, що й у ці фактори входять рівень попиту на продукти, умови, за яких здобувається капітал, і наявна технологія.

Якщо заробітна плата змінюється, а інші фактори ні, тоді можна розраховувати зміни в кількості необхідної робочої сили, пересуваючи або вгору, або вниз по кривій попиту.

Попит на працю, як і на будь-який ресурс, є похідним, тобто залежить від попиту на продукцію, що виробляється за допомогою даного виду праці. У свою чергу, фірма, визнаючи кількість працівників, яких необхідно набрати, повинна враховувати „ціну праці” (тобто заробітну плату). А ціна праці залежить від її граничної необхідності, тобто від того збільшення

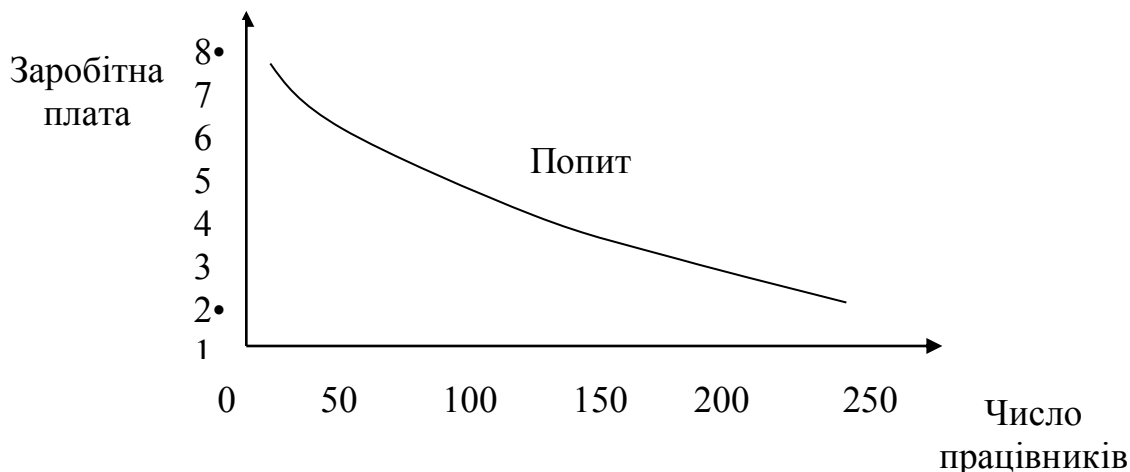


Рисунок 1.42. – Крива попиту на працю

обсягу продукції, що випускається, що викликано використанням додаткової одиниці праці (нового працівника), за умови, що інші фактори виробництва залишаються незмінними.

Гранична продуктивність праці визначається за формулою:

$$MP_1 = \frac{\Delta Q}{\Delta L},$$

де MP_1 - гранична продуктивність праці,

ΔQ – приріст продукції, викликаний додатковою одиницею праці,

ΔL – додаткова одиниця праці.

Однак фірму цікавить не тільки величина додаткової одиниці продукції, випущеної в результаті найманого робітника, але й те, який дохід вона одержить від продажу продукції, створеної додатковою одиницею праці.

А визначити це можна за формулою граничного доходу від продукту праці:

$$MRP = \frac{\Delta R}{\Delta L},$$

де MRP_1 – граничний дохід від продукту праці,

ΔR – приріст доходу, викликаний додатковою одиницею праці.

Практика показує, що при незмінній величині інших факторів виробництва, додаткове збільшення чисельності працівників призводить до того, що MRP_1 – граничний дохід від продукту праці спочатку зростає (це збільшує дохід фірми), а потім починає знижуватися (це зменшує дохід фірми). Цьому є нескладне пояснення: зі збільшенням чисельності персоналу при невідомому устаткуванні частка капіталу, що приходить на кожного працівника, починає знижуватися, що призводить спочатку до зменшення приросту продукції, потім до стабілізації її обсягу, і нарешті, до абсолютного зменшення.

У цьому зв'язку фірмі важливо визначити, яка повинна бути оптимальна чисельність, що забезпечувала б максимальний прибуток підприємству.

В економічній теорії ця залежність називається „прибуток – максимізуючи зайнятість” і визначається за формулою:

$$MRP_1 = W,$$

де W – ставка заробітної плати.

Графічно цю залежність можна проілюструвати в такий спосіб.

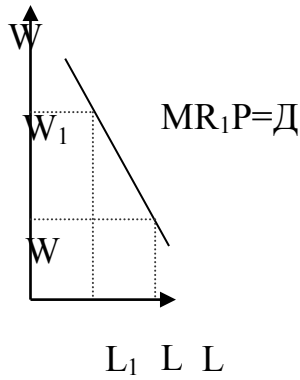


Рисунок 1.43. – Залежність „прибуток – максимізуючи зайнятість”

На графіку видно, що ставці заробітної плати W_1 відповідає чисельність працівників, рівна L_1 , зниження заробітної плати з W_1 до W_2 дасть можливість фірмі залучити вже L_2 працівників. Таким чином, використовуючи правило „прибуток – максимізуючи зайнятість”, підприємство може визначити максимальну чисельність персоналу.

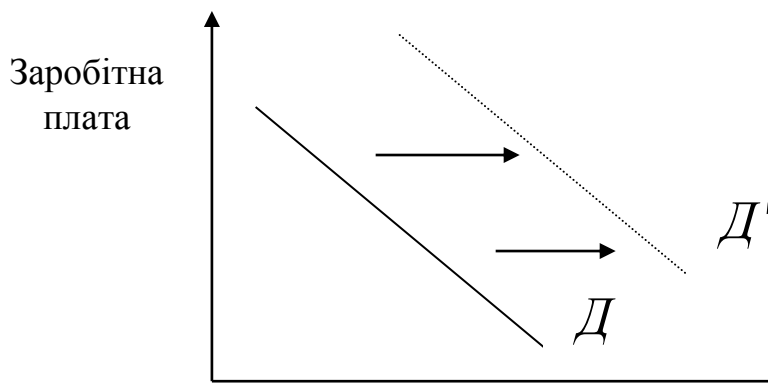


Рисунок 1.44. – Зрушення в попиті на працю через зростання попиту на продукт

Рівні виробництва будуть зростати в міру того, як фірми прагнуть максимізувати прибутки, і ефект масштабу (чи випуску продукції) підвищить попит на працю при будь-якій ставці заробітної плати.

Можливі зрушення в попиті на працю через падіння ціни капіталу:

а) домінує ефект масштабу:

б) домінує ефект заміщення:

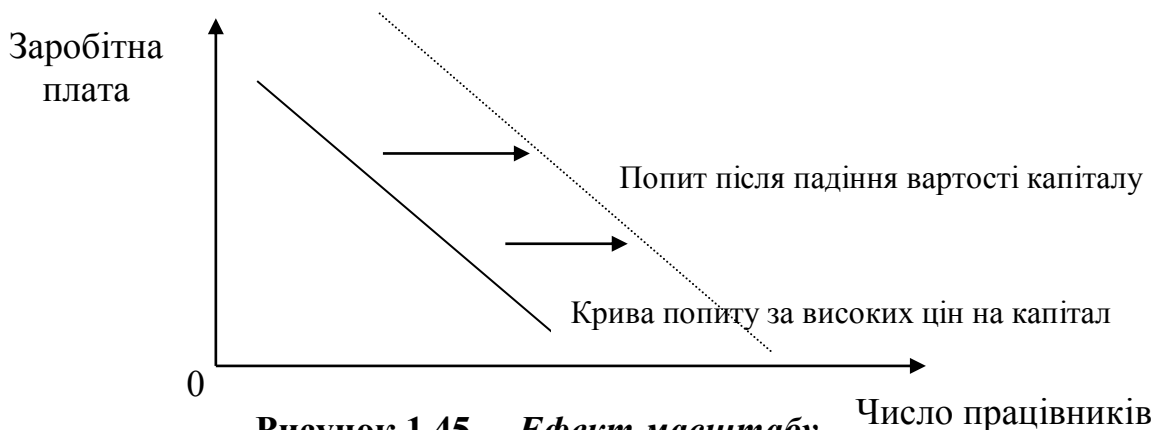


Рисунок 1.45. – Ефект масштабу

Крива попиту на працю показує потребу в робочій силі як однієї з функцій ставки заробітної плати. Коли змінюється заробітна плата, а інші фактори залишаються незмінними, попит на працю рухається уздовж кривої. Однак коли змінюється один з інших факторів, тоді зрушується сама крива попиту на працю. Якщо виникає необхідність у збільшенні кількості праці при даній ставці заробітної плати, то крива попиту зрушується вправо, якщо потрібно менше праці при кожній переважаючій ставці заробітної плати, тоді крива зрушується вліво.



Рисунок 1.46. – Ефект заміщення

Пропозиція індивідом своєї праці.

Рішення індивіда про те, яку кількість праці запропонувати, можна аналізувати як своєрідний „компроміс” між двома товарами: дозвіллям і купленими споживчими благами. Дозвілля необхідне для розваги, відновлення сил, виконання домашніх обов'язків. Час, витрачений на дозвілля, не зайнятий основною роботою і, отже, він і не використовується для одержання доходу, що може бути витрачений на придбання споживчих благ. Вибираючи між цими можливостями, споживачі зіштовхуються з двома основними обмеженнями:

- 1) обмеженість часу в добі 24 години, який можна використовувати тільки на роботу і дозвілля;
- 2) погодинна ставка заробітної плати, що визначає купівельну спроможність індивіда.

Погодинну ставку заробітної плати можна розглядати як альтернативну вартість праці, тому що вона є грошовим еквівалентом товарів і послуг, що жертвує індивід для насолоди додатковою годиною дозвілля. Підвищення ставки заробітної плати впливає на вибір між працею і дозвіллям двояко:

1. Діє ефект заміщення: підвищення ставки заробітної плати збільшує альтернативну вартість праці, з'являється стимул заміни дозвілля на працю (і, отже на товари, куплені за рахунок додаткових заробітків).
2. Підвищення ставки заробітної плати створює «ефект доходу», скорочуючи кількість відпрацьованих годин. Більш висока ставка заробітної плати – за умови, що ціни на послуги залишаються незмінними – підвищує реальні доходи робітників. Маючи вищі доходи, робітники схильні

споживати більше нормальних товарів і менше – товарів нижчої якості. Дозвілля є „нормальним товаром”. Як тільки доходи починають рости, люди, за інших рівних умов, звичайно прагнуть більше відпочивати, скорочуючи робочий час. Отже, сам по собі „ефект доходу” від підвищення заробітної плати виразиться в скороченні кількості праці, пропонованої робітником (рис. 1.47).

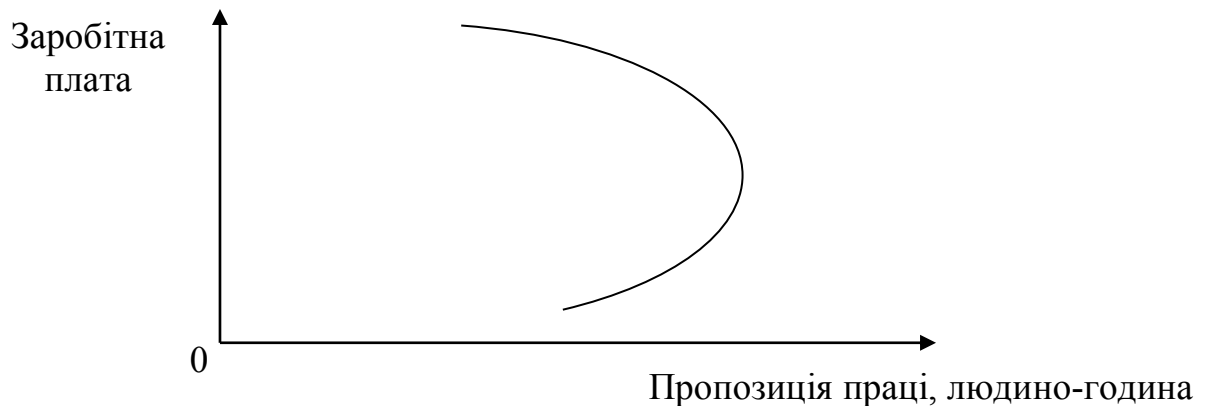


Рисунок 1.47. – Крива пропозиції індивідуальної праці

Як показано, величина доходу від підвищення ставки заробітної плати залежить від відносної сили „ефекту доходу” і „ефекту заміщення”. Загальновизнано, що у випадку дуже низької заробітної плати переважає „ефект заміщення”, і тому кількість праці, пропонована індивідами при підвищенні заробітної плати, зростає. Однак у міру росту заробітної плати посилюється дія „ефекту доходу”. Здається, що люди починають відноситися до дозвілля як до предмета розкоші. Після того, як вони забезпечили собі визначений рівень матеріального благополуччя, починають витратити дедалі менше і менше часу на роботу. Якщо стане діяти ця модель, крива пропозиції індивідуальної праці буде мати вигнуту форму, як показано на рисунку. Поки функція зростає на відрізку низької заробітної плати, домінує „ефект заміщення”, при убутті функції на відрізку високої заробітної плати переважає „ефект доходу”.

4. Регулювання ринку праці

Роль ринків праці як регулятора зайнятості і безробіття здійснюється на основі їхнього реагування на зміну попиту та пропозиції на робочу силу.

Щомісяця значна частка безробітних виходить зі стану безробіття, або знаходячи роботу, або залишаючи ряди робочої сили. Майже 50% людей, що були безробітними в даному місяці, виходять з цієї категорії до наступного місяця. Цих людей замінило в загальній сукупності безробітних приблизно рівнозначне число осіб, що перемістилися в розряд безробітних із запасу зайнятих осіб і тих, котрі, не становили робочу силу. Один потік складається з людей, що добровільно залишили чи не навмисно втратили свою останню роботу, другий потік складається з людей, що вступають у робочу силу.

Чотири основні потоки між ринками.

Основні потоки людей між ринками			
1	2	3	4
Наймані робітники, котрі мали роботу, стають безробітними, чи у зв'язку з тим, що вони за власним бажанням ідуть з роботи, чи тому, що їх звільняють з ініціативи адміністрації.	Безробітні працевлаштовуються у зв'язку з тим, що їх наймають на роботу на нове місце чи знову надають те місце, з якого їх раніше тимчасово звільнили.	Ті, хто входить до складу робочої сили, незалежно від того, мають вони роботу чи ні, можуть вийти з категорії робочої сили у зв'язку з відходом чи виходом на пенсію, вирішивши не шукати роботу (тобто випадають” зі складу робочої сили).	Ті ж, хто ніколи не працював і не шукав роботи, поповнюють ряди працівників, уперше входячи в робочу силу, а ті, хто вийшов з робочої сили, входять до її складу.

Основні конвенції МОП з питань регулювання ринку праці.

- ✓ Конвенція поширюється на всіх осіб, які працюють за найманням (стаття 2);
 - ✓ Право на отримання допомоги обумовлюється дотриманням особою таких умов: здатна до праці й може розпочати її, зареєстрована в бюро з працевлаштування і регулярно з'являється в цьому бюро;
 - ✓ У статті 6 зазначається, що право на допомогу залежить від стажу або сплати відповідної кількості страхових внесків або від зайнятості на роботі до настання безробіття;
 - ✓ Право на отримання допомоги може обумовлюватися відвідуванням курсів професійного навчання (стаття 8);
 - ✓ У статті 9 зазначається, що право на отримання допомоги може обумовлюватися прийняттям у порядку, встановленому законодавством країни, громадської роботи, організованої державними органами влади;
 - ✓ Допомога надається на обмежений термін, тривалість якого, як правило, не може бути меншою ніж 156 робочих днів за рік (26 календарних тижнів) (стаття 11);
 - ✓ У статті 14 зазначається, що законодавством країни створюються судові або інші відповідні устабови, уповноважені вирішувати питання, які виникають у зв'язку із заявами на допомогу.
- Таким чином, ціна робочої сили на ринку праці складається під впливом існуючих попиту та пропозиції робочої сили; конкуренція на ринку праці зумовлюється місткістю ринку праці та резервами робочої сили.

Питання для обговорення

1. Чому ринок праці відрізняється від інших ринків? У чому полягають ці відмінності?
2. Особливості пропозиції праці у кризовій економіці.
3. Яка головна причина того, що в кризовій економіці низькі ставки оплати праці призводять не до зменшення, а, навпаки, до зростання, пропозиції праці? Як це впливає на соціально-економічну ситуацію?
4. Назвіть основні ознаки сучасного ринку праці в Україні.
5. Які з елементів інфраструктури ринку праці в Україні потребують першочергової уваги? Чому?

Тема 1.8

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Форми і види зайнятості. Нова концепція зайнятості. Соціально-економічна сутність зайнятості. Державна політика зайнятості. Види зайнятості. Критерії та показники ефективної та раціональної зайнятості. Форми зайнятості. Класифікація форм зайнятості за різноманітними критеріями. Гнучкі та нестандартні форми зайнятості та гнучкі графіки робочого часу. Основна та додаткова зайнятість – відмінність форм.

2. Форми безробіття. Причини виникнення безробіття в теоріях економістів різноманітних напрямків. Форми безробіття. Демографічна структура безробіття. Проведення активної політики на ринку праці для скорочення безробіття і досягнення більш повної зайнятості населення. Основні напрями активної політики зайнятості.

3. Регулювання зайнятості й державна політика в цій сфері. Причини та необхідність регулювання зайнятості в ринковій економіці. Характер, принципи та система заходів державного регулювання ринку робочої сили. Особливості регулювання зайнятості в перехідний період. Сутність і структура механізму управління зайнятстю в перехідний період. Трудовий договір. Колективний договір. Структура та функції державної служби зайнятості в Україні.

1. Форми і види зайнятості

Сукупність економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням робітників місцями й участю в господарській діяльності, можна розглядати як зайнятість.

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

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

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

Виділяють такі **принципи** державної політики в сфері сприяння зайнятості:

1) забезпечення рівних можливостей усім громадянам України незалежно від національності, статі, віку, соціального стану, політичних

переконань і ставлення до релігії в реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості;

2) розвиток трудових ресурсів;

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

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

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

6) поєднання місцевих заходів з централізованими в сфері зайнятості;

7) заохочення роботодавців, які створюють нові робочі місця, інше.

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

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

- працюють за трудовим договором, а також ті, які мають іншу оплачувану роботу (службу), включаючи тимчасові, сезонні роботи;

- самостійно забезпечують себе роботою, включаючи індивідуально-трудова діяльність (фермери, письменники й ін.), підприємці, а також члени виробничих кооперативів;

- обрані, затверджені чи призначені на оплачувану посаду;

- ті, хто проходить дійсну військову службу, а також ті, що служать в органах внутрішніх справ;

- учні та студенти денних форм навчання, включаючи навчання за напрямком служби зайнятості;

- виконуючі роботи з громадсько-правовими договорами (договорами підряду);

- тимчасово відсутні на роботі (через відпустку, хворобу, перепідготовку тощо).

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

Статуси зайнятості

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

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

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

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

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

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

Варто розрізняти зайнятість *глобальну* (загальну) і *економічну*.

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

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

Основне значення має економічна зайнятість, її співвідношення з іншими видами діяльності, особливо навчанням. Від неї залежать економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя, соціально-економічний і духовний прогрес країни.

Економічна зайнятість характеризується:

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

2. Забезпечення діяльності конкретним робочим місцем, що дозволяє трудящим реалізувати свої фізичні і духовні здібності до праці. Звідси важливе значення для зайнятості має збалансованість трудових ресурсів з кількістю робочих місць у кількісному і якісному аспектах;

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

Таким чином, економічна зайнятість – суспільне корисна діяльність з виробництва суспільного продукту, підкріплена конкретними робочими місцями і служить джерелом доходу.

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

Види зайнятості

За класифікацією МОП, громадян, які старші визначеного мінімального віку, встановленого для обліку економічно активного населення, поділяють на три взаємовиключні категорії: **заяті, безробітні і поза робочою силою.**

У залежності від кількісних і якісних характеристик розрізняють зайнятість повну, продуктивну (ефективну), вільно обрану, неповну, приховану, сезонну, маятникову, періодичну й ін. (табл. 1.7).

Таблиця 1.7. – Види зайнятості

Вид зайнятості	Характеристика зайнятості
1.Повна	Це стан найбільшого охоплення працездатного населення суспільно-корисною діяльністю. Вона характеризує такий стан, при якому забезпеченні роботою всі зацікавлені в ній і бажані працювати, що відповідає наявності збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили.
2.Продуктивна (ефективна)	Характеризується з двох позицій. По-перше, зайнятість повинна приносити трудящим доход, що забезпечує гідні умови життя. Звідси впливає прямий зв'язок політики зайнятості з політикою доходів, антиінфляційними діями і
1	2
	т. п. По-друге, продуктивна зайнятість протиставляється зайнятості формальної. Окремий варіант останньої утримання зайвих працівників чи створення формальних робочих місць, щоб уникнути безробіття.
3.Вільно обрана	Припускає, що право розпоряджатися власною здатністю до праці належить винятково власнику робочої сили, тобто самому працівнику. Цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю і незайнятістю, забороняючи будь-яке адміністративне залучення до праці.
4.Неповна зайнятість	Це ситуація, за якої суспільне корисною працею зайнята лише деяка частина економічно активного населення.
5.Прихована зайнятість	Населення характеризується тим, що певна частина людей з числа тих, які перебувають у тривалій відпустці без збереження заробітної плати, безробітних, пенсіонерів займаються торгівлею, наданням різних послуг населенню (ремонтні, будівельні роботи і т.д.) поза межами офіційного обліку як зайнятих.
6.Сезонна зайнятість	Це періодичне (як правило, у визначені сезони) залучення працездатного населення до суспільно корисної діяльності з урахуванням природо-кліматичних особливостей.
7.Маятникова зайнятість	Це особливий вид зайнятості, що має постійний характер і водночас пов'язаний з періодичними переміщеннями під , час трудової діяльності.
8.Періодична зайнятість	Це вид зайнятості, що припускає чергування періодів трудової діяльності з рівномірними періодами відпочинку (вахти в нафтовій і газовій галузях).

Для виміру рівня зайнятості в економічній статистиці служить частка безробітних:

$$\text{Частка безробітних у \%} = \frac{\text{Кількість безробітних}}{\text{Кількість самодіяльного населення}} \times 100\%$$

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

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

Форми зайнятості

Класифікація форм зайнятості за різними критеріями

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



Рисунок 1.48. Форми зайнятості

Повна і часткова (чи неповна) зайнятість

Часткова зайнятість, у свою чергу, підрозділяється:

1. На «примусову», що обумовлено економічними причинами (скорочення виробництва, циклічний розвиток економіки, реконструкція підприємства);

2. «Добровільну», пов'язану соціальними факторами – виховання дітей, необхідністю поєднання роботи з навчанням, станом здоров'я і т. д.

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

Тимчасова зайнятість дає підприємствам такі переваги: маневрування кількістю працівників у залежності від економічної кон'юнктури, зменшення витрат на робочу силу за рахунок більш низької зарплати й обмеження соціальних виплат (тимчасовим працівникам не виплачується допомога при звільненні, безробітті). Тимчасове наймання використовується фірмами і для добору постійних працівників з числа кращих.

Основна і додаткова зайнятість – розходження форм

В економічному аспекті основна зайнятість є головним джерелом доходу для працівника, а додаткова – допоміжним. При визначенні який І зайнятості є основним, варто враховувати також надійність і регулярність надходження доходу.

З юридичної точки зору, якщо людина працює в двох і більше місцях, місцем основної роботи вважається те підприємство (чи установа, організація), де знаходиться трудова книжка.

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

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

Розвиток додаткової зайнятості припускає поширення гнучких і нестандартних її форм: зокрема короткого робочого тижня, гнучких режимів робочого часу і т. д. За такої ситуації у працівника має бути більше можливостей для маневрування своїм робочим і вільним часом.

Показники зайнятості

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

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

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

Третя група - структура розподілу працюючих за галузями національного господарства.

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

Кількісно зайнятість характеризується її рівнем (P_3), що може бути розрахований як:

частка зайнятих у загальній кількості населення:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_n}$$

частка зайнятих в економічно активному населенні:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_3 + Ч_6},$$

де $Ч_3$ – число зайнятих у загальній чисельності населення; $Ч_н$ – загальна чисельність населення; $Ч_6$ – частка безробітних у загальній чисельності населення.

У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є рівень економічної активності населення, тобто частка економічно активного населення в загальній його кількості.

$$P_{ean} = \frac{Ч_3 + Ч_6}{Ч_н}.$$

Критерії та показники ефективної і раціональної зайнятості

Критерієм ефективної зайнятості є економія всієї сукупної суспільної праці – як живої, так і уречевленої. На відміну від загального критерію ефективності виробництва, це економія виробничих ресурсів, обумовлена функціонуванням робочої сили. Серед показників ефективної зайнятості головним є продуктивність (ефективність) суспільної праці.

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

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

Для суспільства в цілому, представником якого виступає держава, при політиці зайнятості важливо не тільки забезпечити високу її ефективність, а й досягнути повної зайнятості, щоб уникнути соціальної напруженості, конфліктів.

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

Вираженням раціональної зайнятості може служити формула ефективності використання трудового потенціалу E_{TP} (трудовах ресурсів).

$$E_{TP} = \frac{НД}{ТР},$$

де $НД$ – національний дохід;

$ТР$ – чисельність трудових ресурсів.

$$E_{TP} = \frac{ВНП}{ТР}.$$

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

$$E_{TP} = \frac{НД(абоВНП)}{H_{пв}}$$

де $H_{пв}$ - населення в працездатному віці;
 $НД$ – національний доход;
 $ВНП$ – валовий національний продукт.

2. Форми безробіття

Безробіттям називається соціально-економічне явище в суспільстві, коли частина активного працездатного населення не може знайти роботу, яку воно здатне виконувати.

В Україні, згідно з законодавчими актами, **безробітними** визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в державній службі зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити. Таким чином, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує реальні показники, оскільки велика частка безробітних такими не вважаються, тому що з різних причин не реєструються в службі зайнятості.

Кількість безробітних – це абсолютний показник безробіття, що вказує на його розміри. Відношення кількості безробітних (B) до кількості економічно активного населення (E_a) – це відносний показник безробіття, що показує його поширеність і називається **рівнем безробіття** ($P_б$):

$$P_б = (B : E_a) 100\%.$$

Рівень структурного і фрикційного безробіття разом, за визнанням більшості економістів, складає **природний рівень безробіття**. Фрикційне безробіття є результатом динамічності ринку праці, структура, зумовлена причинами територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці.

Таким чином, **природний рівень безробіття** - це той мінімальний рівень безробіття у цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості.

Цей рівень постійно зростає в розвинутих країнах, оскільки загальний високий рівень життя дає працівникам більше економічної свободи, включаючи і можливість довше перенавчатися або частіше міняти роботу. На сьогодні природне безробіття коливається в різних країнах від 3 до 7%.

В умовах економічної нестабільності, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті падіння рівня життя населення.

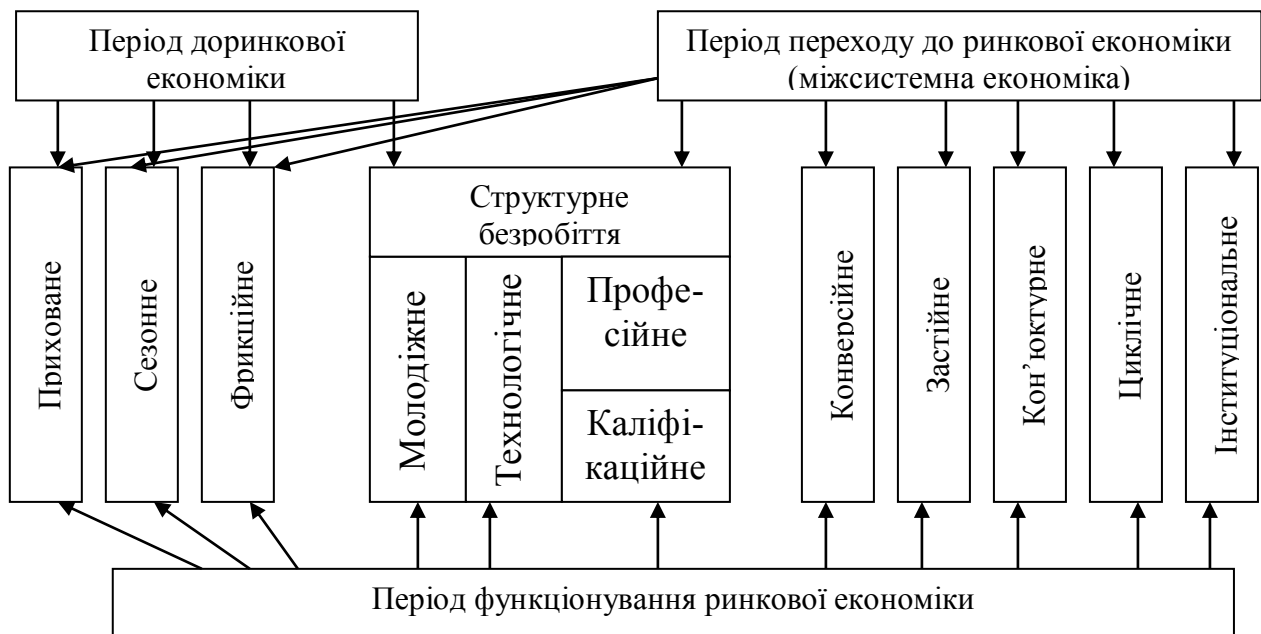


Рисунок 1.49. – Класифікація видів безробіття

За таких умов швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаючих працювати.

Аби уникнути масового безробіття і запобігти великому скороченню зайнятості, необхідно застосовувати засоби як довготермінового, так і кон'юктурного (короткотермінового) характеру.

До **довготермінових** відносяться:

1. Застосування гнучкої системи поєднання професійної підготовки і перепідготовки з зайнятістю. Тут мається на увазі гнучкість двояка.

По-перше, коли підприємства скорочують виробництво й утворюється великий надлишок робочої сили, необхідно більше робітників та службовців направити на перепідготовку і підвищення кваліфікації. Навпаки, коли виробництво високими темпами розширюється, треба більше працівників зі сфери профнавчання направити на заводи і фабрики.

По-друге, гнучка система освіти дозволяє швидше підготувати кадри робітників і фахівців з нових дефіцитних професій і спеціальностей. У Швеції, наприклад, основна частина витрат у програмі зайнятості йде на профнавчання (69%) і тільки 31% – на допомогу по безробіттю. А от у США на засоби по зайнятості витрачаються відповідно 36 і 64%, у Франції - 26 і 74%;

2. Активна інвестиційна політика зі створення додаткових, нових робочих місць, а також збереження і підтримку економічно доцільних робочих місць, розвитку тимчасової зайнятості;

3. Збільшення розмірів пенсій по старості й інвалідності, щоб їх вистачало пенсіонерам на нормальне людське життя. Тоді відпав би мотив їхньої вторинної зайнятості;

4. Широке застосування різних форм вторинної зайнятості: альтернативного робочого тижня і т. ін.;

5. Сприяння міграції працездатного населення на роботу за межі регіону.



Рисунок 1.50. – Соціально-трудова політика держави на ринках праці

Серед мір *кон'юнктурного (короткотерміновою) характеру* пом'якшення безробіття слід зазначити такі:

1. Розвиток додаткової зайнятості, індивідуальної трудової діяльності із надання послуг .

2. Заохочення створення підприємств малого бізнесу;

3. Розвиток приміського фермерства;

Головне – зменшити розміри відкритого і тривалого безробіття, послабити його тяготи шляхом перетворення в часткову зайнятість. Це дозволить пом'якшити соціальну напруженість, запобігти соціальним вибухам.

3. Регулювання зайнятості й державна політика в цій сфері. *Характер, принципи і система заходів державного регулювання ринку робочої сили*

Сукупність заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив, називається механізмом регулювання ринку робочої сили. Ці заходи можуть бути класифіковані в такий спосіб:

- за масштабами впливу – загальні і селективні. Загальні охоплюють усе працездатне населення. Селективні поширюються на окремі групи працездатних, наприклад, молодь чи працездатних осіб, що проживають у визначеному регіоні, який у результаті структурних перетворень став районом економічного лиха;

- за способом впливу – прямі і непрямі. Прямі безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу. Вони є регулюючими і коригувальними. Непрямі заходи впливають на ринок робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, бюджетної політики;

- за типом впливу – активні і пасивні. До активних заходів належать ті, що спрямовані на підвищення професійної і регіональної мобільності працездатних, на збереження і підвищення рівня зайнятості на підприємствах. До пасивних – різні виплати допомоги по безробіттю;

- за змістом – економічні, адміністративні, ідеологічні. Економічні включають надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня податків і відсотка й ін. До адміністративних заходів належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції. Ідеологічні заходи спрямовані на формування суспільної думки, що полегшує проведення державою визначеної політики на ринку робочої сили;

- за об'єктом впливу – на спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили), якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури), організаційний аспект ринку. Як правило, у період кризи акцент робиться на регулювання державою кількісних параметрів і організаційних аспектів ринку робочої сили, а в період пожвавлення – на удосконалювання його якісного стану.

Органи державної влади на ринку праці України

З метою реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки громадян, які тимчасово не працюють, у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування.

Державна служба зайнятості складається з Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міжрайонних, міських і районних у містах Центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій з контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення.

