

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ

М.Б. Махсма

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**  
**та соціально-трудоі відносини**

*НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК*

*2-ге видання*

*Київ*  
*Видавництво Європейського університету*  
*2003*

ББК 65.24я73

М36

**Рецензенти:**

*В.І. Лишленко* — доктор економічних наук, професор

*В.Г. Сахасєв* — доктор економічних наук, професор

*Рекомендовано Вченою радою Європейського університету  
(протокол №14 від 26 лютого 2002 р.)*

**МАХСМА М.Б.**

**М36 Економіка праці та соціально-трудові відносини:**  
Навч. посіб. — К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. — 188 с.

ISBN 966-7942-95-3

У посібнику розкрито основні проблеми, що виникають в сфері соціально-трудова відносин. Належну увагу приділено висвітленню тем, які передбачені навчальною програмою. ґрунтовно викладено механізм функціонування сучасного ринку праці, зайнятості і безробіття, управління продуктивністю, вартість робочої сили, організацію, нормування та оплату праці, її державне регулювання, аналіз трудових показників.

Для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, може бути корисним для всіх, хто цікавиться проблемами економіки праці.

ББК 65.24я73

ISBN 966-7942-95-3

© Європейський університет, 2003  
© М.Б. Махсма, 2003

## ПЕРЕДМОВА

В умовах переходу економіки України на ринкові засади функціонування найбільш суттєві зміни відбуваються у сфері соціально-трудова відносин. Питання і проблеми, які тут виникають, надзвичайно гострі і складні, оскільки зачіпають інтереси всього населення країни. Вирішення цих питань потребує підготовки спеціалістів нового типу мислення, спеціалістів з економічним світоглядом, які були б здатні розуміти і осмислювати економічні процеси і явища, що відбуваються у соціально-трудова сфері, володіти економічними методами регулювання трудових відносин.

Кожний суб'єкт ринкового господарства одночасно є і суб'єктом трудових відносин, тому від знання економічних законів і закономірностей функціонування ринку праці, зайнятості, організації і оплати праці великою мірою залежить ефективність використання такого важливого виробничого ресурсу, як робоча сила, а отже, і успіх підприємця, і рівень життя населення країни. Це обумовлює об'єктивну необхідність набуття ґрунтовних знань основних положень економіки праці майбутніми спеціалістами в галузі економіки, фінансів, маркетингу, менеджменту і бізнесу.

Цей навчальний посібник містить основні теми з економіки праці та соціально-трудова відносин, що дає можливість самостійно вивчати її широкому колу читачів, насамперед, студентам економічних вузів.

Мета посібника полягає в тому, щоб коротко ознайомити студентів із найбільш важливими явищами, що відбуваються в соціально-трудова сфері; показати зміни у розвитку ринку пра-

ці і зайнятості, в організації і регулюванні заробітної плати; допомогти студентам навчитися самостійно економічно мислити і застосовувати знання з економіки праці для прийняття конкретних рішень щодо таких важливих питань як: визначення коштів на оплату праці; найм працівників; організація, нормування і умови праці; визначення заходів щодо підвищення ефективності праці, врегулювання трудових конфліктів тощо. Для ефективного засвоєння поданого матеріалу, посібник побудовано як опорний конспект лекцій. Відповідно до поставлених завдань він охоплює всі основні розділи, які передбачені навчальною програмою з економіки праці та соціально-трудо-вих відносин. Завершується кожна тема списком рекомендованої літератури, що дасть можливість поглибити знання з викладених питань, запитаннями для контролю знань.

Під час написання посібника були використані сучасні вітчизняні та іншомовні підручники з економіки праці, нормативні і правові законодавчі акти, що регламентують соціально-трудо-ві відносини в Україні, дані офіційної статистики Держкомстату України а також набутий досвід викладання цієї дисципліни у Європейському університеті фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу.

Посібник призначений для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, насамперед для студентів заочної та дистанційної форм навчання, а також для всіх, хто бажає оволодіти знаннями з економіки праці.

## Тема 1. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

*1.1 Соціально-економічна категорія «ринок праці».*

*1.2. Умови виникнення і ефективного функціонування ринку праці.*

*1.3. Елементи ринку праці.*

*1.4. Механізм функціонування сучасного ринку праці.*

*1.5. Функції і сегментація ринку праці.*

---

### Основні нові категорії та поняття

*Праця, робоча сила, ринок робочої сили, попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, ціна робочої сили, суб'єкти і об'єкти господарсько-трудо-вих відносин, носії, виразники і виконавці господарсько-трудо-вих інтересів, функції ринку праці, сегменти ринку праці.*

#### 1.1. Соціально-економічна категорія «ринок праці»

Ринок праці є важливою складовою всієї ринкової системи. Перед тим, як визначити його соціально-економічну сутність, необхідно розглянути економічну категорію ринок. Класична політична економія виділяє чотири напрями у визначенні ринку.

Перший напрям представлений науковцями, які під ринком розуміють простір, місце, сферу збуту товарів. Представники другого напрямку визначають ринок як сукупність продавців і покупців, третього як сукупність товарно-грошових відносин, спосіб координації дій учасників, або як форму зв'язку товаровиробників. Учені четвертого напрямку вбачають у ринку механізм, технологію здійснення обміну і розподілу товарів.

Отже, з вище наведеного можна зробити висновок, що ринок — це сукупність економічних відносин з приводу ку-

*півлі—продажу товарів, яким властива економічна незалежність, свобода у виборі суб'єктів ринку (продавців і покупців), вільне ціноутворення в умовах конкурентного середовища.*

Переходячи від вивчення поняття ринку до сутності ринку робочої сили, слід відзначити, що сьогодні визначення ринку праці здебільшого залишається дискусійним, через недостатню його вивченість. Дослідники проблем праці розглядають головним чином окремі аспекти ринку праці і висловлюють часто діаметрально протилежні за змістом думки. Значною мірою це пояснюється різним тлумаченням самого поняття ринку праці.

Нині виділяють чотири напрями підходів до визначення ринку праці (робочої сили):

Представники першої групи ринок робочої сили розглядають як сферу обігу специфічного товару «робоча сила» і як особливий, властивий товарно-грошовим відносинам спосіб її включення до економічної системи.

Друга група вчених дає визначення ринку праці через його складові елементи — попит і пропозицію. Наприклад, визначення: «Пропозиція і попит на робочу силу означають ринок праці». Прості, короткі визначення не розкривають суті ринку праці як економічної категорії.

Представники третьої, найбільш чисельної групи науковців розглядають ринок робочої сили крізь призму суспільних відносин. Вони вважають, що ринок праці це сукупність економічних відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців, пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманої праці.

Проте було б не правильно зводити ринок праці лише до сфери обміну. Ринок праці відіграє важливу роль у забезпеченні безперервності процесу відтворення такого важливого товару для суспільства як робоча сила. Саме в цьому полягає економічна сутність ринкових процесів. Тому найбільш вдалим вважається визначення ринку праці, яке дають представники четвертого напрямку.

*Під ринком праці вони розуміють складну систему економічних відносин з обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення ро-*

*бочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу.*

Окремо необхідно зупинитися на термінології «ринок робочої сили» і «ринок праці», з'ясувати, чи однакові ці поняття, чи різні, чи правомірне їх використання як синонімів, що відображають суть одного й того самого явища? Для того щоб відповісти на це питання необхідно розглянути такі економічні категорії, як робоча сила і праця.

*Робоча сила — це сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які використовуються нею під час виробництва будь-якої споживчої вартості.*

Робоча сила виступає у ролі товару за таких умов:

- 1) людина незалежна і може вільно розпоряджатися своєю робочою силою;
- 2) власник робочої сили відділений від засобів виробництва і не має засобів для існування.

*Праця — це цілеспрямована діяльність людей по створенню матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому.*

Категорії «праця» і «робоча сила» не тотожні. Але в зв'язку з тим, що на ринку праці купується лише здатність людини до праці (робоча сила), робітник «авансує» її роботодавцю за умови оплати її через певний період, а розрахунок відбувається за виконану конкретну роботу певної якості (працю) поняття «ринок праці» і «ринок робочої сили» можна використовувати паралельно.

Ринок праці формується як органічна ланка ринкової системи. *Ринкова система — це система ринків, серед яких виділяють ринок засобів виробництва, ринок предметів споживання, ринок фінансів, ринок послуг, ринок технологій, ринок інформації, тощо.* Вказані типи ринків не однакові за своєю значимістю. Існує думка, що на чолі ринкової системи стоїть ринок капіталів, оскільки останній є грошовим еквівалентом усіх ресурсів, і визначає кон'юнктуру всіх товарних ринків.

Згідно з іншою думкою, різні типи ринків, що входять до ринкової системи, слід ранжувати у такому порядку:

1. Ринок праці;
2. Ринок засобів виробництва;

3. Ринок предметів споживання;
4. Фінансовий ринок;
5. Ринок послуг;
6. Ринок технологій тощо.

Такий порядок обумовлений тим, що ринок починається з придбання робочої сили і засобів виробництва. Без поєднання цих елементів за допомогою капіталу не може функціонувати виробництво. Ринок праці є однією з найважливіших ланок ринкової системи. Він функціонує лише у взаємозв'язку з іншими типами ринків, забезпечує рух товарів і послуг, спрямовуючи та вилучаючи ресурси з галузей народного господарства відповідно до руху капіталів і товарів. На відміну від інших типів ринків, він має не тільки ресурсний, товарний характер, але й породжує велику кількість економічних і соціальних проблем.

Отже, ринок праці — є самостійною, комплексною системою в ринковій економіці, яка, з одного боку, залежить, від інших ринків, з іншого — сама впливає на них.

### **1.2. Умови виникнення і ефективного функціонування ринку праці**

Умови виникнення вільного ринку такі як і умови виникнення товарного виробництва в цілому, це:

— суспільний поділ праці, завдяки якому здійснюється спеціалізація виробників на виробництві тих чи інших конкретних товарів;

— економічне відокремлення виробників на основі приватної власності на засоби виробництва, що в основному забезпечує еквівалентність товарного обміну;

— самостійність товаровиробника та свобода підприємництва;

— наявність попиту на товар, що виробляється, з боку покупців.

Аналогічними є *умови виникнення ринку праці*:

Перша умова — юридична свобода і здатність власника робочої сили за власним розсудом розпоряджатися своїми здібностями до праці.

Друга умова — це відсутність у працівника засобів виробництва, як джерела одержання всіх необхідних для життя засобів існування. В сучасних умовах мова йде не про абсолютну відсутність будь-яких засобів чи умов існування, а про їх недостатню кількість. Необхідність продажу своєї робочої сили виникає тоді, коли прибуток з інших джерел є недостатнім для одержання всіх необхідних для життя засобів.

Третя умова — це поява на ринку праці покупця-підприємця, який економічно змушений вийти на ринок праці, щоб купити запропоновану для продажу здатність до праці потрібних йому працівників.

*Умови ефективного функціонування ринку праці:*

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

— Відносини на ринку праці — це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами.

— Активна конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття кращого робочого місця та роботодавців за залучення більш кваліфікованої робочої сили.

— Баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати.

— Об'єднання найманих працівників та роботодавців у спілки для захисту своїх інтересів.

Крім того, можна виділити ще дві умови ефективного функціонування ринку праці:

— прагнення продавця продати свій товар найдорожче, а покупця купити найдешевше;

— єдність ринку робочої сили з ринком товарів та послуг, ринком капіталів та іншими типами ринків.

### **1.3. Елементи ринку праці**

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

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

*Пропозиція робочої сили* являє собою контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Ринок робочої сили є найскладнішим з усіх існуючих видів ринків за структурою, специфікою, ціноутворенням, зв'язками з іншими ринками. Одночасно із загальними для всіх ринків рисами він має свої особливості, характерні лише йому.

*Ціноутворення на ринку праці* має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї. Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили. Навіть якщо вона спускається нижче цього рівня, то це тимчасове явище не стійке у часі. Верхній рівень ціни робочої сили обмежується величиною знову створеної вартості. Він не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства підприємства.

Закономірним явищем у ринкових умовах є встановлення ринкової ціни на робочу силу. Жива праця швидко стає одним із найдорожчих факторів виробництва. Нині робоча сила в Україні одна з самих дешевих у світі. Наприклад, оплата праці однієї години праці складає: в Швейцарії — 30 доларів, Німеччині — 38, Австрії — 22, Франції — 15, в Україні ж вона менше 1 долара.

Щодо такого елемента ринку праці як товар, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи

результати праці. Але більшість дослідників вважає, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Тобто *товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила*.

Товар «робоча сила» — не однорідний за соціальними, економічними, демографічними, національними, етнічними, професійно-кваліфікаційними, майновими й іншими ознаками. Робоча сила — товар специфічний.

Специфічність його полягає в тому, що він, з одного боку, є живим організмом, з власним характером, психологією, прагне до самовираження, потребує соціального захисту при несприятливій кон'юктурі ринку праці, диференційного і індивідуального підходу, а з іншого він є виробничим ресурсом.

*Специфічні риси товару робоча сила.*

1. Товар робоча сила є живим товаром, купівля якого має назву найму. Відповідно продана таким чином робоча сила називається найманою робочою силою.

2. Не відчужується від свого власника — найманого працівника в процесі купівлі продажу. Працівник продає підприємцю користування своєю робочою силою на певний час, залишаючись носієм і власником цього своєрідного товару. Відносини між найманим працівником і роботодавцем оформляються трудовим договором, в якому вказуються взаємні права і обов'язки сторін щодо виконання всіх умов купівлі-продажу робочої сили.

3. Передбачає продовження безперервних відносин роботодавця і найманого працівника з моменту найму працівника до його звільнення.

4. Відіграє значну роль у створенні доходів суспільства. Так, за трудовою теорією вартості, продукт створюється двома факторами — робочою силою і засобами виробництва. Проте нову вартість створює жива праця. Вся знову створена живою працею протягом року вартість створює національний доход, який є джерелом доходів всіх верств населення (заробітної плати, прибутку, відсотків, ренти, дивідендів, тощо) і також коштів на розширення виробництва. Згідно з теорією граничної продуктивності — продукт створюють чотири фактори:

капітал, земля, праця і підприємницька діяльність. Теорія граничної корисності стверджує, що участь кожного з факторів у створенні цінності визначається його граничною продуктивністю. Економіко-математичні дослідження граничної продуктивності праці показали, що обсяг виробленої продукції на 75% створюється працею найманих працівників і на 25% — капіталом. Крім того, слід додати, що заробітна плата в розвинутих країнах складає біля 75% національного доходу.