Обов'язки державної служби зайнятості такі:

- аналіз і прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу, інформування населення й державних органів управління про стан ринку праці;
- консультування громадян, власників підприємств, установ і організацій чи уповноважених ними органів, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що висуваються до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;
- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій чи уповноваженим ними органам у доборі потрібних працівників;
- організація, у разі потреби, професійної підготовки та перепідготовки громадян у системі служби зайнятості чи направлення їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяння підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;
- надання послуг з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;
- реєстрація безробітних і надання їм у межах своєї компетенції допомоги, у тому числі і грошової;
- участь у підготовці перспективних і поточних державної та територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Державна служба зайнятості має право:

- одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, статистичні дані про наявність вакантних робочих місць, характер і умови праці на них, про усіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва й праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;
- розробляти та вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти прийняття на роботу осіб, які

потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їхнього працевлаштування;

- направляти для працевлаштування на підприємства, в установи та організації усіх форм власності за наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їхньої освіти та професійної підготовки;

- направляти безробітних громадян за їхнім бажанням на оплачувані громадські роботи;

- укладати за дорученням підприємств, установ і організацій усіх форм власності домовленості з громадянами під час їхнього працевлаштування з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також надавати допомогу в разі переїзду на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій;

- розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами фонду сприяння зайнятості;

- оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм на період навчання стипендії в розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення;

- у встановленому законодавством порядку надавати громадянам допомогу по безробіттю та матеріальну допомогу по безробіттю, призупиняти та відкладати їхні виплати;

- вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій щодо призупинення на термін до шести місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їхнього подальшого працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, спричинених цією відстрочкою в порядку, визначеному законодавством України;

- стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або занижених обов'язкових зборів і недоїмок до Державного фонду сприяння зайнятості населення;

- компенсувати близько 50% витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню внаслідок змін в організації виробництва та праці, за умови їхнього працевлаштування.

Розміри витрат та джерела їхнього фінансування у випадках, передбачених цим пунктом, визначаються відповідно до законодавства України рішеннями місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування за поданням координаційних комітетів сприяння зайнятості.

Державний фонд сприяння зайнятості населення утворюється з метою фінансування передбачених програмами зайнятості населення заходів щодо:

- професійної орієнтації населення, професійного навчання вивільнюваних працівників і безробітних, сприяння в їхньому працевлаштуванні, виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю;

- надання безпроцентної позики безробітним для того, щоб вони займалися підприємницькою діяльністю;
- створення і розвитку навчально-матеріальної бази, інформаційно-обчислювальних центрів, центрів профорієнтації, підготовки і навчання працівників, службових приміщень і власних підприємств служби зайнятості;
- організації додаткових робочих місць у галузях народного господарства;
- утримання працівників служби та інших витрат, пов'язаних із соціальним захистом права громадян держави на працю;
- відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом працівників на пенсію.

Державний фонд сприяння зайнятості населення є загальнодержавним позабюджетним цільовим фондом, самостійною фінансовою системою й утворюється на державному та місцевому рівнях за рахунок:

- асигнувань державного і місцевих бюджетів, розмір яких установлюється Верховною Радою України;
- зборів на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття;
- коштів служби зайнятості, отриманих від надання платних послуг підприємствам та організаціям, і частини прибутку підприємств, установ та організацій, що створюються державною службою зайнятості.

Міжнародний досвід регулювання зайнятості

Сучасна інтеграція виробництва різних країн, зміни в міжнародному поділі праці, транснаціоналізація капіталу, з одного боку, зменшують результативність дії держави, а з іншого – вимагають міждержавного регулювання. Прикладом цього може служити створення єдиного європейського соціального простору.

Загалом програми зайнятості можна поділити на групи активних підпрограм (сприяння зайнятості) і пасивних підпрограм (підтримання доходів). До першої групи належать:

- програми із субсидування наймання на постійну роботу в приватному секторі. За цими програмами субсидії виділяються або на стимулювання зайнятості окремих груп працівників (наприклад, молоді), або на збереження робочих місць для працівників, що підлягають звільненню;
- програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості). Така підтримка може надаватися на основі допомоги по безробіттю (одноразова виплата суми, що дорівнює одно- або дворічній сумі допомоги) або на основі соціальної допомоги. Крім цього, такі програми включають багато інших послуг, що надаються безкоштовно безробітним, які розпочинають свою справу;
- програми безпосереднього створення нових робочих місць у державному або комерційному секторі. Найчастіше такі програми надають тимчасову роботу як можливість для безробітного адаптуватися в соціально-трудої сфері, отримати нові навички, збагатити свій людський капітал і мати більше шансів знайти постійну роботу.



Рисунок 1.51. – Схема послуг служби зайнятості по профорієнтації

До групи пасивних підпрограм належать програми надання усіх видів допомоги в зв'язку з втратою роботи (допомога по безробіттю, вихідні виплати, допомога працівникам збанкрутілих підприємств, спеціальна підтримка різних груп працівників тощо) та програми дострокового виходу на пенсію (або передпенсію, оскільки людина може повернутися на роботу або з досягненням пенсійного віку перейти на пенсію).

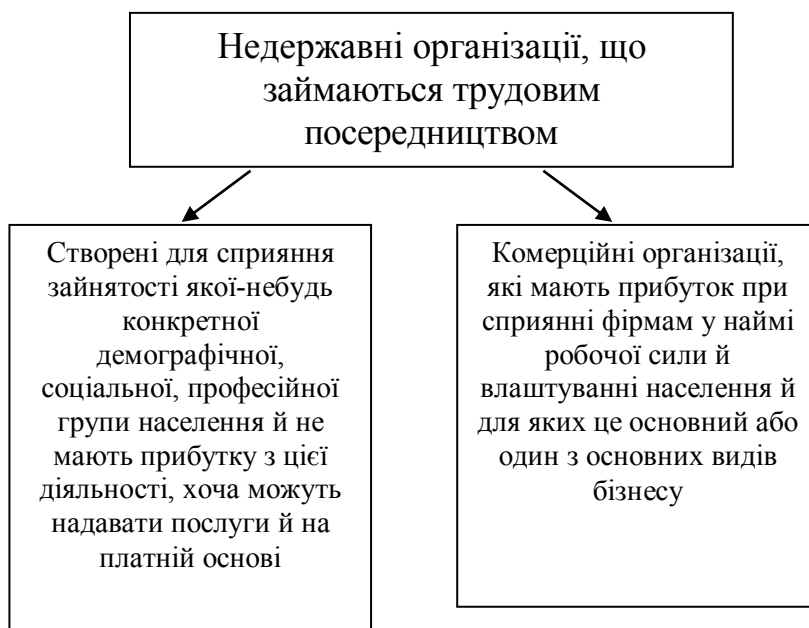


Рисунок 1.52. – Схема недержавних організацій, що займаються трудовим посередництвом

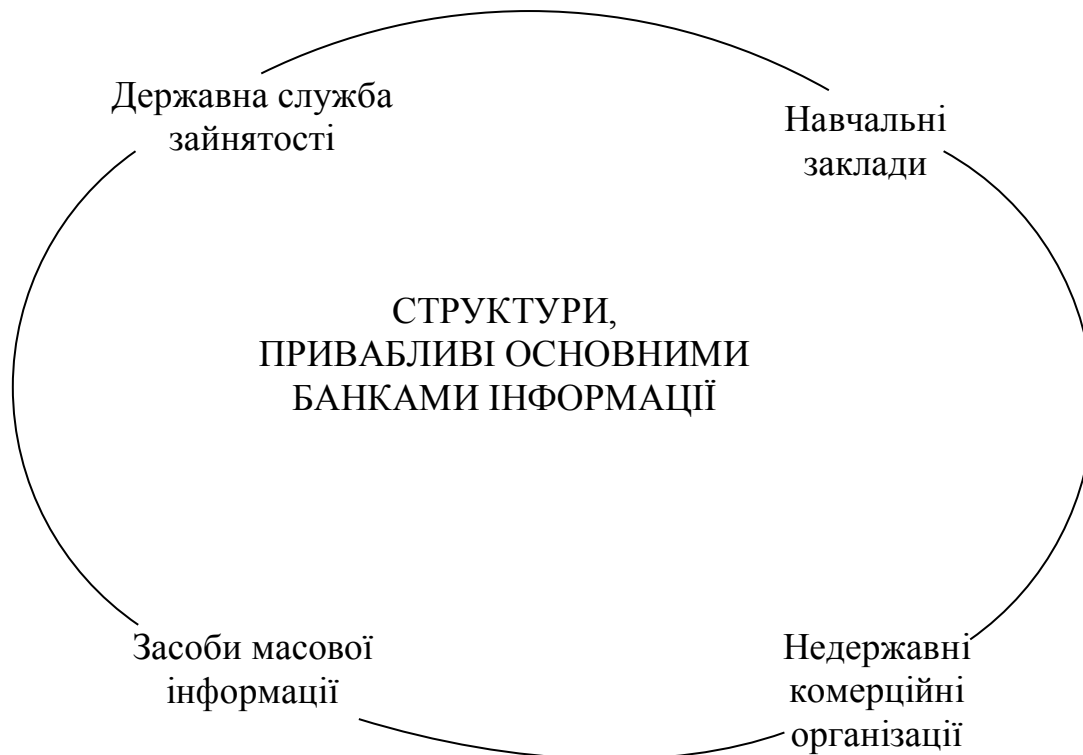


Рисунок 1.53. – Схема структур, що мають у розпорядженні основні банки інформації

Таким чином, розглянуті заходи регулювання зайнятості в економічно розвинутих країнах показують значні масштаби втручання держави в трудові відносини, яке, з одного боку, є виваженим і програмно-плановим та ґрунтується на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховуючи загальноекономічну кон'юнктуру, а з іншого – не втручається у власне підприємницьку діяльність, яка до того ж стає ефективнішою за рахунок державних програм.

Питання для обговорення

1. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.
2. На яких принципах ґрунтуються відносини зайнятості в Україні згідно з Законом України «Про зайнятість населення»?
3. Охарактеризуйте сучасний стан зайнятості в Україні.
4. Державне регулювання зайнятості в Україні.
5. Показники безробіття населення і їх динаміка в Україні.
6. Які види допомоги безробітним застосовуються в Україні?
7. Які права в Україні мають зареєстровані безробітні?
8. За яких умов людина, що не має роботи, може отримати матеріальну допомогу з безробіття? Які її розміри?
9. Проаналізуйте можливі шляхи розв'язання основних проблем зайнятості в Україні.

Змістовий модуль 2

Тема 2.1

ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

- 1. Методика планування праці.** Задачі планування праці. Зміст плану по праці. Структура плану по праці. Послідовність розробки плану по праці.
- 2. Планування росту продуктивності праці.** Оцінка факторів підвищення продуктивності праці. Методи планування продуктивності праці. Обґрунтування плану росту продуктивності праці на підприємстві.
- 3. Планування чисельності і структури кадрів.** Визначення планової чисельності і структури кадрів – найважливіше завдання планування на підприємстві. Інструменти планування чисельності. Методи планування чисельності. Планування чисельності робітників окремих категорій.
- 4. Планування заробітної платні.** Фонд заробітної платні, його поділ на годинний, денний та місячний фонди. Планування фонду заробітної платні за категоріями робітників. Планування середньої заробітної платні.

1. Методика планування праці.

Завдання, зміст і показники плану по праці, порядок його розробки

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану по праці, що є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства.



Рисунок 2.1. Етапи розробки плану соціального розвитку

Планування трудових показників – це:

- неухильне забезпечення продуктивності праці і підвищення темпів її зростання над темпами підвищення середньої заробітної плати;
- досягнення економії праці і фонду заробітної плати;

- дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їхньої праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати;
- посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу в цілому в поліпшенні техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;
- забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства;
- встановлення оптимального співвідношення (пропорцій) у чисельності персоналу за функціями виробництва, обслуговування і управління.

Основою для розробки плану з праці є:

- виробнича програма;
- план підвищення ефективності виробництва;
- норми і нормативи витрат праці і зарплати.

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

Перший розділ містить у собі такі планові показники:

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

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

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

Додатками до плану по праці є:

- розрахунки планового балансу робочого часу одного робітника;
- продуктивності праці за факторами;
- чисельність і фонд зарплати допоміжних робітників;
- трудомісткість продукції, що випускається;
- план підготовки і підвищення кваліфікації кадрів підприємства;
- розбивка показників непромислової групи за господарствами: ЖКО, дитячі сади й установи, капремонт будинків і спорудження господарським способом та ін.

Складання планів, як правило, здійснюється за такою схемою:

- аналіз показників за попередній період, оцінка очікуваного виконання плану і виявлення наявних резервів;
- визначення головних задач і розробка основних показників плану;

- ув'язування і збалансування всіх розділів і елементів плану.



Рисунок 2.2. Схема складання планів

2. Планування росту продуктивності праці

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

В умовах ринку перевага має бути віддана другому методу планування продуктивності праці, тому що він дозволяє виділити вплив зовнішніх факторів, що не залежать від організації. Застосування *методу планування за факторами* припускає, насамперед, чітку класифікацію факторів, єдину для всіх рівнів управління.

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

Найбільш істотним фактором зростання продуктивності праці є підвищення технічного рівня виробництва в результаті його комплексної механізації, автоматизації, впровадження нових видів устаткування, засвоєння нових і удосконалення діючих технічних процесів, модернізація устаткування, поліпшення якості сировини, матеріалів і т. ін.

При плануванні зростання продуктивності праці важливо враховувати всі заходи в системі удосконалювання управління, організації виробництва і праці, їх можна розділити на дві групи.

До першої відносяться заходи, проведені в комплексі з технічним удосконаленням виробництва. Поряд із самостійним значенням вони служать умовою для ефективного використання техніки, комплексної механізації й автоматизації виробництва і кількісно виражаються в загальних результатах, отриманих за рахунок підвищення технічного рівня виробництва.

До другої групи відносяться заходи, що забезпечують підвищення продуктивності праці, як правило, поза зв'язком з підвищенням технічного рівня виробництва (удосконалення управління виробництвом, підвищення рівня спеціалізації, скорочення затрат фонду робочого часу і затрат від браку продукції, скорочення кількості робітників, які не виконують визначені норми й т. ін.).

При розрахунку впливу заходів щодо удосконалення управління виробництвом широко використовуються проектні дані і дані передових підприємств, що мають найбільш раціональну структуру управління. Варто також керуватися нормативами чисельності за функціями управління, порівнювати розрахункові і фактичні показники. Зменшення потреби в робочій силі внаслідок збільшення норм і зон обслуговування визначається прямим розрахунком і знаходить відображення в зміні норм обслуговування і нормативів чисельності.

Вплив скорочення невиходів на роботу, браку і відхилень від нормальних умов праці на зменшення чисельності працівників визначається аналогічно впливу скорочення втрат робочого часу.

При розрахунку відносної економії робочої сили за рахунок ліквідації нераціональних витрат праці, викликаних відхиленнями від установленої технології, умовно приймається, що доплати по заробітній платі відповідають втратам робочого часу.

При розрахунку відносної економії робочої сили за рахунок зниження чисельності робітників, які не виконують норм виробітку, варто виходити з показників середнього виконання норм цими робітниками, їхньої питомої ваги в загальній чисельності і коефіцієнта виконання норм у плановому періоді.

Економія робочої сили, що залежить від впливу природних умов (галузеві фактори), розраховується з урахуванням зміни трудомісткості продукції.

Для обґрунтування плану зростання продуктивності праці на підприємстві варто враховувати вплив лише тих факторів, що залежать від зусиль даного колективу, і виключити з розрахунків вплив таких факто-№, як зміна природних ресурсів, рівня спеціалізації, обсягу постачань по кооперації й ін.

Саме використання факторів, безпосередньо пов'язаних із трудовими зусиллями колективу, повинне забезпечити виконання завдання зі зростання продуктивності праці.

Зростання продуктивності праці за кожним фактором окремо обчислюється як відношення економії робочої сили за цим фактором до розрахункової чисельності працівників мінус загальна відносна економія робочої сили.

Приріст продуктивності праці в зв'язку з впливом кожного фактора може бути обчислений виходячи з питомої ваги даного фактора в загальному зростанні продуктивності праці.

Загальний приріст продуктивності праці може бути визначений шляхом підсумовування даних про зростання продуктивності праці за всіма факторами у %.

3. Планування чисельності і структури кадрів

Відповідно до законодавства підприємство самостійно визначає загальну чисельність працівників, їхній професійний і кваліфікаційний і склад, затверджує штатний розклад, тобто формує трудовий колектив, здатний у ринкових умовах досягати високих кінцевих результатів.

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

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

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

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

Укрупнені методи планування чисельності працюючих

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

- прямим розрахунком як відношення планового обсягу продукції до планової величини продуктивності праці;

- індексним методом. Спочатку встановлюється індекс планової зміни (зростання чи зменшення) чисельності працюючих, що обчислюється як відношення темпу зростання планового обсягу продукції до темпу планового зростання продуктивності праці. З урахуванням цього індексу і базисної чисельності визначається кількість працюючих;

- шляхом розрахунку в плані можливого зростання продуктивності праці під впливом різних факторів.

Розрахунок проводиться в такій послідовності:

1. Визначається вихідна чисельність у плановому періоді по базисному виробленню з урахуванням зростання обсягу продукції.

2. Розраховується зміна (\pm) вихідної чисельності працюючих під впливом різних факторів зростання продуктивності праці ($\pm E$).

3. Визначається планова чисельність працюючих.

Планування чисельності робітників

На практиці застосовуються такі основні методи визначення необхідної кількості робітників: основі трудомісткості виробничої програми; за нормами виробітку за одиницю часу, за нормами обслуговування і нормативами чисельності й т. ін.

Розрахунок чисельності за трудомісткістю робіт

Цей метод застосовується для визначення планової чисельності робітників, праця яких визначається за нормами часу на одиницю продукції (робіт). Його основою є планова нормована трудомісткість продукції, яка випускається (виконувані роботи), що визначається за плановим нормативом трудових витрат на одиницю продукції (робіт), помноженим на плановий випуск продукції (виконувані роботи). Планова чисельність основних робітників визначається шляхом розподілу трудомісткості виробничої програми на корисний фонд робочого часу одного робітника за рік. При цьому дається плановане перевиконання норм часу.

Чисельність робітників, необхідних для виконання заданого обсягу робіт у натуральному вираженні, можна визначати за нормами виробітку. Спочатку визначається необхідний фонд часу для виконання обсягу робіт, виходячи з норм виробітку. Потім визначається чисельність робітників.

Планування чисельності робітників за явочним часом

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

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

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

В умовах дрібносерійного й індивідуального виробництва, а також багатомініклатурної продукції, явочне число робітників на зміну визначається за планованим обсягом робіт і фондом часу в плановому періоді.

На практиці застосовуються і деякі інші методи розрахунку явочного складу робітників.

Планування чисельності робітників за числом робочих місць і нормам обслуговування

При цьому методі планування визначається загальна кількість об'єктів обслуговування із рахуванням змінності. Частка від розподілу цієї кількості на норму обслуговування складає явочне число робітників. Для визначення облікового складу вводиться поправочний коефіцієнт, що є часткою від розподілу номінального фонду робочого часу на плановане число робочих днів.

Розрахунок за кількістю робочих місць застосовується при плануванні чисельності тих робітників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяг

робіт, ні норми обслуговування. Це кранівники, стропальники, комірники, комплектувальники і т. п. У цьому випадку складається перелік робочих місць і визначається потреба в робочих днях для кожного з них.

Планування чисельності керівників, фахівців і службовців

Нині при плануванні чисельності керівників, фахівців і службовців дедалі ширше застосовуються методи розрахунку за нормативними документами, що її регламентують. Основою розрахунків служить раціональна організаційна структура підприємств.

Безпосередній розрахунок чисельності може бути проведений на підставі:

- нормативів чисельності за функціями управління;
- нормативів і норм часу (для конструкторів, технологів, проектувальників і т. п.);
- нормативів і норм обслуговування і управління (для лінійного персоналу, нормувальників, товарознавців і т. п.).

Останнім часом у практику планування чисельності керівників, фахівців і службовців стали ширше впроваджуватися нормативи чисельності, установлені по кожній функції управління з обліком факторів, що впливають на неї. Як фактори, що впливають на чисельність, узяті техніко-економічні показники діяльності підприємств. З огляду на те, що основна частина робіт, виконуваних цією категорією працівників, не підлягає прямому нормуванню, доводиться виходити з непрямого виміру витрат праці, що залежать від факторів, які впливають на трудомісткість функцій управління. При цьому розрізняють два види факторів:

1) фактори, що характеризують масштаби, обсяг зовнішніх зв'язків, обсяг продукції, чисельність робітників і т. ін. Ці фактори безпосередньо впливають на обсяг роботи фахівців;

2) фактори, що характеризують систему і методи роботи, застосовувані форми документації й інші організаційні умови. Від цих факторів значною мірою залежить ефективність праці.

4. Планування заробітної плати

Відповідно до Законів України «Про державне підприємство» і «Про оплату праці» установлене використання нормативного методу планування заробітної плати в різних варіантах його застосування.

Фонд заробітної плати для будь-якого структурного підрозділу і підприємства в цілому підрозділяється на погодинний, поденний і помісячний (квартальний, річний).

Планування фонду заробітної плати за категоріями працюючих

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Планування середньої заробітної плати

Середня заробітна плата розраховується на основі планової чисельності визначених категорій працюючих і планових фондів їхньої заробітної плати (оплати праці).

Середньогодинна заробітна плата робітників обчислюється як відношення планового годинного фонду заробітної плати до числа запланованих людино-годин роботи. Вона показує середній розмір зарплати за час роботи одного робітника упродовж однієї години.

Середньоденна зарплата робітників розраховується розподілом планового денного фонду зарплати на число запланованих людино-днів роботи.

Середньомісячна (середньорічна) зарплата визначається розподілом планового місячного (річного) фонду зарплати на середньомісячне число робітників у плановому періоді. Вона характеризує середній розмір зарплати робітника за весь плановий період. Для встановлення планових співвідношень у зростанні продуктивності праці і заробітної плати в середню зарплату включаються виплати з фонду матеріалозаохочення.

Показники середньорічної, середньоденної і середньогодинної зарплати працівників у плановому періоді зіставляються з аналогічними показниками базисного періоду. Так визначається відсоток зростання

зарплати в плановому періоді в порівнянні з базисним. При плануванні середньої зарплати по підприємству в цілому в неї включаються всі виплати з фонду матеріального заохочення, передбачені кошторисом його витрати, за винятком засобів, що спрямовуються для надання матеріальної допомоги. Середня зарплата може визначатися двома способами:

1) розподілом планового фонду зарплати (з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення) на планову чисельність працівників;

2) розрахунково-аналітичним методом, з урахуванням впливу окремих факторів. При цьому все це здійснюється через такі основні фактори: підвищення мінімальної заробітної плати; зміну складності праці (середнього рівня кваліфікації); зміну співвідношення чисельності робітників у системах оплати; зміну питомої ваги окремих категорій працівників у ППП; зміну умов праці; скорочення втрат робочого часу; зростання продуктивності праці.

Планування середньої заробітної плати, власне кажучи, зводиться до встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньої зарплати. Розрахунок цих нормативних співвідношень визначається розподілом приросту заробітної плати на приріст продуктивності праці.

Правильне співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати досягається:

- за рахунок максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці і зменшення на цій основі трудозатрат;

- шляхом планування зниження витрат зарплати на виробництво одиниці продукції.

Політика і практика оплати праці безпосередньо торкаються життєвих і конкурентоспроможних підприємств, оскільки обумовлюють залучення, утримання і мотивування персоналу.

До факторів, що впливають на визначення більш високої оплати праці на підприємствах, відносяться основні принципи управління, а також організаційна структура (наприклад, застосування методів, що викликають зростання продуктивності праці, веде до підвищення її оплати).

Питання для обговорення

1. Сутність і значення планування праці. Трудові показники.
2. Види планів з праці. Показники праці як складова бізнес-плану.
3. Методи планування трудових показників. Планування продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати.
4. Планування соціального розвитку трудових колективів.

Тема 2.2

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

- 1. Поняття та основні напрямки організації праці.** Сутність та механізм організації праці. Цілі та завдання організації праці на підприємстві. Поділ і кооперування праці. Нормування праці. Вдосконалення організації праці.
- 2. Трудовий процес та його раціоналізація.** Визначення трудового процесу. Класифікація трудових процесів. Організація робочих місць. Кваліфікаційна характеристика посади. Посадова інструкція як основа виявлення професійних обов'язків.
- 3. Умови праці та фактори їх формування.** Фактори формування умов праці. Психофізіологія в організації праці. Умови раціональної організації праці.

1. Поняття та основні напрямки організації праці

Мета і завдання організації праці на підприємстві

У широкому розумінні **організація праці** – це «приведення трудової діяльності у визначену систему, що характеризується внутрішньою упорядкованістю, погодженістю і спрямованістю взаємодії людей для реалізації спільної програми чи мети».

Організація праці на підприємстві – це система здійснення трудового процесу, що визначає порядок і умови поєднання і здійснення складових його часткових трудових процесів, взаємодії виконавців і їхніх груп із засобами праці й один з одним для досягнення поставленої мети спільної діяльності і забезпечення наміченого соціально-економічного ефекту.

Виходячи з наведеного визначення, можна виділити три основні *компоненти* мети організації праці (чи три критерії її раціональності):

- **предметний** - забезпечення передбачуваного обсягу виробництва продукції (робіт, послуг) необхідної якості в необхідний термін;
- **економічний** - досягнення предметної мети діяльності при максимальній економічній віддачі кожної одиниці використовуваної живої праці (оцінюваної як продуктивність праці чи зарплатомісткість реалізованої продукції) і сукупних витрат на виробництво (оцінюваних за шкалою рентабельності);
- **соціальний** – у широкому значенні його можна визначити як гуманізацію праці (удосконалення її умов і змістовності, підвищення якості трудового життя, розвиток і реалізація трудового потенціалу працівника, оптимізація особистісних відносин у процесі трудової діяльності, в кінцевому підсумку формування задоволеності працею).

Ціль організації праці досягається в ході розв'язання таких **основних груп завдань**:

- **економічні**: ефективне використання потенційного сукупного фонду робочого часу (включаючи скорочення його резервоутворюючих прямих і

прихованих витрат), зниження трудомісткості продукції (робіт, послуг), поліпшення використання устаткування за часом і потужністю, підвищення якості продукції;

- **організаційні:** визначення порядку і послідовності виконання робіт, створення умов для високоефективної, безперебійної роботи виконавців, забезпечення повної і рівномірної їхньої завантаженості, індивідуальної і колективної відповідальності за результати діяльності, створення діючої системи стимулювання праці, а також системи її нормування, що відповідає специфіці виробничої діяльності;

- **психофізіологічні:** оздоровлення і полегшення праці, усунення зайвих витрат енергії працівників, забезпечення їхньої психологічної сумісності і відповідності їхніх психофізіологічних характеристик особливостям трудової діяльності;

- **соціальні:** підвищення змістовності і привабливості праці, створення умов для розвитку працівників, підвищення їхньої кваліфікації і розширення професійного профілю, реалізація їхньої трудової кар'єри і підвищення їхнього добробуту. (на рис. 2.3. представлені основні характеристики організації праці.)

В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності стає вирішальною передумовою не лише розвитку, а й виживання підприємства. Тому суттєво зростає значення всіх факторів, що впливають на результативність виробництва.

Праця людей у процесі виробництва організується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну. Ці сторони тісно пов'язані між собою, постійно взаємодіють і визначають зміст організації праці.

У змісті організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють такі елементи:

- поділ і кооперування праці, що передбачає науково обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування і комбінування працівників у виробничі колективи;

- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва;

- організація й обслуговування робочих місць, що включає їх раціональне планування й оснащення у відповідності з антропометричними і фізіологічними даними та естетичними смаками людини; ефективну систему обслуговування робочих місць; їх атестацію та раціоналізацію;

- організація добору персоналу та його розвиток, що включає планування потреби в робочій силі, профорієнтацію і профдобр, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;



Рисунок 2.3. – Основні характеристики організації праці

- покращання умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, надлишкових фізичних, психологічних емоційних навантажень, естетику виробництва, формування системи охорони і безпеки праці;
- ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці й відпочинку;
- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці;
- планування й облік праці;
- мотивація праці;

- зміцнення дисципліни праці.

На різних підприємствах праця організовується в різноманітних формах. До **основних чинників**, що спричиняють цю різноманітність, належать (рис. 2.4):

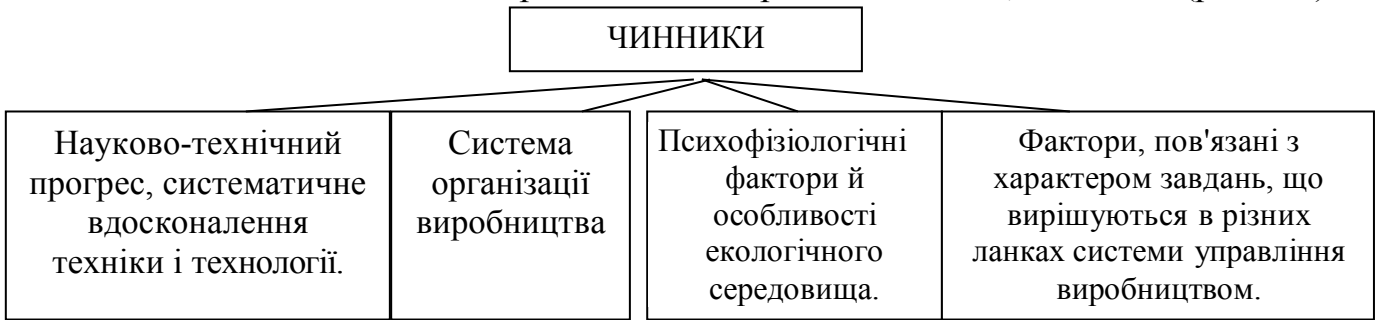


Рисунок 2.4. – Чинники, що зумовлюють різноманітність форм праці

Нині в закордонній практиці організації праці основною вважається концепція якості трудового життя, що охоплює як фізичне, так і соціальне середовище перебування працівника. Саме частиною цієї глобальної концепції стала теорія гуманізації праці. У її основі лежить визнання того факту, що середовище впливає на емоційний і психічний стан людини і відповідно на результати його праці (рис. 2.5).

Основними складовими концепції якості трудового життя є:

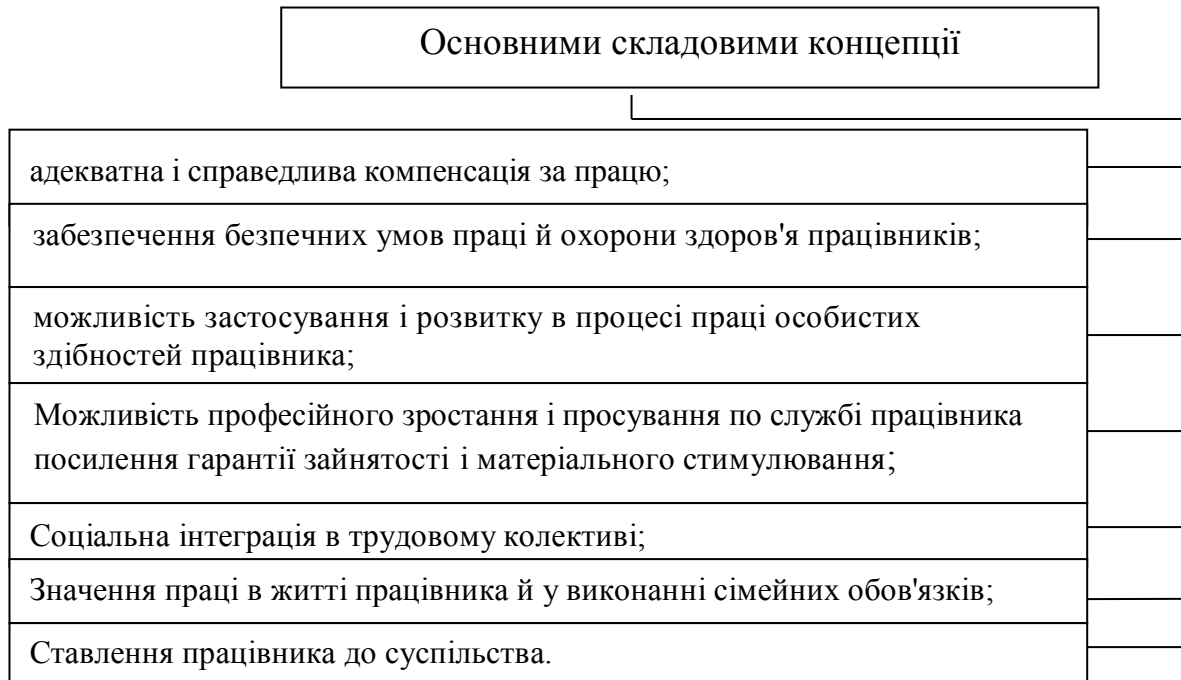


Рисунок 2.5. – Основні складові концепції якості трудового життя

Поділ і кооперування праці

Суспільний поділ праці – це диференціація в суспільстві соціальних функцій, що виконуються певними групами людей, і виділення в зв'язку з цим різних сфер суспільства (промисловість, сільське господарство, місто і

село, наука і мистецтво, армія і т. д.), які, в свою чергу, поділяються на дрібніші галузі й підгалузі.

Технічний поділ праці – це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками підприємства, поділ трудового процесу на ряд часткових функцій і операцій, спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

Технічний поділ праці – це вихідний пункт організації праці, що, враховуючи цілі виробництва, полягає в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій.

Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства:

1) функціональний – поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі. Він проявляється в двох напрямках:

а) виділення в складі персоналу підприємства таких основних категорій: робітники і службовці (до службовців відносяться технічні виконавці, спеціалісти, керівники);

б) поділ працівників на основних (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляючи продукцію) і допоміжних (що створюють необхідні умови для ефективної роботи основних працівників). Зміни характеризуються зростанням частки спеціалістів у загальній кількості персоналу та частки допоміжних працівників, які займаються наладкою обладнання;

2) технологічний – поділ праці за технологічними операціями і процесами за фазами, видами робіт, виробами, деталями. Він визначає розстановку працівників у відповідності з технологією виробництва і значно впливає на рівень змістовності праці. Важливим завданням організації праці є пошук оптимального рівня її технологічного поділу. Дуже вузька спеціалізація спричиняє монотонність, що викликає надмірну втому та зменшення продуктивності праці. Надто широка спеціалізація може стати причиною неякісного виконання робіт. Різновидами цієї форми поділу праці є предметний, по детальний та поопераційний поділ;

3) професійний – поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт. У цьому напрямку зміни характеризуються зростанням частки професій інтелектуальної та механізованої праці, професій широкого профілю;

4) кваліфікаційний – поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваних ними робіт. Працівники однієї й тієї самої професії можуть мати різні знання, вміння і досвід роботи, що відображається на кваліфікації якості роботи (праці) і лежить в основі поділу працівників за групами кваліфікації – розрядами, категоріями, класами тощо. Зміни тут відбуваються в напрямку підвищення культурно-технічного і кваліфікаційного рівня працівників і, відповідно, збільшення чисельності висококваліфікованих працівників.