5. Не можна покласти на зберігання, як це можна зробити з іншим товаром.

6. Не приносить доходу, якщо його не продавати, і крім того потребує додаткових життєвих благ для його утримання.

7. Не знищується під час використання, а навпаки, примножується й бере участь у створенні благ.

8. Не може бути абсолютно однаковим у різних індивідів, якщо навіть вони відносяться до однієї і тієї ж професії, спеціальності, на відміну від інших товарів та послуг, вироблених за одним стандартом та технологією.

9. Капіталоємний товар для суспільства. Відтворення його включає затрати на фізичне відтворення, освітню, професійно-кваліфікаційну підготовку. Крім того, цей процес довготривалий і не підлягає значному скороченню.

10. Має обмежену мобільність. Для його територіального і професійного переміщення, між галузями чи підприємствами слід створити відповідні умови.

11. Навіть після залучення у суспільне виробництво може претендувати на інше робоче місце, повторно виходить на ринок праці.

#### **1.4. Механізм функціонування сучасного ринку праці**

В сучасних умовах господарювання, коли економічна система не спроможна вирішити ряд економічних і соціальних проблем, створюється механізм функціонування ринку праці з елементами державного та профспілко-

вого втручання. Механізм функціонування ринку праці складається з *суб'єктів, об'єктів, цілей, інструментів та засобів впливу*.

До *суб'єктів ринку праці* належать домогосподарства (сім'ї), які визначають пропозицію робочої сили та фірми, що формують попит на неї. Вони тісно взаємодіють між собою, задовольняючи конкретні інтереси.

Представниками домогосподарств на ринку праці є наймані працівники, а представниками фірм — роботодавці в особі керівників підприємств і організацій.

До суб'єктів ринку праці відносять: носіїв, виконавців та виразників господарсько-трудова інтересів.

*Носії* господарсько-трудова інтересів — це соціальні групи, які відрізняються один від одного за майновим станом, доходами, професіями, галузевими та регіональними інтересами. Зокрема це власники засобів виробництва (роботодавці) та власники робочої сили (наймані працівники). Кожна з цих груп має свої інтереси, обумовлені їх соціально-економічним станом, тощо.

*Виразниками* господарсько-трудова інтересів виступають об'єднання носіїв господарсько-трудова інтересів (спілки, асоціації). Серед них найбільш відомими є профспілки, спілки роботодавців — фермерів, різних торговців, банківських установ і т. ін.

Найбільшими виразниками господарсько-трудова інтересів є профспілки та спілки роботодавців. Вони взаємодіють на ринку праці, прагнучи максимально вплинути на державні структури та один на одного. Вони мають свої друковані видання, значні фінансові кошти, центри підготовки кадрів і зв'язків з громадськістю. Виразники господарсько-трудова інтересів використовують такі засоби впливу на органи державного регулювання як консультації, поради, рекомендації, меморандуми тощо.

*Виконавцями* господарсько-трудова інтересів є органи трьох гілок влади, побудовані за ієрархічним принципом, зокрема це: Міністерство праці; обласні, районні, міські служби зайнятості; відділи та управління з праці та соціальних питань при виконавчих комітетах. Ці органи

державної влади покликані запроваджувати у життя програму державної економічної політики.

Останнім часом помітна тенденція злиття суб'єктів державної та приватної економічної політики і поява в результаті цього нових регулюючих органів. Наприклад, створюється орган з представників спілок підприємців, профспілок і виконавчої влади для регулювання тарифних угод між підприємцями та трудящими. Він служить для узгодження інтересів головних суб'єктів праці — роботодавців і найманих працівників.

Носії та виразники використовують різні *способи впливу на державну економічну політику*: засоби масової інформації, демонстрації, маніфестації, збір підписів, звернення в суди, кампанії громадянської непокори тощо. В свою чергу органи державної влади використовують свої засоби адміністративного та економічного впливу на носіїв та виразників господарсько-трудова інтересів: трудове та господарське законодавство, оподаткування, пенсійне законодавство, пільгове кредитування, санкції та штрафи.

*Об'єкти державного регулювання ринку праці* — це ситуації, явища та умови соціально-економічного життя, де виникають труднощі, які не розв'язуються автоматично, в той час як їх розв'язання терміново потрібне для нормального функціонування економіки і підтримання соціальної стабільності в суспільстві. До них належать:

— соціальні відносини між роботодавцями і працюючими за наймом;

— трудові відносини між роботодавцями і найманими працівниками, включаючи оплату та охорону праці, найом та звільнення працівників;

— зайнятість включаючи регулювання попиту та пропозиції робочої сили;

— допомогу по безробіттю;

— підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників;

— розподіл та перерозподіл робочої сили тощо.

*Види державного регулювання ринку праці*:

— Захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних верств населення.

— Заохочувальне, направлене на створення умов, у яких можуть створюватися і розвиватися певні форми діяльності.

— Обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або їх групи таким чином, щоб вони не могли одержати переваг перед іншими.

— Директивне регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з урахуванням інтересів населення.

— Регулювання за допомогою економічних, фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють росту пропозиції на ринку праці або зростанню зайнятості.

### **1.5. Функції і сегментація ринку праці**

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

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

*Інформаційну.* Дає учасникам процесу купівлі-продажу товару робоча сила інформацію щодо умов найму, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

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

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

*Стимулюючу.* Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює більш ефективне використання трудових



ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва, також стимулює найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

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

*Регулюючи.* Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів, галузей в інші більш ефективні. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а, отже, і ефективне використання. В Україні ринок праці ще повною мірою не виконує всіх своїх функцій, оскільки знаходиться ще на стадії розвитку.

*Сегментація ринку праці.*

Ринок праці обмежується певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні та інші параметри. *Сегментація ринку праці — це розподіл, розбивання ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.*

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

З точки зору *територіального підходу* виділяють такі ринки праці:

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

Залежно від *професії* виділяють ринок:

— робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці) наприклад, ринок верстатників, зокрема, токарів, шліфувальників і т. ін.;

— спеціалістів та керівників (працівників переважно нефізичної праці).

З точки зору *ланки суспільного виробництва* виділяють ринки праці:

— внутріфірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи, організації тощо;

— галузевий;

— національний. Даний тип ринку праці співпадає з однойменним типом ринку за територіальною ознакою.

Залежно від *кількісного співвідношення покупців та продавців* товару «робоча сила», ринок праці, подібно до товарного, може бути:

— монополією, моносонією, олігополією, поліполією.

З точки зору *умов конкуренції* розрізняють ринки праці:

— необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільний ринок);

— обмеженої конкуренції (неповної конкуренції).

Кожному з типів ринків притаманний свій механізм ціноутворення відповідно до співвідношення попиту та пропозиції.

Донедавна за умов адміністративно-командної економіки в Україні ринок праці виступав у формі моносонії, при якій всім працівникам протистояв по суті один покупець — держава, що була єдиним власником засобів виробництва. У рамках державних підприємств держава диктувала умови найму.

Сучасна ситуація виглядає дещо інакше, здійснюються приватизація, роздержавлення підприємств, внаслідок чого відбуваються економічні, політичні, соціальні та моральні зміни щодо зайнятості, соціальної захищеності, розподілу прибутків, тощо. З'явилися нові форми власності і господарювання: малі підприємства, спільні підприємства, кооперативи, селянські (фермерські) господарства, різні форми господарських товариств. В результаті формуються нові категорії роботодавців. Тому

вже можна говорити про перехід до такої форми ринку праці, як олігополія, при якій обмеженій кількості роботодавців протистоїть велика кількість претендентів на робочі місця. Ця форма ще близька до абсолютної монополії, без ліквідації якої неможливо сформувавши дійовий, повноцінний, високоефективний ринок праці.

### Рекомендована література

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — Глава 3.
2. Богиня Д.П., Гришнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. — К.: Знання Прес, 2000. — Глава 2.
3. Петух В.М. Ринок праці та зайнятість: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1997. — Глави 1–3.
4. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие. — М.: МИК, 1997. — Глава 2.
5. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. — Главы 2, 3, 6.

### Контрольні запитання

1. Дайте визначення ринку праці.
2. Яке місце займає ринок праці в економічній системі?
3. Які умови виникнення ринку праці?
4. Назвіть умови ефективного функціонування ринку праці?
5. Які елементи ринку праці ви знаєте? Дайте їх визначення
6. Які складові входять до механізму функціонування ринку праці?
7. Які засоби регулювання господарсько-трудоуних відносин використовуються на ринку праці?
8. Назвіть функції, які виконує ринок праці.
9. За якими критеріями сегментують ринок праці?
10. Назвіть специфічні риси товару «робоча сила».
11. Що розуміють під об'єктом господарсько-трудоуних відносин?

## Тема 2. НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВІ РЕСУРСИ СУСПІЛЬСТВА

- 2.1. Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ.
- 2.2. Відтворення населення, показники його природного і механічного руху.
- 2.3. Структура і розміщення населення України.
- 2.4. Соціально-економічна категорія «трудоуви ресурси».

### Основні нові категорії та поняття

*Населення, економічно активне населення, економічно неактивне населення, зайняті, безробітні, відтворення населення, природний, механічний, соціальний та економічний рухи населення, простий, розширений і звужений режими відтворення, традиційний і сучасний типи відтворення, коефіцієнти народжуваності, смертності, шлюбності, розлучень, міграція, види міграції, коефіцієнти прибуття, вибуття, механічного обороту, механічного приросту, сальдо міграції, валова міграція, трудоуви ресурси, трудоуви потенціал.*

### 2.1. Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ

Населення — це сукупність людей, що природно-історично склалася, постійно відновлюється і проживає на визначеній території. У цьому ж розумінні в економічній літературі може використовуватися категорія «народонаселення». Населення — це найбільш загальне поняття для означення людських ресурсів.

Як самостійна етнічна спільність українська народність склалася у XVI ст. Починаючи з XVII ст. українська народність трансформувалася в націю. Від того часу вперше була визначена більш менш достовірна чисельність населення України — 5–6 млн., у 1870 р. населення України вже складало — 18 млн., у 1913 р. — 35,2 млн. осіб.

На початку сторіччя населенню України були властиві високий рівень народжуваності і смертності, перехід до сучасного типу відтворення населення почався в кінці XIX ст. з повільного зменшення смертності, а потім і народжуваності.

Перенаселення в кінці XIX — початку XX століття призвело до масової міграції населення за межі України в основному в Сибір і Далекий Схід. Значним було переселення і за океан, переважно із західноукраїнських земель. Еміграція західноукраїнського населення продовжувалася і в 1919–1939 рр.

Великі людські втрати Україна понесла у роки Великої вітчизняної війни, коли загинув кожний шостий мешканець і більше 2 млн було вивезено в гітлерівське рабство. Довоєнний рівень населення було відновлено і дещо перебільшено лише в 1959 р.

В останній чверті XX сторіччя збільшення населення України уповільнилося у зв'язку зі зміною типу відтворення населення і довготерміновими демографічними наслідками війн. А починаючи з 1993 р. населення України щорічно зменшується приблизно на 300–400 тис. Це скорочення зумовлене великою кількістю факторів, серед яких економічна криза, зміна типу відтворення, негативні тенденції у міграційних процесах (від'ємне сальдо зовнішньої міграції) та інші.

Населення залежно від цілей аналізу класифікують за різними ознаками. Міжнародною організацією праці рекомендована класифікація населення, відповідно до якої воно поділяється на *економічно активне* і *економічно неактивне*.

*Економічно активне населення* — це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Економічно активне населення складається з кількості зайнятих і кількості безробітних.

До *зайнятих* економічною діяльністю належать особи у віці 15–70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюючі індивідуально, працюючі в особистому

підсобному господарстві. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які працювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві — не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна чи тимчасова робота.

*Безробітні* за методикою МОП — це особи у віці 15–70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які не мають роботи, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

*Економічно неактивне* населення за методикою МОП — це особи у віці 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. До них належать:

- учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання;
- особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах;
- особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;
- особи, які зневірилися знайти роботу і припинили її пошук.

Розподіл населення України за економічною активністю наведений у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Населення України за економічною активністю у 1999–2001 рр., тис. осіб**

|                                | 1999    | 2000    | 2001    | +,- 2001 до 1999 |
|--------------------------------|---------|---------|---------|------------------|
| Економічно активне населення   | 22747   | 23127,4 | 22755,5 | 8                |
| З них зайняті                  | 20048,2 | 20419,8 | 20238,1 | - 189,8          |
| Безробітні                     | 2698,8  | 2707,6  | 2516,9  | -181,9           |
| Економічно неактивне населення | 13782,7 | 13275,3 | 13528,9 | -253,8           |

Отже, у 2001 р. чисельність економічно активного населення складала 22 755 тис.осіб, що відповідає 63% населення. Переважну більшість економічно активного населення складає зайняте населення — 89%.

## 2.2. Відтворення населення, показники його природного і механічного руху

*Відтворення населення* — це процес постійного поновлення населення через зміну поколінь у результаті народжування і смерті.

У процесах відтворення населення розрізняють види руху, типи і режими.

Рух населення характеризується особливостями зміни чисельності та складу населення країни. Виділяють такі види руху населення:

- природний — результат народження і смерті людей;
- механічний — просторове переміщення населення;
- соціальний — зміни освітньої, професійної та інших структур;
- економічний — зміни трудової активності населення.

У природному русі населення розрізняють традиційний і сучасний типи відтворення. Під *традиційним типом* відтворення розуміють такий його рух при якому спостерігається високий рівень народжуваності і високий рівень смертності. Цей тип був властивий раннім етапам розвитку людського суспільства.

*Сучасний тип* відтворення характеризується зменшенням рівня народжуваності, зменшенням рівня смертності і зростанням середньої тривалості життя.

Щодо *режимів відтворення* то виділяють такі його типи: *розширене відтворення* — характеризується переважанням народжуваності над смертністю та, відповідно, природним приростом населення;

*просте відтворення* — характеризується постійною кількістю населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності;

*звужене відтворення* — характерне для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжу-

ваності, внаслідок чого населення країни зменшується, як це спостерігається в Україні.

*Показники природного руху населення.*

Показники природного руху населення розподіляють на абсолютні і відносні. До абсолютних показників природного руху населення належать:

- кількість народжених;
- кількість померлих;
- середня тривалість життя;
- кількість зареєстрованих шлюбів;
- кількість розлучень в даній країні за певний проміжок часу.