Кооперування - це означає досягнення раціональних пропорцій у витратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва. Кооперація праці – це об'єднання часткових трудових процесів в один, який безупинно, планомірно, ритмічно й ефективно функціонує. Складність кооперації праці обумовлена глибиною всіх форм її поділу.

Поділ праці - це одноразове виокремлення виконуваних робіт. Розрізняють такі види поділу праці: загальні (виділення в суспільному виробництві головних галузей – промисловість, землеробство, транспорт і т. п.), часткові (поділ основних галузей суспільного виробництва на види і підвиди – підгалузі), одиничне (поділ праці усередині підприємства).

Поділ праці на виробництві – це розмежування діяльності людей у процесі спільної праці, а кооперація – спільна участь людей в одному чи декількох пов'язаних між собою процесах праці. Поділ і кооперація праці – взаємозалежні і доповнюючі одна одну сторони трудової діяльності людей.

Поділ праці характеризується якісними і кількісними ознаками. Поділ праці за якісною ознакою припускає виокремлення видів робіт за їхньою складністю.

Поділ і кооперація праці є основою розміщення кадрів в організації. **Розміщення кадрів** – розподіл їх за підрозділами і робочими місцями - повинне забезпечувати: злагожену діяльність з урахуванням складності, номенклатури, обсягу робіт; рівномірну і повну завантаженість виконавців; відповідність їхніх професійно-кваліфікаційних характеристик вимогам виробництва; визначеність виконуваних функцій і відповідальність за їхнє виконання; взаємозамінність працівників при наявності виробничої необхідності; відповідність якостей, здібностей, схильностей працівників виконуваний роботі і наявність перспектив професійного зростання, ротацію кадрів і створення резерву керівного складу.

Специфіка кооперації праці залежить від типу виробництва. Так, для одиничного дрібносерійного виробництва особливе значення має комплектування бригад (кількість, склад, профструктура).

Кооперування праці на підприємстві здійснюється в різних формах, наприклад, при індивідуальному виконанні роботи на окремих робочих місцях, при багатостатній роботі або поєднанні трудових функцій і спеціальностей, при колективній роботі.

Провідне місце серед колективних форм організації сучасної праці належить бригадній.

Нормування праці

Встановленню обґрунтованих співвідношень між мірою праці і мірою витрат на неї сприяє нормування праці. З його допомогою розраховуються трудовитрати визначеного обсягу роботи певного періоду часу в заданих умовах діяльності, тобто норми праці є конкретним вираженням міри праці.

Нормування праці покликане вирішувати задачі:

1) ефективно використання потенціалу працівника. Це досягається

поширенням сфери нормування на всі категорії працівників, забезпечення виконання роботи з оптимальною чисельністю персоналу, мінімальними витратами робочого часу при високій якості роботи (продукції, обороту, послуг);

2) підвищення значимості економічного аспекту в трудових відносинах. Обидві сторони – і роботодавець, і найманий робітник – економічно зацікавлені в застосуванні обґрунтованих норм трудовитрат і раціональному використанні робочого часу;

3) відображення в трудовитратах змін технологічних процесів, устаткування й оснащення. Для цього необхідний зв'язок нормування праці з плануванням і організацією виробництва, що найбільш ефективно досягається при мікроелементному нормуванні праці, за участю комплексних автоматизованих систем виробництва;

4) установлення нормального рівня інтенсивності праці. Для обох сторін трудових відносин важливо, щоб закладена в нормуванні інтенсивність праці забезпечувала довготермінове зростання продуктивності праці і прибутку при раціональних витратах на персонал. Таке нормування повинне враховувати інтенсивність праці, а також рівень нервово-психологічних і інтелектуальних навантажень, що істотно зростають при використанні новітньої техніки, технології і прогресивних виробничих процесів;

5) соціальний захист працівників від надмірної інтенсивності праці, необхідної для збереження нормальної працездатності упродовж усього трудового періоду. Задача соціального захисту в нормуванні праці – забезпечувати сприятливі можливості для зростання задоволеності працівника змістом і умовами праці, найбільш повного використання його інтелектуального потенціалу. Гарантом виконання цієї задачі виступає профспілкова організація, про що йдеться в колективному договорі;

б) взаємозв'язок нормування і стимулювання праці. Норма праці може розглядатися як засіб стимулювання персоналу, тому що стимулює ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, високу якість роботи (продукції, обороту, послуг). Добре встановлюється зв'язок нормування праці з преміальними системами, коли розмір премій залежить від величини норм трудовитрат, ступеня їхньої напруженості і виконання.

Нормування праці може охоплювати основне і допоміжне виробництва, працю живу і сукупну. Воно застосовується для працівників, які перебувають на погодинній і підрядній оплаті праці, а також може поширюватися на всі категорії: робітників, фахівців, службовців і керівників. Розрізняють нормативи і норми праці. Нормативи праці характеризують науково обґрунтовані, централізовані розроблені показники витрат праці. На їхній основі підприємство самостійно розробляє свої норми праці.



Рисунок 2.6. Класифікація нормативів праці

Отже, *норма праці* – це норматив праці, скоректований на місцеві умови.

Можуть бути нормативи і норми праці: а) вироблення; б) обслуговування; в) часу; г) часу обслуговування; д) чисельності працівників. Своєрідною мірою оплати праці виступає і заробітна плата.

Норма часу – це необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним чи декількома працівниками.

Норма виробітку - це кількість одиниць роботи, що повинні бути і за одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т. д.). Норма виробітку обернено пропорційна нормі часу.

Норма обслуговування – це число об'єктів, що повинні обслуговуватися за одиницю часу одним чи кількома працівниками.

Норма часу обслуговування – це витрати часу на обслуговування одного об'єкта (покупця чи клієнта устаткування).

Норма чисельності працівників – це необхідна кількість працівників для виконання передбаченого обсягу робіт за одиницю часу.

Норма керованості – це оптимальна кількість працівників, підлеглих одному керівникові.

2. Трудовий процес та його раціоналізація

В основі будь-якого виробництва лежить трудовий процес. Трудовий процес – це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні (суспільне корисні) цінності та блага, що здійснюється і керується людиною.

Трудові, процеси розрізняються за такими ознаками: за характером предмета і продукту праці, за функціями працівників, за ступенем механізації праці, за мірою тяжкості і шкідливості умов праці та ін.

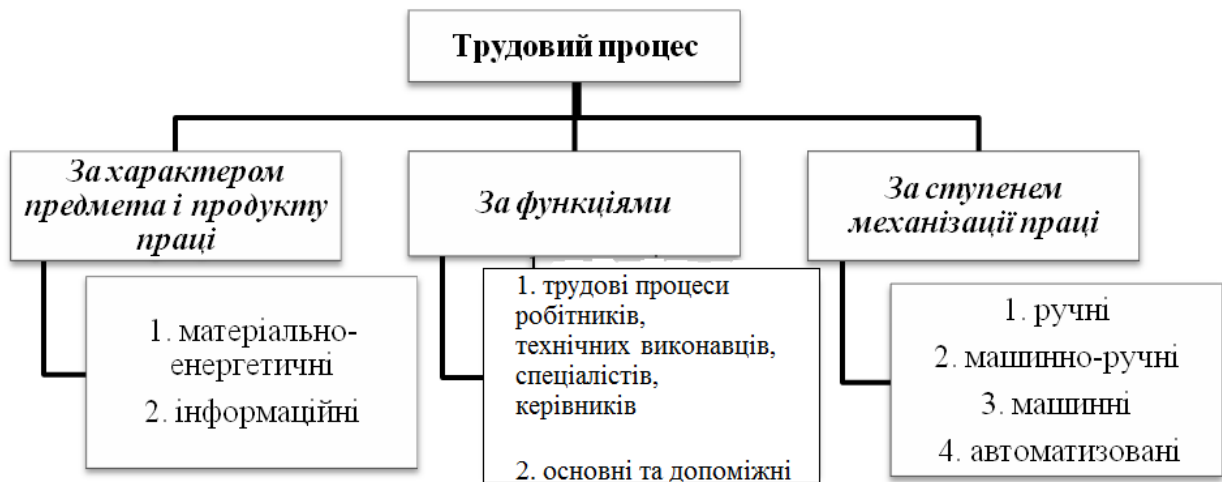


Рисунок 2.7. Класифікація трудових процесів

За характером предмета і продукту праці розрізняють матеріально-енергетичні та інформаційні трудові процеси. Матеріально-енергетичні трудові процеси характерні для робітників, оскільки предметом і продуктом праці для них є матеріальні речі (сировина, матеріали, деталі, машини або енергія). Для працівників розумової праці (спеціалістів, керівників, технічних виконавців) характерні інформаційні трудові процеси, у яких основним предметом і продуктом праці є інформація.

За функціями трудові процеси класифікуються відповідно до функціонального поділу праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і їх участі у виробничому процесі на: а) трудові процеси робітників, технічних виконавців, спеціалістів, керівників; б) основні трудові процеси (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляють продукцію) і допоміжні (які створюють необхідні умови для ефективного здійснення основних).

За ступенем механізації праці трудові процеси поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні і автоматизовані.

Структурно будь-який трудовий процес складається з технологічних операцій. **Технологічна операція** – це частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці. Операція є основною одиницею поділу праці на підприємстві й характеризується незмінністю робочого місця предмета праці й виконавця. Зміна хоча б однієї з цих ознак свідчить про завершення однієї операції і початок іншої або про завершення роботи.

У структурі операції для цілей аналізу і нормування праці прийнято виділяти трудові прийоми, дії і рухи.

Трудовий рух – це одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії (наприклад, «взяти інструмент», «натиснути кнопку» тощо).

Трудова дія – це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці (наприклад, дія «вимкнути персональний комп'ютер» виконується очима і руками людини з одним комп'ютером за допомогою кількох трудових рухів – натиснення на кнопки).

Трудовий прийом – це певна сукупність трудових дій і рухів працівника з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються один за одним і мають конкретне цільове призначення. Прийом – це, як правило, довершена елементарна робота (наприклад, зробити копію документа за допомогою розмножувальної техніки).

Метод праці це спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.

Раціоналізація трудовою процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці. Детальніше зміст цих етапів розкривається у літературі, спеціально присвяченій науковій організації праці.

Організація робочих місць

Чисельність персоналу підприємства визначається числом робочих місць. **Робоче місце** – це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання необхідної роботи. Наприклад, для продавця робочим місцем вважається тривимірний простір торгового залу, де розміщені товари для продажу, а також необхідні для роботи устаткування й інвентар.

Організація робочою місця – це система заходів щодо його спеціалізації, оснащення необхідними засобами і предметами праці, їхнього розміщення на робочому місці, його зовнішнього оформлення і створення належних умов праці.

Робоче місце характеризує первинна ланка організації праці, де поєднуються елементи процесу праці: предмет, засіб праці і жива праця самого працівника. Задачею організації праці є обґрунтування доцільного функціонального розміщення елементів процесу праці для зниження трудовитрат, особливо втрат часу. Організація робочого місця повинна сприяти максимальній ефективності процесу праці і бути гідною людини. Вона багато в чому буде визначати продуктивність праці працівника і її якість. Крім того, важливе значення має забезпечення безпеки розміщення й оснащення робочого місця.

Залежно від специфіки виробництва робочі місця можна класифікувати за різними ознаками (рис. 2.8).

Організація робочих місць – це підпорядкована цілям виробництва система заходів щодо їх оснащення засобами і предметами праці, планування, розміщення їх у певному порядку, обслуговування і атестація.

Оснащення робочого місця складається із сукупності засобів праці, вхідних для виконання конкретних трудових функцій. Сюди відносяться: основне технологічне і допоміжне обладнання; організаційне оснащення

(оргтехніка, засоби зв'язку і сигналізації, робочі меблі, тара тощо); технологічне оснащення (робочі та вимірювальні інструменти, запасні частини тощо); робоча документація; засоби комунікації для подачі енергії на робоче місце, інформація про матеріали, сировину та ін.

Рівень організації праці на конкретному робочому місці залежить та- від якості його обслуговування.

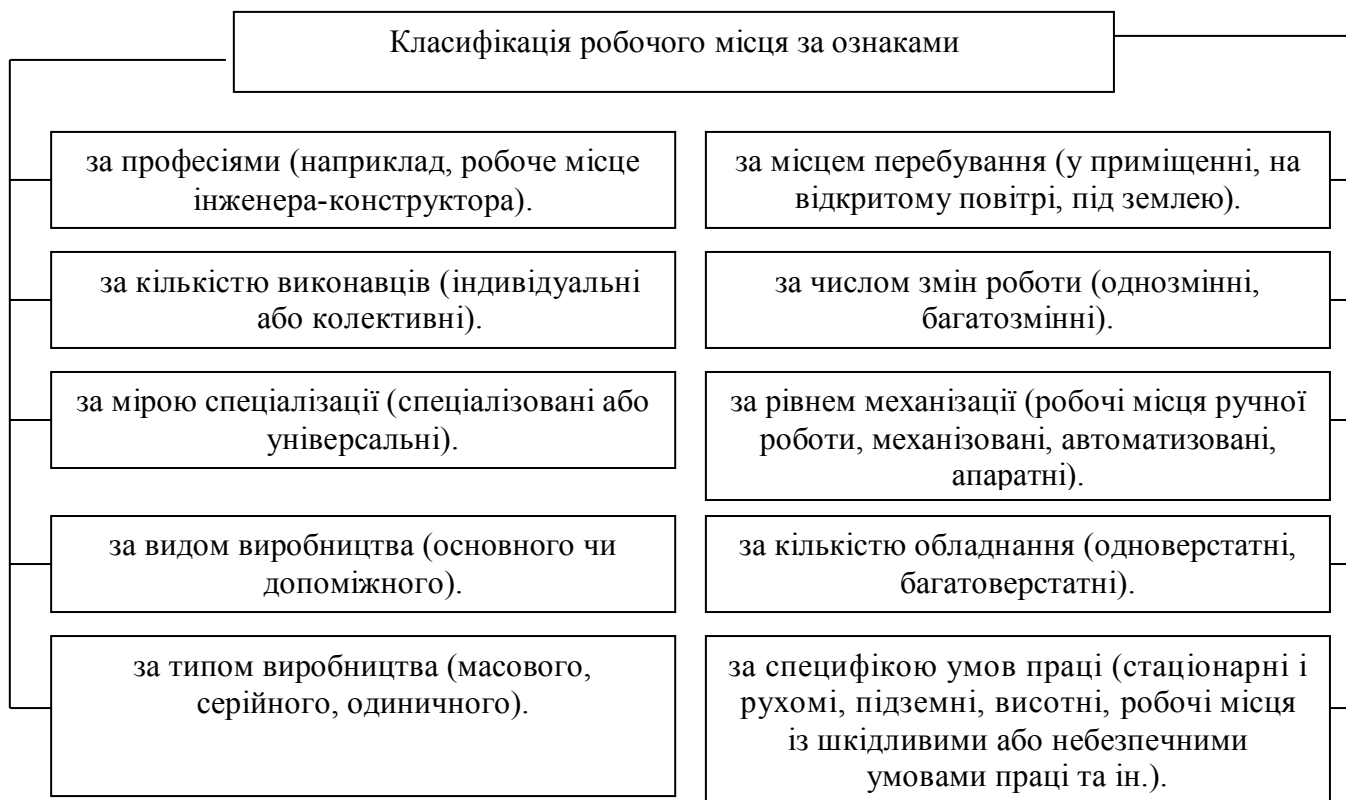


Рисунок 2.8. – Класифікація робочих місць

Обслуговування робочого місця передбачає своєчасне забезпечення його всім необхідним, включаючи технічне обслуговування (налагодження, ключовання, ремонт); регулярну подачу необхідних видів енергії, інформації та витратних матеріалів; контроль якості роботи обладнання, транспортне та господарське обслуговування (прибирання, чищення обладнання тощо).

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями: підготовча, інформаційна, виробнича, інструментальна, налагоджувальна, енергетична, контрольна та ін.

Для комплексної оцінки якості організації робочих місць, для пошуку і приведення в дію резервів підвищення ефективності праці використовується механізм **атестації і раціоналізації** робочих місць.

Підприємство може використовувати кваліфікаційні характеристики працівників, зазначені в довідниках, а може брати їх за основу при розробці внутрішніх організаційно-розпорядчих документів, що містять скорегований перелік посадових обов'язків працівників з урахуванням особливостей конкретних умов праці. При необхідності обов'язки, включені до

характеристик визначених посад, можуть бути розподілені між декількома виконавцями.

Кваліфікаційна характеристика кожної посади звичайно має три розділи. У **першому розділі** «Посадові обов'язки» встановлюються основні трудові функції, що можуть бути доручені цілком чи частково працівнику, який займає дану посаду з урахуванням технологічної однорідності і взаємозв'язку робіт, що дозволяють забезпечити оптимальну спеціалізацію працівників.

У **другому розділі** «Повинен знати» містяться основні вимоги до працівника щодо спеціальних знань, а також знань законодавчих і нормативних правових актів, положень і інструкцій, які працівник мусить застосовувати при виконанні своїх посадових обов'язків.

У третьому розділі «Вимоги до кваліфікації» визначений рівень професійної підготовки працівника, необхідної для виконання посадових обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Адміністрація підприємства при обґрунтуванні посадових функцій працівника враховує вимоги кваліфікаційних характеристик і при необхідності на їхній основі розробляє стосовно до своїх умов діяльності відповідні офіційні документи місцевого характеру. До таких документів відносяться посадова інструкція, опис робочого місця й т. ін.

Посадова інструкція – це документ, що регламентує професійні функції кожної посади й містить вимоги до працівника, що займає цю посаду. Вона складається на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (вимог) по загальногалузевих посадах чи на основі типових вимог до посад керівників і фахівців, скоректованих з урахуванням соціально-економічних умов, що змінюються.

Посадова інструкція може бути складена таким чином:

- а) характеристика роботи;
- б) вимоги до знань працівника, який виконує цю роботу.

У першому розділі «Характеристика роботи», за аналогією з кваліфікаційною характеристикою, вказуються основні трудові функції працівника. Вони викладаються, як правило, послідовно, по ходу процесу праці. В другому розділі «Повинен знати» містяться вимоги, пропоновані до знань працівника, який виконує конкретну роботу визначеної складності. Причому працівник більш високої кваліфікації мусить володіти знаннями і навичками, які застосовувалися до працівників кваліфікацій попередніх рівнів.

Посадова інструкція служить підставою для визначення кола професійних обов'язків конкретного працівника, за виконання яких він одержує заробітну плату. Вона є тим документом, на підставі якого створюються навчальні програми, використовувані при підготовці, перепідготовці чи підвищенні кваліфікації працівника даної професії.

Коло професійних обов'язків звичайно містить не повний перелік функцій, а лише основні з них. Передбачається, що працівник також **повинен знати**;

- галузеві правила функціонування підприємства;
- основні правила роботи й особливості конкретного виду праці;
- правила техніки безпеки і протипожежні заходи;
- правила санітарії і гігієни;
- застосовуване устаткування і правила його експлуатації і т. д.

Іноді замість посадової інструкції на підприємстві застосовують такий документ, як «*Опис робочого місця*». Він містить такі розділи:

- найменування посади;
- підпорядкування працівника;
- ціль роботи;
- напрямки і задачі діяльності;
- інформаційні взаємини;
- права;
- відповідальність.

Опис робочого місця може включати вимоги до особистості працівника, наприклад стать, вік, зовнішність і т. ін.

Працівник повинен відповідати вимогам робочого місця. Однак досягти цього в колективній праці буває непростою проблемою. Різні працівники мають диференційовані переваги в діловій сфері. З позицій максимізації загальних результатів праці потрібно визначати найкращий розподіл працівників за робочими місцями підприємства (його підрозділів). Для цього може використовуватися карта дослідження професійних показників працівників.

3. Умови праці та фактори їх формування

Умови праці – це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів: виробничих, санітарно-гігієнічних, факторів безпеки, інженерно-психологічних, естетичних та соціальних.

Виробничі фактори обумовлені особливостями техніки і технології, рівнем механізації і автоматизації праці, якістю оснащення робочих місць, режимами праці і відпочинку. Від них залежать фізичні зусилля і нервова напруга, робоче положення працівника, темп і монотонність роботи.

Санітарно-гігієнічні фактори – це температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці.

Фактори безпеки передбачають захист працівників від травм, уражень струмом, хімічного і радіаційного забруднення.

Інженерно-психологічні фактори визначають комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки і технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів. *Естетичні* фактори визначають привабливість виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо.

Соціальні фактори визначаються взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місією і цілями підприємства та мірою їх ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат у колективі.

Отже, **умови праці** – це складові зовнішнього середовища, що оточує працівника. Інакше їх ще називають факторами середовища. Вони об'єднуються в такі групи:

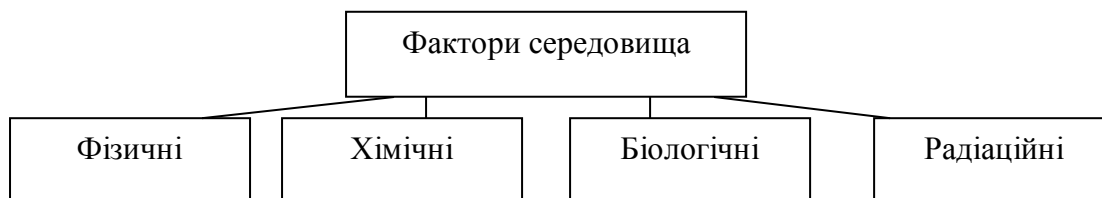


Рисунок 2.9. – Групи чинників середовища

Умови праці можуть бути:

а) оптимальні – при них зберігається здоров'я людини і створюються передумови для підтримки високого рівня працездатності;

б) припустимі – вони визначають рівень факторів середовища, що не перевищує норми; в) шкідливі – їх підрозділяють на чотири ступені шкідливості.

Фактори середовища впливають на працездатність людини і стан її здоров'я. **Метою організації праці** є зниження ступеня небезпечного впливу умов праці на людський організм і створення зручних і комфортних умов. Домогтися цього можна, установивши контроль за дотриманням відповідних нормативів, що регулюють умови праці, а також розробивши і реалізувавши міри захисту від несприятливого і шкідливого впливу зовнішнього середовища.

Розглянемо зазначені вище групи факторів середовища докладніше.

До **фізичних умов** зовнішнього середовища відносяться:

- температура, вологість, запиленість і забруднення повітря;
- виробничий шум і вібрації;
- освітленість і фарбування приміщень, засобів і предметів праці;
- ступінь безпеки праці й т. ін.

Основним завданням залишається пошук можливостей створення на робочих місцях нормальних умов для роботи за такими напрямками:

- технічний (створення нової техніки, що забезпечує збереження здоров'я і мінімізацію витрат праці);
- технологічний (впровадження нових технологічних режимів, що дозволяють виводити людей безпосередньо із робочих зон);
- організаційний, психофізіологічний і соціальний напрямки – це оздоровлення виробничого середовища, підвищення інтересу до роботи та її результатів;
- естетичний (зміна кольорів, звуків, світла, форм, що застосовуються у

виробництві, і впровадження в ньому художніх елементів, що позитивно впливає на самопочуття людини на роботі і сприяє підвищенню результативності праці).

Охорона праці – це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технології з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Психофізіологія в організації праці

Питання організації праці вирішуються комплексно з урахуванням технологічних, економічних і обов'язково фізіологічних і психологічних знань в сфері праці. Психофізіологічний підхід до організації праці - необхідна складова в системі заходів впровадження організації праці на підприємстві. Задачі зростання продуктивності висувають підвищені вимоги до мислення, сприйняття, уваги й емоційного стану працівника, тобто до всього того, що складає його працездатність.

Працездатність – це здатність людини формувати і підтримувати свій організм у робочому стані для забезпечення високої продуктивності праці.

Працездатність людини перебуває під впливом різних факторів зовнішнього середовища, які часто бувають несприятливими та різної інтенсивності і тривалості. У процесі праці закономірно змінюється функціональний стан організму людини, у тому числі його центральної нервової системи. Робота може загартувати працівника, але може призвести до виснаження його нервової системи в результаті перевтоми й атрофії деяких м'язів.

Основу життєдіяльності людини складає обмін речовин, необхідний для підтримки сталості внутрішнього середовища організму. Життєдіяльність людини – це безупинна витрата і споживання енергії.

Найважливішою характеристикою живої праці є її інтенсивність. **Інтенсивність праці** – це ступінь напруженості живої праці, обумовлений витратами фізичної, розумової і нервової енергії за одиницю часу. Раціональна організація праці припускає використання нормальної інтенсивності, при якій не відбуваються незворотні негативні зміни в життєдіяльності працівника. Тому в психофізіології праці використовується поняття фізіологічні нормалі, їхнє дотримання допомагає зберегти високу працездатність упродовж тривалого часу.

Психофізіологічний аспект організації праці вирішує дві задачі:

1) визначення вимог до психологічних і фізичних функцій працівника для виконання конкретної роботи. Кожен вид праці має свої особливості. Ідеальне виконання професійних обов'язків припускає певні вимоги до фізіології працівника (його рухомий, опорно-рухомий апарати, побудова м'язів) і його психології (сприйняття, психомоторика, мислення, увага і пам'ять). Багато хто на це не звертають уваги при професійному доборі

працівників.;

2) визначення причин появи помилок при виконанні операцій працівником. Помилки в роботі, як правило, обумовлюються критичними особливостями трудових операцій, виконанням допоміжних робіт, монотонністю праці й іншими причинами. Це можна пояснити таким чином.

Наукова організація праці для попередження монотонності пропонує такі типові заходи:

- раціональний розподіл посадових обов'язків серед працівників;

- чергування працівників на монотонних операціях;
- застосування перемінного ритму і темпу роботи;
- упровадження відповідних режимів праці і відпочинку;
- використання функціональної музики;
- застосування діючих систем стимулювання праці.

Раціональна організація праці вимагає дотримання ряду умов:

- входження у роботу повинне бути поступовим. Починати треба з простих елементів, дотримуючись оптимального збільшення обсягу роботи й ускладнення діяльності;

- необхідно дотримуватись послідовності і систематичності у праці;

- треба дотримуватись оптимального темпу і ритму роботи, тому що негативно впливає на людину не тільки надмірно високий, але і занижений для неї темп інтенсивності роботи;

- важливо враховувати індивідуальні особливості людини: те, що для одного працівника є нормою, для іншого може бути відхиленням;

- оптимальним повинен бути режим не тільки праці, а й відпочинку.

Багато видів розумової і фізичної праці виконуються легше і з більш високою продуктивністю, якщо передбачений індивідуальний план процесу праці для працівника.

Науковій треба вважати таку організацію праці, що ґрунтується на досягненнях науки й передовому досвіді, систематично впроваджуваних у виробництво, дозволяє щонайкраще поєднати техніку, людей у єдиному виробничому процесі, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, безперервне підвищення продуктивності праці, сприяє збереженню здоров'я людини, поступовому перетворенню праці в найпершу життєву потребу (рис. 2.10).

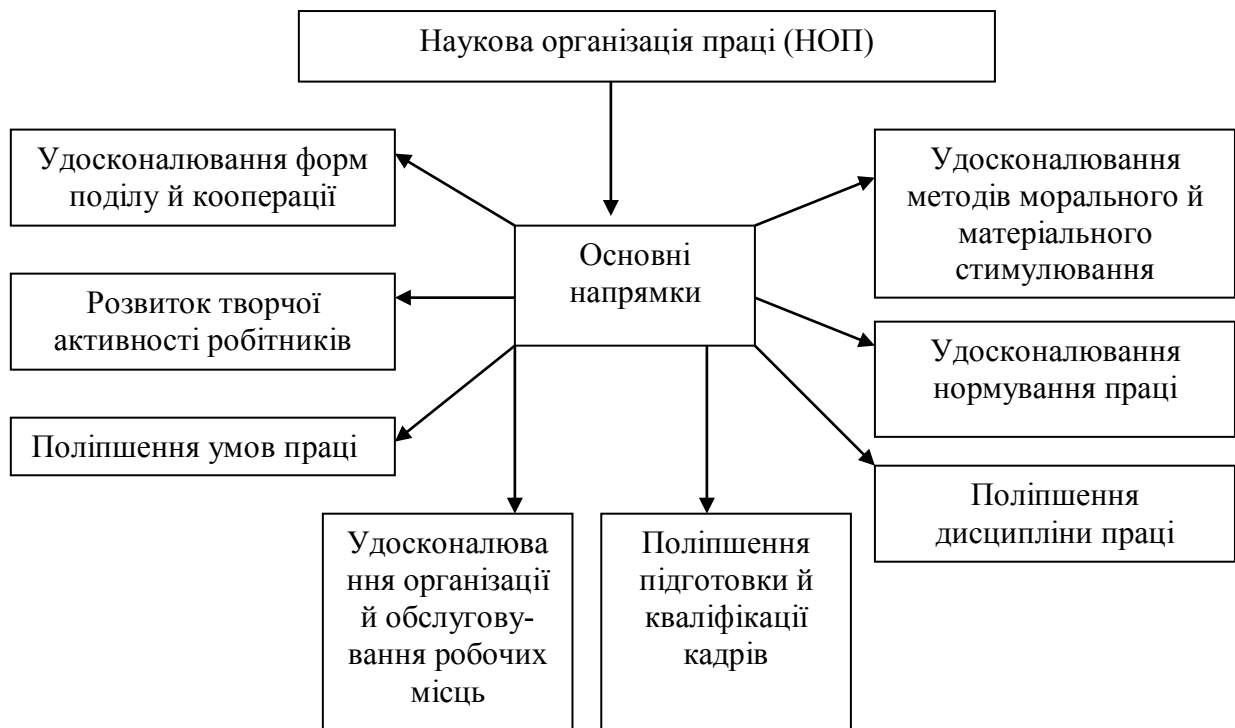


Рисунок 2.10. – Схема змісту наукової організації праці

Питання для обговорення

1. Чим визначається економічна та соціальна доцільність організації праці?
2. Охарактеризуйте поділ праці на всіх рівнях людської діяльності: від світового господарства до сім'ї і робочого місця.
3. Яке значення в наш час має раціоналізація та атестація робочих місць?
4. Назвіть основні групи факторів виробничого середовища, що визначають умови праці і виливають на працездатність людини.
5. Охарактеризуйте сучасний стан нормування праці у світовій економіці та в Україні.
6. Охарактеризуйте державні заходи щодо покращення нормування праці в Україні.

Тема 2.3

ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

- 1. Ефективність та методи вимірювання продуктивності праці.** Поняття продуктивності праці. Показники ефективності: продуктивність та рентабельність праці. Показники і методи вимірювання продуктивності праці
- 2. Фактори, які впливають на продуктивність праці.** Фактори зростання продуктивності праці як сукупність рушійних сил та причин, які призводять до підвищення продуктивності праці. Класифікація факторів зростання продуктивності праці за ознаками. Резерви зростання продуктивності праці.
- 3. Продуктивність та рівень оплати.** Висока заробітна платня як фактор підвищення продуктивності праці. Ефективна заробітна плата та її вплив на продуктивність. Посилення мотивації робітників шляхом упровадження системи послідовного винагородження (світовий досвід). Зміна складових оплати праці залежно від досягнутих результатів.

1. Ефективність та методи вимірювання продуктивності праці

Персонал підприємства повинен не тільки мати різносторонні здібності, а й використовувати їх у процесі праці, при цьому виникає необхідність виміру результативності діяльності персоналу. Вирішити її можна, вимірюючи продуктивність праці.

Ефективність праці – це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудовитрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або і менших затратах праці.



Рисунок 2.11. Продуктивність як один з критеріїв результативності

Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, а тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни. У сучасному економічному і соціальному житті суспільства відбуваються зміни, які вимагають нового концептуального підходу в розумінні оцінки результату праці при збереженні ролі і значення категорії «продуктивність праці».

По-перше, розвинута ринкова економіка орієнтує суспільне виробництво на задоволення конкретних потреб споживачів. Це змушує виробників постійно оновлювати продукцію, розширювати її асортимент і поліпшувати якість, а для отримання максимального прибутку в результаті своєї діяльності скорочувати затрати праці. До того ж, отримання прибутку підприємцями залежить від того, чи потрібну для споживачів продукцію вони виробляють. Такі умови висувають нові вимоги до оцінки результату праці й зумовлюють необхідність використання об'ємнішої, ніж продуктивність праці, категорії, якою, на нашу думку, є ефективність праці.



Рисунок 2.12. – Значення росту продуктивності праці в національній економіці

По-друге, сучасна науково-технічна революція забезпечує розробку і виготовлення різноманітних видів високоякісної продукції, зростання обсягів її виробництва і скорочення витрат праці. Цей багатогранний результат праці не враховується і не оцінюється повною мірою категорією «продуктивність праці», що потребує використання іншої категорії, якою, на наше

переконання, може бути «ефективність праці». В умовах сучасної науково-технічної революції зростають кількість і роль праці науковців, конструкторів, робітників та інженерно-технічних працівників, які зайняті в експериментальному виробництві нових зразків техніки, обладнання, товарів широкого вжитку, що теж розширює сферу застосування категорії «ефективність праці».

По-третє, у сучасному суспільстві зростають кількість і значення праці в нематеріальних галузях суспільного виробництва, результат якої має різноманітні конкретні форми. Оцінка результативності трудової діяльності в нематеріальній сфері суспільного виробництва може бути здійснена, як ми вважаємо, на основі категорії «ефективність праці».

Таким чином, ефективність праці має визначатися передусім конкретними споживчими вартостями (матеріальними чи духовними благами, послугами, роботами), а також кількістю затраченої на них праці. Лише в такому поєднанні має розглядатися результат праці.

У сфері нематеріального виробництва трудової діяльності виступають: вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зручність, уважність, а також обсяг діяльності в грошовому виразі і затрати праці на одиницю обсягу діяльності. Вимір ефективності всієї сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за таким показником, як валовий національний продукт, що являє собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг, вироблених національними підприємствами упродовж певного періоду.

Підвищення ефективності праці безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства – забезпеченням стійких і високих темпів економічного зростання, яке визначається як збільшення реального ВВП у цілому і на душу населення. Збільшення кількості товарів і послуг у процесі економічного зростання забезпечує населенню країни більш високий рівень життя. Економічне зростання надає людям ширші можливості вибору зайнятості, роботи і відпочинку.



Рисунок 2.13. Співвідношення категорій «ефективність», «продуктивність», «прибутковість (рентабельність)»

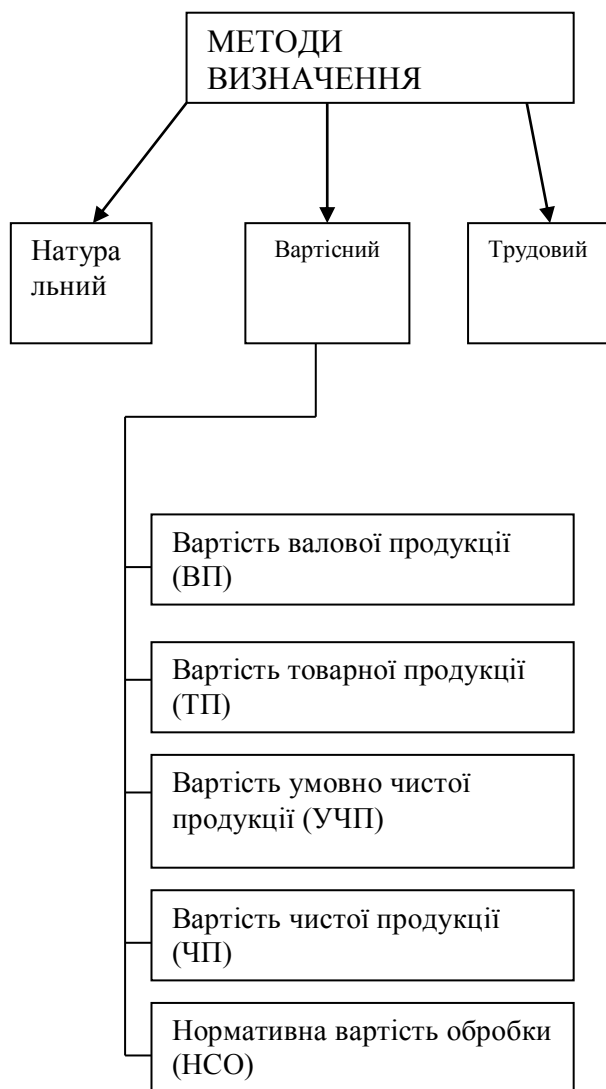


Рисунок 2.14. – Методи визначення виробітку на підприємствах

Показники ефективності: продуктивність і рентабельність праці

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення витрат і результатів.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Пригадаємо, що економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи:

- 1) трудовий потенціал (людський капітал);
- 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина);
- 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал).

Відповідно ми можемо окремо визначити ефективність використання трудового потенціалу, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції (рис. 2.14), розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо в розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції, то ми маємо показники, які називаються

продуктивністю, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються рентабельністю (прибутковістю).

Продуктивність характеризує відношення обсягу продукції до відповідальних витрат праці, матеріалів, устаткування, енергії, а також стосовно сумарних витрат ресурсів. Оскільки йдеться про співвідношення між обсягом продукції і витратами ресурсів, доцільно використовувати термін «продуктивність ресурсів» (праці, землі й ін.).

Продуктивність ресурсів загалом визначається за формулою:

$$P = O / I,$$

де P – продуктивність; O – обсяг продукції (послуг) за визначений період часу в натуральному, вартісному чи іншому вимірах (Output); I – витрати ресурсів, що відповідають даному обсягу продукції (Input).

Для визначення продуктивності за видами ресурсів використовують формули:

$$P_t = O / T,$$

$$P_k = O / K,$$

де P_t – продуктивність праці; P_k – продуктивність капіталу; T – витрати праці (робочого часу); K – витрати капіталу (обсяг інвестицій).

Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу чи на одного працюючого. Обсяг продукції і витрати праці можуть бути виражені в абсолютних і відносних показниках.

Рентабельність характеризується відношенням прибутку від даного виду діяльності до відповідних витрат праці, матеріалів і інших ресурсів. Хронологічно першим показником **рентабельності праці** можна вважати співвідношення, назване К. Марксом нормою додаткової вартості:

$$m' = m / v$$

де m' – норма доданої вартості; m – додана вартість, яку Маркс вважав первинною формою прибутку; v – заробітна плата.

В умовах ринкової економіки розглянутий показник доцільно визначати як рентабельність витрат на оплату праці, чи як рентабельність сумарних витрат на персонал:

$$r_i = D_i - Z_i / Z$$

де r_i – рентабельність праці i -го виду; D_i – додана вартість від діяльності персоналу i -ї групи; Z_i – витрати на персонал i -ї групи.

Для економіки країни величина D_i відповідає частці національного доходу, отриманого в результаті діяльності i -го виду (зокрема це може бути внесок i -ї галузі в національний дохід).

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку – результатів праці та її витрат.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання і її тривалість упродовж робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу, чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, її продуктивності.

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу.

Отже, рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Показники і методи вимірювання продуктивності праці

Отже, ***продуктивність праці*** – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, – з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. Він розраховується за формулою:

$$B = V:T,$$

де B – виробіток, V – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг), T – затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Витрати праці при розрахунках її продуктивності можуть вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, людино-днями і середньообліковою чисельністю персоналу. Однак всі ці показники вимірюють лише і кількість праці, нівелюючи її якість. Іншими словами, у таких розрахунках робоча сила найкваліфікованіших конструкторів або управлінців додається до робочої сили охоронців та прибиральників. І знову універсальним показником кількості витраченої праці може бути вартість витрат на утримання персоналу.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою:

$$TM = T:V.$$

Для планування і аналізу праці на підприємстві враховуються різні види трудомісткості.

2. Фактори, які впливають на продуктивність праці

Продуктивність праці – показник динамічний, що постійно змінюється під впливом безлічі факторів. Фактори зміни показника – це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно фактори підвищення продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і причин, що приводять до збільшення продуктивності праці.

Усі фактори, що впливають на продуктивність праці, можна поділити на дві групи.

Перша група включає фактори, що діють у напрямку підвищення продуктивності праці, поліпшення організації праці і виробництва та соціальних умов життя трудящих. **Другу групу** становлять фактори, що негативно відбиваються на продуктивності праці: несприятливі природні умови, погана організація виробництва і праці, напружена соціальна обстановка.



Рисунок 2.15. – Класифікація чинників, що впливають на ріст продуктивності праці

До **матеріально-технічних факторів** зростання продуктивності праці відноситься підвищення технічної й енергетичної озброєності праці на основі безупинного розвитку науково-технічного прогресу. Головними напрямками науково-технічного прогресу у виробництві є: механізація виробництва з переходом до автоматизації; збільшення одиничних потужностей машин і устаткування з підвищенням енергооснащеності праці; електрифікація виробництва; хімізація виробництва в ряді галузей промисловості і сільському господарстві; створення принципово нових технологій, що забезпечують інтенсифікацію виробництва і різке скорочення витрат живої праці; зниження матеріалоємності продукції й економія матеріальних ресурсів; поглиблення спеціалізації машин і устаткування. Важливе значення має освоєння нових могутніх джерел енергії - атомної, внутрішньоядерної, геотермальної, космічної.

До **організаційних факторів** зростання продуктивності праці відноситься організація виробництва на рівні підприємств, галузей і національного господарства в цілому. Велике значення тут мають розміщення підприємств по території, організація транспортних зв'язків як усередині країни, так і з зарубіжжям; спеціалізація підприємств і їхня надійна подальша кооперація; організація матеріально-технічного постачання, енергопостачання, ремонтного обслуговування і т. д.

Соціально-економічні фактори відіграють важливу роль у формуванні показника продуктивності праці. Значення дії даних факторів обумовленим, що і розвиток науково-технічного прогресу, і удосконалювання матеріальної основи виробництва – техніки, технологій, і здійснення різноманітних і нерідко досить складних організаційних заходів відбуваються не самі по собі, під впливом якихось сил природи, а

винятково в результаті активної трудової діяльності людей - учасників суспільного виробництва.

За сферою виникнення і дії фактори підвищення продуктивності праці поділяються на:

- внутрівиробничі – ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;

- галузеві і міжгалузеві, які пов'язані з можливістю поліпшення кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі чи декількох спільних галузей народного господарства;

- регіональні – це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону;

- загальнодержавні – це такі фактори, що спричиняють підвищення продуктивності праці у всій країні (наприклад, підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу).

Резерви підвищення продуктивності праці

Резерви зростання продуктивності праці – це можливості більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалювання техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці управління. Резерви тісно пов'язані з факторами зростання продуктивності праці. Якщо той чи інший фактор розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву – це процес перетворення можливості в дійсність.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці (рис. 2.16) описана нижче.

Резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

- соціально-економічні – визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;

- матеріально-технічні – визначають можливості застосування більш ефективних засобів виробництва;

- організаційно-економічні – визначають можливості удосконалювання об'єднання робочої сили і засобів виробництва.

За місцевим виявлення і використання резерви поділяються на **народногосподарські, галузеві і внутрівиробничі**.

Виявлення наявних резервів здійснюється на основі аналізу рівня і динаміки продуктивності праці на окремих ділянках виробництва чи за видами праці у поточному і попередньому періодах.

Величину резервів зростання продуктивності праці при зниженні трудомісткості можна визначити чи безпосередньо у відсотках по кожній групі робітників, чи за економією робочої сили. Показники зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції обернено пропорційні.



Рисунок 2.16. – Класифікація резервів за рівнем їхнього виникнення

Резерви зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу криються насамперед у ліквідації її втрат.

Один із резервів зростання продуктивності праці – удосконалювання структури кадрів, під якою розуміється співвідношення чисельності між окремими категоріями промислово-виробничого персоналу.

Підвищення питомої ваги основних робітників чи всіх робітників у загальній чисельності, чи всіх працюючих рівнозначне зростанню продуктивності праці в розрахунку на всю категорію працівників

Для більш повного використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, у яких визначаються види резервів, конкретні терміни і способи їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їхнього впровадження.

3. Продуктивність та рівень оплати

Висока заробітна плата як фактор підвищення продуктивності праці

З огляду на складності, що виникають як для роботодавців, так і для працівників при застосуванні системи оплати за досягненнями, включаючи

оплату за заслуги, роботодавці часто змушені займатися пошуком інших грошових стимулів для своїх працівників. У цій главі ми розглянемо питання мотивації, пов'язані з рівнем оплати.

Є кілька причин того, чому більш висока заробітна плата приймається як фактор підвищення продуктивності працівників. Одна з причин - стосовно типу працівника, котрого може залучити дана фірма, у той час як інші ставляться до продуктивності, як такої, що її можна домогтися від даних працівників. Вважається, що висока заробітна плата залучає кращих працівників, тому що вона розширює вибір кандидатів. Більш висока заробітна плата дозволяє роботодавцю вибирати більш досвідчених надійних і високомотивованих працівників, наче «збираючи вершки» з наявного складу кандидатів.

Чим вища заробітна плата щодо тієї, котра може бути отримана в іншому місці, тим менша імовірність добровільного звільнення працівника.

Наступною підставою для твердження, що підвищення продуктивності даних працівників досягається підвищенням заробітної плати може служити домагання працівників справедливого ставлення до себе.

Те, що розглядається працівниками як справедлива заробітна плата, у своїй основі ґрунтується на таких трьох аспектах. По-перше, власна думка працівників щодо величини прибутків, принесених роботодавцю їхніми послугами. Часто вважається несправедливим, коли високоприбуткова компанія недостатньо щедра в «поділі» своїх великих доходів зі своїми працівниками, навіть якщо їхня заробітна плата уже відносно висока. Так само працівники, яких просять пожертвувати своїм відпочинком і докласти трохи більше зусиль на роботі, цілком можуть очікувати від фірми пропозицій про високу оплату.

По-друге, працівники найчастіше порівнюють свою оплату з оплатою інших працівників у цій самій фірмі, а роботодавці так само часто витрачають значні ресурси на те, щоб різниця в оплаті робочих місць у їхній організації сприймалася як результат об'єктивного і неупередженого аналізу. Майже усі великі і середні компанії при визначенні внутрішніх розходжень в оплаті своїх працівників користуються методом оцінки робочих місць. При цьому робочі місця оцінюються за такими факторами, як необхідна підготовка, відповідальність, напруженість і умови праці. Потім складається таблиця розходження оцінок усіх наявних робочих місць, за якою визначаються внутрішні розходження в оплаті. Далі, для становлення рівнів заробітної плати для робочих місць, на які наймають працівників ззовні, користуються аналізом заробітної плати на ринку праці, зафіксована в такий спосіб заробітна плата служить надалі точкою відліку для оцінки інших робочих місць даної компанії. Хоча очки, що нараховуються за оцінку кожного виду робіт, самі по собі мають суб'єктивний характер, процес визначення оплати і використовувані при цьому нормативи ставлять за мету зм'якшити занепокоєння працівників із виводу упередженого чи несправедливого ставлення до себе. По-третє, працівники судять про справедливість їхньої оплати шляхом порівняння її з тією, котру вони могли б одержати в іншому

місці (у силу об'єктивності виміру цей метод становить найбільший інтерес для економістів). Підвищення винагороди вище того рівня, що працівники можуть одержати в іншому місці, несе в собі і вигоди, і витрати для роботодавця. Дійсно, на початковому етапі підвищення заробітної плати цілком може сприяти підвищенню продуктивності і, отже, збільшенню прибутків підприємства, але після певного моменту витрати роботодавця, пов'язані з подальшим підвищенням оплати, будуть перевищувати одержувану вигоду.

Ефективна заробітна плата і її вплив на продуктивність

Рівень оплати, що перевищує ринковий, при якому граничні доходи роботодавця від подальшого підвищення оплати дорівнюють граничним витратам, є тим самим рівнем, що максимізує прибуток.

Стійке розходження ставок заробітної плати, виплачуваної, працівникам, однаковою з якісної точки зору, у різних галузях є результатом використання ефективної заробітної плати.

У першому дослідженні був знайдений доказ того, що ефективна заробітна плата найчастіше використовується в тих випадках, коли недостатньо дієва відрядна система оплати і є складності з проведенням контролю за роботою.

Примітно, що виплата заробітної плати, що перевищує ту, яку працівники могли б одержати в іншому місці, має сенс тільки в тому випадку, якщо працівники наміряються установити довготермінові трудові відносини з роботодавцями.

З цього випливає, що ефективна заробітна плата, імовірно, виникає лише в умовах існування структурованих внутрішніх ринків праці. Водночас, існування цих ринків породжує інші можливості використання оплати для мотивації працівників.

Посилення мотивації працівників шляхом упровадження системи послідовної винагороди (світовий досвід)

При наявності внутрішніх ринків праці в роботодавців з'являється вибір методів мотивації працівників, в основі якого лежать надії на кар'єру в даній організації працівників, котрі бажають улаштуватися на роботу на підприємства, що мають внутрішній ринок праці, і вже працюючі в них надають великого значення поточній вартості винагороди за усю свою кар'єру. Ця перспектива всього життя розширює можливості роботодавців у виробленні політики винагороди, тому що і рівні оплати на кожному етапі кар'єри працівника, і швидкість просування на нову ступінь можуть варіюватися даним підприємством, хоча воно все-таки обмежене необхідністю пропонувати привабливу поточну вартість винагороди за всю кар'єру. Ми проаналізуємо кілька

варіантів послідовності оплати працівників за ступенями їхньої кар'єри, що стимулюють підвищення продуктивності.

Як для роботодавців, так і для працівників може виявитися вигідним впровадження такої системи, при якій на початковому етапі кар'єри працівникам «недоплачують», але зате, на більш пізніх етапах «переплачують». Можна сказати, що подібна послідовність оплати підвищує продуктивність працівників і дозволяє підприємствам виплачувати більш високу поточну вартість винагороди, чим при інших варіантах. Це обумовлюється двома причинами. По-перше, трудові контракти, за якими працівникам недоплачують у перші роки їхньої виробничої кар'єри і переплачують на більш пізніх етапах, найбільш привабливі передусім для працівників, хто має намір установити довготермінові стосунки зі своїми роботодавцями і працювати досить сумлінно для того, щоб не бути звільненим до одержання своєї відкладеної винагороди.

Таким чином, для того щоб підприємства, що роблять виплати своїм працівникам за системою винагороди «недоплата зараз, переплата після», були конкурентоспроможними як на ринку праці, так і на ринку товарів, необхідно, щоб поточна вартість щорічних величин, на які граничний грошовий продукт перевищує початкову винагороду, дорівнювала поточній вартості наступних величин, на які граничний грошовий продукт відстає від оплати. При використанні цього виду послідовності оплати деякі захисні міри щодо працівників можуть бути передбачені безпосередньо в трудових контрактах. З метою захисту працівників-ветеранів від необґрунтованих звільнень у контрактах можуть бути чітко визначені причини, з яких вони можуть бути звільнені, а також додаткові їхні права за вислугу років. Згідно з додатковими правами, при скороченні робочої сили першочерговому звільненню, як правило, підлягають працівники а найменшим стажем роботи на даному підприємстві.

Зміна складових оплати праці в залежності від досягнутих результатів

Працівникам більш властиво бачити себе представниками певної професії чи сфери діяльності, ніж членами певної організації. Саме тому в них часто є стимул справити сприятливе враження не тільки на нинішніх, але і на інших роботодавців (у надії одержати пропозиції в майбутньому). Які ж результати турботи про кар'єру?

Інші роботодавці можуть з більшою легкістю судити про об'єктивні критерії діяльності, чим про суб'єктивні (наприклад, «якості»), чи про рівень зусиль, в результаті яких у працівників, спонукуваних розуміннями кар'єри, з'являється стимул концентрувати

свої зусилля на вимірюваних ділянках діяльності на шкоду ділянкам, що знаходяться поза спостереженням інших роботодавців. У працівників управління, що підшують собі нове місце роботи, з'являється стимул дотримуватись політики, що приносить прибуток у короткотерміновому періоді (це досить помітно) навіть на шкоду довготерміновим інтересам підприємства, на якому вони працюють у даний час.

У той час як перспектива роботи на іншого роботодавця може викликати зміни у напрямку зусиль працівника, вона також може сприяти вирішенню однієї раніше згадуваної проблеми з поштучною оплатою. В умовах постійної зміни продукції і технологій відрядні розцінки повинні також постійно переглядатися. Визначаючи відрядну розцінку, роботодавцю доводиться в основному здогадуватися про час, необхідний для виконання даного завдання. Він наче вивіряє цю розцінку для того, щоб середній погодинний заробіток його працівників був би досить привабливим для залучення і збереження робочої сили.

Там, де оплата працівників, принаймні частково, ґрунтується на відрядній розцінці, саме турбота про кар'єру може сприяти максимальним і зусиллям з боку працівників.

Люди надзвичайно складні, і їх можуть стимулювати найрізноманітніші фактори. Те, що змушує одного працювати з максимальною віддачею, іншого відвертає від роботи. Щоб матеріальна компенсація зберегла свій стимулюючий потенціал, треба передбачити одночасно кілька видів винагород – враховувати інтереси типового службовця, що віддає перевагу стабільному заробітку, надавати сумлінним працівникам можливість заслужити нагороду, стимулювати трудову діяльність цілих колективів. Компенсаційна система оплати праці повинна чітко вловлювати прояв загальної і частки нерівностей, бути максимально чесною і справедливою.

Питання для обговорення

1. У чому полягає сутність і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
2. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
3. Що є невичерпним джерелом зростання продуктивності праці?
4. Яке значення для економічного розвитку має вивчення факторів зростання продуктивності праці?
5. Для чого на підприємствах розробляють та впроваджують програми управління продуктивністю праці?

Тема 2.4 ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Рівень життя та доходів населення. Рівень життя: поняття і фактори, які його визначають. Структура доходів населення. Трудові і нетрудові доходи. Методичні основи догляду за динамікою рівня життя населення. Прожитковий мінімум і методи його розрахунку. Соціальні трансферти як елемент формування рівня життя і доходів.

2. Заробітна платня в економічній системі. Визначення заробітної платні. Сутність і зміст понять вартості та ціни робочої сили. Функції, елементи та принципи організації заробітної платні. Міжгалузеві та територіальні відмінності в заробітній платні у світовій економічній системі. Реальна та номінальна заробітна платня. Необхідність і форми державного регулювання заробітної платні в економічній системі.

1. Рівень життя та доходів населення

Основні цілі і пріоритети соціальної політики на сучасному етапі розвитку економіки України

Основною метою соціальної політики на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України є запобігання зниженню рівня життя населення і подальше його підвищення в міру залежності від стабілізації економіки. Доти, поки не будуть створені умови, що дозволять забезпечити для більшої частини населення значне зростання рівня життя, соціальна політика, виходячи з економічних реалій, буде націлена на можливе стримування темпів падіння життєвого рівня.

Реалізація основної мети може досягатися лише за таких умов:

- створення і здійснення економічних і правових норм, що стимулюють активну діяльність працездатної частини суспільства, покликану забезпечувати ефективною працею власне благополуччя і добробут населення країни;
- підтримка розумних співвідношень між доходами активної частини населення і непрацездатних громадян;
- посилення адресності соціальної підтримки, в першу чергу малозахищених груп населення з метою обмеження, а в подальшому і скорочення масштабів бідності;
- уживання заходів стосовно дотримання основних гарантій у сфері доходів населення і забезпечення їм не нижче діючих гарантій медичного і соціального обслуговування, освіти і культурного розвитку;
- стабілізація становища в житловій сфері, формування системи підтримки малозахищених верств населення в частині утримання і придбання (будівництва) житла;
- стримування безробіття;
- адаптація і соціальна підтримка вимушених мігрантів.

З названих умов впливають основні напрямки політики у сфері доходів, проведеної Урядом України, яка передбачає вирішення таких основних задач:

- забезпечення соціального й економічно обґрунтованого рівня доходів.

При цьому пріоритет надається оплаті праці як головному джерелу підвищення добробуту громадян і стимулу до ефективної трудової діяльності, активізації економічного поведіння людей;

- підвищення мінімальних доходів на основі різних форм індексації розмірів мінімальних соціальних гарантій у зв'язку зі зростанням споживчих цін;

- підвищення ролі тарифних угод і колективних договорів у регулюванні доходів по секторах економіки, галузях, категоріях працівників і регіонах країни;

- сприяння суспільному визнанню доходів від власності і підприємницької діяльності, створення економічних і правових механізмів, що стимулюють використання цих доходів для інвестування і кредитування соціально значимих державних і суспільних програм;

- удосконалювання податкового регулювання доходів фізичних осіб (збільшення прогресії ставок прибуткового оподаткування, зміна порядку визначення оподаткованої бази з видів доходів і т. й.).

Сформована висока диференціація в доходах окремих груп населення, обумовлена особливостями початкового етапу переходу до ринкових відносин, підлягає критичному осмисленню і вимагає вироблення заходів для усунення негативних явищ і тенденцій. Серед них:

- забезпечення більш тісного зв'язку заробітної плати з результатами індивідуальної праці й ефективністю роботи трудових колективів;

- переорієнтація розмірів виплат соціальних допомоги родинам з дітьми і малозабезпеченим громадянам у порівнянні з розмірами мінімальної заробітної плати на більш об'єктивну базу – диференційований по соціальних групах населення прожитковий мінімум, перехід до адресності і заявочного характеру підтримки незаможних громадян;

- запобігання безробіттю і скорочення його обсягів;

- розробка і здійснення заходів для підтримки доходів громадян, які перебувають у вимушених відпустках, або тих, які працюють із причин скорочення виробництва неповний робочий день, виплата стипендій і допомоги для осіб, які проходять перепідготовку на нові професії, що користуються попитом на ринку праці, а також у період адаптації їх до нового робочого місця.

На політику доходів поширюються загальні принципи взаємодії держави, суб'єктів господарства і громадян, зокрема, обов'язок держави виступати гарантом соціальної стійкості суспільства, захисту прав, свобод і інтересів, а також ряду найбільш істотних параметрів соціально-економічного становища населення в цілому і складових його соціальних груп і спільностей.

Рівень життя: поняття і фактори, його визначальні. Структура доходів населення. Трудові і нетрудові доходи

Рівень життя об'єктивно характеризує рівень розвитку, споживання, ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людей, забезпеченість населення споживчими благами.



Рисунок 2.17. Чинники, що визначають рівень життя

Певні види людських потреб, задоволення яких є складовою рівня життя, прийнято визначати як компоненти рівня життя (наприклад, харчування, здоров'я, освіта й т. ін.). Кожний із них включає дані, що відносяться до задоволення потреб у відповідній сфері у визначений період.

Систему кількісних і якісних показників рівня життя складають:

- загальний обсяг споживання матеріальних благ і послуг, рівень споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг;
- реальні доходи населення, розмір заробітної плати, надходження доходів з інших джерел (за рахунок пенсій, допомоги, стипендій, реалізації продукції особистого підсобного господарства, дивідендів і відсотків на інвестовані у виробництво особисті трудові доходи);
- умови праці, тривалість робочого і вільного часу;
- житлові умови;
- показники освіти, охорони здоров'я й т. ін.

При розгляді рівня життя необхідно враховувати всю сукупність соціально-економічних умов, тому що без оцінки споживання матеріальних і духовних благ, доступності їх для людини, соціальних умов праці і рівня соціального забезпечення, охорони здоров'я й інших характеристик неможливо повною мірою судити про реально існуючий рівень життя населення.

Узагальнюючими вартісними показниками рівня життя населення прийнято вважати такі.

Загальне споживання матеріальних благ і послуг, що включає особисте споживання населенням матеріальних благ, платні і безкоштовні послуги, надані населенню. Розрахунок цього показника забезпечує взаємне ув'язування окремих показників добробуту населення, що дозволяє розглядати рівень і структур споживання у взаємозв'язку із сукупними доходами населення і дає повну характеристику задоволення його особистих потреб.

Реальні доходи (без урахування послуг) – частина національного доходу, використовується населенням для задоволення своїх матеріальних і культурних потреб.

Реальні доходи (з урахуванням послуг) – частина валового національного продукту, використовується населенням на споживання і нагромадження матеріальних благ і послуг.

Для характеристики зростання (зниження) добробуту населення обчислюються індекси його реальних доходів й індекси реальних доходів за соціальними групами. При обчисленні таких індексів повинна бути забезпечена порівнянність цін, для чого при розрахунках враховується їхня зміна за порівняльний період.

Реальна заробітна плата робітників та службовців – складова реальних доходів (з урахуванням послуг). Вона визначається шляхом поділу номінальної (нарахованої) заробітної плати на індекс споживчих цін на товари і послуги для відповідної групи населення.

Грошовий дохід родини – це сума грошових надходжень у вигляді заробітної плати, пенсій, стипендій, допомоги, підприємницького доходу, відсотків, дивідендів та інших доходів від власності, засобів, від продажу продукції особистого підсобного господарства. При обстеженнях бюджетів родин у їхньому грошовому доході не враховуються прирости внесків у банках, тоді як у балансі грошових доходів і витрат населення такі суми відбиваються.

Сукупний дохід, що є у вітчизняній практиці основним показником матеріальної забезпеченості населення, включає всі види грошових доходів, а також вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання.

У ринковій економіці основними джерелами особистих доходів є:

- 1) трудова діяльність персоналу, що працює за найманням, і особи вільних підприємницька діяльність;
- 2) власність;
- 3) засоби держави і підприємств, розподілені відповідно до приналежності до визначеної соціальної групи і категорії персоналу;
- 4) особисті підсобні господарства (ОПГ).

Першому з зазначених джерел відповідає дохід у вигляді заробітної плати і гонорару; другому - підприємницький прибуток; третьому - дивіденди і відсотки на капітал; четвертому – трансферні платежі (пенсії, допомоги, стипендії і т. ін.), а також послуги підприємства своїм працівникам у вигляді медичного обслуговування, підвищення кваліфікації і т. ін., п'ятому -

продукти, можливості для відпочинку, кошти від ОПГ. професій; Від структури доходу істотно залежать:

- мотиви, а, отже, і результати діяльності людей, що безпосередньо пов'язано з економікою підприємств, регіонів і країни;
- взаємини між людьми і їхніми групами у виробничих колективах, регіонах і країні в цілому;
- якість життя людей, що характеризує ступінь задоволення їхніх потреб.

Державна статистика України в основному фіксує інформацію про три основні джерела особистих доходів: 1) заробітна плата; 2) соціальні трансфери; 3) доходи від підприємницької діяльності і від власності.

Необхідно розрізняти доходи від трудової діяльності, підприємницькі доходи, а також доходи від власності - з одного боку, трудові і нетрудові доходи - з іншого. Принципові відмінності кожної з цих груп повинні розглядатися з погляду їхньої економічної природи, місця в суспільних відносинах, а також дотримання норм моралі і моральності.

Структура доходу співробітника підприємства

Структура доходу співробітника підприємства подана на рис. 2.18.

Основною частиною доходу найманого персоналу підприємства є заробітна плата, що включає:

- 1) тарифну частину – оплату за тарифними ставками і окладами;
- 2) доплати і компенсації;
- 3) надбавки;
- 4) премії.

Тарифні ставки й оклади визначають величину оплати праці відповідно до її складності.

Призначення доплат – відшкодування додаткових витрат робочої сили через об'єктивні розходження в умовах і тяжкості праці. Компенсації враховують незалежні від підприємства фактори, у тому числі зростання цін.

Надбавки і премії вводяться для стимулювання сумлінного ставлення до праці, підвищення якості продукції й ефективності виробництва. Розходження між надбавками і преміями в тому, що надбавки виплачуються в однаковому розмірі кожен місяць за визначений період, а премії можуть бути нерегулярними, і їхня величина істотно змінюється в залежності від досягнутих результатів. Отже, доплати і компенсації відбивають ті виробничі і соціальні характеристики праці, що об'єктивно не залежать від співробітника. Надбавки і премії відбивають результати його власних досягнень.

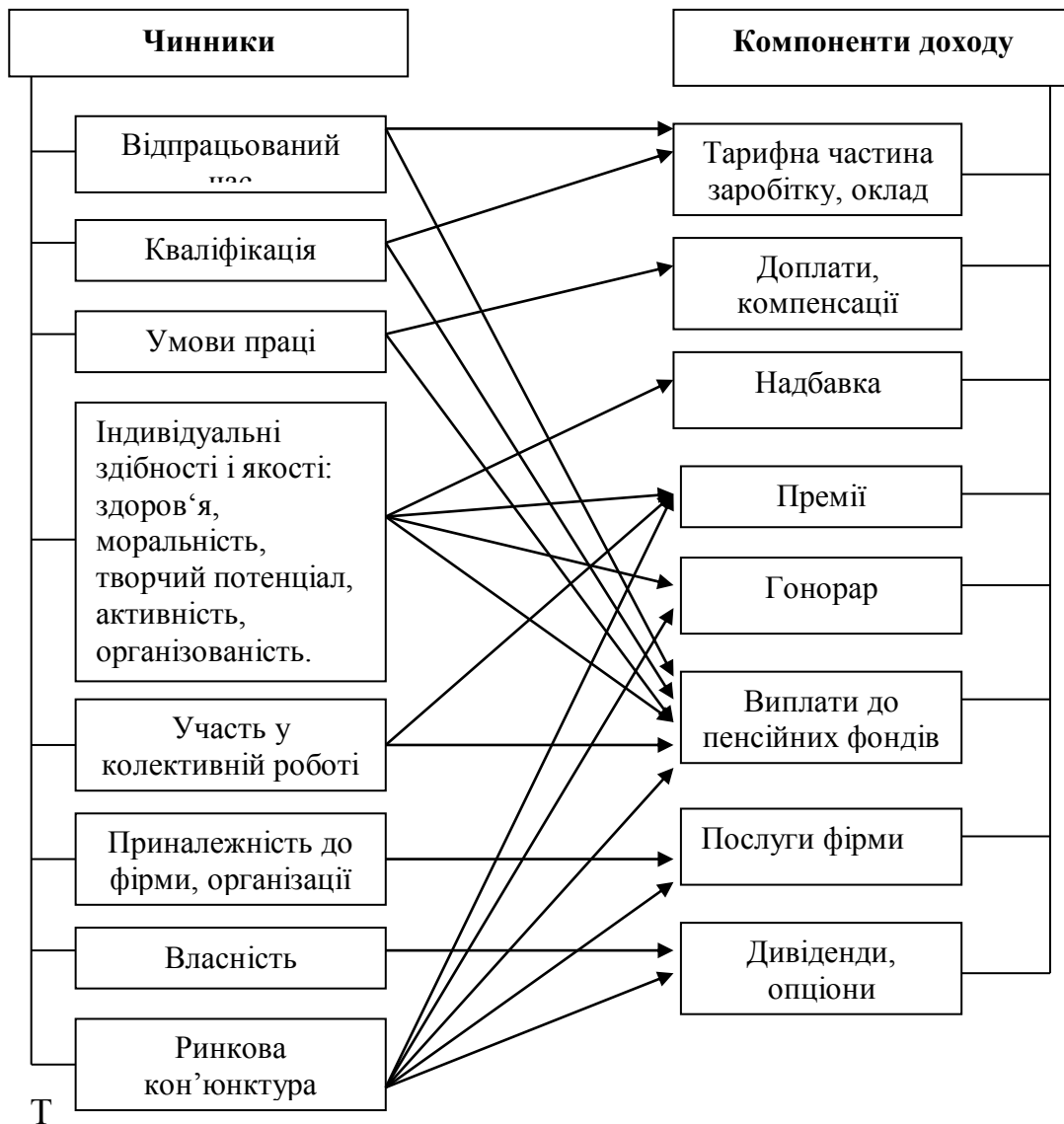


Рисунок 2.18. – Структура доходу співробітника підприємства

Типова структура доходу співробітника підприємства може бути представлена в такий спосіб.