Виділяють три групи за рівнем і тенденціями народжуваності:

I група — низька народжуваність (коефіцієнт народжуваності дорівнює 14,5–17,5 народжених на 1000 населення);

II група — середня народжуваність (коефіцієнт народжуваності дорівнює 20,9–26,5 народжених на 1000 населення);

III група — високий рівень народжуваності (коефіцієнт народжуваності більше — 26,5 народжених на 1000 населення);

До відносних показників належать:

1) *коефіцієнт народжуваності*, який визначається як відношення кількості народжених (Н) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (Ч) в розрахунку на 1000 осіб населення:

$$K_n = \frac{H}{Ч} \times 1000;$$

2) *коефіцієнт смертності*, який визначається як відношення кількості померлих (П) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (Ч) в розрахунку на 1000 душ населення:

$$K_c = \frac{П}{Ч} \times 1000;$$

3) *коефіцієнт шлюбності*, який визначається як відношення кількості зареєстрованих шлюбів (Ш) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (Ч) в розрахунку на 1000 душ населення:

$$K_{ш} = \frac{Ш}{Ч} \times 1000;$$

4) *коефіцієнт розлучень*, який визначається як відношення кількості розлучень (Р) на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення (Ч) в розрахунку на 1000 душ населення:

$$K_{р} = \frac{Р}{Ч} \times 1000;$$

Відносні показники народжуваності і смертності населення України наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Коефіцієнти народжуваності і смертності населення України в 1990–2000 рр.**

На 1000 душ населення

| Показники                   | 1990 | 1998 | 2000 | 2001 | +, - 2001 до 1990 |
|-----------------------------|------|------|------|------|-------------------|
| Кількість народжених всього | 12,7 | 8,3  | 7,8  | 7,7  | -5,0              |
| в тому числі у містах       | 12,0 | 7,6  | 7,1  | 7,2  | -4,8              |
| у селах                     | 13,2 | 9,9  | 9,4  | 8,2  | -5,0              |
| Кількість померлих всього   | 12,1 | 14,3 | 14,8 | 15,3 | +3,2              |
| в тому числі у містах       | 10,2 | 12,5 | 13,0 | 13,7 | +3,5              |
| у селах                     | 16,1 | 18,2 | 18,7 | 18,5 | +2,1              |

В Україні останнім часом спостерігається тенденція до зменшення народжуваності і зростання смертності, що відображається на зменшенні загальної чисельності населення.

Так коефіцієнт народжуваності у 2001 р. зменшився майже удвічі порівняно з 1990 р. і склав 7,7 % (табл. 2.2.). Разом з тим спостерігається стале зростання коефіцієнта смертності, який у 2001 р. дорівнював 15,3 %, це більше

як у 2 рази перевищує коефіцієнт народжуваності і природно є причиною скорочення чисельності населення України. Особливо несприятлива демографічна ситуація склалася у сільській місцевості, де коефіцієнт смертності становить 18,5 осіб на 1000 населення.

Негативні тенденції спостерігаються також і в показниках середньої тривалості життя. Якщо протягом ХХ сторіччя спостерігалася зростання середньої тривалості життя в Україні, то в останньому десятиріччі помітні зворотні процеси (табл 2.3).

Таблиця 2.3

**Очікувана тривалість життя при народженні в Україні**

| Роки      | Чоловіки | Жінки |
|-----------|----------|-------|
| 1896–1897 | 35,9     | 36,9  |
| 1925–1926 | 43,6     | 46,6  |
| 1985–1986 | 65,9     | 74,4  |
| 1990      | 65,9     | 75,1  |
| 1993–1994 | 62,8     | 73,2  |

Із входженням України в смугу економічної кризи, політичної нестабільності, різкого падіння рівня життя смертність населення починаючи з 1991 р. знову зросла, а середня тривалість життя в Україні почала скорочуватися. Дедалі більша смертність у поєднанні з дедалі меншою народжуваністю призвели до розвитку тотальної депопуляції, яка виражається у щорічному зменшенні населення.

*Показники механічного руху населення.*

Механічний рух населення характеризується просторовим переміщенням населення. Виділяють такі види міграції:

*постійна* — населення переміщується на постійне проживання в іншу країну, регіон, місто;

*тимчасова* — переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до двох місяців;

*сезонна* — переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до шести місяців;

*маятникова* — спостерігається в тому випадку, коли працівник мешкає в одній місцевості, наприклад в селі, а працює в місті, тому він кожного дня їде до міста на роботу і повертається додому.

Крім того розрізняють зовнішню і внутрішню міграцію.

Показники механічного руху населення також поділяють на абсолютні і відносні. До абсолютних відносять такі:

- *число прибулих* на дану територію за рік;
- *число вибулих* з даної території за рік;
- *сальдо міграції*, або механічний приріст, який визначається як різниця між числом прибулих і числом вибулих;
- *міграційний оборот*, або валова міграція визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію за рік.

До відносних показників міграції відносять коефіцієнти:

*прибуття* — визначається як відношення кількості прибулих на дану територію за рік (Пр) до середньорічної чисельності населення даної території (Чсер), в розрахунку на 1000 душ населення:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Пр}}{\text{Чсер}} \times 1000;$$

*вибуття* — визначається як відношення кількості вибулих з даної території за рік (В) до середньорічної чисельності населення даної території (Чсер), у розрахунку на 1000 душ населення:

$$K_{\text{виб}} = \frac{\text{В}}{\text{Чсер}} \times 1000;$$

*механічного приросту* — визначається як відношення різниці прибулих і вибулих з даної території за рік (Пр - В) до середньорічної чисельності населення даної території (Чсер), в розрахунку на 1000 населення:

$$K_{\text{мпр}} = \frac{\text{Пр} - \text{В}}{\text{Чсер}} \times 1000;$$

*механічного обороту* — визначається як відношення суми прибулих і вибулих з даної території за рік (Пр+В) до середньорічної чисельності населення даної території (Чсер), в розрахунку на 1000 душ населення;

$$K_{\text{моб}} = \frac{\text{Пр} + \text{В}}{\text{Чсер}} \times 1000.$$

Міграція населення має такі напрями: із сіл у малі міста, із малих міст у середні і великі міста. Основну масу мігрантів складають особи працездатного віку, головним чином молодь. Загалом міграція населення, це позитивне явище, оскільки сприяє обміну трудовими навиками і виробничим досвідом, сприяє розвитку особистості, впливає на сімейний стан і статево-вікову структуру, веде до оновлення кадрів.

### 2.3. Структура і розміщення населення України

Найбільш важливими якісними характеристиками населення є його статева і вікова структури. Що стосується статевої структури, то із загальної чисельності населення на 1.01.2002 р. 48,9 млн. осіб — 46,5% складають чоловіки, 53,5% — жінки. В середньому в Україні на 1000 жінок припадає 870 чоловіків. Причому статевий розподіл населення не однаковий по регіонах. Так, найбільш несприятлива ситуація склалася в таких областях як Черкаська і Чернігівська, де на 1000 жінок припадає відповідно 830 і 818 чоловіків. Порівняно краща ситуація по співвідношенню статей спостерігається в Закарпатській, Львівській і Рівненській областях, де на 1000 жінок приходить відповідно 930, 910 і 907 чоловіків. В ідеалі співвідношення жінок і чоловіків повинно бути 1:1. Менша питома вага чоловіків в загальній чисельності населення пояснюється рядом причин. Насамперед необхідно відзначити те, що такий дисбаланс спостерігається у старших вікових групах, це пов'язано з наслідками Великої вітчизняної війни, під час якої загинуло переважно чоловіче населення. Крім того, порівняно

менша питома вага чоловіків пояснюється також меншою тривалістю їх життя. Відомо, що хлопчиків народжується на 1–2% більше ніж дівчаток (на 100 дівчаток — 101–102 хлопчики), але до 20–25 років співвідношення вирівнюється.

Необхідно відзначити, що дисбаланс у співвідношенні статей негативно впливає на демовідтворювальні процеси в суспільстві.

Вік важлива соціально-економічна категорія, яка дає якісну характеристику населенню. Розподіл постійного населення України за віком наведено в таблиці 2.4.

У віковому розподілі населення також помітні негативні тенденції. Вони проявляються перш за все у скороченні питомої ваги молодших вікових груп і зростанні питомої ваги осіб похилого віку, що природно несприятливо відбивається на демографічній ситуації.

Таблиця 2.4

**Розподіл постійного населення України за віком на 1.01. 2000 р., %**

| Вікові групи                  | Всього | Міське | Сільське |
|-------------------------------|--------|--------|----------|
| Із загальної кількості у віці |        |        |          |
| Молодшому за працездатний     | 19,4   | 18,8   | 20,9     |
| Працездатному                 | 57,2   | 60,5   | 50,1     |
| Старшому за працездатний      | 23,4   | 20,7   | 29,0     |

Якщо вдатися до аналізу вікової структури населення України в розрізі регіонів, то помітним є найбільш несприятливий віковий розподіл у Вінницькій, Полтавській, Сумській, Черкаській і Чернігівській областях, де спостерігається найбільша чисельність осіб похилого віку. Так в цих областях кожний четвертий мешканець у віці старшому за працездатний, а у Чернігівській області — третя частина населення — пенсіонери (29,3%).

Характеризуючи вікову структуру населення України не можна обійтися без порівняння вікового розподілу міського і сільського населення. Негативні тенденції постаріння, властиві всьому населенню, ще більш чітко

проявляються серед сільських мешканців. Якщо серед міського населення пенсіонерів лише 20,7%, то серед сільських мешканців їх 29,0%. Негативним явищем є зростання частки осіб старших вікових груп на фоні зменшення питомої ваги населення молодших вікових груп.

За місцем проживання населення розподіляють на міське і сільське. Починаючи з 1991 р. питома вага міського населення в загальній структурі коливається в межах 67–68%, і відповідно майже третина населення проживає в сільській місцевості (табл. 2.5). У майбутньому будуть спостерігатися тенденції до подальшого зростання чисельності міського і зменшення сільського населення.

Таблиця 2.5

**Кількість населення України на початок року**

| Показники                 | 1991 | 1999 | 2001 | 2002 |
|---------------------------|------|------|------|------|
| Кількість населення, млн. | 51,9 | 50,1 | 48,9 | 48,4 |
| % до всього населення     |      |      |      |      |
| міське                    | 67,4 | 67,9 | 68   | 67,2 |
| сільське                  | 32,4 | 32,1 | 32,0 | 32,7 |
| Із загальної кількості    |      |      |      |      |
| % до всього населення     |      |      |      |      |
| чоловіки                  | 46,4 | 46,5 | 46,5 | 46,5 |
| жінки                     | 53,6 | 53,5 | 53,5 | 53,5 |

Щодо національного складу населення України, то основну його частину складають українці — 73,6%, росіяни — 21,1%, євреї — 1,3% (крім того білоруси, молдовани, поляки, болгары, угорці, румуни, греки та інші національності, що проживають в Україні складають менше 1% кожна).

Важливою якісною характеристикою населення є його розміщення. Територія України складає 8603,7 тис. кв. км. Середня щільність населення — 83,9 осіб на 1 км<sup>2</sup>. Найбільше густонаселеною є Донецька область, де середня щільність населення складає 198 осіб на 1 км<sup>2</sup>, найменше населеною є — Херсонська область, де відповідний по-

казник складає лише 41,9 осіб на 1 км<sup>2</sup>, тобто вдвоє менше ніж середній показник по Україні. Найбільша щільність населення спостерігається в Донецько-Придніпровському економічному районі за рахунок індустриально розвинутих областей (Донецької, Луганської, Дніпропетровської, Харківської). У цих областях спостерігається найбільша питома вага міського населення (73–90%). Найбільш швидко ростуть великі міста. Серед міст з найбільшою чисельністю — Київ, Харків, Дніпропетровськ, Донецьк, Одеса, де кількість населення відповідно 2621, 1521, 1122, 1065 і 1027 осіб.

#### **2.4. Соціально-економічна категорія «трудові ресурси»**

Трудові ресурси є найважливішою складовою продуктивних сил суспільства, а також носієм відносин, що формуються в процесі відтворення робочої сили.

*Трудові ресурси* — це працездатне населення в працездатному віці, зайняте в різних сферах суспільно корисної праці і на навчанні з відривом від виробництва. Це чоловіки в віці 16–59 років і жінки в віці 16–54 роки, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II групи і осіб, які отримують пенсії на пільгових умовах (чоловіки віком 50–59 років, жінки віком 50–54 роки). До трудових ресурсів також відносять населення старше і молодше працездатного віку, якщо воно зайняте в суспільному виробництві.

Межі працездатного віку носять умовний характер і можуть змінюватися під впливом НТП, ступеня задоволення матеріальних і духовних потреб населення. Так продовження термінів освіти призводять до підвищення фактичного середнього віку осіб, які вступають в трудову діяльність до 18 років.

Більш широким поняттям порівняно з «робочою силою» і «трудовами ресурсами» є поняття «трудового потенціалу». Визначення останнього поки що носить дискусійний характер, та в найбільш загальному понятті *під*

*трудовим потенціалом розуміють можливу кількість і якість праці*. Він включає в себе сукупність якостей, що визначають працездатність людини, тобто фізичний, психологічний, моральний потенціал, обсяг загальних і спеціальних знань і навиків.

Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох складових, основними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, творчий потенціал, активність тощо.

Узагальненими показниками трудового потенціалу виступають:

— здоров'я населення, яке проявляється у середній тривалості життя, частці інвалідів, смертності за окремими віковими групами;

— моральність населення характеризується відношенням суспільства до соціально незахищених верств населення, релігійністю, показниками соціальної напруги, злочинністю;

— творчий потенціал населення проявляється в темпах науково-технічного прогресу, визначається кількістю патентів та міжнародних премій тощо;

— організованість на рівні суспільства оцінюють стабільністю законодавства, стабільністю політичної ситуації.

Рівень освіти населення характеризується питомою вагою осіб з вищою освітою. Середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, доступністю різних рівнів освіти;

Ресурси робочого часу характеризуються чисельністю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людиноднів за рік.

#### **Рекомендована література**

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник.— К.: Знання Прес, 2000. — Глава 1.
2. Економіка труда: Под ред Г.Р. Погосьяна, Л.И. Жукова. — М.: Экономика, 1991.



3. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1997. — Глави 1–3.

4. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие. — М.: МИК, 1997. — Глава 1.

5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во ЧеРо, 1996. — Глава 1.