1. Оплата за тарифними ставками і окладами.
2. Доплати за умови праці:
 - 2.1. Характеристики виробничого середовища.
 - 2.2. Змінність (режим роботи).
 - 2.3. Ступінь зайнятості упродовж зміни.
3. Надбавки:
 - 3.1. За понаднормову продуктивність (підрядний приробіток, оплата за роботу з чисельністю менше нормативної).
 - 3.2. За особистий внесок у підвищення ефективності, у тому числі – за винаходи і раціоналізаторські пропозиції.
 - 3.3. За високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань.
4. Премії:
 - 4.1. За якісне і своєчасне виконання договорів і етапів робіт.

- 4.2. За підсумками роботи за рік.
 - 4.3. З фонду керівника підрозділу.
 - 4.4. Авторські винагороди за винаходи і раціоналізаторські пропозиції.
 - 4.5. Винагороди за активну участь в освоєнні нових технічних і організаційних пропозицій.
5. Послуги фірми працівникам (соціальні виплати).
6. Дивіденди від акцій підприємства.

Методичні основи спостереження за динамікою рівня життя населення

Методом державного статистичного спостереження за рівнем життя населення є ***вибіркове обстеження бюджетів домашніх господарств***. Воно проводиться органами державної статистики відповідно до державної програми статистичних робіт, щорічно затверджуваної Держкомстатом України за узгодженням з Урядом.

Ціль такого вибіркового обстеження - одержання економіко-статистичної інформації про життєвий рівень різних груп і шарів населення.

Матеріали обстеження дозволяють:

- відслідковувати зміни структури доходів і споживчих витрат населення;
- виявляти розходження в рівнях матеріального добробуту в залежності від складу родини, зайнятості її членів;
- визначити роль окремих джерел у формуванні доходів, залежність споживання від рівня доходів;
- простежити за зміною споживчого попиту;
- охарактеризувати диференціацію населення за рівнем доходів.

Метод проведення обстеження – безпосереднє опитування членів домашніх господарств і ведення допоміжних записів про одержувані ними доходи і зроблені витрати.

Програма обстеження бюджетів домашніх господарств – це система балансового обліку надходжень і витрат засобів (грошових і натуральних) у домашньому господарстві за календарний місяць.

У процесі вибіркового обстеження бюджетів домашніх господарств прийнято оперувати такими поняттями.

Грошовий дохід – надходження в грошовій формі, що, як правило, є поновлюваними за своєю природою і нараховуються домашньому господарству чи окремим його членам щомісяця. Грошовий дохід домашніх господарств складається: із заробітної плати найманих робітників та інших надходжень від роботодавців; частини доходу від самостійних занять; прибутків від підприємницької діяльності; доходу від особистих інвестицій (рента, відсотки, дивіденди), гонорарів і комісійних зборів. У складі грошових доходів домогосподарств враховуються аліменти, пенсії, стипендії, винагороди й інша допомога у формі регулярно одержуваних грошей. Вилучені з заощаджень, узяті позички чи отримані, навіть якщо вони і використовуються з метою споживання, не включаються в доходи домашніх господарств.

Заробітна плата і доходи типу заробітної плати працюючих за найманням – загальна сума оплати праці всіх членів домашнього господарства, які одержують заробітну плату в грошовій формі, перед

відрахуванням податків. Вона включає доходи від основної і вторинної діяльності і, як правило, охоплює основну заробітну плату, оплату позаробочого часу, премії, допомоги, надбавки (включаючи надбавки соціального характеру, виплачувані безпосередньо роботодавцем).

Доходи від самостійних занять – доходи домашнього господарства в грошовій формі, отримані від самостійного заняття (індивідуальної трудової діяльності), а також від регулярного чи випадкового бізнесу і незалежної професійної діяльності.

Витрати домашніх господарств включають витрати на споживання і витрати, не пов'язані зі споживанням. До витрат на споживання домашніх господарств відносяться всі грошові витрати, пов'язані з придбанням господарством чи окремими його членами товарів, призначених для споживання (як продовольчих, так і непродовольчих), і оплатою послуг.

Витрати, не пов'язані зі споживанням, включають податок на доход, відрахування на пенсії і на соціальне страхування й аналогічні страхові внески, грошові перекази, подарунки й аналогічні трансферти, зроблені даним домашнім господарством чи окремими його членами. У цю групу витрат не входять додавання до заощаджень, суми, інвестовані чи віддані в борг, повернення позичок і витрати на інші фінансові операції.

Спожиті витрати містять у собі всі поточні витрати на товари і послуги для використання даним домашнім господарством чи окремими його членами. У даній категорії витрат не враховуються прямі податки, відрахування на пенсії за вислугу років та інші види соціального страхування, депозити в банках, відрахування житлово-будівельним кооперативам, страхові внески зі страхування життя, трансферти у формі готівки і витрати на користь осіб, що не є членами домашнього господарства, і повернення позичок. Виключаються також витрати, що за своєю природою є інвестиційними, а також безоплатні трансферти готівкою і пожертвування. Послуги освіти, медицини й інші послуги, отримані безкоштовно, до споживчих витрат також не відносяться.

Прожитковий мінімум і методи його розрахунку

Визначають прожитковий мінімум як «показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально припустимому рівні, який забезпечує умови підтримки активного фізичного стану дорослих, соціального і фізичного розвитку дітей і підлітків».

Бюджет прожитковою мінімуму – це вартісна оцінка натурального набору товарів (послуг) прожиткового мінімуму, яка включає витрати на податки й інші обов'язкові платежі.

Бюджети прожиткового мінімуму можуть служити певним орієнтиром при формуванні соціальної політики і системи заходів для соціальних гарантій лише в умовах кризового стану економіки, інфляції і падіння життєвого рівня населення, тому що, як показують медико-біологічні дослідження, упродовж тривалого часу людина не може нормально існувати, задовольняючи свої потреби на рівнях, передбачених цими бюджетами, без шкоди для здоров'я і працездатності.

Значно повніший набір (у вартісній і натуральній формі) матеріальних і духовних благ відбиває інший показник - *мінімальний споживчий бюджет* - баланс доходів і витрат, що дозволяє найбільш обґрунтовано визначати вартість життя груп населення з мінімальними доходами.

Прожитковий мінімум і бюджет прожиткового мінімуму як інструменти соціальної політики покликані служити:

- базою адресної соціальної політики;
- цільовими орієнтирами при регулюванні доходів і споживання малозабезпечених груп населення;
- базою для оцінки матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм, надання цільової натуральної допомоги малозабезпеченим верствам населення;
- обґрунтуванням розмірів мінімальної оплати праці і трудової пенсії по старості.

Розрахунки прожиткового мінімуму і бюджету прожиткового мінімуму за галузями і професійними групами покликані бути основою для розробки параметрів рівня доходів, необхідних для відтворення робочої сили, при укладенні колективних договорів, галузевих і територіальних тарифних угод.

У підходах до формування прожиткового мінімуму в міжнародній і вітчизняній практиці використовуються різні методи:

- статистичний (прожитковий мінімум устанавлюється виходячи з рівня доходів 10–20% найбільш незаможних категорій населення);
- нормативний (на основі розрахунку науково обґрунтованих нормативів споживання, що забезпечують нормальне відтворення робочої сили і Духовний розвиток людини, причому за нормативами визначаються потреби як у продовольчих, так і в непродовольчих товарах і послугах);
- комбінований, чи нормативно-статистичний (харчування визначається за нормативами, а інші витрати – за їхніми частинами в загальних споживчих витратах);
- суб'єктивний (на основі соціологічних опитувань населення про величину необхідного мінімального доходу);
- ресурсний (орієнтований на реальні економічні можливості забезпечення прожиткового мінімуму).

Продовольчий набір прожиткового мінімуму розроблений фахівцями Інституту харчування України. Він базується на прийнятих у світовій практиці законах про мінімальні норми достатнього харчування і враховує традиційно сформовані в Україні особливості споживання продуктів. Набір пройшов експертизу у Всесвітній організації охорони здоров'я й одержав позитивну оцінку.

В основу розрахунків набору продуктів покладені:

- норми фізіологічних потреб у харчових речовинах і енергії для різних груп населення і рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я про потребу людини в енергії і білку;
- зведення про хімічний склад і енергетичну цінність, про їстівну

частину харчових продуктів і втрати харчових речовин у процесі кулінарної обробки і приготування продуктів;

- дані про засвоюваність білка і вмісті в ньому незамінних амінокислот.

Формування продовольчого кошика прожиткового мінімуму для різних груп населення здійснювалося з урахуванням таких методичних вимог:

- повне задоволення потреби в основних харчових речовинах і енергії для всіх соціально-демографічних груп населення;
- можливість урізноманітнити раціон при мінімальній вартості кошика;
- наближення складу кошика до традиційно споживаного населенням України набору продуктів харчування.

Варто мати на увазі, то величина прожиткового мінімуму в системі аналізу рівня життя трудящих і членів їхніх родин виступає як межа бідності населення.

Мінімальні соціальні стандарти рівня життя населення

Крім прожиткового мінімуму серед мінімальних стандартів рівня життя населення, що забезпечують необхідний ступінь задоволення основних потреб людини, економічна наука називає визначені законодавче нормативи забезпеченості житлом, охорони здоров'я, освіти, культури, умов і охорони праці, зайнятості, стану навколишнього середовища.

Як мінімально припустимий норматив забезпеченості житлом на період подолання економічного спаду в Україні прийнята так звана ***житлово-санітарна норма***, на яку в дореформений період орієнтувалася держава при наданні населенню житла, у суспільному житловому фонді, при оплаті надлишків житлової площі і т. ін.

В галузі ***охорони здоров'я*** для оцінки мінімально припустимого рівня задоволення потреб у медичній допомозі і медичному обслуговуванні населення використовуються показники забезпеченості лікарями, лікарняними ліжками, поліклініками й амбулаторними установами.

В галузі ***освіти*** Конституція України гарантує загальнодоступність безкоштовність дошкільної, основної загальної і середньої професійної освіти в державних загальноосвітніх установах. При цьому визначена обов'язковість основної загальної освіти. Кожен громадянин має право на конкурсній основі безкоштовно одержати вищу чи середню професійну освіту в державній освітній установі чи на підприємстві. Затверджені державні освітні стандарти, підтримуються різні форми освіти і самоосвіти.

Аналогічні підходи щодо соціальних нормативів в галузі ***культури***. Тут роль стандартів покликані відіграти норми розвитку мережі масових бібліотек, кінотеатрів, будинків культури в містах і сільській місцевості і т.

У сфері ***умов охорони праці і стану навколишнього середовища*** як державні стандарти приймаються визначені законодавством показники гранично допустимої концентрації (ГДК) вмісту хімічних та інших речовин, які у воді, повітрі і на робочих місцях виробничих підприємств негативно впливають на працездатність громадян. Використовуються також норми

переміщення вантажів, їхнього підйому на визначену висоту й інші норми гранично допустимої ваги і шкідливості виробничого середовища.

Законодавство про поліпшення умов праці і виробничого середовища передбачає проведення профілактичних заходів для того, щоб праця стала більш гуманною.

У сучасних умовах важливого значення набуває встановлення гарантій (нормативів) *зайнятості населення*, оскільки становище працівників на ринку праці не завжди стійке.

Соціальні трансферти як елементи формування рівня життя і доходів

Істотну роль у формуванні доходів і визначеного рівня життя відіграє система забезпечення державою непрацездатних громадян – соціальне забезпечення. Основними його напрямками є: встановлення пенсій, допомоги, соціальне обслуговування старих, інвалідів, дітей і прирівняних до них державним законодавством як обов'язкових для всіх учасників відносин і всіх рівнів їхньої реалізації.

Найбільша частина соціального обслуговування в Україні – пенсійне забезпечення за віком, інвалідністю, з нагоди втрати годувальника, сформоване в єдиному соціальному просторі, що включає єдиний порядок нарахування і перегляду пенсій, акумулювання страхових засобів і їхніх виплат у позабюджетному Пенсійному фонді. Діючі в Україні умови пенсійного забезпечення визначені і закріплені в «Державному законі про пенсії».

У системі соціального забезпечення істотне місце займають соціальні пільги, надані різним категоріям громадян відповідно до чинного законодавства. Так, інвалідам Великої Вітчизняної війни та інвалідам бойових Дій на території інших держав надане право на: одержання разових пільгових кредитів банківських установ на придбання (будівництво) квартир, житлових будинків, садових будиночків, благоустрій садових ділянок; першочергове одержання місцевих будівельних матеріалів для житлового будівництва, відпускання деревини на корені для будівництва житлових будинків на умовах, обумовлених органами місцевого самоврядування.

Система пільг встановлена українським законодавством для інвалідів з дитинства й інвалідів-дітей у віці до 16-ти років: безкоштовне забезпечення вело - і крісло-колясками; безкоштовне виготовлення і ремонт протезів; безкоштовне одержання ліків за рецептами лікарів; соціальна пенсія (мінімальний розмір пенсії по старості + 100% зазначеного розміру); 50%-ва знижка вартості проїзду на залізничному, водному, повітряному і міжміському автомобільному транспорті в осінньо-зимовий період (з 1 жовтня по 15 травня). Інвалідам з дитинства надаються пільги по прибутковому податку з фізичних осіб.

Діти з багатодітних родин забезпечуються безкоштовною шкільною формою або комплектом дитячого одягу, що її заміняє, для відвідувань шкільних занять, а також спортивною формою на весь період навчання. Їм надане право безкоштовного відвідування музеїв, парків культури і відпочинку, виставок.

Заходи для соціального захисту осіб, що втратили роботу, покликані забезпечувати мінімально необхідні умови до існування, зводяться до виплати допомоги по безробіттю не нижче 100% мінімального розміру оплати праці (при наявності в безробітного громадянина непрацевдатних утриманців розмір допомоги збільшується на 10% на кожного утриманця, але максимальний її розмір не може перевищувати величини середнього заробітку за останнім місцем роботи.)

Принципи формування доходів у ринковій економіці

В усьому цивілізованому світі основою розподілу суспільного багатства вважається ***принцип розподілу за працею***. Вибір тієї чи іншої бази розподілу визначається змістом і умовами конкретного трудового процесу.

У ринковій економіці принцип розподілу за працею реалізується виходячи з граничної продуктивності конкретного працівника на конкретному робочому місці, тобто доход працівника за інших рівних умов збільшується відповідно до зростання доходу підприємства від даного виду праці.

Гранична продуктивність працівника залежить від попиту та пропозиції на відповідному ринку праці. При раціонально організованій економіці ціна висококваліфікованої творчої праці значно вища, ніж малокваліфікованої. Таким чином, у нормально функціонуючій ринковій економіці принцип розподілу за працею модифікується в ***принцип розподілу за граничною продуктивністю праці***.

В умовах ринкової економіки поряд з доходами від праці істотну роль відіграють ***доходи від власності***. Проблема відносної значимості розподілу за працею і за власністю обговорюється в економічній літературі не одну сотню років.

Структура особистих доходів істотно змінилася упродовж ХХ ст. У розвинутих і постсоціалістичних країнах істотну роль стали відігравати пенсії, допомоги по безробіттю і в разі захворювання, стипендії й інші ***виплати з державних фондів***.

У теоретичному аспекті можливе обговорення принципу розподілу ***за здібностями***. Однак практично цей принцип може бути реалізований тільки через розподіл за працею. Здібності істотно впливають на результати праці, а виходить, і на відповідну частку суспільного багатства. Цю обставину слід враховувати в системах оплати праці.

Для нашої країни важливе значення має розподіл ***за посадою***. Відомі багато фактів, що змушують засумніватися в наявності достатньої позитивної кореляції між займаною посадою і реальним внеском у суспільне багатство. Більше того, тут кореляція часто виявляється негативною. Це робить дуже актуальною проблему такого розподілу доходів, при якому їхній рівень залежав би не від посади, а від економічного і соціального ефекту діяльності конкретної особи, що займає дану посаду.

Розглянуті вище принципи розподілу орієнтовані переважно на економічний аспект проблеми.

2. Заробітна платня в економічній системі

Терміном «заробітна плата» у Законі України «Про оплату праці» позначається винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, що за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган (далі - роботодавець) виплачує працівнику за виконану роботу.

При укладанні трудового договору в усній формі умови оплати обумовлюються між роботодавцем і прийнятим на роботу. Особливою формою трудового договору є контракт, тобто письмова угода, в якій визначаються термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання контракту. У контракті умови оплати праці фіксуються в письмовій формі.

Слід зазначити, що в реальній практиці заробітна плата – Іде не тільки виплати за виконану роботу. До складу заробітної плати, відповідно до статті 2 згаданого Закону, включаються виплати за виконану роботу, а також гарантійні і компенсаційні виплати за невідпрацьований час (наприклад, за час простою не з вини працівника, за час виконання державних зобов'язань, оплата щорічних відпусток і т. ін.). Крім того, терміни виконання працівником окремих завдань можуть не збігатися з термінами виплати заробітної плати, працівник може одержати аванс чи оплату за відпрацьований час.

При збиранні даних про заробітну плату використовувати три основні поняття: «заробіток», «ставка заробітної плати і натуральна оплата».

Заробіток – це винагорода, що видається працівнику грошима чи натуроплатою, як правило, через регулярні проміжки за відпрацьований час чи за виконану роботу, а також за невідпрацьований час (наприклад, за щорічну відпустку). У заробіток не включаються суми, які відраховуються роботодавцями за своїх працівників у фонди соціального страхування і пенсійного забезпечення, а також допомоги, одержувані найманими робітниками з цих фондів. Не входять у заробіток і допомоги, що видаються при звільненні і закінченні терміну служби. У суми заробітку рекомендується включати пряму заробітну плату і пряме утримання, оплату невідпрацьованого часу, премії і допомоги.

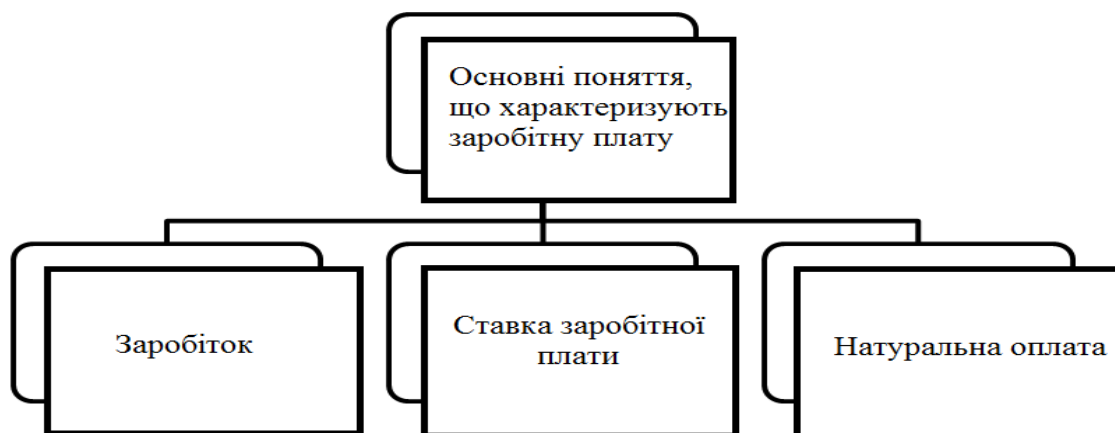


Рисунок 2.19. Основні поняття, що характеризують заробітну плату

Пряма заробітна плата і пряме утримання за відпрацьований час і виконану роботу включають: виплати ставок і заохочувальних премій працівникам з погодинною оплатою праці; заробітну плату працівникам з відрядною оплатою праці (за винятком доплат за понаднормові роботи); доплати за понаднормові роботи, змінну роботу, роботу в нічний час і у святкові дні; комісійні виплати персоналу, зайнятому в торгівлі, і іншому персоналу. До прямої заробітної плати і прямого утримання відносяться також доплати за вислугу років і спеціальну кваліфікацію, компенсаційні доплати з урахуванням географічної зони, доплати за підвищену відповідальність, за брудну, тяжку чи небезпечну роботу, доплати в межах гарантованої заробітної плати; допомоги в зв'язку із зростанням вартості життя й інші регулярні допомоги.

Оплата невідпрацьованого часу включає суми, що виплачуються за щорічну відпустку й інші види відпусток, наданих роботодавцем.

Ставка заробітної плати – це ставка, співвіднесена з періодом часу, що звичайно використовується при визначенні розміру заробітної плати (наприклад, з часом, днем, тижнем, місяцем чи будь-яким іншим періодом). У нашому розумінні ставку заробітної плати співвідносять з погодинною тарифною ставкою погодинного працівника чи місячним окладом. Однак ставка заробітної плати, крім того, включає доплати у зв'язку із зростанням вартості життя й інші, регулярно зроблені виплати (за винятком доплат за понаднормові роботи; премій, допомоги й інших натуральних грошових виплат).

Натуральну оплату в статистиці заробітків рекомендується вимірювати на основі вартості, яку вона реально становить для найманого робітника.

Статистичні дані про заробітки повинні відображати розходження між грошовими і натуральними виплатами.

У статистиці вартості робочої сили натуральну оплату праці рекомендується оцінювати на основі витрат, що несе роботодавець.

Структура заробітної плати відповідно до статті Закону України «Про оплату праці» складається з основної і додаткової заробітної плати й інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Сутність заробітної плати варто розглядати в соціально-правовому (нормативному) і економічному аспектах.

У соціально-правовому аспекті сутність заробітної плати характеризується тією роллю, що вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, насамперед, її правом на працю.

Рівень заробітної плати в масштабі національної економіки залежить від таких макроекономічних показників:

- обсягу зробленої галузями продукції;
- співвідношення між проміжним споживанням зробленої продукції галузями і доданої до неї вартістю чи валовим внутрішнім продуктом (ВВП).
- розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії і валовий

прибуток;

- чисельності населення і його активної частини, зайнятої в економіці.

Сутність і зміст понять вартості і ціни робочої сили

Організація заробітної плати – один із найважливіших аспектів теорії і практики суспільного відтворення в цілому і відтворення робочої сили зокрема.

Розглядаючи категорії вартості і ціни робочої сили та їхні особливості, не слід забувати про розходження між вартістю і ціною робочої сили, з одного боку і заробітної плати – з іншого. Вартість робочої сили зводиться до вартості визначеної суми життєвих засобів, тому вона змінюється разом з вартістю цих засобів, тобто зі зміною кількості робочого часу, необхідного для їхнього виробництва. Ці процеси обумовлюють механізм формування щоденної вартості відтвореної робочої сили, що Дозволяє виробити кількість товарів, необхідних для щоденного споживання працівнику і його родині.

На вартість робочої сили впливають фізичний та історичний (суспільний) фактори. Нижня її межа визначається фізичними потребами найманого робітника вартістю життєвих засобів, абсолютно необхідних для підтримки його працездатності, задоволенням мінімальних фізіологічних потреб його й утриманців.

Сьогодні не зайве згадати і положення про те, що ціна робочої сили - це ціна відтворення здатності до праці, а не ціна самої праці, не заробітна плата. Розходження між цими категоріями дуже істотне. Ціна робочої сили – категорія, що характеризує особисті споживання працівника і його родини. Заробітна плата – категорія пов'язана з продуктивним споживанням робочої сили власником засобів виробництва. Ціна робочої сили повинна реалізовуватися в заробітній платі.

Основні функції заробітної плати

Функції, елементи і принципи організації заробітної плати

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, що вона виконує у фазах суспільного виробництва: виробництві, розподілі, обміні і споживанні.

Таблиця 2.1. – Основні функції заробітної плати

1. Відтворювальна функція.	1. Вона полягає в забезпеченні працівників, а також членів їхніх родин необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, відтворення поколінь. У ній реалізується економічний закон підвищення потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, установленням на законодавчому рівні такого мінімального її розміру, що забезпечував би відтворення робочої сили.
2. Стимулююча функція.	Її сутність полягає у встановленні залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску, від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства, причому зазначена залежність повинна зацікавити працівника в постійному поліпшенні результатів своєї праці.
3. Вимірвальна-розподільна функція.	Ця функція призначена для відображення міри живої праці при розподілі фонду споживання між найманими робітниками і власниками засобів виробництва. Через заробітну плату визначається індивідуальна частка у фонді споживання кожного учасника виробничого процесу відповідно до його трудового внеску.
4. Ресурсна-розміщувальна функція.	Значення цієї функції в даний час істотно зростає. Сутність її полягає в оптимізації розміщення трудових ресурсів за регіонами, галузями економіки, підприємствами. В умовах, коли державне регулювання у сфері розміщення трудових ресурсів зводиться до мінімуму, а формування ефективно функціонуючого ринку праці можливе лише за наявності свободи в кожного

	найманого працівника у виборі місця застосування своєї праці, прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює його переміщення з метою надходження роботи, що задовольняє максимальною мірою його потреби.
5. Функція формування платоспроможного попиту населення.	Призначення цієї функції ув'язування платоспроможного попиту, під яким розуміється форма прояву потреб, забезпечених коштами покупців, і виробництва споживчих товарів. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – потреб і доходів суспільства, то допомогою заробітної плати в умовах ринку встановлюються необхідні пропорції між товарною пропозицією і попитом.

Для реалізації вищеназваних функцій необхідне дотримання таких найважливіших **принципів** (табл. .2.2):

Таблиця 2.2 – Найважливіші принципи для реалізації функцій організації заробітної плати

1	2
1. Підвищення реальної заробітної плати в міру зростання ефективності виробництва і праці	Цей принцип пов'язаний з дією об'єктивного економічного закону підвищення потреб, відповідно до якого більш повне їхнє задоволення реальне лише при розширенні можливостей одержати за свою працю більшу кількість матеріальних благ і послуг. Але така можливість повинна бути ув'язана з результатами виробничої діяльності, з ефективністю праці. Відсутність такого ув'язування може призвести, з одного боку, до виплати не зароблених грошей, а отже, до інфляції, забезпечення отриманої номінальної заробітної плати і до зниження реальної заробітної плати, а з іншого – до виплати заниженої, не відповідної ефективності трудового внеску, номінальної заробітної плати. У результаті буде відсутня можливість задоволення зростаючих потреб працівників і збільшення заробітної плати.
2. Забезпечення випереджальних темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (чи темпів остання обсягів випуску продукції над темпами зростання фонду споживання)	Сутність цього принципу – максимізація трудових доходів на основі розвитку і підвищення ефективності виробництва. Дотримання його обумовлює безперервність процесу нагромадження, розширеного виробництва і є неодмінною умовою розвитку і процвітання підприємства. Порушення даного принципу веде до виплати не забезпечених товарами грошей, до інфляції, розвитку застійних явищ в економіці країни. В умовах конкретного підприємства – це поступове уповільнення процесу відновлення засобів виробництва, відсутність орієнтації на розробку і придбання найбільш перспективних з них і як результат – падіння попиту на менш якісну в порівнянні з конкуруючими фірмами продукцію.
3. Диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, змісту й умов праці, району розташування підприємства, його галузевої приналежності.	Даний принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у кваліфікації своєї праці, забезпеченні високої якості продукції. При цьому повинні бути враховані розходження в кількості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили, у різних умовах праці, географічних і кліматичних умовах життя.

1	2
4. <i>Рівна оплата за рівну працю.</i>	В умовах ринку розглянутий принцип варто розуміти як недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національною приналежністю і т. д., дотримання принципу справедливості в розподілі усередині підприємства чи фірми, що припускає адекватну оцінку однакової праці через її оплату.
5. <i>Державне регулювання оплати праці.</i>	(даний принцип буде розглянутий нижче).
6. <i>Врахування впливу ринку праці.</i>	На ринку праці представлений широкий діапазон заробітної плати як у державній і приватній компаніях, так і в неорганізованому секторі, де робоча сила не охоплена профспілками і плата за працю повністю визначається адміністрацією. Ринок праці – це сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата кожного конкретного працівника тісно пов'язана з його становищем на ринку праці, крім того, ситуація на цьому ринку визначає можливість зайнятості.
7. <i>Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці</i>	Забезпечує широку інформованість про сутність систем оплати праці. Стимул стає таким у тому випадку, коли в працівника є про нього зрозуміла і детальна інформація. Виконавці повинні чітко представляти, у якому випадку розмір заробітної плати, тобто рівень їхнього матеріального добробуту, підвищиться.

Найбільш доцільно класифікувати принципи організації заробітної плати відповідно до функцій, на реалізацію яких вони спрямовані. Кожен принцип пов'язаний не з однією, а із сукупністю функцій. Проте можна виділити головну функцію, на виконання якої передусім і спрямований конкретний принцип. Зв'язок принципів з функціями заробітної плати .

На динаміку заробітної плати й певною мірою на її диференціацію істотний вплив покликана робити величина державного мінімуму заробітної плати, що повинна встановлюватися в результаті переговорного процесу між представницькими органами роботодавців (включаючи державу) і найманих робітників (насамперед профспілками) і знаходити висвітлення в генеральному, галузевих і територіальних тарифних угодах.

При цьому державний мінімум заробітної плати необхідно підвищувати таким чином, щоб дедалі більшою мірою враховувати динаміку цін на товари і послуги, що включаються в мінімальний споживчий бюджет.

Причини розходжень у заробітній платі

Реальна і номінальна заробітна плата

Зниження реальної заробітної плати в результаті підвищення цін на продукти споживання, збільшення квартирної плати, тарифів за користування громадським транспортом та іншими видами послуг, а також підвищення оподаткування доходів трудящих здавна є методом додаткової експлуатації найманих робітників, здійснюваної не в процесі виробництва, а в сфері обертання при перерозподілі національного доходу.

Міжгалузеві і територіальні розходження в заробітній платі у світовій економічній системі

На міжгалузеві співвідношення в заробітній платі об'єктивно впливають розходження в структурі робочої сили. Разом з тим розходження в рівнях оплати відбивають також кон'юнктуру попиту та пропозиції, рівень безробіття, а також ступінь організованості і згуртованості працівників галузі (згадаємо вуглярів, авіаційних диспетчерів). До числа корінних причин, що обумовлюють міжгалузеві відносини, безсумнівно, потрібно віднести розходження у вартості робочої сили, особливо кваліфікованих робітників таких професій, які переважають у галузі, зокрема, різний рівень витрат на загальну і особливо професійну підготовку, а також ступінь складності, тяжкості та умов праці в тих виробництвах, які найбільш характерні для галузі, місця, займаного тією чи іншою галуззю в економіці країни, попиту на продукцію галузі (депресивної чи процвітаючої у даних умовах).

В основі диференціації заробітної плати повинні лежати економічні, природно-географічні й історично сформовані фактори, що обумовлюють розходження в рівнях вартості і ціні робочої сили. Насамперед, це розходження в наборі продуктів і послуг, що складають матеріальний субстрат вартості робочої сили, а також у рівні цін на товари і тарифів на послуги. Істотний вплив на диференціацію заробітної плати справляють також порайонна галузева структура економіки, рівень безробіття, історично сформована різниця в рівнях оплати за регіонами.

Причини розходжень у заробітній платі полягають у тому, що (рис. 2.20):

- працівники неоднорідні, вони відрізняються один від одного знаннями, навичками, досвідом, мають різний обсяг людського капіталу і відповідно різну продуктивність;
- робочі місця неоднорідні, вони відрізняються один від одного «незарплатними» характеристиками (умовами, місце розташуванням, видами соціальних допоміг і пільг, статусом і т. д.);
- умови створеної конкуренції не виконуються (існують обмеження на мобільність робочої сили, інформація недосконала, і її одержання пов'язане з витратами, виникають ефекти дискримінації на ринку праці).

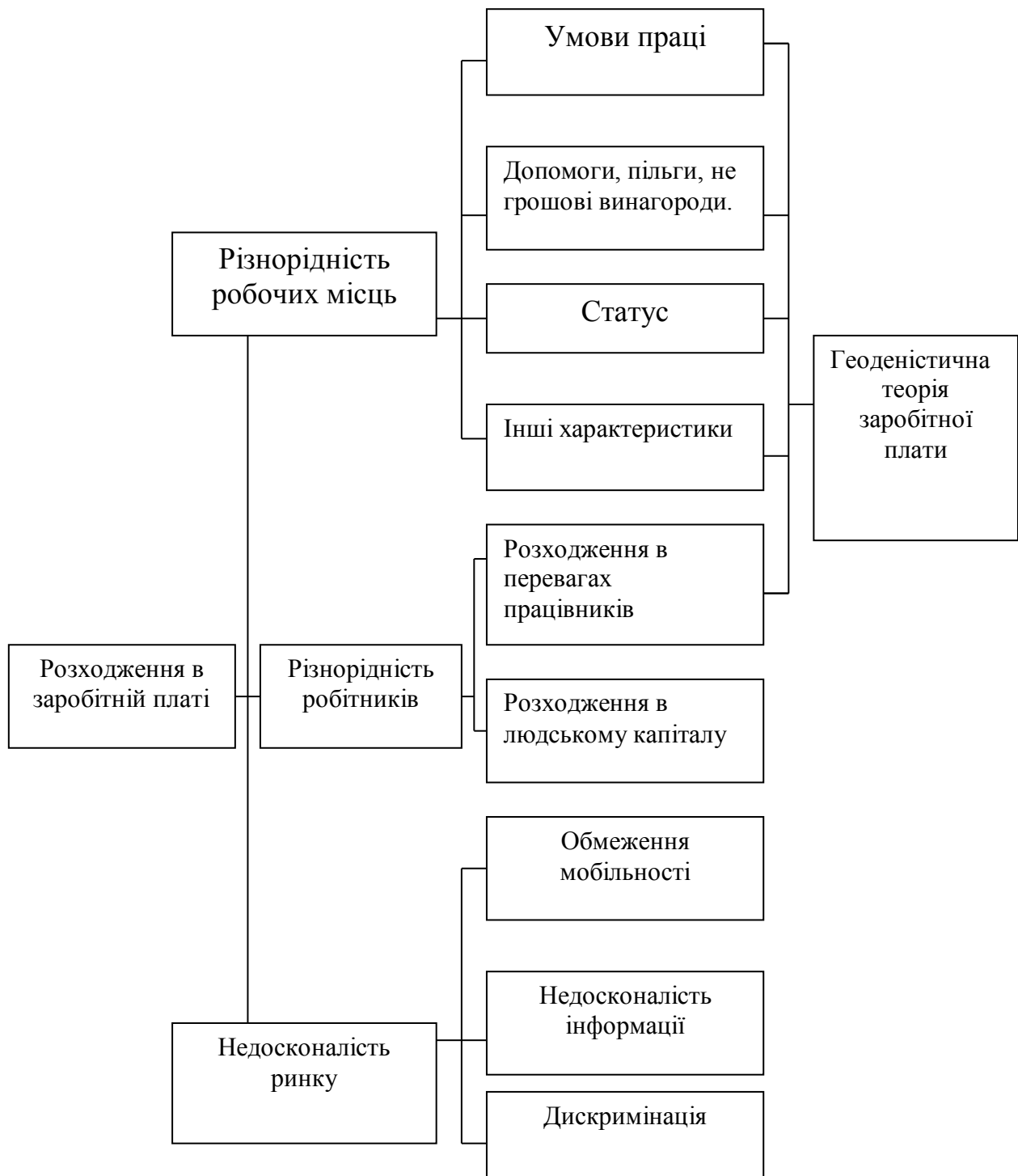


Рисунок 2.20. – Причини розходження у заробітній платі

Необхідність і форми державного регулювання заробітної плати в економічній системі

На рисунку 2.21 – 2.23 наведено особливості організації оплати праці за різними системами оплати.

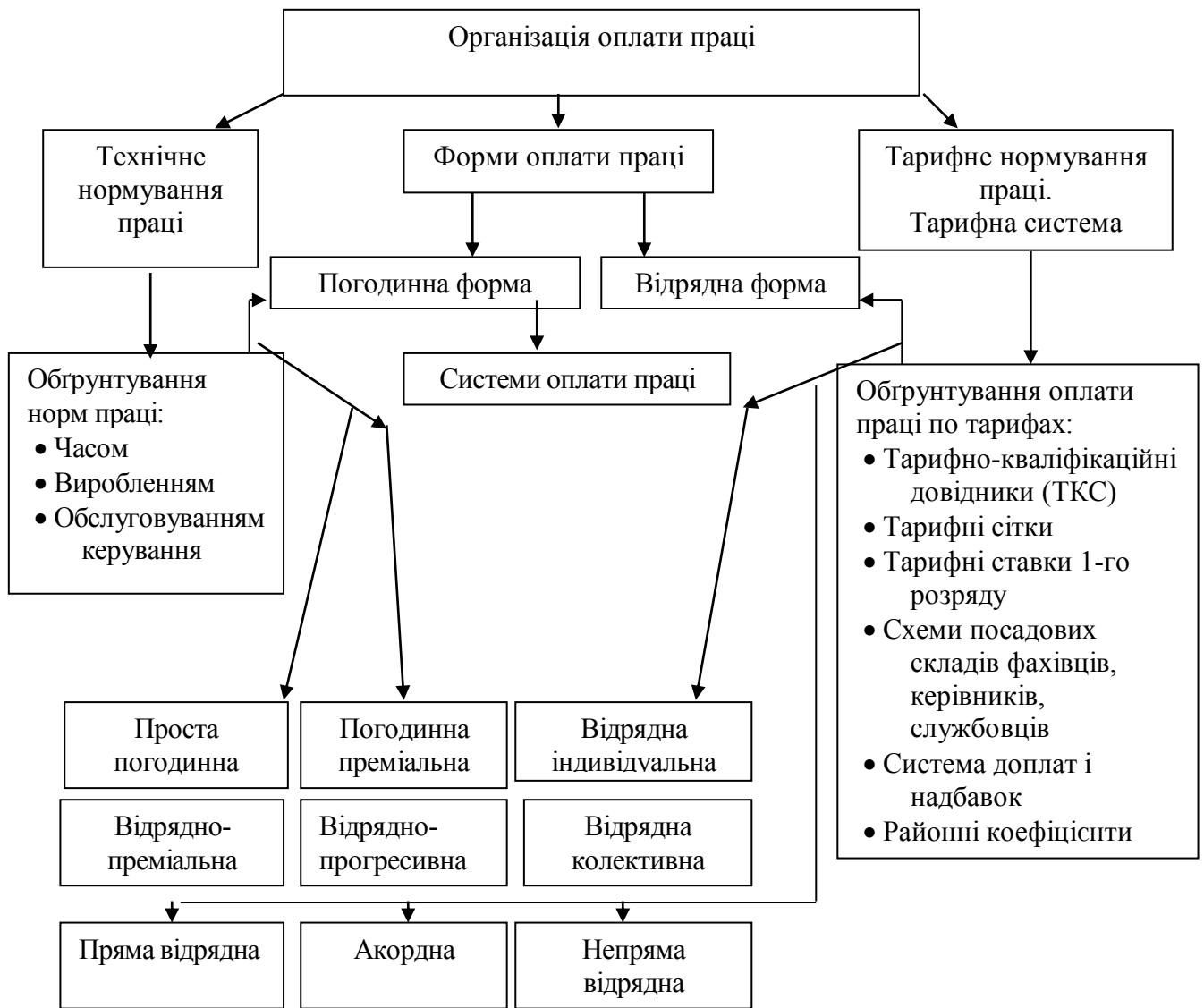


Рисунок 2.21. – Організація оплати праці

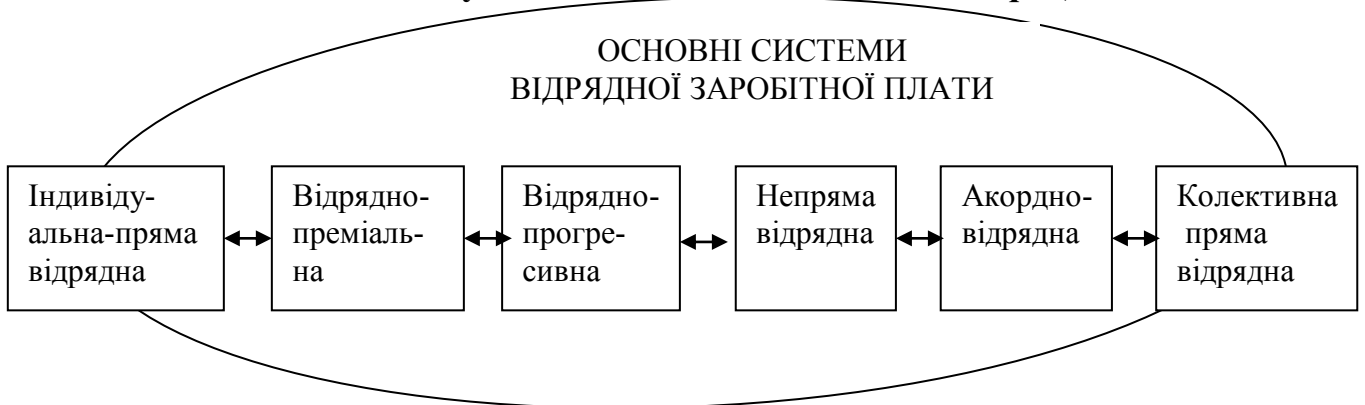


Рисунок 2.22. – Системи відрядної оплати праці

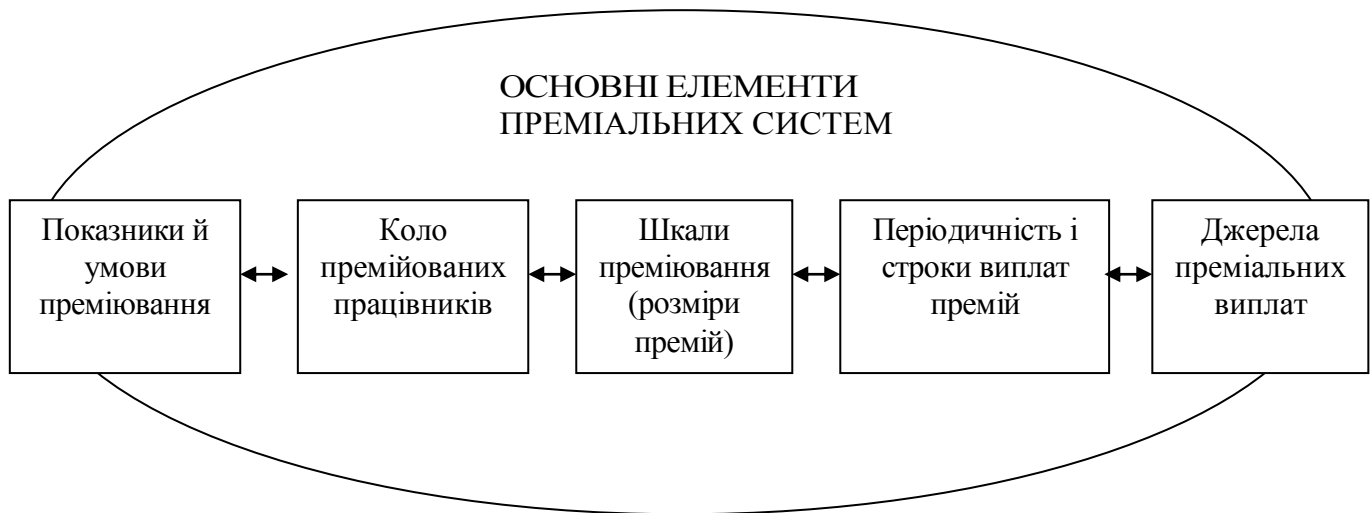


Рисунок 2.23. – Зміст преміальних систем

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що нерідко висловлювана в нас думка про відсутність регулювання оплати праці в умовах ринку абсолютно неправильна. Державні органи беруть участь у регулюванні оплати за чотирма основними напрямками;

- установлення гарантованого мінімуму заробітної плати (США, Франція, Іспанія й ін.);
- податкова політика (щодо доходів і заробітної плати);
- індексація доходів чи компенсація їхнього падіння при зростанні цін;
- пряме регулювання заробітної плати в державному секторі економіки (однак воно має обмежений характер, оскільки більшість державних підприємств функціонують на принципах повної господарської самостійності й окупності).

Регулювання заробітної плати в приватному секторі економічно здійснюється головним чином на основі соціального партнерства, що передбачає висновок регіональних тарифних угод і колективних договорів.

Питання для обговорення

1. Як рівень життя пов'язаний з якістю життя населення?
2. У чому полягає соціально-економічна сутність заробітної плати?
3. За яких умов можливе ефективне застосування відрядної форми оплати праці?
4. Яке основне призначення організації преміювання працівників на підприємстві?
5. У яких економічних умовах доцільніше застосовувати безтарифну модель організації оплати праці?
6. Охарактеризуйте системи участі працівників у прибутках підприємства.
7. Система оплати праці державних службовців.

Тема 2.5

АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ ТА АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

1. Система трудових показників і взаємозв'язок їх елементів. Аналіз показників планування праці. Взаємозв'язок елементів праці. Вибір довгострокових цілей та постановка задач їх реалізації. Оцінка переваг існуючих програм.

2. Звітність та аудит у сфері праці. Типи систем звітності у сфері праці. Основне призначення системи звітності. Сумісність звітності у сфері праці. Концепції і цілі аудиту у сфері праці.

1. Система трудових показників і взаємозв'язок їх елементів

Трудові показники, що є об'єктом аналізу, приведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Основні трудові показники підприємства

№ п/п	Найменування показників	Одиниця вимірювання	Періоди		
			Попередній рік	План	Фактично
1	2	3	4	5	6
1	Чисельність промислово - виробничого персоналу, у тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	осіб осіб осіб			
2	Обсяг виробництва продукції	тис. грн.			
3	Те саме	тис. нор-мо- годин			
4	Вироблення на одного працюючого ППП	грн.			
5	Те саме на робітника ППП	грн.			
6	Фонд заробітної плати (оплати праці), у тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	тис. грн. тис. грн. тис. грн.			
7	Середня заробітна плата одного працюючого ППП, у тому числі: робітників керівників, фахівців і службовців іншого персоналу	грн. грн. грн.			

8	Непромислова група Загальна чисельність, у тому числі: житлово-комунальне господарство капітальний ремонт будинків і споруджень дитячі сади інші організації	осіб осіб осіб осіб осіб			
---	---	--	--	--	--

1	2	3	4	5	6
9	Фонд зарплати непромислового персоналу, У тому числі: житлово-комунальне господарство капітальний ремонт будинків і споруджень дитячі сади інші організації	тис. грн. тис. грн. тис. грн. тис. грн.			
10	Фонд заробітної плати необлікового складу	тис. грн.			

Аналіз продуктивності праці

До основних задач аналізу продуктивності праці відносяться:

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

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

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

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

Аналіз зростання продуктивності праці за факторами

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

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

Аналіз використання робочого часу. При аналізі використання робочого часу порівнюють планові і фактичні дані про відпрацьований час, виявляють причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного (попереднього) року, вивчають динаміку втрат робочого часу. Для більш глибокого вивчення використовують матеріали фотозйомок робочого дня. Аналізуються втрати робочого часу через захворюваність і їхній вплив на зростання продуктивності праці, непродуктивні витрати праці, пов'язані з браком і відхиленнями від нормальних умов роботи.

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

Аналіз заробітної плати

Метою аналізу заробітної плати на підприємствах є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрати, щоб не допустити зниження темпів розширеного відтворення, порушення пропорцій між грошовим обігом, товарними фондами і платоспроможним попитом і т. ін. Засобом управління заробітною платою є нормативний метод, що передбачає встановлення її граничного розміру на одиницю продукції в грошовому вимірі. Цим досягається установа твердої залежності між збільшеним випуском продукції і сумою засобів, сформованих на оплату праці. Аналіз використання фонду заробітної плати звичайно починають з значення чи економії перевитрати фонду заробітної плати по промислово-виробничому персоналу і категоріях працюючих.

Важливим етапом аналізу трудових показників є аналіз середньої заробітної плати.

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

В процесі аналізу важливо вивчити, який відсоток зростання заробітної плати намічається за планом і який отримано фактично за кожен відсоток підвищення продуктивності праці.

2. Звітність та аудит у сфері праці

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

- застосуванні законодавства держави;
- витраті засобів на заробітну плату;
- організації праці;
- русі кадрів на підприємстві (звільнення і прийом);
- дотриманні правил охорони і безпеки праці на підприємстві;
- умов праці;
- організації робочих місць;
- виконанні плану за трудовими показниками підприємства.

Сутність і мета аудита в трудовій сфері

Аудит у трудовій сфері – це періодично проводжувана система заходів зі збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудоких відносин.

Об'єктом аудита в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність. З метою аудита персонал підприємства і його діяльність представляються у вигляді системи показників, що дозволяють охарактеризувати:

- результативність, ефективність функціонування трудового потенціалу,
- ефективність організації соціально-трудоких відносин,
- ефективність систем мотивації й оплати праці,
- раціональність методів оцінки праці,
- ефективність організації робочих місць, розподілу робіт,
- ефективність використання робочого часу і т. д.

При цьому оцінка ефективності діяльності трудових ресурсів може розглядатися як головна, глобальна мета аудита. Оцінки ж ефективності трудових відносин, мотивації й оплати праці можуть виступати етапними, проміжними, супровідними цілями.

Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудоких відносин і законів, правил, інструкцій і методик, що визначають цю діяльність. За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення чи зміни удосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, які поліпшують якісний склад трудових ресурсів, просуванню більш перспективних співробітників і розвитку їхньої творчої активності. Стосовно роботи безпосередньо з кадровими службами підприємства, то тут аудит дозволяє підвищити роль кадрових служб,

наблизити їхню діяльність до мети і завдань підприємства, загострити їхню увагу на найважливіших питаннях.

Багатогранність і об'ємність (різноманітність) цілей аудиту в сфері праці і соціально-трудових відносин фірми дозволяє ставитись до цієї процедури як до складного явища, що заслуговує самостійного вивчення.

Аудит у трудовій сфері може бути розглянутий у трьох основних аспектах:

- 1) організаційно-технологічному,
- 2) соціально-психологічному,
- 3) економічному.

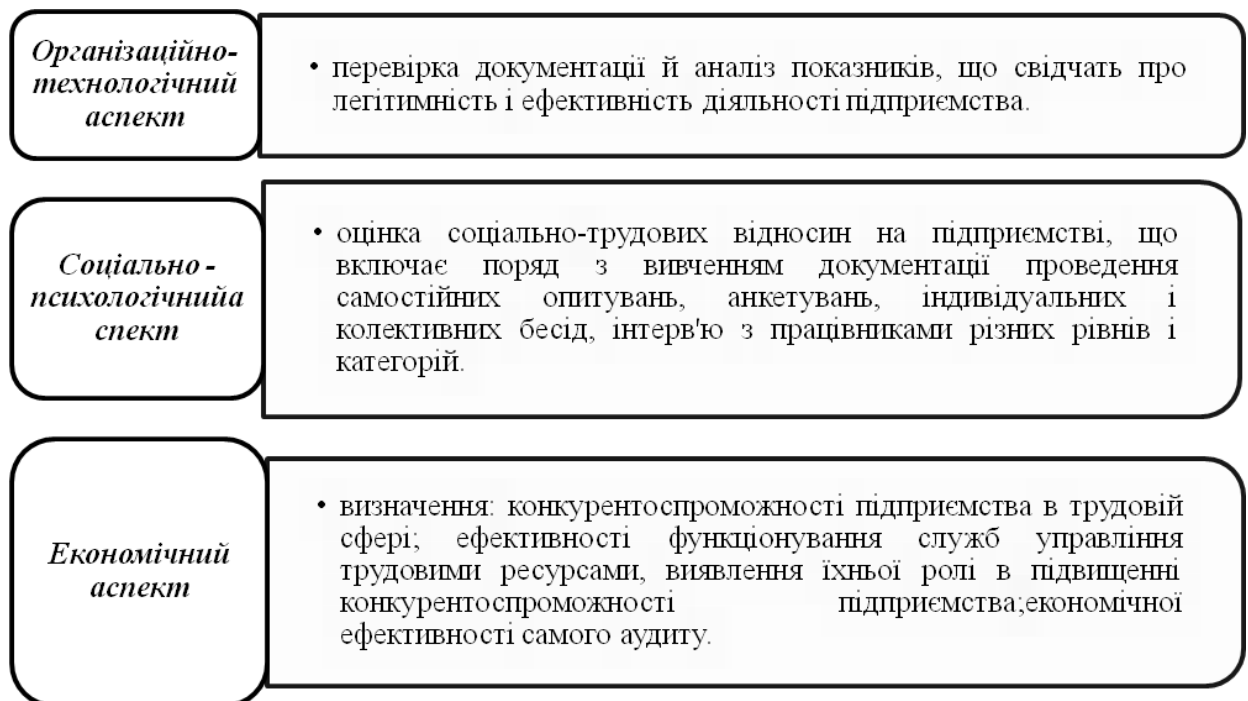


Рисунок 2.24. Поняття аудиту в різних аспектах

В організаційно-технологічному аспекті аудит – це перевірка документації й аналіз показників, що свідчать про легітимність і ефективність діяльності підприємства. У вітчизняній економіці праці аналіз трудових показників на підприємствах завжди розглядався як невід'ємний елемент організації праці і трудових відносин. У цій сфері був накопичений певний конструктивний досвід, який може і повинен бути ефективно використаний. У західній практиці аудит у трудовій сфері звичайно включає аналіз даних, що відносяться до програм розвитку трудових ресурсів, у тому числі показників плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, ставлення персоналу до роботи і ступеня задоволеності працею.

У соціально - психологічному аспекті аудит у трудовій сфері – це оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що включає поряд з вивченням документації проведення самостійних опитувань, анкетувань,

індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій. У такий спосіб виявляється оцінка працівниками соціально-трудова відносин на підприємствах, основні фактори трудової мотивації і резерви удосконалення діяльності фірми із суб'єктивних позицій.

Економічний аспект аудиту в трудовій сфері – це визначення:

1) конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства з законодавче встановленими нормами і нормативами чи із середніми і кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах;

2) ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, виявлення їхньої ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємства;

3) економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Подібно до фінансових перевірок аудит у трудовій сфері повинен проводитися **періодично**, щоб переконатися у виконанні поставлених задач. Аналіз і оцінка якогось одного показника чи явища у відриві від інших не дають бажаного результату, – **необхідний комплексний аналіз**, що припускає вивчення рівня і динаміки будь-якого окремого показника в тісному взаємозв'язку зі змінами рівня і динаміки всіх інших.

Здійснення перевірки допускає поділ роботи на кілька етапів: підготовчий, що включає розробку підходів до проведення перевірки: етап збору інформації; етап аналізу й обробки інформації; етап оцінки ефективності аудиторської перевірки. Основний зміст цих етапів ми і пропонуємо розглянути далі.



Рисунок 2.25. Етапи аудиторської перевірки

Підготовчий етап аудиторської перевірки

Аудит – це форма науково-практичного дослідження. Тому важливо, об його результати були засновані на ***об'єктивних, порівняльних і достовірних*** даних. При перевірках допускається використання будь-яких видів документації з праці і трудових відносин. Додатково до аналізу документації проводиться опитування менеджерів, управляючих трудовими ресурсами, працівників відділів кадрів і служби управління персоналом, вибіркового числа осіб керівного персоналу і підлеглих.

Одним із найважливіших завдань аудиту в трудовій сфері є, як відзначалося вище, визначення ефективності здійснення програми управління і розвитку трудових ресурсів (мається на увазі, що така програма існує на кожному підприємстві). Тому перед початком перевірки цілі і задачі програми повинні бути чітко визначені, а якщо необхідно, уточнені. Це особливо важливо, якщо в перевірці беруть участь зовнішні ревізори. Ця перевірка повинна включати принаймні три цільові функції:

- оцінку взаємозв'язку і несуперечності загальнодержавних законів, галузевих інструкцій і внутріфірмових правил і установок;
- оцінку відповідності програми організаційним цілям підприємства, її обґрунтованості і напруженості;
- оцінку ходу виконання програми.

Крім цього, необхідно ретельно перевірити правила і методики, щоб визначити, наскільки вони відповідають поставленим задачам.

Найбільш ефективним можна вважати залучення до проведення аудита зовнішніх перевіряючих, які мають досвід як в організації праці і управлінні трудовими ресурсами на підприємстві, так і в питаннях трудового права. Це доцільно, оскільки організація праці тісно пов'язана з трудовим законодавством, а оцінка легітимності діяльності фірми є однією з цілей аудита.

Збір інформації

Розглянемо більш детально ***основні джерела інформації***, яку використовують при проведенні аудита в трудовій сфері. Такими джерелами є: ***закони й інструкції, трудові показники, анкетування й інтерв'ю працівників***.

Специфічна ціль аудиторської перевірки полягає в тому, що вона не тільки визначає, наскільки дотримуються в організації законів, правил й інструкцій, але й одночасно в ході індивідуальних і групових бесід і зустрічей зі співробітниками, аналізу матеріалів анкет і опитувальних листів дає можливість виявити застарілі інструкції і вимоги, що не були вчасно оновлені чи відмінені. Вихід із законотворчою ініціативою у вищі органи і подальше усунення таких обмежень може саме по собі стати джерелом зростання продуктивності праці чи принаймні полегшить і спростить роботу менеджерів і персоналу.

Розглядаючи ***аналіз трудових показників підприємства*** як елемент аудиторської перевірки, варто здійснити науково обґрунтовану виборну з загального масиву показників найбільш репрезентативних з погляду впливу на

ефективність і прибутковість підприємства. Аналіз показників може бути технічно спрощений і змістовно збагачений, якщо спочатку структурувати їх за **великими блоками типу**: робоча сила, робочий час, якість праці, продуктивність праці, заробітна плата і т. д. У середині кожного блоку доцільно акцентувати увагу на двох типах складових результативності праці – **кількісної** (екстенсивної) і **якісної** (інтенсивної).

Робота з проведення опитувань складається з **декількох визначених етапів**, що включають планування опитування, розробку запитальника, посереднє його використання, аналіз даних і формулювання рекомендацій з удосконалення організації праці, соціально-трудова відносин на підприємстві, планування і розробку заходів для реалізації рекомендацій.

Обробка й аналіз інформації

Однією з найбільш важливих функцій аудитора, як уже підкреслювалось, є аналіз отриманої інформації і її оцінка. Обґрунтувати оцінку організації праці на даному підприємстві можна;

- порівнявши її з організацією на аналогічних підприємствах, особливо процвітаючих;

використовуючи науково розроблені норми і рекомендації, опубліковані в літературі з організації праці, соціально-трудова відносинах, з посиланнями на середньогалузеві норми і показники;

- застосовуючи перехресні дані і системний тип перевірок і т. д.

Оцінка показників ефективності використання робочого часу буде повнішою, якщо з відомим ступенем умовності також розділити ці показники на кількісні (екстенсивні) і якісні (інтенсивні). Тоді, наприклад, до екстенсивного можна віднести такі показники, як втрати фонду внутрішнього робочого часу, втрати фонду змінного робочого часу, втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від нормальних умов технології й т. ін.). Тут можливий розрахунок цілого ряду широко застосовуваних у вітчизняній практиці показників і коефіцієнтів.

Аналіз статистики втрат робочого часу дозволяє визначити проблемні зони - ті галузі, професії чи групи працівників, у яких зберігається найвищий рівень невиходів на роботу, втрат робочого часу, або ж у яких він стрімко зростає. Така інформація важлива як для аудиторів при підведенні підсумків міжгалузевих і міжрегіональних порівнянь і зіставлень з ефективністю організації виробництва, так і для працівників кадрових служб при прогнозуванні надійності того чи іншого працівника, виходячи з належності його до визначеної соціально-демографічної, кваліфікаційної, професійної групи.

Одна із задач аудитора – показати керівництву організації серйозність економічних втрат від пропусків робочого часу. Це можна зробити, якщо дати **характеристику втрат у грошовому вираженні**. У вартість однієї невинувато загубленої години робочого часу включаються середня годинна заробітна плата, витрати на пенсії, допомогу робітникам, витрати на утримання адміністративного апарату, накладні витрати.

Ефективність аудиту в трудовій сфері

Ефективність аудиту може виступати в чисто економічній формі, соціально-економічній, соціально-психологічній чи являти собою їхній комплекс, що найбільш реалістично. При цьому ефективність може бути прямою чи непрямою, з чітко визначеними тимчасовими рамками чи без них.

Аналіз **«вартість – ефективність»** – це аналіз витрат на визначені функції в грошовій формі порівняно з грошовими витратами, такими, як зростання виробництва, скорочення простоїв і т. д.

Аудит у трудовій сфері може бути використаний і для кадрових перестановок у колективі. Якщо організація хоче залишитися конкурентоспроможною, вона повинна періодично проводити перестановку кадрів. Аудит у трудовій сфері допомагає менеджеру виявити приховані достоїнства і недоліки працівників, визначити, наскільки велике, на їхню думку, розходження між реальними і бажаними чи очікуваними умовами праці і її оплати. Таким чином, перевірка стає науково обґрунтованим стимулом кадрових змін, вона не тільки готує ґрунт для змін, але може стати і інструментом перестановок. Перевірка може бути використана як нейтральний засіб кадрових перетворень в очах керуючого персоналу, персоналу нижчої ланки, персоналу, який не входить до складу управління трудовими ресурсами підприємства.

Для впливу на ефективність підприємства важливим елементом аудита в трудовій сфері є **оцінка діяльності служб управління працею**.

Отже, аудит у трудовій сфері як елемент виявлення резервів підвищення ефективності і прибутковості підприємства є одним із найбільш діючих факторів економічної політики підприємства, що особливо наочно проглядається в умовах переходу до ринкової системи. Чисто методично аудит містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання організації соціально-трудова відносин і охоплює практично всі елементи цих відносин. Систематичне проведення аудиторських перевірок дає можливість правильно оцінити стан і розвиток трудових відносин на підприємстві в динаміці.

Питання для обговорення

1. Економічний аналіз і аудит у сфері праці.
2. Значення аудиту у трудовій сфері.
3. Ефективність аудиту в соціально-трудова сфері.

Тема 2.6

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- 1. Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку.** Традиційні методи досліджень соціально-трудої сфери. Якість трудового життя – показник оцінки соціально-трудої відносин. Соціальна ефективність заходів по вдосконаленню організації праці.
- 2. Сутність, цілі та задачі соціологічних досліджень у сфері праці.** Соціальні процеси у сфері праці. Розробка програм соціологічного дослідження. Основні методи одержання первинної соціологічної інформації. Аналіз результатів дослідження.
- 3. Регулювання та удосконалення соціально-трудої відносин.** Трудове законодавство та інші правові акти як форма державного регулювання трудових відносин. Основні складові трудового законодавства. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.

Специфіка досліджень полягає у використанні спеціальних соціологічних і соціально-психологічних методів, що взаємно доповнюють один одного і несуть велику кількість нової інформації. Соціологічне дослідження включає *п'ять взаємозалежних етапів* (рис. 2.26)

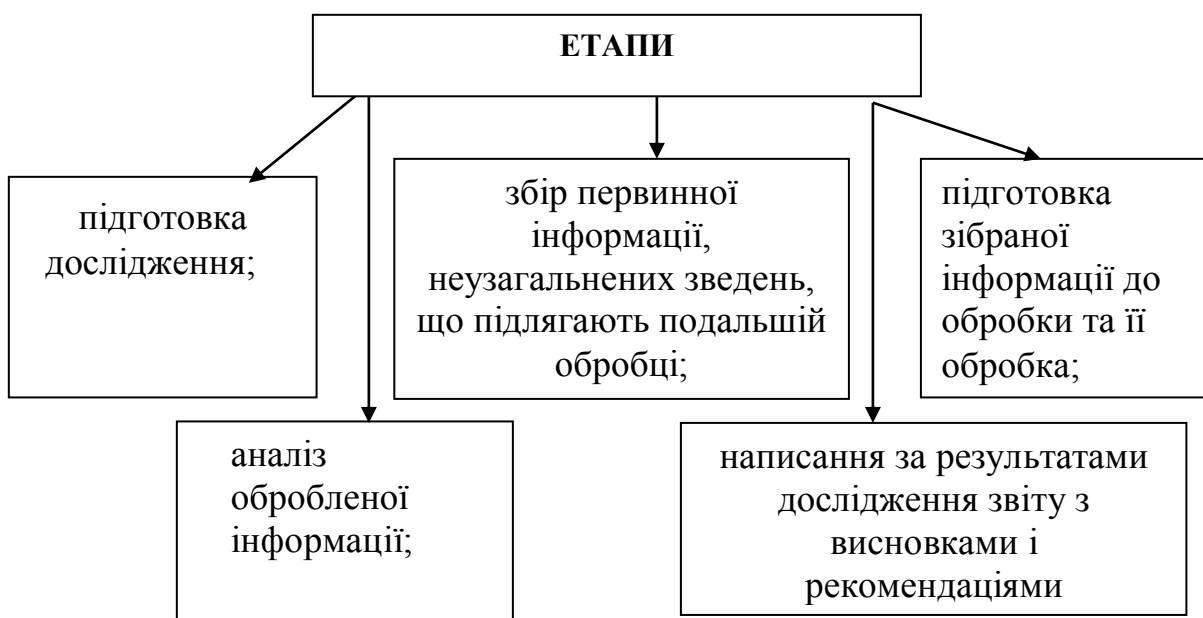


Рисунок 2.26. – *Етапи соціологічного дослідження*

На першому етапі дослідження складаються програма чи проект дослідження, установлюється вибірка (одиниця спостереження), визначаються методи збору інформації, проводиться пробне (пілотажне)

дослідження. Програма дослідження містить загальний контур дослідження. У ній формулюються проблема, об'єкт і предмет дослідження, цілі, задачі і гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється операціоналізація понять (коли теоретичні характеристики і поняття яких-небудь процесів і явищ переводяться на емпіричний рівень, можуть бути вимірянні), розробляється робочий план дослідження з установленням термінів, виконавців, матеріальної бази.

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

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

2. Сутність, цілі та задачі соціологічних досліджень у сфері праці

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

Соціально-трудова відносина - відносина між соціальними групами (спільностями) і окремими індивідами в процесі трудової діяльності. Взаємодія – універсальна властивість спільностей і явищ. Якщо вона базується на спільності цілей і інтересів, то набуває форми співробітництва, при розходженні, суперечності в інтересах перетворюється в конфліктні взаємини, суперництво. Будь-яка організація, підприємство складається з людей. Вони є центральним чинником будь-якої моделі управління і, нерідко, найбільш вразливою її ланкою.

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

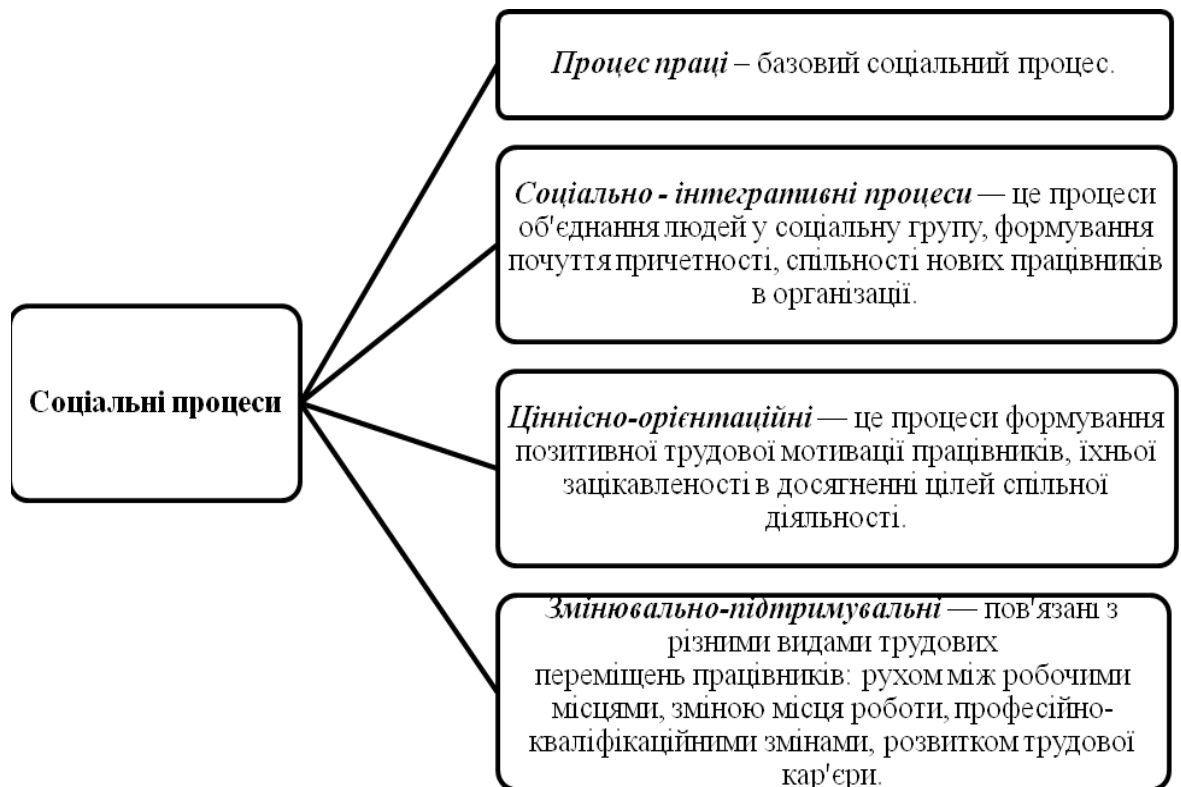


Рисунок 2.27. Соціальні процеси в соціально-трудових відносинах

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Розробка програми соціологічного дослідження

Соціологічне дослідження – це аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності і робити обґрунтовані висновки та рекомендації.