### Контрольні запитання

---

1. Дайте визначення поняття «населення».
2. З яких груп складається населення за методикою МОП?
3. Кого відносять до економічно активного населення?
4. Хто вважається безробітним за методикою МОП?
5. Що таке відтворення населення?
6. Які типи відтворення ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
7. Назвіть відомі вам режими відтворення?
8. Які існують види руху населення?
9. Перерахуйте відносні показники природного руху населення, дайте їх визначення.
10. Назвіть абсолютні і відносні показники механічного руху населення.
11. Дайте визначення поняття «трудові ресурси».
12. Охарактеризуйте структуру і розміщення населення України.
13. Назвіть види міграції, які ви знаєте.

## Тема 3. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ

3.1. Поняття та види зайнятості населення.

3.2. Державне регулювання зайнятості населення в Україні.

3.3. Види безробіття.

3.4. Природна норма безробіття. Закон Оукена.

3.5. Світові структурні зрушення у сфері зайнятості.

3.6. Сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні.

---

### Основні нові категорії та поняття

*Повна, неповна, часткова, основна, додаткова зайнятість, раціональна, оптимальна, ефективна зайнятість, допомога по безробіттю, гарантії зайнятості, пільги вивільненим, державна служба зайнятості, державний фонд зайнятості, безробіття, фрикційне, структурне, циклічне безробіття, економічне, конверсійне, молодіжне, застійне безробіття, приховане безробіття, природний рівень безробіття, закон Оукена, наслідки безробіття.*

### 3.1. Поняття та види зайнятості населення

Зайнятість — одна із найскладніших і найважливіших економічних категорій, оскільки, з одного боку, забезпечує виробництво валового національного продукту — основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого відображає потреби людини в самореалізації через участь у суспільно корисній праці. Отже, зайнятість, це надзвичайно важливе соціально-економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреб народного господарства в робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості.

Зайнятість населення — це діяльність, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, яка, як правило, приносить доход у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, натуральних виплат тощо.

*Під зайнятістю як економічною категорією розуміють сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності, і виконують функції пов'язані з відтворенням робочої сили на всіх рівнях організації суспільної праці і виробництва.*

Залежно від тривалості і режиму зайнятості виділяють такі її форми:

*Повну* — діяльність працівника протягом повного робочого дня (тижня, сезону), яка приносить прибуток в нормальних для даного регіону розмірах.

*Неповну* — зайнятість певної особи протягом неповного робочого дня або з неповною ефективністю, з неповною оплатою. Неповна зайнятість може бути «примусовою», що обумовлено економічними причинами (скороченням обсягів виробництва, циклічним розвитком економіки, реконструкцією підприємства тощо).

Добровільна неповна зайнятість, пов'язана з соціальними факторами — вихованням дітей, доглядом за хворими членами сім'ї, суміщенням роботи і навчання називається *частковою*. Цей вид зайнятості виникає з ініціативи працівника. До частково зайнятих можуть належати жінки-домогосподарки, студенти, пенсіонери.

Залежно від сфери застосування праці виділяють основну і додаткову зайнятість, які ще можуть називатися первинною і вторинною.

*Основна зайнятість, або первинна* — це діяльність в межах нормативного робочого дня, тижня за основним місцем роботи.

*Додаткова зайнятість* — це зайнятість понад нормативний робочий час.

Останнім часом все більшого розповсюдження набувають гнучкі і нестандартні форми зайнятості, і гнучкі графіки робочого часу. Використовуються три форми гнучкості — гнучкість робочого часу, гнучкість зайнятості і гнучкість винагороди. До осіб, що використовують

гнучку форму зайнятості відносять: надомників, працівників за викликом, тимчасових робітників (контрактників) тощо.

У спеціальній економічній літературі нерідко може використовуватися велика кількість визначень зайнятості: продуктивна, раціональна, оптимальна, збалансована, ефективна. Всі вони лише уточнюють основний зміст зайнятості, який полягає в необхідності підтримки такого співвідношення між зайнятою робочою силою і її резервом, яке сприяло б досягненню максимальної ефективності функціонування виробництва і росту доходів населення.

Ефективною може вважатися зайнятість населення, яка забезпечує достойний прибуток, здоров'я, підвищення освітнього і професійного рівня для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Прагнення до найбільш повної і при цьому ефективною зайнятості всього економічно активного населення країни — мета розвитку будь-якої економічної системи.

З поняттям зайнятості пов'язані поняття «економічно активного» і «економічно неактивного» населення, «зайнятого населення» і «безробітних». Визначення цих категорій за методикою МОП були розглянуті в попередній темі. Проте необхідно зупинитися на визначеннях зайнятого і безробітного населення, які визначаються законом України «Про зайнятість населення».

Згідно з останнім *статус безробітного в Україні мають громадяни працездатного віку, які з причин, що від них не залежать не мають заробітку (трудового доходу), внаслідок відсутності підходящої роботи, зареєстровані в Державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу і здатні до неї приступити.*

*До зайнятого населення, згідно з цим законом, в Україні відносять громадян, які проживають на її території на законних підставах:*

— працівники, що працюють за наймом на всіх підприємствах незалежно від форм власності і господарювання;

— громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою (підприємці, фермери, особи, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, особи творчої праці, тощо);

— обрані, назначені на оплачувані посади в органи державної влади, управління або в громадські організації;

— громадяни, які проходять службу у збройних силах, внутрішніх військах, органах національної безпеки і внутрішніх справ;

— особи, що проходять професійну підготовку з відривом від виробництва;

— працюючі громадяни держав, які тимчасово знаходяться в Україні і виконують функції не пов'язані з забезпеченням діяльності посольств і місій.

### **3.2. Державне регулювання зайнятості населення в Україні**

Ринок праці в сфері зайнятості не може бути саморегулюючою системою. Більш повна і ефективна зайнятість досягається завдяки її державному регулюванню. Зайнятість тут повинна розглядатися як один із головних орієнтирів розвитку економічної системи, який визначає перегрупування фінансових, матеріальних і трудових ресурсів в народному господарстві, пріоритетних напрямів НТП, розміщення продуктивних сил, шляху підвищення якості і рівня життя.

Державна політика зайнятості населення в Україні базується на таких принципах:

— забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки;

— сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць;

— координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямами соціально-економічної політики;

— забезпечення контролю профспілок, спілок підприємців, власників підприємств за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

— міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення.

Політика зайнятості має макрорівень (загальнодержавний) і мікрорівень (регіональний і локальний), перший з яких є визначальним.

Основи соціального захисту населення в сфері трудових відносин закладені в Конституції України і в законі України «Про зайнятість населення».

*Державні гарантії зайнятості населення в Україні*

а) добровільність праці і вибору виду діяльності;

б) захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;

в) безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;

г) виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;

д) безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;

е) виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.

Крім того Законом України «Про зайнятість населення» передбачені *додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам, які потребують соціального захисту*, зокрема:

а) жінкам, які мають дітей віком до 6 років;

б) одиноким матерям з дітьми до 14 років;

в) молоді, яка закінчила освіту;

г) особам передпенсійного віку;

д) особам звільненим після відбуття покарання.

Для їх працевлаштування місцеві органи адміністрації бронюють на підприємствах всіх форм власності з чисельністю понад 20 осіб близько 5% робочих місць за робітничими професіями, в тому числі з гнучкими формами зайнятості.

У разі відмови у працевлаштуванні на роботу їх у цих межах державна служба зайнятості стягує штраф за кож-

ну таку відмову у розмірі 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

*Пільги і компенсації вивільненим працівникам*

1) Працівнику вивільненому з підприємства зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більше як на 3 місяці з урахуванням виплати вихідної допомоги.

2) Виплата місячної вихідної допомоги і середнього заробітку, що зберігається проводиться за попереднім місцем роботи.

3) Зберігається безперервний трудовий стаж, якщо перерва в роботі не перевищувала 3-х місяців.

*Особливі гарантії надаються працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці:*

а) надання статусу безробітного, якщо протягом 7 днів, йому не було запропоновано підходящої роботи;

б) право на отримання допомоги у розмірі:

100% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів;

75% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 90 календарних днів;

50% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом наступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробітної плати в народному господарстві відповідної області за минулий місяць і не нижче мінімальної заробітної плати;

в) збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;

г) право на достроковий вихід на пенсію за 1,5 роки.

*Вихідна допомога*

Працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку, у разі призову на військову службу — не менше двомісячного середнього заробітку, внаслідок порушення власником законодавства про охорону праці — у розмірі передбаче-

ному колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

*Умови виплати допомоги по безробіттю громадянам зареєстрованим на загальних підставах*

— допомога по безробіттю виплачується з восьмого дня після реєстрації громадянина у державній службі зайнятості до працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом двох років;

— для осіб передпенсійного віку — до 720 календарних днів;

— громадянам, які вперше шукають роботу — не більше 180 календарних днів.

*Розміри допомоги по безробіттю громадянам, зареєстрованим на загальних підставах*

а) не менше 50% середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної галузі за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, якщо громадянин протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працював не менше 26 календарних тижнів;

б) не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати — у всіх інших випадках, включаючи громадян, які шукають роботу вперше, або після тривалої (більше шести місяців) перерви.

*Матеріальна допомога по безробіттю*

1. Безробітні після закінчення строку виплати допомоги по безробіттю можуть одержувати протягом 180 календарних днів матеріальну допомогу по безробіттю у розмірі до 75% мінімальної заробітної плати, за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує встановленого законодавством неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

2. Кожному із членів сім'ї, які перебувають на утриманні безробітного, а також громадян, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю, надається одно-

разова грошова допомога у розмірі 50% встановленої законодавством мінімальної заробітної плати.

Важливим провідником державної політики на ринку праці є біржа праці. Згідно з законом України «Про зайнятість населення» цей інститут інфраструктури ринку праці в Україні називається Державною службою зайнятості. Відповідно до Закону послуги, пов'язані з зайнятістю населення надаються державною службою зайнятості безкоштовно. При цьому вона не вирішує питань про ціну робочої сили.

*Основні завдання державної служби зайнятості в Україні:*

- аналіз і прогнозування попиту і пропозиції на робочу силу, інформування про стан ринку праці;
- консультування громадян і власників підприємств, організацій, установ про можливість отримання роботи і забезпечення робочою силою;
- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються в питаннях працевлаштування;
- допомога громадянам у підборі підходящої роботи, а роботодавцям в підборі необхідних працівників;
- організація професійної підготовки і перепідготовки громадян, які лишилися без роботи;
- надання послуг відносно працевлаштування і профорієнтації незайнятого населення;
- реєстрація безробітних і надання їм в межах своєї компетенції допомоги, в тому числі і матеріальної;
- участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

Наряду з державною службою зайнятості на ринку робочої сили великого значення набуває Державний фонд зайнятості. Останній формується за рахунок асигнувань з бюджетів різних рівнів, внесків підприємств, установ, організацій, кооперативів, добровільних внесків громадських організацій, громадян, іноземних фірм. Державний фонд зайнятості використовується для фінансування заходів щодо профорієнтації населення, професійного навчання вивільнених працівників і безробітних, сприяння

їх працевлаштуванню і виплати допомоги по безробіттю, надання безпроцентних кредитів безробітним, для здійснення підприємницької діяльності, організації додаткових робочих місць, на утримання працівників служби зайнятості і оплати інших витрат пов'язаних з соціальним захистом прав громадян України на працю.

### 3.3. Види безробіття

Величина безробіття визначається як різниця між робочою силою і зайнятими.

Безробіття вважається, з одного боку, важливим стимулятором працюючого населення, а з іншого — великим суспільним злом. Всі економічно розвинуті країни прикладають багато зусиль для подолання безробіття, але жодній з них ще не вдалося ліквідувати його повністю. Навіть в таких країнах з розвинутою соціальною економікою, як Японія, ФРН, США, кількість безробітних не була меншою 1,5% загальної кількості працездатних. У майбутньому в світі безробіття буде складати близько 10%, повністю його ліквідувати не зможе жодна країна.

Розрізняють такі види безробіття:

*Фрикційне* — виникає тоді, коли частина людей добровільно міняє місце роботи, частина шукає нову роботу після звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу. Термін «фрикційне безробіття» використовується для тієї категорії працівників, які шукають роботу або чекають її отримання в недалекому майбутньому. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою навіть бажаним, оскільки частина працівників переходить з низькопродуктивної і мало оплачуваної роботи на більш продуктивну і вище оплачувану роботу.

*Структурне безробіття* — є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології і організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. При цьому попит на робочу силу певних професій зменшується або зовсім зникає, а на інші професії, яких раніше не було,— зростає. Структурні безробітні не мо-

жуть знайти роботи без відповідної перепідготовки, додаткового навчання навіть, зміни місця проживання. Фрикційне безробіття має короткочасний характер, а структурне — більш тривале у часі.

*Циклічне безробіття* — обумовлене спадами виробництва. Спостерігається під час економічної кризи, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття зростає.

*Добровільне безробіття* — виникає тоді, коли працівник звільнюється з роботи за власним бажанням у зв'язку з незадоволеністю рівнем оплати праці, умовами роботи, тощо. Рівень добровільного безробіття залежить від стадії економічного циклу. Закономірність даного виду безробіття полягає в тому, що чим менше у працівника шансів знайти нову роботу з кращими умовами найму, тим менше в нього бажання добровільно залишити роботу.

*Вимушене безробіття* — виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація фірми скорочує персонал.

*Приховане безробіття* — корениться переважно в малому бізнесі, фермерстві, індивідуальному і ремісному виробництві, а також в неповній зайнятості (там, де працівників більше, ніж того вимагає виконання виробничої програми).

Крім вище перерахованих видів безробіття і в їх рамках (фрикційного, структурного, циклічного) розрізняють їх модифікації:

*Конверсійне безробіття* — аналогічне структурному і викликане скороченням чисельності армії і зайнятих у військово-промисловому комплексі.

*Економічне безробіття* — має порівняно стійкий характер, обумовлене коливаннями ринкової кон'юнктури, збанкрутінням частини товаровиробників у процесі конкурентної боротьби.

*Молодіжне безробіття* — характеризується непропорційно високою питомою вагою молоді (віком 16–24 роки) у складі безробітних, має характер переважно функціонального безробіття.

*Застійне безробіття* — охоплює людей, які не хочуть а з часом і не можуть працювати.