Функції соціологічних досліджень такі:

Інформаційно-дослідницька – спрямована на створення постійно оновлюваної бази, соціальної інформації, що постійно доповнюється.

Організаційно-впроваджена – полягає в розробці за результатами аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, наданні інформації зацікавленим особам.

Пропагандистська – поширення основ соціологічних знань, особливо серед керівного складу організації.

Методична – розробка нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень.

Соціологічні дослідження бувають таких **видів**:

У залежності від мети розрізняють **конкретні** (емпіричні, прикладні) дослідження, спрямовані на вирішення конкретних задач, наявних проблем у сфері трудової діяльності, а також **теоретичні**, ціль яких – виявлення загальних соціальних закономірностей, розробка методології дослідження, понятійного апарату.

У залежності від того, в статичі чи в динаміці вивчається об'єкт, виділяють: **разові** (аналізують стан на даний момент) і **повторні** (вивчають об'єкт у розвитку) дослідження, що, у свою чергу, підрозділяються на **когортні** (вивчається той самий об'єкт, ті самі люди, групи – через визначені інтервали часу) і **панельні** – повторне дослідження проводиться на тій самій вибірці (частина загальної досліджуваної сукупності), але конкретні особи і групи, що попадають у вибірку, можуть бути іншими, ніж у попередніх дослідженнях.

Дослідження може бути **суцільним**, коли вивчається вся генеральна сукупність, тобто весь об'єкт дослідження, усі входні в нього одиниці. Разом з тим, якщо генеральна сукупність досить велика, може проводитися **вибіркове** дослідження, коли вивчається лише частина генеральної сукупності – «вибірка».

Соціологічне дослідження проводиться в **кілька етапів**. **Перший** – підготовка до проведення дослідження, включаючи складання його програми. **Другий** – збір первинної соціологічної інформації. **Третій** – підготовка зібраної інформації до обробки і її обробка. **Четвертий** – аналіз обробленої інформації, складання висновків і пропозицій. **П'ятий** – підготовка звіту про результати дослідження, практичних рекомендацій.

Не менш важливим є визначення об'єкта і предмета дослідження.

Об'єкт дослідження – носій проблемної ситуації (соціальна група, сукупність людей). Він повинен бути:

– чітко позначений (професійна, галузева, територіальна приналежність; функціональна визначеність – вивчаються міжособистісні відносини на роботі, виробничі зв'язки, дозвілля і т. ін.);

- обмежений тимчасовими рамками (вивчається в статичі чи в динаміці, з яким тимчасовим інтервалом);

- кількісно визначений (вивчаються вся сукупність, вибірка, який відсоток і репрезентативність вибірки);

- описаний у системі факторів, що впливають на його стан.

Необхідно розробити **організаційно-технічний план** дослідження. У ньому повинні бути визначені етапи і терміни проведення робіт, виконавці, форми подання результатів на кожному з етапів, форми контролю за введенням робіт, кошторис витрат і джерела фінансування. Доцільне складання „сіткового графіка”, на якому умовно позначаються

етапи, процедури, операції дослідження, установлюються тимчасові взаємозв'язки, можливості кооперації працівників, рівнобіжного виконання окремих робіт.

3. Регулювання та удосконалювання соціально – трудових відносин

Для регулювання соціально-трудова відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрямки, як зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т. д.

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них відносяться: міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Уряду України, Конституції (статути) суб'єктів України, їхні закони і постанови, накази й інструкції міністерств, комітетів, відомств, накази директорів підприємств, фірм і т. д., рішення органів місцевого самоврядування.

Крім того, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють такі закони: Закон України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» (зі змінами і доповненнями від 11 грудня 1998 р.); Закон України за станом на 25 травня 1999 р. «Про колективні договори й угоди»; Закон України за станом на 25 травня 1999 р. «Про охорону праці».

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, у межах відповідної галузі. Однак окремі акти, видані Міністерством праці і соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у сфері трудових правовідносин, поширюються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, поширюються на територію самоврядування і відповідно на членів трудового колективу. Як локальні правові акти виступають:

- колективний договір – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації (ст. 10 КЗпП України);
- трудовий договір (контракт) – угода між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу з визначеної спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України);
- нормативні акти – правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графіки відпусток і т. д.

Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам

Згідно зі ст. 8 КЗпП України загальновизнані норми і принципи міжнародного права мають пріоритет перед відповідними нормами

національного законодавства. Щоб виділити випадок невідповідності нормам міжнародного права, необхідно провести аналіз української нормативно-правової бази в сфері законодавства про працю.

Практично в усіх напрямках, що складають основу трудових взаємин, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам – суб'єктам трудових відносин, чим ті, котрі зафіксовані в актах міжнародного права.

Багато основних міжнародних правових актів лише декларують право (трудящих на щорічну оплачувану відпустку).

Щодо такого важливого аспекту трудових відносин, як надання жінкам оплачуваної відпустки в зв'язку з вагітністю та пологами, українське законодавство також гарантує трудящим більші терміни, ніж мінімальні, встановлені Конвенцією МОП № 103 «Про охорону материнства» (прийнята в Женеві 4 червня 1952 р.). Так, якщо міжнародні норми визначають тривалість даного виду відпустки в розмірі не менш 12-ти тижнів, включаючи період обов'язкової післяпологової відпустки, що повинен бути тривалістю не менше шести тижнів, ст. 17 Закону України «Про відпустки» встановлює в сукупності 18-тижневу відпустку при відсутності ускладнень при пологах.

Разом з тим необхідно зазначити, що ряд положень українського національного законодавства, що регулює трудові відносини, тією чи іншою мірою не відповідає нормам міжнародного трудового права, дія яких поширюється на Україну (табл. 2.4, рис. 2.28 – 2.30) Наприклад, по виплатах заробітної плати в натуральній формі.

Таблиця 2.4 – Склад компонентів рівня життя в різних концепціях

<i>Компоненти рівня життя</i>		
<i>Концепція ООН</i>	<i>Шведська модель</i>	<i>Концепція України</i>
1. Здоров'я	1. Праця й умови праці	1. Характер й умови праці
2. Споживання продуктів харчування	2. Економічні можливості	2. Рівень забезпеченості й реального споживання матеріальних благ і матеріальних послуг
3. Освіта	3. Політичні можливості	3. Стан забезпеченості людей благами духовного життя й охорони здоров'я
4. Зайнятість й умови праці	4. Шкільне навчання	4. Показники, що характеризують кінцевий результат рівня життя на основі взаємодії всіх факторів: • Установлена законом і фактичною тривалістю трудової діяльності Тривалість життя населення в цілому й по різних його групах
5. Житлові умови	5. Здоров'я й використання медичної допомоги	
6. Соціальне забезпечення	6. Соціальні можливості (формування родини й сімейних відносин)	
7. Одяг	7. Житло	
8. Відпочинок і вільний час	8. Харчування	
9. Права людини	9. Вільний час і його проведення	

Україна дотепер не ратифікувала Конвенцію МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати», Що дозволяє встановлювати розмір так званої мінімальної оплати праці значно нижче фактичного прожиткового мінімуму.

Наступний приклад говорить про дискримінаційні умови для іноземних працівників на території України. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про зайнятість населення» і «Тимчасового положення про умови і порядок оформлення іноземними громадянами дозволу на працевлаштування в Україні» іноземці й особи без громадянства одержують право на трудову діяльність тільки при наявності в них дозволу на працевлаштування. Дозвіл на працевлаштування іноземного громадянина в Україні оформляється і видається Державним центром зайнятості.

Ще один доказ, що стосується невідповідності міжнародним нормам, - неможливість створення профспілок для трудящих, що не є громадянами України. В усьому світі визнаним ефективним способом відстоювання інтересів трудящих, пов'язаних зі здійсненням їхньої трудової діяльності, є об'єднання в громадські організації – професійні спілки.

Статок	Користування благами, що забезпечують всебічний розвиток людини
Нормальний рівень	Раціональне споживання, що забезпечує людині відновлення його фізичних й інтелектуальних сил
Бідність	Споживання благ на рівні збереження працездатності як нижчої границі відтворення робочої сили
Убогість	Мінімально припустимий набір благ і послуг, споживання яких дозволяє лише підтримати життєздатність людини

Рисунок 2.28. – Чотири рівні життя

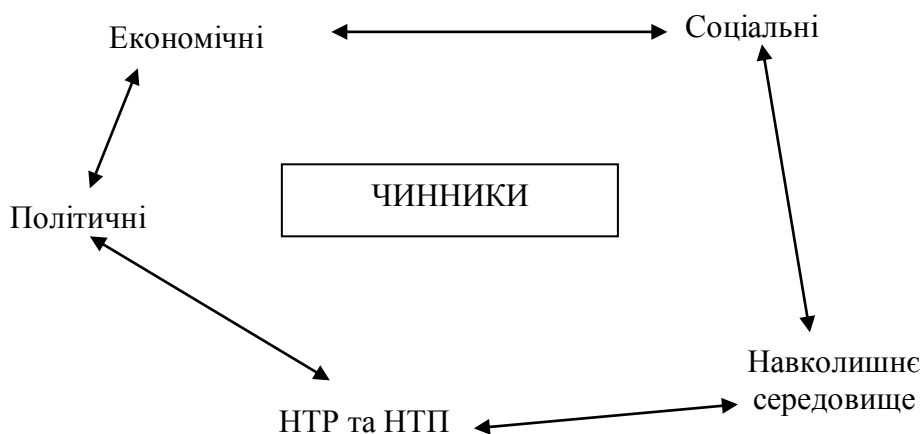


Рисунок 2.29. – Фактори, що визначають рівень життя

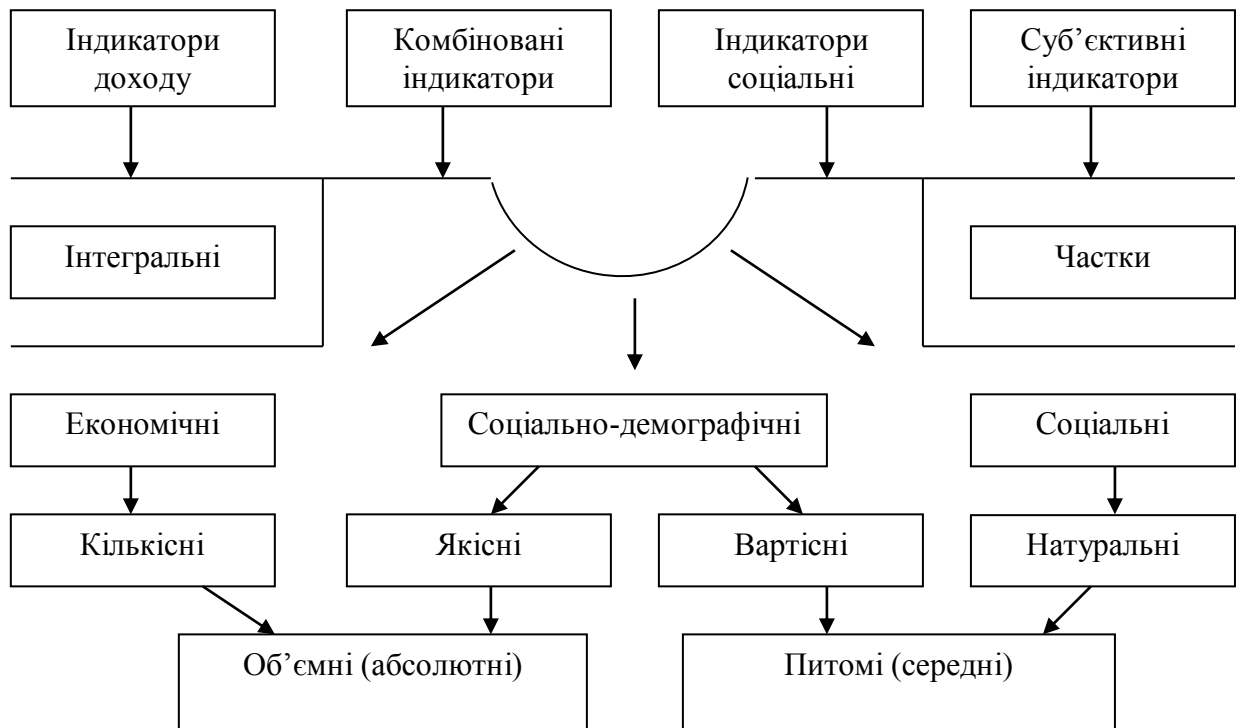


Рисунок 2.30. – Класифікація показників рівня життя

Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (у тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в професійні спілки. У цьому зв'язку варто виділити ст.28 «Здійснення права на об'єднання» Європейської Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів від 24 листопада 1977 р., у якій визначено, що кожна договірна сторона дозволяє трудящим-мігрантам здійснювати право на об'єднання для охорони своїх економічних і соціальних інтересів на умовах, передбачених національним законодавством стосовно власних громадян.

Подібні права передбачені в Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації і захисту права на організацію» (прийнята в Сан-Франциско 17 червня – 10 липня 1948 р.). У її ст.2 записано, що трудящі і підприємці, без будь-якого розходження, мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати в такі організації на єдиній умові підпорядкування їх статутам.

Питання для обговорення

1. Завдання і роль моніторингу зайнятості, ринку праці і безробіття.
2. Сутність і мета моніторингу соціально-психологічного клімату у трудових колективах.
3. Організації моніторингу соціально - трудової сфери в Україні.

Тема 2.7

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Міжнародна організація праці. Провідна роль Міжнародної Організації Праці (МОП). Основні завдання Міжнародної Організації Праці. Основні сфери діяльності Міжнародної Організації Праці. Основні конвенції Міжнародної Організації Праці з питань регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин на ньому.

2. Міжнародна трудова міграція населення. Визначення трудової міграції робочої сили. Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції. Класифікація трудової міграції за ознаками. Позитивні та негативні наслідки трудової міграції. Міжнародна організація з питань міграції.

1. Міжнародна організація праці

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

МОП виробила такі критерії індустріального суспільства, як восьмигодинний робочий день, захист материнства, законодавство, що забороняє використання дитячої праці, і цілий ряд мір, що сприяють безпеці на робочих місцях і нормальним трудовим відносинам.

МОП є міжнародною інституціональною основою, що дозволяє розглядати такі питання і знаходити рішення, які сприяють поліпшенню умов праці в усьому світі

Міжнародна організація праці з'явилася разом з Лігою Націй на підставі Версальського договору в 1919 р. Вона була заснована для вираження зростаючої заклопотаності з приводу соціальної реформи після Першої світової війни і впевненості в тому, що будь-яка реформа повинна проводитися на міжнародному рівні.

Конференція заявляє, що цілі МОП це:

а) усі люди незалежно від раси, віри чи статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і достоїнства, економічної стійкості і рівних можливостей;

б) досягнення умов, при яких це буде можливо, повинне бути головною ціллю національної і міжнародної політики.

Виходячи з цих цілей, основними задачами МОП є:

- *розробка міжнародної політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем;*

- *створення і прийняття міжнародних трудових норм у*

вигляді Конвенцій і Рекомендацій з метою здійснення даної політики;

- допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудових проблем, так зване, технічне співробітництво;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, від дискримінації і т. ін.);
- боротьба з бідністю за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;
- розробка програм поліпшення умов праці і виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорона і відновлення навколишнього середовища;
- сприяння організаціям трудящих і підприємців у їхній роботі разом з урядами з регулювання соціально-трудових відносин;
- розробка заходів для захисту найбільш уразливих груп трудящих: жінок, молоді, інвалідів, людей похилого віку, трудящих-мігрантів.

Перелічені задачі були і залишаються головними у всій діяльності МОП. У той же час у сучасних умовах виникла необхідність визначити пріоритети її діяльності. У програмах діяльності МОП останніх років ці пріоритети можна звести в основному до наступного:

- підтримка процесу демократизації, для того щоб він сприяв розвитку трипартизму, діалогу між трьома названими партнерами в кожній державі;
- продовження боротьби з бідністю і, особливо, за рахунок збільшення зайнятості, зокрема шляхом організації широкої перепідготовки робочої сили;
- захист трудових і громадських прав трудящих у всіх формах.

У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою в системі знову створеної Організації Об'єднаних Націй. У 1969 р. у зв'язку з 50-літньою річницею МОП їй була присуджена Нобелівська премія миру. Перша Міжнародна конференція праці відбулася в жовтні-листопаді 1919 р. у Вашингтоні. На ній були прийняті шість конвенцій.

Структура МОП



Рисунок 2.31. Структура МОП

Структура МОП є досить складною і багатошаровою.

Усі делегати мають рівні права і голосують згідно зі своїми переконаннями. При цьому делегати від трудящих і підприємців голосують незалежно від представників своїх урядів і один від одного.

МКП визначає в цілому напрямок роботи МОП, обговорює проблеми соціального стану у світі праці, розробляє і затверджує міжнародні норми праці у вигляді конвенцій і рекомендацій, приймає резолюції з окремих питань діяльності Організації. Засоби Організації формуються в основному за рахунок членських внесків держав-членів.

Один раз у три роки на Генеральній конференції проводяться вибори нової Адміністративної ради.

Велику увагу в роботі організації приділено питанням соціально-трудова відносин, організації тристороннього співробітництва, що розглядається як спосіб, що допомагає знайти найбільш прийнятні рішення соціально-економічних проблем. МОП твердо вірить, що демократизація глибоко укорениться в країнах, що обрали тристороннє представництво (трипартизм) методом формування соціальних відносин і вирішення соціально-трудова проблем.

При цьому під тристороннім представництвом розуміється будь-яка система трудових відносин, коли уряди, підприємці і трудящі виступають як незалежні сторони, кожна з яких виконує свої особливі функції. Це є не щось інше, як застосування до соціальних відносин принципів політичної

демократії: свободи, плюралізму, участі зацікавлених сторін у прийнятті рішень, що їх стосуються.

У 2011 р. у Міжнародній організації праці нараховувалося майже 175 держав.

Охорона праці повинна стати частиною співробітництва соціальним партнерів (роботодавця, працівників і керівництва охороною праці), а дії що здійснюються в цьому напрямку, повинні бути значною мірою профілактичними і забезпечувальними. Органи управління охороною праці мають стати більшою мірою рекомендаційними, ніж поліцейськими.

Також міжнародною організацією були розроблені *Міжнародні Інформаційні Листки Небезпек за Професіями* - це багатоцільове джерело інформації, що містить зведення про небезпеки, ризик і заходи щодо їх запобігання стосовно конкретних професій. Ці листки призначені для тих, хто професійно працює у сфері охорони здоров'я і профілактики виробничого травматизму на робочому місці, включаючи: виробничих лікарів і медсестер, інженерів з охорони праці, гігієністів, фахівців з навчання й інформації, інспекторів, представників роботодавців і трудовим колективів, керівників служб охорони праці й інших компетентних осіб.

Таким чином, розвиток і регулювання соціально-трудових відносин у різних країнах здійснюється на основі міжнародних договорів, традицій та звичаїв країн і рішень міжнародних організацій.

2. Міжнародна трудова міграція населення

Залежно від цілі, переміщення людей у міжнаціональному територіальному просторі можна назвати міжнародною міграцією населення, трудовою міграцією, навчальною міграцією, оздоровчою міграцією, міжнародним туризмом, а також транзитними, службовими та приватними переміщеннями.

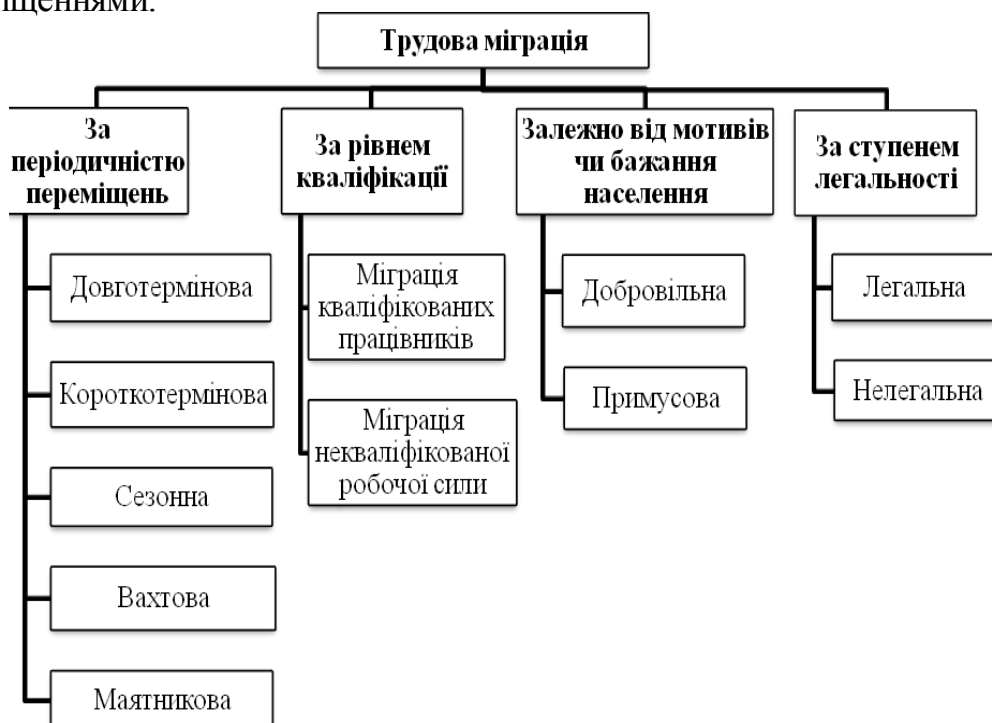


Рисунок 2.32. Класифікація трудової міграції

Відмінність понять «міграція населення» і «трудова міграція» також полягає в основній цілі. Якщо міграція населення – це переміщення людей (сімей) у міжнародному територіальному просторі з метою пошуку нового місця постійного проживання, то міграція трудових ресурсів – це переміщення людей у міжнародному територіальному просторі з метою пошуку місця роботи без зміни місця постійного проживання. Міжнародну трудову міграцію можна також розглядати як форму міжнародних економічних відносин, яка полягає в переливанні трудових ресурсів одних країн в інші і виражає процес перерозподілу трудових ресурсів між ланками світового господарства.

Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції:

а) з боку країн-донорів:

- велика кількість населення, що може пояснюватись, зокрема, демографічним бумом у деяких країнах (наприклад, в Індії, Китаї, Нігерії);

- масове безробіття, зумовлене науково-технічним прогресом (є фактором створення техніки, що потребує менше обслуговуючого персоналу), закриттям добувних галузей внаслідок вичерпності природних ресурсів, недостатньо виваженою соціальною політикою деяких держав, змінами в потребах тієї чи іншої продукції, на якій спеціалізується країна. Найбільші проблеми з безробіттям виникають у густонаселених регіонах світу і в малорозвинутих країнах, що нерідко збігається. Густонаселеними вважаються в основному Південна і Південно-Східна Азія, Північна і Центральна Африка, північна частина Латинської Америки. Водночас у деяких розвинутих країнах настає насиченість економіки «білими комірцями», а тому вони стають безробітними;

- низький життєвий рівень і порівняно низька заробітна плата. Водночас у розвинутих країнах залишається дедалі менше бажаючих виконувати важку малокваліфіковану «чорну роботу», а тому з'являються вільні місця для її виконання;

- виробнича необхідність (для спеціалістів, які працюють у країнах, що розвиваються);

б) з боку країн-реципієнтів:

- потреба в додатковій висококваліфікованій робочій силі. У деяких розвинутих країнах збільшується потреба в освічених висококваліфікованих працівниках, які можуть працювати, наприклад, із складною електронною технікою. При цьому відповідно збільшується кількість людей, потреба в професії яких спадає;

- потреба в додатковій дешевій (для малокваліфікованої роботи) і мобільній робочій силі, зокрема, завдяки розвитку сфери послуг, що сприяє створенню додаткових робочих місць;

- порівняно висока заробітна плата.

Серед факторів, що сприяють розвитку міграційних процесів, найбільш суттєвими є:

- висока швидкість поширення інформації;

- швидкий розвиток міжнародних пасажирських сполучень;
- розвиток засобів комунікації.

Міжнародна трудова міграція відрізняється від міжнародної міграції населення не лише ціллю, як уже зазначалося, а й тим, що має, як правило, тимчасовий характер і називається зворотною міграцією. Зворотна міжнародна трудова міграція за періодичністю переміщень має п'ять видів: довготермінова (тривалість кілька років); короткотермінова (тривалість від трьох місяців до одного року); сезонна (тривалість до трьох місяців); вахтова (тривалість до однієї місяця); маятникова (щоденна).

Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції:	
з боку країн-донорів	з боку країн-реципієнтів
<ul style="list-style-type: none"> • велика кількість населення; • масове безробіття; • низький життєвий рівень і порівняно низька заробітна плата; • виробнича необхідність. 	<ul style="list-style-type: none"> • потреба в додатковій висококваліфікованій робочій силі; • потреба в додатковій дешевій і мобільній робочій силі; • порівняно висока заробітна плата

Рисунок 2.33. Основні причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції

За рівнем кваліфікації міжнародну трудову міграцію поділяють на міграцію кваліфікованих працівників, серед яких виокремлюється процес «відпливу умів», і міграцію некваліфікованої робочої сили.

Залежно від мотивів чи бажання міграцію населення поділяють на добровільну і примусову (наприклад, міграція біженців у зв'язку з техногенними катастрофами).

За ступенем легальності виокремлюють легальну та нелегальну трудову міграцію.

Нелегальна міжнародна трудова міграція формується під впливом комплексу причин. Серед них найпоширенішими є такі:

- відсутність чіткої імміграційної політики або адміністративної інфраструктури її реалізації;
- юридична неграмотність мігрантів, що не дозволяє діяти згідно з існуючим міграційним законодавством;
- складний або суперечливий характер процедури легалізації;
- попередні таємні домовленості між потенційними мігрантами та їхніми наймачами.

Міжнародна трудова міграція має як позитивні, так і негативні соціально-економічні наслідки. Насамперед, виграють здебільшого самі мігранти, оскільки вони, як правило, направляються в інші країни з метою поліпшення свого становища. Виграють від міграції підприємці, що наймають

мігрантів на роботу, оскільки їхні вимоги щодо заробітної плати нижчі, крім того, відсутній профспілковий захист іммігрантів тощо.

Міжнародна трудова міграція дає змогу країні-імпортеру трудових ресурсів економити кошти на підготовці спеціалістів, знижувати витрати на виробництво за рахунок використання дешевої робочої сили, як правило, молоді.

Країна - експортер трудових ресурсів виграє від трудової міграції, оскільки:

- експорт трудових ресурсів, як і будь-який інший експорт, приносить країні певний зиск (у цьому випадку це валютні перекази емігрантів своїм сім'ям). Переказані грошові суми, як правило, в банках країни - експортера обмінюються на національну валюту, отже, іноземна валюта залишається в цих банках. Деякі країни від експорту трудових ресурсів отримують майже такі самі за величиною доходи, як і доходи від інших видів експорту, а іноді й більші. До таких країн належать: Йорданія, Пакистан, Єгипет, Індія, Португалія, Туреччина;

- ослаблюється проблема безробіття;
- ротація, тобто повернення на батьківщину одних і еміграція інших громадян, сприяє (з часом) зростанню кваліфікації й досвіду місцевих спеціалістів.

Виграє від міжнародної трудової міграції все світове господарство, оскільки переливання трудових ресурсів поліпшує їхнє використання, що, в свою чергу, сприяє зростанню світового сукупного продукту.

До негативних наслідків міжнародної трудової міграції для країн - імпортерів трудових ресурсів відносять:

- виникнення додаткових проблем, пов'язаних із соціальним захистом іммігрантів;
- поглиблення проблеми пошуку місця роботи для місцевого населення країни – імпортера трудових ресурсів;
- вплив національної валюти за кордон у вигляді переказів;
- втрата висококваліфікованих спеціалістів при репатріації мігрантів, тобто після повернення мігрантів на батьківщину.

Негативні наслідки міжнародної трудової міграції для країн-експортерів трудових ресурсів:

- втрата класних спеціалістів (проблема «впливу умів»);
- додаткові витрати з бюджету на підготовку нових спеціалістів;
- необхідність пошуку шляхів захисту своїх громадян-мігрантів від дискримінації, особливо щодо нелегальних емігрантів, а також від фізичної та іншої небезпеки, що загрожує їм;
- певний програш підприємців країни-експортера, які втрачають до певної міри можливість мати широкий вибір робочої сили, особливо спеціалістів.

Розрізняють міжнародне адміністративно-правове та економічне регулювання міграційних процесів.

Адміністративно-правове регулювання міжнародної трудової міграції передбачає:

- 1) встановлення правових норм, які згладжують спірні моменти даного процесу;*
- 2) встановлення міграційних квот;*
- 3) встановлення меж можливостей міграції (наприклад, кримінальних норм).*

Економічне регулювання міжнародних міграційних процесів передбачає:

- 1) установа митних внесків чи бар'єрів;*
- 2) установа відповідних візових ставок;*
- 3) регулювання заробітної плати мігрантів;*
- 4) запровадження різних штрафних ставок.*

Розрізняють одно-, дво- і багатостороннє міжнародне регулювання. Одностороннє міжнародне регулювання – це державне регулювання міграційних процесів виходячи з власних інтересів і без обов'язкового узгодження з іншими державами. Двостороннє регулювання – це регулюванні міграційних процесів на основі двосторонніх міждержавних угод.

Авторитетною міжнародною організацією, яка займається проблемами міграції населення, є **Міжнародна організація з питань міграції**. МОМ була створена в 1951 р. як Міжурядовий комітет з питань європейської міграції, а потім перейменована в 1980 р. у Міжурядовий комітет з питань міграції, а в 1987 р. – на Міжнародну організацію з питань міграції. Метою МОМ є забезпечення в усьому світі впорядкованої міграції осіб, які потребують міжнародних міграційних послуг. Для досягнення зазначеної мети перед МОМ поставлено такі завдання:

- управління впорядкованою і плановою міграцією громадян;
- переміщення кваліфікованих людських ресурсів, спрямоване на економічний, соціальний і культурний розвиток країн-реципієнтів, з урахуванням специфічних потреб країн еміграції та імміграції;
- організація міграції біженців, переміщених осіб та інших осіб, змушених залишити свою батьківщину;
- здійснення ролі міжнародного форуму, на якому держави-учасниці та інші партнери обговорюють накопичений досвід, обмінюються поглядами, розробляють заходи і сприяють співробітництву та координації зусиль у галузі міграції. Використовуючи фундаментальний принцип свободи переміщення осіб і необхідності тісного співробітництва держав з метою забезпечення впорядкованості світових міграційних потоків, МОМ надає послуги в галузі міграції за запитами зацікавлених держав.

До МОМ входять 46 країн-членів і 35 країн-спостерігачів.

У сфері трудової міграції з метою допомоги країнам, що розвиваються, в задоволенні їх кваліфікованими кадрами МОМ розробила спеціальні програми «Міграція в інтересах розвитку». Серед найефективніших програм варто назвати:

- 1. Програму «Повернення кваліфікованих людських ресурсів», яка має сприяти поверненню професійних працівників і технічного персоналу, який отримав підготовку і опанував ноу-хау в розвинутих країнах, у їхні; власні країни або країни того самого регіону. Програма в основному здійснювалась в країнах Латинської Америки і Африки;*
- 2. Програму «Вибіркова міграція», за якою підшукуються висококваліфіковані*

спеціалісти і технічний персонал для країн, що розвиваються, їх добирають для роботи в районах першочергової важливості як у державному, так і в приватному секторах економіки;

3. Програму «Об'єднаний експерт», яка фінансується урядами Німеччини та Італії і передбачає надання країнам, що розвиваються, на певний термін висококваліфікованих спеціалістів для роботи в державному секторі за відсутності власних спеціалістів з відповідною кваліфікацією;

4. Програму «Горизонтальне співробітництво у сфері кваліфікованих людських ресурсів», розпочату в 1983 р. у Латинській Америці, яка передбачає обмін урядовими експертами і внутрішньо регіональне переміщення спеціалістів і технічного персоналу.

МОМ має тісні зв'язки з іншими міжнародними організаціями, які займаються соціальними, економічними і демографічними аспектами міжнародної міграції: Міжнародна організація праці (МОП); Продовольча і сільськогосподарська комісія ООН (ФАО); Організація ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО); Всесвітня організація охорони здоров'я (ВОЗ); Міжнародний банк реконструкції та розвитку (МБРР); Міжнародна морська організація; Організація промислового розвитку (ЮНИДО); Рада Європи; Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР); Європейське співтовариство (ЄС); Міжнародний комітет Червоного Хреста (МКЧХ) та ін.

МОМ співробітничав також і з рядом міжнародних громадських організацій, серед яких Міжнародна конфедерація вільних профспілок (МКВП), Міжнародна організація наймачів (МОН), Всесвітня конфедерація праці (ВКП), Міжнародна рада громадських організацій (МРГО), Міжнародна Рада соціального забезпечення (МРСЗ), Міжнародна соціальна служба (МСС), Міжнародна організація допомоги робітникам (МОДР), Фонд Толстого, Всесвітня рада церков (ВРЦ).

Декілька конвенцій МОП спеціально присвячено регулюванню прав працюючих мігрантів. В одній з таких конвенцій стверджується, що держави – члени МОП зобов'язані зберігати за місцем проживання працівника-мігранта права на отримання соціальних виплат, зароблених на місці наймання (у тому числі в зарубіжній країні). До зазначених виплат належать: оплата медичного обслуговування; грошова допомога у разі захворювання, у зв'язку з народженням дитини, по інвалідності, по старості, при втраті годувальника, у випадку каліцтва, у випадку професійного захворювання; виплати у випадку безробіття; виплати на сім'ю.

Питання для обговорення

1. Окресліть зміст та значення трипартизму на міжнародному рівні.
2. Застосування Конвенцій країнами — членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі.
3. Проблеми інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнану МОП.
4. Як здійснюється співробітництво МОП та України?
5. Які, на вашу думку, основні проблеми застосування конвенцій МОП у нашій державі?

Тема 2.8

МІЖНАРОДИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ПРОГРАМ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1. Методи роботи Міжнародної організації праці. Вплив міжнародних організацій на умови праці та соціально-трудова відносини. Порівняння соціально-трудова відносин в різних країнах (США, Японія, Швеція, Німеччина). Вплив ТНК на зміни в зайнятості робочої сили.

2. Основні сфери використання різних програм регулювання соціально-трудова відносин у міжнародній практиці. Вплив державних соціально-економічних програм та заходів на розвиток соціально-трудова відносин в суспільстві. Вплив стану суспільства на соціально-трудова відносини в світовій економічній системі.

1. Методи роботи Міжнародної організації праці

Міжнародна організація праці має величезний досвід у регулюванні соціально-трудова відносин на основі різних методів, що забезпечило їй міжнародний авторитет і визнання. Серед усього різноманіття прийомів і методів регулювання соціально-трудова відносин можна виділити три основних:

1. Розробка і прийняття міжнародних трудових норм; Конвенції і рекомендації та контроль за їхнім виконанням.

2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем (у МОП це називають технічним співробітництвом).

3. Проведення досліджень і здійснення публікацій з соціально-трудова проблем.

Розробка конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім застосуванням

У процесі здійснення своєї діяльності з регулювання соціально-трудова відносин МОП розробляє міжнародні трудові норми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості і підтримку основних прав людини, удосконалення загальної і професійної освіти.

Міжнародні трудові норми охоплюють такі сфери:

• основні права людини в сфері праці (свобода асоціації, ліквідація примусової праці, рівність можливостей і звертання);

• сприяння зайнятості;

• поліпшення умов праці і виробничого середовища;

• інспекція праці і трудових відносин;

• соціальне забезпечення трудящих;

- особливості праці в окремих галузях, праця деяких категорій трудящих.

Визначаються міжнародні трудові норми конвенціями і рекомендаціями МОП.

Ратифікація конвенцій є найважливішим міжнародно-правовим актом, за допомогою якого держава – член МОП приймає на себе міжнародні зобов'язання, що випливають з них.

Міжнародне технічне співробітництво. Для міжнародного технічного співробітництва був створений інститут експертів. Експерти набираються з різних країн світу і працюють в інших, головним чином, що розвиваються, країнах за проектами МОП.

Останнім часом діяльність експертів дедалі більше стає складовою національних планів розвитку. До компетенції експертів входить формування концепцій за такими основними проблемами:

- сприяння повній зайнятості;
- розвиток людських ресурсів;
- підвищення рівня життя;
- удосконалення трудового законодавства;
- надання допомоги в розвитку трипартизму;
- поліпшення соціально-трудова відносин;
- професійно-технічна освіта;
- впровадження сучасних методів управління;
- поліпшення умов праці і т. п.

Окрім роботи експертів і радників технічна допомога містить у собі постачання необхідного устаткування, надання стипендій для підготовки національних кадрів як на місцях, так і шляхом їхнього відрядження в інші країни, організацію різних семінарів, в основному для представників країн, що розвиваються.

Дослідницька і видавнича діяльність МОП. Нормотворча діяльність і технічне співробітництво ґрунтуються на систематичних дослідженнях. Вони ведуться безпосередньо основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП у Женеві (МІСТД), а з питань освіти – Туринським центром.

МОП є важливим міжнародним видавничим центром, що випускає щороку велику кількість літератури кількома мовами.

Отже, нормотворчі зусилля МОП – це найважливіший метод її роботи, що використовується у всіх сферах діяльності. Використовуючи все різноманіття прийомів і методів у своїй діяльності, Міжнародна організація праці виконує благородні загальнолюдські задачі.

2. Основні сфери використання різних програм регулювання соціально-трудова відносин у міжнародній практиці

Для досягнення своїх основних цілей і задач МОП розробляє міжнародні програми, спрямовані на поліпшення умов праці і життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості і підтримку основних прав

людини, Удосконалення загальної і професійної освіти і соціально-трудових відносин. Основними сферами діяльності МОП є поліпшення умов праці, виробничого і навколишнього середовища; заробітна плата; соціальне забезпечення; сприяння найбільш уразливим групам трудящих, надання допомоги в зміцненні соціальних інститутів.

Одна з найважливіших сфер діяльності МОП – це сприяння забезпеченню повної зайнятості, попередження і скорочення безробіття і допомога безробітним.

МОП, природно, сама не може створювати робочі місця. Це задача національної влади, а її роль – поряд із законодавством допомагати країнам шляхом створення суспільної думки, заохочення національних дій і міжнародного співробітництва.

Керуючись міжнародними трудовими нормами і нерідко при практичній допомозі Організації, багато країн вжили заходів щодо поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки трудящих, а також щодо матеріальної допомоги безробітним.

Для скорочення безробіття і досягнення більш повної зайнятості потрібно проводити активну політику на ринку праці, цілями якої є:

- справедливість: рівні можливості доступу до зайнятості і рівність у ставленні до трудящих на ринку праці, сприяння зайнятості найбільш уразливих груп населення;
- економічне зростання: підтримка і розвиток продуктивних робочих місць;
- ефективність: віддача від використання трудових ресурсів; зростання продуктивності і доходів трудящих.

Проведення активної політики на ринку праці незважаючи на жорсткість її окремих заходів усе-таки сприяє зростанню зайнятості.

МОП проводить значну роботу зі скасування дискримінації трудящих за будь-якими ознаками.

З початку 90-х років МОП здійснює програму «Міжнародні трудові норми і права людини».

Умови, безпека і гігієна праці, виробниче навколишнє середовище - це сфера діяльності МОП, що охоплює широке коло проблем. Діяльність МОП у цій сфері спрямована на поліпшення загальних умов організації й охорони праці, виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, на гуманізацію праці і підвищення задоволеності роботою, а також на охорону і поліпшення навколишнього середовища. Уся робота МОП у даній сфері підрозділяється на три напрямки:

1. Нормотворча діяльність - розробка міжнародних норм, законодавств і актів, що передбачають спеціальні заходи щодо захисту здоров'я трудящих, поліпшення умов праці і виробничого середовища і запобігання станів надмірних перевантажень і стомлення.

2. Розробка і здійснення програм з гуманізації праці, що становлять великий інтерес не тільки для трудящих, а й для підприємців. МОП

виходить з того, що вирішення цих питань вимагає якісно нового підходу до всього комплексу проблем праці у світі, такого підходу, який зміг би задовольнити ті нові соціальні вимоги, які людина пред'являє до праці.

3. Дослідження, публікації й інформація. МОП проводить дослідження і робить публікації з найрізноманітніших тем. У цьому напрямку своєї діяльності МОП є координатором усіх дослідницьких робіт в системі охорони, гігієни праці і виробничої сфери, виконуваних в окремих країнах, а також і в інших міжнародних організаціях. МОП розробила десятки типових інструкцій з даних проблем. Вони відносяться або до окремих галузей, або до сфери особливого ризику. МОП був створений Міжнародний інформаційний центр з техніки безпеки і гігієни праці, що займається збором і аналізом інформації з даного питання.

У сфері вирішення питань заробітної плати МОП проголошує досягання «гарантії заробітної плати, що забезпечує задовільні умови життя... визнання принципу рівної оплати за рівну працю...».

У конвенції МОП сформульовані критерії, що визначають рівень мінімальної заробітної плати. Це:

- Потреби трудящих і їхніх родин, вартість життя, загальний рівень заробітної плати і соціальні допомоги;
- Економічні міркування, включаючи вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності і бажання досягнути і підтримати високий рівень зайнятості.

Таблиця 2.5. – Конвенції МОП, ратифіковані Україною

№ п/н	Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації конвенції
1	2	Безробіття	16.05.1994
2	11	Право на об'єднання у сільському господарстві	14.09.1956
3	14	Щотижневий відпочинок у промисловості	19.06.1968
4	16	Обов'язковий медичний огляд підлітків на борту суден	14.09.1956
5	23	Ремонт морських суден	17.06.1970
6	27	Зазначення ваги вантажів, що їх перевозять на судах	17.06.1970
7	29	Примусова праця	10.08.1956
8	32	Захист докерів від нещасних випадків (переглянута)	17.09.1970
9	45	Використання праці жінок на підземних роботах	04.08.1961
10	47	Сорокагодинний робочий тиждень	10.08.1956
11	69	Видача судовим кухарям свідоцтва про кваліфікацію	17.06.1970
12	73	Медичний огляд моряків	17.06.1970
13	77	Медичний огляд підлітків у промисловості	14.09.1956
14	78	Медичний огляд підлітків на непромислових роботах	14.09.1956
15	79	Нічна праця підлітків на непромислових роботах	14.09.1956
16	87	Свобода асоціації та захист права на організацію	14.09.1956

Продовження табл. 2.5. – Конвенції МОП, ратифіковані Україною

17	90	Нічна праця підлітків у промисловості(переглянута)	14.09.1956
18	92	Приміщення для екіпажу(переглянута)	17.06.1970
19	95	Охорона заробітної праці	04.08.1961
20	98	Право на організацію та введення колективних переговорів	14.09.1956
21	100	Рівна винагорода	10.08.1956
22	103	Охорона материнства(переглянута)	14.09.1956
23	105	Скасування примусової праці	05.10.2000 14.12.2000
24	106	Щотижневий відпочинок у торгівлі та установах	19.06.1968
25	108	Посвідчення особи моряків	17.06.1970
26	111	Дискримінація в галузі праці та знань	04.08.1961
27	113	Медичний огляд рибалок	17.06.1970
28	115	Захист від радіації	19.06.1968
29	116	Перегляд заключних положень	17.06.1970
30	119	Забезпечення машин трудовими пристроями	17.06.1970
31	120	Гігієна в торгівлі та установах	19.06.1968
32	122	Політика в галузі зайнятості	19.06.1968
33	124	Медичний огляд молодих людей для підземних робіт	17.06.1970
34	126	Приміщення для рибалок на борту суден	17.06.1970
35	132	Оплачувані відпустки(переглянута)	25.10.2001
36	133	Приміщення для екіпажу(додаткові положення)	24.08.1993
37	138	Мінімальний вік	03.05.1979
38	142	Розвиток людських ресурсів	03.05.1979
39	144	Тристоронні консультації(міжнародні трудові норми)	16.05.1994
40	147	Мінімальні норми в торговельному флоті	17.03.1994
41	149	Сестринський персонал	03.05.1979
42	154	Колективні переговори	16.05.1994
43	156	Працівники із сімейними обов'язками	22.10.1999
44	158	Припинення трудових відносин	16.05.1994
45	160	Статистика праці	15.08.1991
46	182	Найгірші форми дитячої праці	14.12.2000
47	140	Оплачувані учбові відпустки	07.03.2003
48	159	Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів	15.05.2003
49	135	Про представників працівників	03.09.2003
50	81	Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі	10.11.2004
51	129	Про інспекцію праці в сільському господарстві	10.11.2004
52	150	Про адміністрацію праці	10.11.2004
53	131	Встановлення мінімальної заробітної плати	01.03.2006
54	173	Захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця	01.03.2006
55	153	Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті	09.06.2008
56	184	Безпека гігієни праці в сільському господарстві	01.12.2009
57	161	Служби гігієни праці	17.06.2010
58	139	Про професійні ракові захворювання	17.06.2010
59	174	Запобігання великим промисловим аваріям	15.06.2011
60	176	Безпека про гігієну праці на шахтах	15.06.2011
61	155	Безпека про гігієну праці та виробниче середовище	04.01.2012
62	117	Про основні цілі та норми соціальної політики	16.09.2015

Значну увагу МОП приділяє соціальному забезпеченню трудящих-мігрантів.

У процесі розвитку і регулювання соціально-трудоких відносин у світовому співтоваристві використовуються різні програми, спрямовані на підвищення добробуту трудящих і поліпшення якості трудового життя. У ряді східноєвропейських країн була застосована програма ESOP (Employee's Stock Ownership Plan), яка передбачає таке:

1. Фірма засновує траст фонд, залучаючи зовнішні позики, для покупки акцій у власників чи для випуску додаткових акцій і поширення їх серед персоналу;

2. Додатковий прибуток спрямовує почастинно – на погашення зовнішнього боргу та – на дивіденди;

3. Власники внутрішніх акцій мають обмежене право володіння: вони не можуть продати акції до виходу на пенсію, а у випадку звільнення з роботи одержують за акції компенсацію в 20-30% їхньої вартості;

4. Власники внутрішніх акцій володіють частковим чи повним правом голосу на зборах акціонерів;

5. Учасниками програми можуть бути всі особи найманої праці, які досягли 21-го року і проробили на фірмі не менш одного року. Середній дохід найманого робітника від участі в такій програмі – до 10% щорічного заробітку. За 20 років нагромадження за володіння внутрішніми акціями досягають 120 тис. доларів.

Усього на дані цілі може витратитися до 30% капіталу власників фірми, якщо ж цього замало, то необхідний залишок покриває спеціально створена корпорація.

Застосування подібного досвіду в Україні може переслідувати таку мету – об'єднання в одній особі власника і трудівника, підвищення зацікавленості в результатах загальної праці, зниження соціальної напруженості.

Деяким фірмам вдається налагодити співробітництво між працівниками й адміністрацією шляхом їхнього залучення до управління. Найпопулярніший спосіб залучення трудящих до управління – участь представників трудового колективу в засіданнях ради директорів із правом вето чи без нього.

У деяких країнах, особливо в Японії і на її підприємствах за кордоном, усе більше надається значення роботі в командах для:

- 1) зміцнення колективу,

- 2) залучення робітників до виконання розширеного, а не обмеженої кількості завдань.

Щодо зміцнення колективу, то часто оплата праці частково базується на груповому, а не індивідуальному його результаті, так що серед колег йде активна боротьба з прогулами і виникає прагнення до підвищення продуктивності праці. Участь робітників у виконанні різноманітних завдань забезпечується за допомогою ротації всередині групи, що робить працю

цікавішою і підвищує ступінь взаємозамінності. Впроваджується також практика контролю якості продукції і ремонту устаткування робітниками.

Завдяки діяльності Міжнародної організації праці й інших подібних організацій і поліпшенню комунікацій по усьому світі люди дедалі більше усвідомлюють розходження в умовах праці в різних країнах. Під тиском економічних і політичних санкцій цих організацій у країнах з неблагополучним становищем щодо умов праці і соціально-трудових відносин відбуваються значні зміни.

Питання для обговорення

1. Розгляньте ситуацію на ринку праці Японії.
2. Особливості ринку праці Німеччини.
3. Охарактеризуйте Голландську Інспекцію праці.
4. Назвіть особливості міжнародного досвіду регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості.
5. Розкрийте тенденції світового досвіду регулювання соціально-трудових відносин у сфері оплати праці.

ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. Що розуміють під характером і змістом праці?
2. Основні напрямки державної політики у галузі зайнятості.
3. Предмет і завдання дисципліни.
4. Характеристика ринку праці.
5. Трудові ресурси суспільства, їх характеристика та структура.
6. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві
7. Трудовий потенціал суспільства, його характеристика та структура.
8. Розкрийте основні принципи соціального партнерства.
9. Задачі, зміст та показники плану по праці ,порядок його розробки.
10. Види зайнятості
11. Основні напрямки організації праці.
12. Назвіть позитивні і негативні наслідки міжнародної трудової міграції.
13. Суть і цілі аудиту в сфері праці.
14. Міжнародний досвід регулювання трудових відносин.
15. Охарактеризуйте форми оплати праці.
16. Назвіть основні напрямки регулювання ринку праці.
17. Структура ринку праці.
18. Основні напрямки політики доходів населення в Україні.
19. Назвіть функції ринку праці.
20. Ефективність праці. Суть і методи її вимірювання.
21. Методи вимірювання продуктивність праці.
22. Розкрийте роль профспілкової організації з захисту прав та інтересів найманих робітників.
23. Прожитковий мінімум і методи його розрахунку.
24. Охарактеризуйте конкретні моделі і типи вирішення трудового конфлікту.
25. Поняття реальної та номінальної заробітної платні.
26. Трудовий потенціал працівника та чинники, які впливають на його формування.
27. Розкрийте основні сфери діяльності Міжнародної організації праці (МОП).
28. Назвіть резерви росту продуктивності праці.
29. Структура Міжнародної організації праці (МОП).
30. Охарактеризуйте основні принципи формування соціально-трудова відносин.
31. Трудовий процес, його характеристика та структура.
32. Мотивація праці на підприємстві.
33. Надайте характеристику суб'єктам соціально-трудова відносин.
34. Розкрийте сутність та цілі соціологічних досліджень в сфері праці.
35. Принципи і типи соціально-трудова відносин.
36. Розкрийте сутність поняття «якість трудового життя».
37. Планування чисельності та структури кадрів.
38. Класифікація факторів продуктивності праці.

39. Охарактеризуйте сутність ціни робочої сили.
40. Назвіть причини низької продуктивності праці.
41. Розкрийте сутність сегментації ринку праці.
42. Охарактеризуйте основні принципи соціального партнерства.
43. Розкрийте сутність задоволеністю працею.
44. Назвіть методи вимірювання продуктивності праці.
45. Надайте розгорнуту характеристику поняття рівня життя і факторів, що його визначають.
46. Концепції та цілі аудиту в сфері праці.
47. Складові трудового потенціалу підприємства (організації) та чинники, які впливають на його формування.
48. Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці
49. Розкрийте різновиди поділу і кооперування праці.
50. Охарактеризуйте форми безробіття.
51. Розкрийте зміст плану з праці.
52. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери
53. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
54. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.
55. Розкрийте поняття соціального захисту населення.
56. Охарактеризуйте форми та види зайнятості.
57. Основні завдання Міжнародної організації праці (МОП).
58. Соціальне й економічне значення підвищення ефективності праці.
59. Розкрийте сутність умов праці та фактори їх формування.
60. Поясніть класичну модель ринку праці.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ТА ТЕМАТИКА З НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Написання і захист реферату є важливою формою самостійної навчальної діяльності студентів. «**Реферат** (від лат. Referrate – доповідати, повідомляти).

У процесі роботи над рефератом можна виділити чотири етапи:

1. *Вступний* – вибір теми, складання списку літератури для опрацювання, початок її вивчення, розробка плану і написання вступу.

2. *Основний* – детальне опрацювання літератури, робота над змістом і висновками реферату.

3. *Прикінцевий* – оформлення реферату, самокритична оцінка його змісту і виправлення виявлених недоліків.

4. *Захист реферату* (під час семінарського заняття, на студентській конференції та ін.).

Структура реферату містить такі елементи: титульна сторінка, план, вступ, основна частина (розділи, пункти і підпункти), висновки, список використаних джерел, додатки.

Складання плану реферату необхідно розпочати ще на етапі вивчення літератури. План – це точний і короткий перелік положень у тому порядку, в якому вони розташовуватимуться в рефераті протягом розкриття теми.

Існує два основні типи плану: простий і складний (розгорнутий). У простому плані зміст реферату поділяють на пункти, а в складному – на розділи і пункти та підпункти. Грамотно побудований план реферату відповідає сформульованій темі, меті і завданням роботи.

Вступ обсягом 1-2 сторінки – важлива частина реферату. У ньому обґрунтовують актуальність обраної теми, оцінюють стан дослідження наукової проблеми, формулюють мету і визначають завдання реферату, дають короткий загальний огляд наявної літератури і використаних джерел. Бажано, щоб початок був яскравим і проблемним, який одразу приверне увагу читача.

Зміст реферату має відповідати його темі, меті і завданням. Послідовно розкривайте всі передбачені планом питання, обґрунтуйте, пояснюйте основні положення, підкріплюйте їх конкретними прикладами і фактами, формулюйте думки чітко, просто, правильно і недвозначно, а також прагніть логічно структурувати текст.

У рефераті треба висловлювати своє ставлення до того, що викладається. Всі міркування потрібно аргументувати. Варто прагнути, щоб виклад матеріалу був виразним і літературно грамотним, уникати повторень і марнослів'я. До того ж необхідно дотримуватися таких загальних правил:

- у наукових текстах не рекомендується вести мову від першої особи однини (судження краще висловлювати в безособовій формі);

- при згадуванні в тексті прізвища обов'язково перед ним ставити ініціали;

- кожний розділ (пункт) починати з нової сторінки;

- при викладі різних поглядів і наукових положень, цитат, витягів з літератури, необхідно покликатися на використане джерело.

Висновки – самостійна частина реферату, в якій не слід просто переказувати зміст роботи. У них потрібно висвітлити такі аспекти:

- оцінити ступінь досягнення мети і виконання завдань роботи;
- перерахувати і стисло охарактеризувати відомі наукові підходи досліджених проблеми, а також виділення нових аспектів, дискусійних питань, що підлягають подальшому вивченню;
- визначити, що є цінним у реферованих роботах, що вимагає додаткового аналізу й уточнення, а що викликає сумніви.

Обсяг висновків – 1-2 сторінки.

Правила складання бібліографії. Кількість опрацьованих і використаних першоджерел має бути достатньою для повного розкриття теми реферату. Список складають за алфавітом і пронумеровують.

Вимоги до оформлення реферату

Текст роботи пишуть розбірливо з одного боку аркуша (формат А-4) з широкими берегами ліворуч, сторінки пронумеровують. Одночасно чітко виділяють (кольором, підкресленням, відступом) окремі частини (абзаци), розділи, пункти і підпункти, варто уникати скорочення слів.

Якщо текст реферату набирається на комп'ютері, треба дотримуватися ще й таких правил:

- набір тексту здійснюється стандартним 14 шрифтом Times New Roman;
- назви розділів краще набирати 14-им шрифтом (усі великі напівжирні), а пункти і підпункти виділяти напівжирним курсивом;
- міжрядковий інтервал – 1,5;
- відступ в абзацах – 1,25 см;
- текст реферату необхідно друкувати, залишаючи береги таких розмірів: лівий – 25 мм, правий – 15 мм, верхній – 20 мм, нижній – 20 мм;
- нумерація сторінок зверху посередині;
- обсяг реферату – 15-20 сторінок.

До захисту реферату необхідно заздалегідь підготувати тези виступу (план).

Порядок захисту реферату

1. Коротке повідомлення про актуальність теми реферату, характеристика мети і завдання роботи, отримані результати, висновки і пропозиції.

2. Відповіді студента на запитання викладача й однокурсників.

3. Відгук наукового керівника-консультанта про написаний реферат (самостійність, своєчасність, відповідність змісту темі, повнота її розкриття, дотримання вимог щодо оформлення тощо).

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Негативні тенденції у розвитку трудових ресурсів України та шляхи їх ліквідації.
2. Ринок праці України та його інфраструктура.
3. Безробіття як феномен ринкової економіки та засоби його регулювання.
4. Взаємозв'язок та взаємозалежність цін, заробітної плати і зайнятості населення.
5. Державне регулювання трудових доходів населення.
6. Методи управління мотивацією праці.
7. Заробітна плата як економічна категорія ринкової економіки.
8. Ефективність стимулювання підвищення продуктивності праці.
9. Оплата праці та соціальні гарантії забезпечення рівня життя населення.
10. Нові форми і системи оплати праці на Україні та шляхи їх вдосконалення.
11. Соціальне партнерство: природа, функції, значення.
12. Характеристика прихованого безробіття та його наслідки.
13. Аналіз і оцінка резервів підвищення продуктивності праці.
14. Внутрішньовиробничі резерви, їх складові та вплив на економію праці.
15. Державне регулювання трудових доходів населення та його роль на сучасному етапі формування ринкових відносин.
16. Трудомісткість продукції в системі техніко-економічних показників діяльності підприємства.
17. Механізм визначення прожиткового мінімуму та його зв'язок з мінімальним споживчим бюджетом.
18. Функції заробітної плати в ринковій економіці та їх виконання на сучасному етапі розвитку продуктивних сил.
19. Державне регулювання заробітної плати.
20. Доплати і надбавки до заробітної плати як компенсаційний та стимулюючий фактори диференціації оплати праці.
21. Оплата праці в бригадах із застосуванням коефіцієнта трудової участі (КТУ).
22. Участь працівників у прибутках як фактор підвищення ефективної діяльності підприємств.
23. Сутність нормування праці та його значення в ринковій економіці.
24. Фотографія робочого часу, метод миттєвих спостережень, хронометраж та фотохронометраж як методи дослідження трудових процесів.
25. Норми затрат праці та їх види.
26. Ринок праці як підсистема ринкової економіки.
27. Взаємозв'язок ринку праці з ринком товарів і ринком капіталів.
28. Історія поглядів на значення і роль ринку праці з суспільному виробництві.
29. Особливості та етапи формування ринку праці в Україні.
30. Трудова міграція населення, її соціально-економічні наслідки.
31. Конфлікти в соціально-трудої сфері і способи їх вирішення.

32. Роль наукової організації праці в підвищенні продуктивності праці.
33. Мотивація праці на підприємстві.
34. Рівень життя населення в умовах формування ринкової моделі економіки.
35. Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці (МОП).
36. Демографічна та трудоворесурсна ситуація в Україні.
37. Структура МОП і основні конвенції у сфері трудових ресурсів
38. Раціоналізація трудових процесів та управлінських процедур.
39. Освіта та професійна підготовка в інфраструктурі ринку праці.
40. Попит і пропозиція на ринку праці. Основні фактори, що їх визначають.
41. Поняття про поділ і кооперування праці.
42. Фактори та резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві.
43. Організація робочих місць як важливий елемент організації праці,
44. Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні,
45. Система трудових показників, особливості їх планування та аналіз у сучасних умовах.
46. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудова відносин.
47. Формування загально виховного та професійного рівнів трудових ресурсів.
48. Процес формування сучасної робочої сили та шляхи підвищення її ефективності(розвиток персоналу, підготовка кадрів, закордонний досвід).
49. Людина як суб'єкт економічного життя (населення, робоча сила, трудовий потенціал, місце людини в організації).
50. Інтенсивність трудової діяльності і економія робочого часу.
51. Міжнародна організація праці (МОП) – свідомий центр трипартизму.
52. Система нормативних бюджетів, що стандартизує визначення життєвого рівня населення.
53. Права робітника на оплату праці та їх захист.
54. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу.
55. Нормування праці як засіб регулювання робочого часу та міри праці
56. Управління соціальною політикою
57. Зарубіжний досвід оплати праці персоналу.
58. Деякі заходи з розповсюдження зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу.
59. Проблеми молодіжного ринку праці України.
60. Нові елементи в мотивації праці .
61. Людський капітал.
62. Сучасний стан зайнятості в світі.
63. Індивідуалізм: значення індивіда порівняно з колективом (групою, організацією або суспільством).
64. Корпоративна культура як стратегічний напрям розвитку організацій.
65. Міжнародний поділ праці: направлення і можливості.
66. Глобалізація і сучасні моделі регулювання соціально-трудова

відносин.

67. Сучасна організація праці і її вплив на високі кінцеві соціально-економічні результати.
68. Основні цілі і напрями постійної професійної перепідготовки кадрів.
69. Гуманізація праці.
70. Соціологічні дослідження у сфері праці.
71. Зв'язок принципів організації і функцій заробітної платні. Різновиди розділення і кооперації праці.
72. Населення як джерело ресурсів для праці.
73. Основні вияви демографічної кризи в Україні та її економічні наслідки.
74. Аналіз сучасного ринку праці України.
75. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з пропозицією і попитом на ринку праці.
76. Державна політика зайнятості та проблеми її реалізації.
77. Динаміка структури зайнятості в Україні за видами економічної діяльності.
78. Діяльність Державної служби зайнятості.
79. Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість.
80. Зарубіжний досвід сприяння зайнятості населення.
81. Чинники трансформації соціально-трудова відносин.
82. Принципи функціонування системи соціально-трудова відносин.
83. Сучасне розуміння держави як соціального партнера.
84. Роботодавці і наймані працівники як соціальні партнери.
85. Впровадження в Україні концепції гідної праці.
86. Розвиток соціального партнерства в Україні.
87. Поширення нових форм соціального партнерства в Україні.
88. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні.
89. Міжнародний досвід соціального партнерства.
90. Можливість реалізації моделі соціального партнерства - Японії (*на вибір студента* — США, Великої Британії, Франції тощо) в Україні.
91. Громадське і державне регулювання соціально-трудова відносин.
92. Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці.
93. Розвиток соціального партнерства з питань забезпечення конкурентоспроможності робочої сили.
94. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин.
95. Соціологічні дослідження як інструмент удосконалення відносин у сфері праці.
96. Міграційні процеси в Україні.
97. Наукова організація праці: зміст і основні напрями.
98. Психофізіологія в організації праці.
99. Сучасні вимоги до організації робочих місць інтелектуальної праці.
100. Особливості організації інтелектуальної праці.
101. Значення і роль продуктивності праці в умовах ринкової економіки.
102. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності

праці.

103. Оцінка резервів підвищення продуктивності праці
104. Використання тарифної системи на сучасних підприємствах.
105. Ефективність системи преміювання працівників.
106. Мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум.
107. Контрактна система оплати праці.
108. Застосування безтарифної моделі оплати праці на вітчизняних підприємствах.
109. Побудова системи оплати праці з урахуванням теорій мотивації.
110. Аудит як інструмент оцінки стану й розвитку трудових відносин на підприємстві.
111. Планування й аналіз у сфері праці на підприємстві.
112. Відображення трудових показників у бізнес-плані підприємства.
113. Планування соціального розвитку трудового колективу.
114. Державна статистична звітність з питань праці.
115. Історія створення і розвитку Міжнародної організації праці.
116. Основні напрями діяльності міжнародного інституту соціально-трудова відносин.
117. Діяльність МОП в Україні.
118. Глобалізація світової економіки та її вплив на соціально - трудову сферу.
119. Вплив міграційної політики різних країн світу на соціально-трудова відносини.
120. Конвенції і Рекомендації МОП та їх роль у захисті прав працівників.
121. Нові Конвенції і Рекомендації МОП: перспективи їх прийняття в Україні.
122. Відтворення ресурсів для праці в Україні.
123. Людський капітал регіонів України.
124. Формування національного людського капіталу в Україні.
125. Регіональні ринки праці в Україні: особливості попиту і пропозиції.
126. Конкуренція на ринку праці в умовах кризової економіки.
127. Інфраструктура ринку праці.
128. Стан ринків праці за видами економічної діяльності.
129. Тендерні особливості попиту і пропозиції на ринку праці України.
130. Напрями вдосконалення молодіжного сектора ринку праці в Україні.
131. Перспективи розвитку ринку праці України.
132. Міжнародний досвід захисту національних ринків праці та можливості його застосування в Україні.
133. Зайнятість та безробіття в Україні: регіональні проблеми.
134. Оцінка ефективності реалізації державних програм зайнятості населення України.
135. Соціальний захист громадян України від безробіття.
136. Приховане безробіття в Україні: причини та заходи щодо зниження його рівня.
137. Міжнародний досвід регулювання зайнятості та можливості його

застосування в Україні.

138. Управління продуктивністю праці на підприємствах.

139. Формування та диференціація доходів і витрат населення в Україні.

140. Напрями підвищення рівня життя населення.

141. Аудит у сфері праці: напрями, етапи, методи, звітність.

142. Освіта й інтелектуальний потенціал як чинники людського розвитку.

143. Сталий людський розвиток як мета соціально-економічної політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2012. – 397 с.
2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб.-метод. пособие / Н. И. Есинова. – Х. : ХГУПТ, 2013. – 423 с.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н. И. Есинова. – Киев : Кондор, 2008. – 360 с.
4. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – Київ : Кондор, 2004. – 432 с.
5. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.
6. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2015. – 195 с.
7. Червінська Л. П. Практикум з економіки праці : задачі, тести, виробничі ситуації : навч.-метод. посібник / Л. П. Червінська, Т. М. Червінська. /– К.: Центр учбової літератури, 2013. – 172 с.
8. Давидова І. О. Зайнятість і реалізація інтелектуального капіталу в умовах інноваційних перетворень : монографія / І. О. Давидова. – Х. : ХДУХТ, 2013. – 327
9. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум : навч. посібник / О. А. Грішнова, О. М. Білик. – К. : Знання, 2012. – 286 с.
10. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась, О. А. Жукова. – К. : ЦУЛ, 2012. – 328 с.
11. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник. / В. М. Лукашевич. – 2-ге видання, перероб. та допов. – Львів : Новий Світ – 2000, 2012. – 424 с.
12. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / М. Д. Ведерніков [та ін.]. – Львів : Новий Світ – 2000, 2012. – 869 с.
13. Остапенко Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю. М. Остапенко.– 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА – М, 2011. – 272 с.

Навчально-методичне видання

ЄСІНОВА Ніна Ігорівна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчально-методичний посібник

В авторській редакції

Підп. до друку 22.02.17 Формат 60×1/16 Папір офсет. Друк. офс.
Умов. друк. арк. 24,8 Тираж прим. Зам №

Видавець та виготовлювач
Харківський державний університет харчування та торгівлі
вул. Клочківська, 333, Харків, 61051
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2319 від 15.10.2005 р.