### 3.4. Природний рівень безробіття. Закон Оукена

Особливий інтерес викликає проблема рівня безробіття. Останнім часом повну зайнятість визначають як зайнятість, за якої оплачувану роботу мають менше ніж 100% працездатного населення. Іншими словами, при повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі фрикційного і структурного безробіття.

Такий рівень безробіття називають нормальним, або природним. *Природний рівень безробіття* — це такий його рівень, при якому фактори, які підвищують і зменшують ціни і заробітну плату знаходяться в рівновазі. Існує декілька тлумачень природного, нормального рівня безробіття. Одне з найбільш поширених розглядає його як рівень, при якому інфляція не зростає швидкими темпами.

Отже, до природного безробіття відносять фрикційне і структурне. Перевищення безробіттям природного рівня визначається, на думку західних економістів, циклічними факторами. Меті визначення природного рівня безробіття служить концепція потенційного ВВП, яка фактично узаконює достатньо високу норму безробіття. Згідно з цією концепцією потенційний ВВП досягається при повному завантаженні основного капіталу, під яким розуміють завантаження виробничих потужностей обробної промисловості приблизно на 86%. В шістдесяті роки природною нормою безробіття, за якої міг бути досягнутий потенційний ВВП, вважали — 4,3%, в сімдесяті — 6,6%, в першій половині вісімдесятих — близько 7%.

Спробу математичними розрахунками визначити рух рівня безробіття і зайнятості залежно від відхилення фактично виробленого ВВП від потенційного здійснив американський учений Артур Оукен. Він вивів закон, згідно з яким *щорічний приріст реального ВВП приблизно на 2,7% утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2% приросту реального ВВП зменшує чисельність безробітних на 1%.*

З цього виходить, що визначення величини приросту ВВП необхідне для того, щоб не дати збільшуватися нормі безробіття. Від 2,5 до 3% щорічного приросту ре-

ального ВВП необхідно направляти на створення нових робочих місць, це сприятиме утриманню безробіття на тому ж рівні. Крім того більш швидкий приріст ВВП скорочує безробіття, тоді як відносно падіння темпів росту збільшує кількість безробітних.

На думку деяких дослідників, природний рівень безробіття, по суті таким не є, оскільки він не є оптимальним, природний рівень безробіття вище оптимального. Досягнення останнього максимізує економічний добробут, але приводить до надмірного росту інфляції. Рецепт безболісного зменшення рівня безробіття навіть на 1–2%, ще не винайдено. Навіть при досягненні оптимального рівня безробіття добробут населення на максимальному рівні не забезпечується. За законами ринкової економіки, якщо зростає попит на робочу силу, зменшується безробіття і відповідно зростає заробітна плата, платоспроможний попит населення на споживчі товари та послуги буде зростати. Але за законами тієї ж ринкової економіки ціни на споживчі товари та послуги будуть рости ще швидшими темпами, знецінюючи таким чином, грошові доходи населення, тобто призводячи до інфляції.

Отже, ринкова економіка змушена постійно шукати відповідь на питання: зростання інфляції чи зростання безробіття?

Рівень безробіття визначають за формулою:

$$\text{Рівень безробіття} = \frac{\text{Кількість безробітних}}{\text{Кількість працездатних}} \times 100\%$$

Як свідчить світовий досвід, точного виміру безробіття ніколи досягати не вдавалося через такі причини:

1) Часткова зайнятість. В офіційній статистиці всі зайняті неповний робочий день входять в категорію повністю зайнятих, що занижує рівень безробіття.

2) Робітники, які втратили надію на роботу. Статистика рахує безробітними тих, хто активно шукає роботу, ті хто зневірилися знайти роботу безробітними не вважаються.

3) Неправдива інформація. Зустрічаються люди, які заявляють, що активно шукають роботу, а насправді працювати не хочуть. Це завищує рівень безробіття.

Помітним є те, що динаміка безробіття в розвинутих країнах носить нерівномірний характер. Кожні 7–11 років відбувається масове оновлення основного капіталу, що супроводжується вивільненням морально застарілої робочої сили і формуванням попиту на робочу силу, відповідно до техніки нового покоління.

Заплутаніша ситуація складається стосовно вивчення довгострокового циклу. В зв'язку з переходом раз в 50–60 років до чергового довгострокового циклу рівень безробіття значно зростає, оскільки відбуваються скачкоподібні зміни в технологічній структурі виробництва і в умовах грошового обігу. Виникають нові галузі і зникають старі. Безробіття може охоплювати цілі регіони з переважанням застарілих виробництв.

Найбільш драматичного характеру набуває безробіття під час переходу до чергового довготривалого циклу, формування нового технологічного способу виробництва, на основі технічної революції, коли докорінно змінюється структура відтворення, докорінно змінюється професійний склад працівників.

В економіці розвинутих країн безробіття в основному має структурний характер, а серед безробітних загострюється конкуренція за високооплачувану роботу.

У будь-якому суспільстві безробіття завжди пов'язане з певними соціальними і економічними витратами. Економічні втрати суспільства вимірюються вартістю невироблених товарів і послуг, скороченням податкових надходжень в державний бюджет, зростанням витрат на виплату допомоги по безробіттю, утриманням значного апарату державних органів з праці, зайнятості і соціального забезпечення.

Безробіття веде до посилення соціально-негативних процесів, росту напруги, соціальної патології в суспільстві. Американський учений М. Харвей Бренер на основі даних про населення США в 1970 році відзначив, що протягом тридцяти років зростання безробіття на 1% при збереженні його протягом шестирічного періоду призво-

дить до зростання показників злочинності: загальної смертності — на 2%, числа самогубств — на 4,1%, кількості вбивств — на 5,7%, збільшення кількості ув'язнених та зростання кількості хворих в результаті психічних захворювань — на 4%. В цілому ж відповідні витрати суспільства, пов'язані з ростом державних витрат на подолання соціально-негативних наслідків безробіття, мають значну величину.

Однак, останнім часом формуються все більш оптимістичні погляди на проблеми безробіття. Економічна практика свідчить про наявність можливостей для поглинання економічно активного населення.

Якщо вдатися до історії, то помітне таке: абсолютне скорочення зайнятості під впливом зростання продуктивності праці в сільському господарстві супроводжувалося розширенням обробних галузей, збільшенням у них робочих місць і поглинанням відносних надлишків населення, що вивільнюється з цієї галузі.

Наступний етап характеризувався абсолютним скороченням зайнятості в усіх галузях матеріального виробництва, швидким кількісним збільшенням робочих місць у сфері соціальних і ділових послуг.

Останній етап, який лише намітився і набуває розвитку, полягає у збільшенні вільного часу для всіх категорій зайнятого населення, внаслідок зростання продуктивності праці, економії робочого часу в усіх сферах людської діяльності.

### **3.5. Світові структурні зрушення у сфері зайнятості**

У другій половині двадцятого століття відбулися серйозні структурні зрушення в економіці спричинені науково-технічним прогресом, що виразилося зокрема у впровадженні мікроелектроніки. Відбулося згорання і реструктуризація галузей обробної промисловості, швидко розширилася сфера послуг і виникло безліч дрібних і середніх підприємств. Широкого поширення вони набули у 90-ті роки у високотехнологічних секторах економіки.

Структурні зрушення у економіці призвели до відповідних зрушень у структурі зайнятості. Починаючи з 70-х років головною тенденцією трансформації зайнятості було переливання робочої сили з виробничих галузей у сферу послуг.

Розрізняють різні національні типи структури зайнятості. Зокрема виділяють «інформаційну» модель структури зайнятості, для якої характерним є розширення сфери послуг. Ця модель зайнятості властива англо-саксонським країнам. Так у сфері послуг у 1996 р. у Великій Британії, наприклад, було зайнято 70% робочої сили, в США і Канаді — 73%.

Інша модель «інформаційно-індустріальна». Розповсюджена у Японії та таких країнах як ФРН, Франція. Дана модель характеризується ще досить високою питомою вагою зайнятих у обробній промисловості. У Японії в середині 90-х в сфері послуг було зайнято 58,4%, в ФРН — 63, у Франції — 69, в Італії — 62%.

Слід відзначити, що найбільш поширеною у сфері послуг є галузь інформатики. У цій галузі спостерігаються найбільш високі темпи приросту зайнятості. У США, Канаді і Великій Британії в цій галузі було зосереджено відповідно 48,3, 45,7, 45,8 % всіх зайнятих у сфері послуг. У Японії і ФРН показник значно нижчий (32,2 і 28,4 %). Збільшення зайнятості у інформатиці пояснюється тим, що знання й інформація на сучасному етапі перетворюється на основне джерело підвищення продуктивності праці і економічного зростання. Через ці обставини сфера інформаційних послуг вважається найбільш перспективною в новій економіці.

Все більший розвиток галузі інформаційних та комунікаційних технологій зумовив поширення таких нетрадиційних форм зайнятості як — тимчасова, часткова, короткострокова, контрактна, надомна. У економічно розвинених країнах за оцінкою ОЄСР, від 60 до 85% жінок, які працюють за гнучкою системою організації праці, обирають саме такі форми зайнятості.

Слід відзначити, що в подальшому вказані тенденції переважної зайнятості робочої сили у сфері ділових та



інформаційних послуг на сучасному ринку праці будуть зберігатися. Крім того, важливими змінами у сфері зайнятості у подальшій перспективі, буде напруження скорочення робочого часу, і зростання часу дозвілля працівника, який він спрямовуватиме на розвиток особистості, особистісне зростання. Основою вказаних перетворень на ринку праці повинно бути зростання продуктивності праці у суспільному виробництві за рахунок постійного розвитку науково-технічного прогресу.

### 3.6 Сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується поступовим виходом з економічної кризи, що проявляється у поступовому збільшенні обсягів виробництва, стабілізації національної валюти, зменшенні інфляційних процесів та покращенні ситуації на ринку праці. Разом з тим глибокі суспільні та економічні перетворення по розбудові нової суспільно-економічної формації, які відбувалися в Україні протягом останніх десяти років, суттєво вплинули на структуру зайнятості населення.

По-перше, помітним є скорочення чисельності зайнятого населення. Так, за період з 1990 до 2001 р. останнє скоротилося на 4,5 млн. осіб, або на 17,8 % (табл. 3.1). Причин цього явища декілька. Однією з головних причин скорочення зайнятості населення можна назвати погіршення демографічної ситуації. За аналізований період чисельність населення України зменшилася на 3 млн. осіб, що природно зумовило скорочення і чисельності населення працездатного віку, тобто трудових ресурсів.

Іншою причиною скорочення зайнятості населення, не менш вагомою а за значимістю, може, й першою, є глибока системна криза економіки, яка тривала в Україні близько десяти років і супроводжувалася безпрецедентним падінням обсягів національного виробництва, кризою неплатежів, банкрутством промислових підприємств і як наслідок вивільненням значної частини трудових ресурсів з суспільного виробництва, масовим безробіттям.

Таблиця 3.1

Динаміка зайнятості населення України за галузями економіки

|  | 1990         |      | 2000<br>млн.<br>осіб | 2001         |      | 2001 до 1990     |      |
|--|--------------|------|----------------------|--------------|------|------------------|------|
|  | млн.<br>осіб | %    |                      | млн.<br>осіб | %    | +,- млн.<br>осіб | %    |
| Всього зайнято                           | 25,4         | 100  | 21,3                 | 20,9         | 100  | 4,5              | 82,2 |
| З них зайнято у галузі:<br>промисловості | 7,8          | 30,7 | 4,1                  | 3,9          | 18,8 | -3,9             | 50,0 |
| сільського господарства                  | 4,4          | 17,3 | 2,7                  | 2,4          | 11,5 | -2               | 54,5 |
| будівництва                              | 2,4          | 9,4  | 0,9                  | 0,8          | 3,7  | -1,6             | 33,3 |
| транспорту                               | 1,8          | 7,1  | 1,2                  | 1,1          | 5,4  | -0,7             | 61,1 |
| інших галузях                            | 9            | 35,4 | 12,4                 | 12,7         | 60,8 | 3,7              | 141  |

Таблиця 3.2

## Зайняте населення України за формами зайнятості

|  | 1999    | 2000    | 2001    | +, - 2001 до 1990 |
|--|---------|---------|---------|-------------------|
| Зайняте населення всього, тис. осіб                    | 20048,2 | 20419,8 | 20238,1 | 189,9             |
| В тому числі за формами власності, % державна          | 47,1    | 44,0    | 43,1    | -4,0              |
| Колективна   | 36,0    | 35,6    | 33,0    | -3,0              |
| Приватна   | 16,8    | 20,2    | 23,8    | 7,0               |
| Міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав | 0,1     | 0,2     | 0,1     | 0                 |

По-друге, у розподілі зайнятого населення за формами власності також зберігатимуться вказані тенденції. Мається на увазі поширення зайнятості у приватному секторі, та на підприємствах змішаної форми власності. Разом з тим, державний сектор хоч і дещо скорочуватиметься, зайнятість населення у ньому, принаймні у найближчій перспективі ще буде суттєвою.

## Рекомендована література

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — Глава 3.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. — К.: Знання Прес, 2000. — Глава 3.
3. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1997. — Глави 4–5.
4. Про зайнятість населення: Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.

По-друге, спостерігаються зрушення у галузевій структурі зайнятості. Найбільше скорочення зайнятості відбулося у промисловості, сільському господарстві та будівництві (відповідно на 50, 45,5, та 66,7%). Разом з тим, незважаючи на таке суттєве скорочення зайнятості у вказаних галузях, останні як і раніше залишаються основними роботодавцями. Так, найбільша питома вага зайнятого населення припадає на галузь промисловості, де нині зайнято 3,9 млн. осіб, або 18,8%.

Друге місце за обсягами зайнятості належить галузі сільського господарства, де зайнято 2,4 млн. осіб (11,5% зайнятого населення). У транспортній галузі зайнято 5,4% зайнятого населення.

Реформування відносин власності, що супроводжувало перехід економіки України до ринку, не могли не вплинути на структуру зайнятості населення за формою власності. Помітним тут є те, що державний сектор економіки на сьогодні залишається найпотужнішим у сфері зайнятості. На підприємствах державної форми власності зайнято 43% населення. Незважаючи на це все більшого значення набуває приватний сектор економіки. Так за період з 1999 по 2001 р. зайнятість на підприємствах приватної форми власності зросла до 23,8% (табл. 3.2).

Що стосується перспектив зайнятості населення України. То тут можна зробити наступні прогнози.

По-перше, у галузевій структурі зайнятості спостерігатимуться тенденції, властиві економічно розвинутим країнам Європи. Зокрема, помітним буде поступове скорочення зайнятості у промисловій, сільськогосподарській та обробній галузях і збільшення зайнятості у сфері послуг. Остання, через низький рівень життя в Україні, ще не дістала широкого розвитку, але по мірі подолання економічної кризи дедалі набуватиме все більшого поширення і поглинатиме робочу силу, що вивільнятиметься з інших галузей народного господарства.

5. *Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие. — М.: МИК, 1997. — Глава 3, 4.

6. *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. — Главы 16, 17.

7. *Білецький С., Халюк А., Мірошніченко Т.* Нові світові тенденції на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2002. — С. 3–8.

### **Контрольні запитання**

---

1. Дайте визначення категорії «зайнятості».
2. Які форми зайнятості ви знаєте? Дайте їх визначення.
3. Які законодавчі акти регулюють зайнятість в Україні?
4. Які функції державної служби зайнятості в Україні?
5. Які розміри допомоги по безробіттю працівникам зареєстрованим на загальних підставах?
6. Які умови виплати допомоги по безробіттю в Україні?
7. Як визначається рівень безробіття?
8. Назвіть відомі вам види безробіття, дайте їх визначення.
9. Поясніть термін «приховане безробіття»?
10. Які види безробіття відносять до природного, чому?
11. Сформулюйте закон Оукена.
12. Назвіть економічні і соціальні наслідки безробіття.
13. Назвіть і охарактеризуйте тенденції зайнятості у світі, зокрема в Україні.

## Тема 4. УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

- 4.1. *Поняття продуктивності і продуктивності праці.*
  - 4.2. *Управління продуктивністю праці.*
  - 4.3. *Методи вимірювання продуктивності праці.*
  - 4.4. *Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.*
- 

### Основні нові категорії та поняття

*Продуктивність, продуктивність праці, виробіток, трудомісткість, технологічна трудомісткість, виробнича трудомісткість, повна трудомісткість, управління продуктивністю, натуральний метод продуктивності праці, умовно-натуральний метод продуктивності праці, вартісний метод продуктивності праці, трудовий метод, індекси продуктивності праці, фактори підвищення продуктивності праці: матеріально-технічні, організаційні, соціально-економічні, резерви підвищення продуктивності праці: народногосподарські, галузеві, міжгалузеві, внутрішньо-виробничі.*

### 4.1. Поняття продуктивності і продуктивності праці

Подолання Україною економічної кризи можливе лише за умови підвищення ефективності суспільної праці. Слід відзначити, що питання результативності і ефективності людської діяльності завжди стояли в центрі уваги економічної теорії і господарської практики. В загальному розумінні в економічній теорії під ефективністю суспільного виробництва розуміють відношення результату діяльності (якими можуть бути обсяги і вартість виробленої і реалізованої продукції, величина доданої вартості, прибуток, тощо) до витрат на його виробництво. Останні визначаються вартістю використаних економічних ресурсів (вартості людського капіталу, вартості природних ресурсів і вартості засобів виробництва). Відно-

шення результату до витрат вважається *економічною ефективністю*. Крім економічної ефективності, існує поняття *соціальної ефективності*, під якою розуміють відповідність результату суспільної праці потребам суспільства і особистості.

Ефективність суспільної праці визначається великою кількістю різноманітних і взаємодоповнюючих показників, які відбивають результати праці з того чи іншого боку і використовуються у господарському механізмі ринкової економіки. Одним із таких показників є показник продуктивності. *Під продуктивністю розуміють відношення кількості продукції, виробленої даною виробничою системою за певний проміжок часу, до кількості ресурсів, витрачених для створення, виробництва цієї продукції за даний період.*

Поняття продуктивності передбачає множинність свого числового представлення і утворює систему показників ефективності. Розрізняють продуктивність в широкому і вузькому розумінні. У вузькому розумінні продуктивність розуміють як показник у вигляді відношення продукції до одного, або декількох основних виробничих ресурсів. У широкому розумінні продуктивність характеризує систему взаємопов'язаних показників.

Для підприємства, на якому виробляється один, або декілька продуктів, обчислення продуктивності досить просте. Для визначення продуктивності на рівні народного господарства застосовується ряд окремих показників, наприклад: відношення обсягів продажу до чисельності зайнятих; відношення прибутку до вкладеного капіталу; відношення виробничої площі, що використовується до площі, що є в наявності; відношення прибутку до власного капіталу; відношення ціни підприємства до ціни ринкової; відношення фактичних питомих витрат праці до нормативних; відношення фактично відпрацьованого фонду робочого часу до його календарного фонду, тощо. Усі ці відношення можна виразити формулою

$$П = \frac{Q}{I},$$

де  $P$  — продуктивність;

$Q$  — кількість виробленої продукції (товарів, послуг);

$I$  — затрати (праця, капітал, енергія, тощо).

Найбільш поширеним показником ефективності праці є продуктивність праці. *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 виділяють два показники: *виріток* і *трудомісткість*.

*Виріток* — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу і розраховується за формулою:

$$W = \frac{Q}{T}, \quad \text{або} \quad W = \frac{Q}{N},$$

де  $W$  — продуктивність праці;

$Q$  — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

$T$  — час, витрачений на виробництво продукції;

$N$  — чисельність працівників.

Виріток може бути годинним, денним, місячним, кварталним, річним.

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

$$t = \frac{1}{W}$$

Залежно від складових частин трудомісткості виділяють такі її види:

*Технологічну трудомісткість*, яка визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

*Трудомісткість обслуговування*, яка визначається витратами праці допоміжних робітників.

*Трудомісткість управління* визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців.

*Повну трудомісткість продукції*, яка відображає всі витрати на виготовлення одиниці кожного виробу.

За характером і призначенням затрат праці визначають нормовану, фактичну і планову трудомісткість.

За об'єктом обчислення визначають трудомісткість операції, виробу, товарної і валової продукції.

Залежно від сфери прикладання праці — трудомісткість підприємства, цеху, дільниці, бригади, робочого місця.

#### **4.2. Управління продуктивністю праці**

Проблема підвищення ефективності праці, полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці. Останнє виступає однією з економічних закономірностей суспільства, що зумовлена зростаючими потребами громадян в матеріальних і духовних благах, необхідністю їх задоволення в умовах обмеження виробничих ресурсів. Підвищення ефективності праці безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства — забезпечення економічного зростання, яке визначається збільшенням ВВП як в цілому, так і на душу населення. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба в підвищенні ефективності праці на рівні кожного підприємства — первинної ланки суспільного виробництва. Керівники і спеціалісти підприємств повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю.

Управління продуктивністю — це частина більш широкого процесу управління підприємства, яка включає все-бе планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання підвищення продуктивності праці. Сутність управління продуктивністю полягає в тому, щоб досягати максимально можливого рівня її підвищення при існуючих на даний момент економічних умовах. В своїй організації управління продуктивністю виходить з таких положень:

— вироблення загального підходу до розуміння проблем результативності і продуктивності праці;

— розроблення стратегічних програм росту продуктивності праці;

— вироблення підходів до методів вимірювання і оцінки продуктивності праці;

— розроблення методів контролю за підвищенням продуктивності праці;

— забезпечення організації, планування і ефективного впровадження всіх елементів програми управління підвищенням продуктивності праці.

Продуктивність праці може підвищуватися у наступних випадках

1) коли обсяг продукції зростає, а витрати праці зменшуються;

2) обсяг продукції зростає більш швидкими темпами порівняно з витратами праці;

3) обсяг продукції залишається незмінним, а витрати праці зменшуються;

4) обсяг продукції зростає при незмінних витратах праці;

5) обсяг продукції зменшується більш повільними темпами, ніж витрати.

З урахуванням цих випадків повинна вибиратися і управлінська стратегія по забезпеченню росту продуктивності праці. Насамперед потрібно звернути увагу на те, як можна збільшити обсяги виробництва продукції.

Управління підвищенням продуктивності суспільної праці передбачає не тільки врахування факторів, які впливають на ефективність праці безпосередньо на виробництві. Важливу роль в даному випадку відіграють фактори, які визначають загальні пропорції праці в народному господарстві, механізм їх регулювання, рівень розвитку науки і знань, здатність суспільства реалізувати їх в великих масштабах, гнучкість і маневреність економічних методів управління, пріоритети інвестиційної політики, розподілу і кооперації праці, суспільну організацію праці, відтворення робочої сили. По суті мова йде про механізм багатofункціонального взаємозв'язку між продуктивними силами і виробничими відносинами.

### 4.3. Методи вимірювання продуктивності праці

Є такі методи обчислення продуктивності праці: натуральний, умовно-натуральний, вартісний і трудовий.

**Натуральний метод** вимірювання продуктивності праці характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу. В цьому випадку одиниці виміру обсягу продукції — т, шт, м, кг, віднесені до середньоспискового числа працівників або витрат праці: люд.-годин, люд.-днів, тощо. Приклади натуральних показників: виробіток, трудомісткість.

Перевага даного методу полягає у встановленні залежності між обсягом виробництва і трудовими витратами, у виключенні впливу на показник продуктивності праці змін в обсягах поставок, організаційній структурі виробництва, дозволяє тісно ув'язати зміни продуктивності праці з виявленням резервів її росту, співставити затрати праці на однакові вироби у різних цехах підприємства.

**Умовно-натуральний метод** вимірювання продуктивності праці застосовується у тому випадку, коли на підприємстві виробляється декілька видів однорідної продукції. Для обчислення обсягів виробленої продукції перераховують планову і фактично вироблену кількість кожного виду продукції в умовні одиниці за коефіцієнтами, встановленими за спеціальною шкалою.

Перевага даного методу в безпосередній зрівнюваності показників продуктивності праці. Недолік натурального і умовно-натурального методів у тому, що можна вимірювати продуктивність праці лише в межах окремих видів продукції або робіт.

Натуральний і умовно-натуральний показники не можуть вимірювати обсяг складних виробів, які мають багатопільове призначення. Вони не можуть застосовуватися на підприємствах, які виробляють різномірну продукцію. Крім того, не забезпечують наскрізного обліку витрат праці навіть на одному підприємстві, не говорячи вже про галузь, все народне господарство.

**Вартісний метод** характеризується вартісними показниками продуктивності праці, які обчислюються як спів-

відношення виробленої продукції в грошових одиницях до витрат робочого часу. Вартісні показники продуктивності праці є універсальними. Оскільки вони дозволяють порівнювати продуктивність праці при виробництві неспівставних благ. Недоліком вартісного методу є те, що необгрунтоване завищення ціни продукції товаровиробниками призводить до фіктивного зростання продуктивності їх праці

Прикладами вартісних показників продуктивності праці є:

а) *Валова продукція* в поточних, або співставних цінах у розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу (рік, півріччя, квартал, місяць); Валова продукція по галузі — це сума показників валової продукції всіх промислових об'єднань і самостійних підприємств галузі.

б) *Товарна продукція* в поточних цінах в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу (рік, півріччя, квартал, місяць). Під товарною продукцією розуміють тільки повністю закінчені і ті, що можуть бути реалізовані вироби і роботи промислового характеру, але не враховуються зміни залишків незавершеного виробництва, цикл виготовлення, яких перевищує 2 місяці.

в) *Реалізована продукція* в поточних цінах в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу (рік, півріччя, квартал, місяць). Реалізованою вважається продукція, оплачена покупцями, або збутовою організацією. Статус реалізованої вона набуває з моменту надходження коштів на розрахунковий рахунок підприємства виробника. Недолік даного показника полягає в тому, що об'єктивно складається значний розрив у часі між завершенням виробництва продукції і признанням її реалізованою.

Промислові підприємства, де є незавершене виробництво можуть застосовувати такі показники:

г) *Нормативна вартість обробітку (НВО)*, визначається як сума нормативних затрат на обробку кожного виробу, які визначаються виходячи з даних калькуляції за статтями: основна і додаткова заробітна плата працівників, відрахування на соціальне страхування, цехові витра-

ти та інші в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу (рік, півріччя, квартал, місяць). Нормативи обробки відображають нормативні витрати засобів праці, що використовуються і нормативну частку заробітної плати всіх працівників промислово-виробничого персоналу при виробництві певної продукції (виробу). Цей показник можна було б назвати нормативною собівартістю обробки.

д) *Нормативна чиста продукція (НЧП)*, в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу (рік, півріччя, квартал, місяць). Для обчислення нормативної чистої продукції обчислюють спочатку норматив чистого продукції по кожному виду продукції (НЧП).

Норматив чистої продукції — практично є ціною виробу, або виду робіт за вирахування з неї матеріальних витрат. Нормативом ця ціна є через те, що, по-перше, вона є постійною нормативною на строк дії оптової ціни, по-друге, застосування нормативу обов'язкове для всіх підприємств, що використовують показник нормативної чистої продукції.

Нормативна чиста продукція — це грошова оцінка трудомісткості виробничої програми, або вартісна оцінка повної трудомісткості товарної продукції підприємства.

Норматив чистої продукції, згідно прийнятому порядку, визначається на основі калькуляції по кожному виду продукції водночас з розробкою і затвердженням оптової ціни, є частиною цієї ціни і відображає величину нової вартості, створеної працею колективу даного підприємства при виробництві конкретної продукції.

$$Нчп = Зпр + ЗпрКз + Пн,$$

де  $Зпр$  — основна і додаткова заробітна плата виробничих працівників з відрахуваннями на соціальне страхування в плановій калькуляції собівартості виробу,

$Кз$  — коефіцієнт співвідношення заробітної плати промислово виробничого персоналу і заробітної плати основних працівників;

$Пн$  — прибуток встановлений на основі нормативної рентабельності.

Нормативну чисту продукцію розраховують за формулою:

$$НЧП = \sum_1^n K Нчп,$$

де  $K$  — обсяг виробництва кожного виду продукції;

$n$  — кількість видів продукції.

е) *Чиста продукція (ЧП)*, в розрахунку на одного працівника за певний проміжок часу (рік, півріччя, квартал, місяць). Обсяг чистої продукції визначається відніманням з обсягів товарної продукції в чинних оптових цінах підприємств повної суми матеріальних витрат, включаючи амортизаційні відрахування.

Обсяг товарної продукції для обчислення чистої продукції включає в себе: повністю закінчені виробу і промислові роботи, що підлягають реалізації; вартість робіт по освоєнню нової техніки і підвищенні затрати першого року серійного випуску нових видів продукції, які відшкодовуються за рахунок єдиного фонду розвитку виробництва, науки і техніки; науково-дослідні роботи і розробки, які виконуються по договорах з іншими підприємствами і організаціями, тощо. Не входять до складу товарної продукції надбавки і знижки до оптових цін, пов'язані з якістю продукції.

До матеріальних витрат, що виключаються з товарної продукції, належать: сировина і основні матеріали за винятком відходів, покупних виробів і напівфабрикатів, роботи і послуги виробничого характеру, допоміжні матеріали, паливо і енергія, тощо.

В умовах ринкової економіки такі показники продуктивності праці як НВО, НЧП в розрахунку на одного працівника не належать до основних методів вимірювання обсягів і продуктивності праці, а використовуються тільки з аналітичною метою.

**Трудовий метод** виміру продуктивності праці використовується в умовах випуску на підприємстві різноманітної незавершеної продукції. В якості сумірника використовуються нормо-години, тобто кількість праці, в людино-годинах, яка потрібна по нормах для виготов-



лення одиниці продукції. Вказаний показник вільний від впливу ціноутворюючих факторів. Застосування цього методу потребує добре поставленого нормування праці. При науково-обґрунтованих нормах цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці.

З метою визначення динаміки або характеристики виконання плану по продуктивності праці розраховуються індекси продуктивності, які є відносними величинами.

В умовах застосування натурального методу виміру продуктивності праці застосовується індивідуальний індекс продуктивності, який визначається за формулою:

$$I_w = \frac{Q_1}{T_1} : \frac{Q_0}{T_0},$$

де  $I_w$  — індивідуальний індекс продуктивності праці;

$Q_1, Q_0$  — відповідно обсяг виробленої продукції в натуральному вираженні у звітному і базисному роках;

$T_1, T_0$  — затрати робочого часу на виробництво всієї продукції відповідно у звітному і базисному роках.

Під час визначення індексів продуктивності праці по декількох цехах або підприємствах, які випускають однорідну продукцію, слід мати на увазі, що середній виробіток продукції в цілому по групі цехів може змінюватись в результаті змін, по-перше, виробітку в одиницю часу в деяких з них, по-друге, питомої ваги окремих підприємств з високим рівнем продуктивності праці. Індекс продуктивності змінного складу визначають за формулою:

$$I_{nep} = \frac{\sum Q_1}{\sum T_1} : \frac{\sum Q_0}{\sum T_0}$$

В останні роки основними плановими і звітними показниками продуктивності суспільної праці стали показники, що характеризують темпи росту національного доходу в розрахунку на 1 працівника сфери матеріального виробництва в галузях народного господарства і на підприємствах — виробництво чистої продукції, товарної продукції або інший показник обсягу продукції, встановлений в даній галузі для обчислення продуктивності праці, в розрахунку на 1 середньоспискового працівника.

#### 4.4. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

*Факторами підвищення продуктивності праці називаються рушійні сили або причини, під впливом яких змінюється її рівень.* Дія факторів росту продуктивності праці залежить від природних, суспільних і матеріальних умов. Продуктивність праці залежить від великої кількості факторів. Пізнання суті і механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом.

Зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продукті зменшується, а частка затрат минулої (уречвленої) праці — збільшується, але таким чином, що загальна кількість праці в кожній одиниці продукту зменшується.

Збільшення обсягів виробництва можна досягати за рахунок різних факторів. Зокрема, за рахунок екстенсивних факторів виробництва, які проявляються у кількісному збільшенні всіх виробничих ресурсів (засобів виробництва, робочої сили). Зростання обсягів виробництва на основі розширення факторів виробництва має свої межі, оскільки кожна країна має обмежені виробничі можливості (певна чисельність робочої сили, землі, сировини) і в короткий термін не може вийти за їх межі.

Коли обсяг національного виробництва досягає потенційного свого рівня і можливості суспільства розвиватися за рахунок збільшення праці й капіталу вичерпуються, темпи зростання продуктивності праці залежать лише від прискорення науково-технічного прогресу. Лише останній є невичерпним джерелом зростання випуску продукції. На його основі відбуваються зміни в кількості праці й капіталу, а також у величині сукупної продуктивності факторів виробництва.

Крім того слід відзначити, що продуктивність праці не обмежується лише вищеназваними факторами, великою мірою вона залежить від працівників. Як суб'єкти трудової діяльності люди розглядаються з точки зору біо-

логічних, психологічних і соціальних властивостей, які впливають на результати трудового процесу. Це стать, вік, стан здоров'я, знання вміння, досвід, винахідливість, свідомість, дисциплінованість, тощо. Ефективність праці залежить також від умов трудової діяльності. Стан середовища, в якому працюють люди, впливає на них, визначає рівень їх фізичних, інтелектуальних і моральних сил, ставлення до праці.

Отже, всі вищенаведені фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на три групи:

1) *Матеріально-технічні*, до яких належать комплексна механізація і автоматизація виробництва;

- впровадження прогресивних технологій;
- впровадження нових технологічних процесів;
- поліпшення конструкторських властивостей виробів;
- підвищення якості сировини і нових конструктивних матеріалів, тощо.

2) *Організаційні* фактори включають: вдосконалення організації праці і виробництва, структури управління;

- механізацію і раціоналізацію праці в управлінні;
- впровадження НОП;
- удосконалення нормування праці;
- підвищення, або зменшення питомої ваги окремих видів продукції з різним рівнем трудомісткості.

3) *Соціально-економічні фактори* включають: підвищення освітнього рівня працівників;

- підвищення виробничої кваліфікації;
- покращення характеру і умов праці;
- стимули, мотиви і спонукання до трудової діяльності.

*Під резервами росту продуктивності праці розуміють можливість більш повної реалізації продуктивної сили праці за рахунок покращення використання всіх факторів її підвищення.*

Резерви зростання продуктивності праці можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці в конкретний період часу.

Зв'язок факторів і резервів підвищення продуктивності праці полягає в тому, що якщо фактори виступають

рушійною силою або причиною зміни її рівня, то використання резервів є безпосередньо процесом реалізації дії тих чи інших факторів.

У цей час в економічній літературі відсутня загальнопризнана класифікація резервів росту продуктивності праці. В основу класифікації можуть бути покладені різні критерії: час, сфера дії, місце їх реалізації. Оскільки резерви підвищення продуктивності праці реалізуються в усіх галузях народного господарства, то за сферою дії вони можуть бути поділені на народногосподарські, галузеві, міжгалузеві, внутрішньовиробничі. Останні в свою чергу поділяються на загальногосподарські, цехові і резерви підвищення продуктивності праці на конкретному робочому місці.

*Народногосподарські резерви* пов'язані з розвитком усіх напрямів НТП, раціональним розміщенням продуктивних сил, нівелюванням рівня економічного розвитку районів країни, вдосконаленням управління і планування.

До *галузевих резервів* відносять — спеціалізацію, концентрацію і комбінування виробництва, удосконалення технології, розповсюдження передового досвіду, кращих технічних досягнень у межах галузі.

*Міжгалузеві резерви* — визначаються використанням можливостей більш ефективного функціонування виробництва в одній галузі для підвищення продуктивності праці в суміжних галузях. Так підвищення якості сировини, що добувається в добувних галузях, дає економію і підвищення продуктивності праці в обробних галузях.

*Внутрішньовиробничі резерви* обумовлені вдосконаленням і найбільш ефективним використанням технічних засобів і покращенням структури робочих кадрів, скороченням втрат робочого часу, економією сировини і матеріалів безпосередньо на підприємстві.

Внутрішньовиробничі резерви за змістом можна класифікувати так само як і фактори. Слід відзначити, що цей критерій класифікації є найбільш важливим, оскільки допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Отже, резерви зростання продуктивності праці можна поділити так:

*матеріально-технічні*, які визначають можливості застосування більш ефективних засобів виробництва;  
*організаційні*, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили з засобами виробництва;  
*соціально-економічні*, які визначають підвищення якості використовуваної робочої сили.

### Рекомендована література

1. *Акімова Н.В.* Производительность труда в промышленности: проблемы измерения и стимулирования. — К.: Наук. думка, 1991.
2. *Богиня Д.П., Гришнова О.А.* Основы экономики труда: Навч. посібник — К.: Знання Прес, 2000. — Глава 8.
3. *Владимирова Л.П.* Экономика труда: Учеб. пособие. — М., 2000. — Гл. 5.
4. *Рофе А.И.* Экономика и социология труда: Учеб. пособие. — М.: МИК, 1996. — Раздел 1.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во ЧеРо, 1996. — Глава 12.

### Контрольні запитання

1. Дайте визначення поняття «продуктивність».
2. Дайте визначення категорії «продуктивність праці».
3. Які ви знаєте показники натурального методу вимірювання продуктивності праці? Дайте їх визначення.
4. Перерахуйте відомі вам види трудомісткості.
5. Що розуміють під управлінням продуктивністю праці?
6. Назвіть методи вимірювання продуктивності праці.
7. Вкажіть переваги і недоліки кожного методу вимірювання продуктивності праці?
8. Охарактеризуйте показники вартісного методу вимірювання продуктивності праці.
9. Що розуміють під факторами зростання продуктивності праці? Які виділяють їх основні групи?
10. Дайте визначення резервів підвищення продуктивності праці.
11. Наведіть класифікацію резервів підвищення продуктивності праці за місцем дії.

## Тема 5. ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

- 5.1. *Вартість робочої сили, фактори, які впливають на її формування.*
- 5.2. *Види доходів населення.*
- 5.3. *Структура витрат населення. Диференціація доходів (витрат) населення.*
- 5.4. *Рівень життя, система соціальних гарантій, захисту і підтримки населення.*

### Основні нові категорії та поняття

*Вартість робочої сили, загальні і сукупні доходи домогосподарств, сукупні витрати населення, диференціація доходів населення, децильний коефіцієнт диференціації доходів, коефіцієнт фондів, коефіцієнт нерівності розподілу доходів, індекс Джині, рівень життя, індекс людського розвитку, індекс вартості життя, система соціальних гарантій.*

### 5.1. Вартість робочої сили, фактори, які впливають на її формування

Оскільки робоча сила є товаром, то як і будь-який інший, вона потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення в певних суспільних умовах. Мінімальна межа цих витрат визначається вартістю життєвих благ, які фізично необхідні працівнику для підтримки життя і відновлення працездатності. Тим часом відтворення робочої сили потребує більших витрат, ніж для створення фізично необхідних працівнику життєвих засобів через такі причини:

по-перше — працівник не вічний, і відтворення робочої сили повинно включати витрати на утримання членів його сім'ї;

по-друге для виконання більш складної роботи працівник повинен мати необхідний рівень освіти і кваліфікації, що потребує додаткових витрат на робочу силу;

по-третє, на відміну від іншого товару робоча сила історично розвивається, потреби працівника зростають внаслідок НТП.

«Вартість робочої сили» — це надзвичайно складна економічна категорія, тому визначення її має дискусійний характер. На думку деяких західних учених, вона повинна визначатися з точки зору корисного ефекту праці, але при цьому нехтуються витрати на відтворення робочої сили.

До складу вартості відтворення робочої сили можна віднести наступні елементи витрат:

- прямі витрати середньої сім'ї на народження і виховання дитини до 18-річного віку;
- втрачений матір'ю заробіток через виховання дитини;
- оцінка праці вчителів, батьків (у неробочі дні);
- витрати на професійну підготовку працівника тощо.

Отже, товар «робоча сила» є надзвичайно капіталоємним для суспільства.

В умовах адміністративно-командної системи минулого Радянського Союзу переважала дешева робоча сила з слабо розвинутими потребами, формування яких здійснювалося значною мірою через надання «безкоштовних» соціальних послуг. Майже половина такої робочої сили була зайнята ручною працею.

Купівля-продаж робочої сили виступає в формі купівлі продажу праці, тому вартість, а значить і ціна робочої сили перетворюються на заробітну плату. Отже, вартість робочої сили, виражена в грошовій формі, набуває форми ціни робочої сили. Таким чином, заробітна плата — це грошовий вираз вартості і ціни товару «робоча сила». Її речовим, матеріальним змістом є кількість життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили найманого працівника і членів його сім'ї.

Необхідно відзначити, що оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, окрім вартості, буде регулюватися також співвідношенням між попитом і пропозицією. На розмір заробітної плати впливають і такі економічні за-

кони, як зростання продуктивності праці, зростання потреб населення, тощо.

Одним із факторів росту вартості робоча сила є підвищення загальноосвітнього і кваліфікаційного рівня працівників. Особливо ці тенденції відчутні в економічно розвинутих країнах, де заробітна плата спеціалістів і висококваліфікованих працівників на порядок вища за оплату праці працівника, що виконує просту некваліфіковану працю. До того ж розрив між рівнями оплати цих категорій працівників дедалі зростає, підкреслюючи необхідність і важливість підвищення рівня кваліфікації робочої сили. В Україні, на сьогодні, на жаль, інтелект, висококваліфіковані спеціалісти є не затребуваними, про це надзвичайно красномовно свідчить рівень оплати науковців, та спеціалістів, який знаходиться на одному з останніх місць у народному господарстві.

До факторів, які обумовлюють зростання заробітної плати можна віднести також дію закону зростання потреб суспільства, сприятлива економічна кон'юнктура, тощо.

Фактори, які впливають на зменшення рівня оплати праці — це несприятлива економічна кон'юнктура на ринку праці, що проявляється у перебільшенні пропозиції робочої сили над її попитом і, природно, обумовлює відхилення ціни товару робоча сила нижче її вартості;

- підвищення податків на оплату праці;
- заборгованість населення за всі форми кредиту, тощо.

Відхилення ціни робочої сили від її вартості вниз призводить до неможливості здійснення відтворення за рахунок реальної заробітної плати робочої сили. В цих умовах спостерігаються тенденції, принаймні в економічно розвинутих країнах, до збільшення соціальних витрат держави. Динаміка соціальних витрат в країнах Заходу тісно пов'язана з динамікою заробітної плати. Із зменшенням реальної заробітної плати, обсяг соціальних витрат держави зростає. Разом з тим, не слід скидати з рахунків і те, що дії держави в цьому напрямі протирічні і непослідовні, оскільки, по-перше, темпи зростання соціальних витрат відстають від темпів росту потреб на-

селення в розвитку і освіті, охороні здоров'я і інших соціальних послугах, а також темпів збільшення інфляції і темпів зменшення реальної заробітної плати;

по-друге, соціальні витрати несправедливо розподіляються між членами суспільства.

Через вказані обставини можна зробити висновок, що держава хоча і здійснює соціальний захист населення, проте, як свідчить досвід, повною мірою вона не відшкодовує соціальних витрат населення.

## 5.2. Види доходів населення

Доход — це загальне надходження коштів, які належать людині або сім'ї протягом певного періоду часу. Він включає в себе як заробіток, так і не зароблений доход, до якого належать дивіденди і відсотки, отримані з інвестицій капіталу, трансфертні платежі, державні виплати допомоги на підтримання рівня життя, тощо.

Доходи домогосподарства розподіляють на грошові, загальні і сукупні. Грошові доходи складаються з заробітної плати, пенсій, стипендій, доходів від підприємницької діяльності, доходів від продажу сільськогосподарської продукції, доходів від власності, усіх видів грошової допомоги, аліментів і т. ін. Загальні доходи, окрім перелічених статей включають вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства, пільги та субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, грошову оцінку допомоги від родичів. Сукупні ресурси домогосподарств формуються із загальних доходів і використання заощаджень, позик та повернутих домогосподарствам боргів.

Номінальні грошові доходи населення за перше півріччя 2001 р. збільшилися на 27,1%, реальні — на 7,8% і склали на 1.06.2001 р. 38648 млн.грн. За даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України, проведеного Держкомстатом, сукупні ресурси домогосподарства у 2000 р. зросли порівняно з 1999 р. на 90,93 грн. і склали 422,88 грн. на місяць. Що до структу-

ри сукупних доходів населення, то найбільшу питому вагу складають зарплата — 37,1% сукупних ресурсів, вартість спожитої продукції отриманої з особистого підсобного господарства — 17,1%, пенсії — 14,6% (див. табл. 5.1).

Протягом 2000 р. у структурі сукупних ресурсів порівняно з 1999 р. на 3% зросла питома вага заробітної плати, на 1,5% зросли доходи від реалізації сільськогосподарської продукції. Зростання питомої ваги заробітної плати у сукупних ресурсах є позитивним зрушенням у формуванні сукупних доходів і пояснюється підняттям заробітної плати у народному господарстві. Збільшення на 1,5% доходів від реалізації продукції сільського господарства свідчить про те, що купівельна спроможність основного виду доходів — доходів від праці залишається ще на недостатньому рівні і спонукає домогосподарства до пошуку інших видів доходів, зокрема розширення особистого підсобного господарства.

Незважаючи на те що останнім часом намітилися позитивні зрушення у зростанні як номінальної, так і реальної зарплати (за січень — травень 2001 р. номінальна зарплата зросла на 42%, реальна — на 20,9%), вона все ж таки залишається на безпрецедентно низькому рівні (на 1.06. 2001 р. номінальна зарплата 1 штатного працівника становила 302 грн. 96 коп.). Особливо очевидним це стає, якщо порівняти її з прийнятим Верховною Радою прожитковим мінімумом — 311 грн. 30 коп. на 1 особу. За деякими оцінками, для забезпечення відтворення сім'ї, зарплата працівника повинна бути не менше 1250 грн., хоча є думка що й вона не відповідає сучасним потребам. Отже, склалася така ситуація, що середня зарплата через надто низький рівень і її негарантованість не виступає сьогодні гарантом більш менш пристойного життя, не забезпечує навіть відтворення робочої сили самого працівника, не говорячи вже про його сім'ю, останнє спричиняє зростання самозайнятості населення, розширення неформального і кримінального секторів зайнятості.

Таблиця 5.1

**Структура грошових доходів і сукупних ресурсів домогосподарств України у 1999–2000 р.**

(у середньому за місяць в розрахунку на домогосподарство)

| Види доходів  | 1999          |             | 2000          |             | +,-<br>структура<br>2000 р.<br>до 1999 р. |
|---|---------------|-------------|---------------|-------------|---|
|   | грн.          | %           | грн.          | %           |   |
| Оплата праці  | 113-29        | 34-1        | 157-22        | 37-1        | 3-0                                       |
| Доходи від підприємницької діяльності                 | 8-85          | 2-6         | 18-19         | 2-4         | - 0-2                                     |
| Пенсії  | 48-88         | 14-7        | 61-85         | 14-6        | - 0-1                                     |
| Стипендії   | 0-38          | 0-1         | 0-65          | 0-2         | - 0-1                                     |
| Грошові допомоги                                      | 4-61          | 1-4         | 4-71          | 1-1         | - 0-3                                     |
| Доходи від реалізації сільськогосподарської продукції | 12-62         | 3-8         | 22-35         | 5-3         | 1-5                                       |
| Грошові допомоги від родичів та інших осіб            | 9-81          | 3-0         | 15-86         | 3-8         | 0-8                                       |
| Інші надходження                                      | 13-19         | 3-9         | 15-20         | 3-5         | - 0-4                                     |
| <b>Всього грошових доходів</b>                        | <b>211-63</b> | <b>63-8</b> | <b>288-03</b> | <b>68-1</b> | <b>4-3</b>                                |
| Вартість спожитої продукції- отриманої від ОПГ        | 76-38         | 23-0        | 72-31         | 17-1        | - 5-9                                     |
| Пільги та субсидії                                    | 15-69         | 3-8         | 15-88         | 3-7         | - 0-1                                     |
| Грошова оцінка допомоги від родичів                   |               |             |               |             |   |
| продовольчими товарами                                | 18-78         | 5-7         | 21-57         | 5-1         | - 0-6                                     |
| Інші допомоги   | 9-47          | 2-9         | 25-09         | 5-9         | 3-0                                       |
| <b>Всього сукупних ресурсів</b>                       | <b>331-95</b> | <b>100</b>  | <b>422-88</b> | <b>100</b>  |   |

Співставлення показників рівня життя населення України і інших країн світу, дає підставу для висновку, що населення України в більшості своїй має життєвий рівень на багато гірший не тільки ніж у розвинутих країнах, а й у тих, що розвиваються. Порівняння життєвого рівня на основі ВВП на душу населення за реаль-

ною купівельною спроможністю доводить, що цей показник в Україні нижчий за аналогічний США у 7,4 рази, країн Європейського співтовариства в 5,2 рази, Польщі в 1,8 рази.

За стандартами ООН, межу бідності в країнах Центральної і Східної Європи визначають на рівні середньодушового доходу у 4 долари, що приблизно дорівнює 20 грн., тобто 600 грн. на місяць. Якщо врахувати, те що середньомісячна заробітна плата у 2001 році була майже у двічі нижчою, то помітно, що навіть середній працівник не має достатніх коштів для існування.

### **5.3. Структура витрат населення. Диференціація доходів (витрат) населення.**

Реальний поточний стан матеріального добробуту населення відображають сукупні витрати домогосподарства. Структуру використання домогосподарствами сукупних ресурсів визначають грошові витрати, їх основна складова — споживчі витрати та зведений показник — сукупні витрати.

Сукупні витрати домогосподарства у 2000 р. склали 541,27 грн., що на 114,74 грн. більше порівняно з попереднім роком (табл. 5.2.). Переважну більшість з них складають витрати на харчування, на які припадає 64,9% сукупних витрат. Значну частину витрат займає оплата послуг (14,4%) та витрати на непродовольчі товари (11,0%), допомога родичам та іншим особам — 2,2%. Той факт, що майже дві третини сукупних витрат використовуються домогосподарствами на придбання продуктів харчування свідчить про те, що сукупний дохід знаходиться на рівні фізіологічного прожиткового мінімуму, який розрахований на задоволення найелементарніших потреб, а отже, він не забезпечує навіть простого відтворення життя людини і її працездатності.

Таблиця 5.2

**Структура сукупних витрат домогосподарств України  
у 1999–2000 р. (у середньому за місяць)**

| Види витрат                     | Всі домогосподарства                       |        |                              |      | +, -<br>структура<br>сукуп.<br>витрат<br>2000 р.<br>до 1999 р. |
|---------------------------------|--|--------|------------------------------|------|--|
|                                 | В середньому на 1<br>господарство,<br>грн. |        | у % до<br>сукупних<br>витрат |      |  |
|                                 | 1999                                       | 2000   | 1999                         | 2000 |  |
| На харчування —<br>всього       | 278-2                                      | 351-32 | 65-2                         | 64-9 | - 0-3  |
| На алкогольні напої             | 6-13                                       | 8-34   | 1-4                          | 1-5  | 0-1  |
| На тютюнові вироби              | 6-22                                       | 8-07   | 1-5                          | 1-5  | -  |
| На непродовольчі<br>товари      | 51-26                                      | 59-66  | 12-0                         | 11-0 | - 1  |
| На послуги                      | 70-41                                      | 78-16  | 16-5                         | 14-4 | - 2-1  |
| з них на житлово-<br>комунальні | 36-66                                      | 37-36  | 8-6                          | 6-9  | - 1-7  |
| Допомога родичам<br>і іншим     | 7-75                                       | 11-59  | 1-9                          | 2-2  | 0-3  |
| Інші витрати                    | 6-56                                       | 24-12  | 1-5                          | 4-5  | 3  |
| Усього сукупних<br>витрат       | 426-53                                     | 541-27 | 100                          | 100  |  |

Спостерігається суттєве падіння рівня життя населення порівняно з дореформеним періодом. Останнє підтверджується і погіршенням харчування населення, яке спостерігається не зважаючи на досить велику питому вагу витрат на харчування. Нині у структурі сукупних витрат споживання таких важливих продуктів харчування, як м'ясо, молоко, риба, яйця, овочі, фрукти значно менші раціональних норм харчування (табл. 5.3).

Скорочення частки сукупних витрат, що використовуються на придбання непродовольчих товарів зумовлює поступове погіршення забезпеченості населення товарами тривалого користування. Так на початок 2000 р. на 100 сімей приходилося 42 телевізори (40,7% рівня 1990 р.), 46 холодильників (51,6% рівня 1990 р.), 42 пральні машини (63,6% рівня 1990 р.), 2 мотоцикли (11% рівня 1990 р.). Тобто, зменшення сукупних доходів населення, зростання цін призводять до погіршення якості життя в Україні.

Таблиця 5.3

**Споживання продуктів харчування  
на душу населення за рік, кг**

| Продукти харчування          | Раціональна<br>норма | Рік   |       |       |
|------------------------------|----------------------|-------|-------|-------|
|                              | за даними<br>МОЗ     | 1990  | 1995  | 2000  |
| М'ясо і м'ясопродукти        | 45-0                 | 68-0  | 39-0  | 32-5  |
| Молоко і молочні<br>продукти | 291-6                | 373-0 | 244-0 | 197-7 |
| Яйця- шт.                    | 231-3                | 273   | 171   | 164   |
| Риба і рибопродукти          | 13-5                 | 17-5  | 3-6   | 8-3   |
| Цукор                        | 27-6                 | 50-0  | 32-0  | 36-5  |
| Олія                         | 6-4                  | 11-6  | 8-2   | 9-3   |
| Картопля                     | 93-2                 | 131-0 | 124-0 | 134-5 |
| Овочі й баштанні             | 110-4                | 102-0 | 97-0  | 101-0 |
| Фрукти і ягоди               | 42-0                 | 47-0  | 33-0  | 29-1  |
| Хлібні продукти              | 101-4                | 141-0 | 128-0 | 124-1 |

Сукупні витрати у суспільстві розподіляються нерівномірно. Слід відзначити, що нині складається надзвичайно несприятлива ситуація з розподілом населення за рівнем грошових витрат. Викликає занепокоєння, з одного боку, вкрай низький середньомісячний рівень витрат у розрахунку на 1 члена домогосподарств (у 2000 р. він склав 151,34 грн.), з іншого суцільне зубожіння населення, про що свідчить той факт, що 62,0% домогосподарств мають грошові витрати нижчі за середній рівень, а майже 90% мали грошові витрати нижче прожиткового мінімуму (табл. 5.4).

Падіння життєвого рівня населення супроводжується зростанням тенденцій до майнового розшарування населення. Не зважаючи на те що вже більше 10 років Україна крокує шляхом ринкових перетворень і досі у розподілі панують принципи «зрівнялівки» на злиденній основі, які до речі не погано вживаються з величезними доходами окремих осіб. Характерною рисою сьогодення є значна диференціація населення за рівнем матеріаль-

ного добробуту. Нерівність розподілу доходів у суспільстві характеризують наступні показники:

*Децильний коефіцієнт диференціації доходів (витрат)* — співвідношення мінімального рівня доходів (витрат) серед 10% найбільш забезпеченого населення до максимального рівня доходів (витрат) серед 10% найменш забезпеченого населення.

*Коефіцієнт фондів* — співвідношення сумарних доходів (витрат) населення у першому та останньому децилях.

*Коефіцієнт нерівності розподілу доходів (витрат)* серед населення або концентрації доходів (витрат) індекс Джині, який відображає сутність відхилення фактичного розподілу доходів (витрат) за чисельно рівними групами населення від лінії їх рівномірного розподілу.

Таблиця 5.4

**Розподіл населення за рівнем середньодушових грошових витрат у 1999-2000 рр. (в середньому за місяць)**

| Все населення<br>(тис. осіб)  | Всі домогосподарства |        | в т. ч. проживають |        |         |       |
|---|----------------------|--------|--------------------|--------|---------|-------|
|   | 1999                 | 2000   | у містах           |        | у селах |       |
|   | 1999                 | 2000   | 1999               | 2000   | 1999    | 2000  |
|   | 48841-3              |        | 32901-3            |        |         | 15940 |
| З нього з середньодушовими грошовими витратами у місяць- грн                      | Відсотків            |        |                    |        |         |       |
| до 30   | 5-7                  | 2-3    | 1-6                | 1-0    | 13-7    | 5-1   |
| 30-1-120  | 60-2                 | 33-8   | 55-8               | 36-7   | 69-2    | 58-7  |
| 120-1-210   | 24-7                 | 34-8   | 30-3               | 34-8   | 13-4    | 27-3  |
| 210-1-300   | 6-3                  | 11-7   | 8-2                | 14-4   | 2-6     | 6-1   |
| понад 300   | 3-1                  | 7-3    | 4-1                | 9-5    | 1-1     | 2-8   |
| Середній рівень грошових витрат (в розрахунку на домогосподарства за місяць грн.) | 113-21               | 151-34 | 129-2              | 169-47 | 80-4    | 114-0 |
| Частка населення з грошовими витратами нижче середнього рівня                     | 62-1                 | 62-0   | 62-1               | 62-1   | 62-1    | 60-6  |

Продовження таблиці

|   |      |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|
| нижче межі<br>малозабезпеченості<br>(118-3 грн.)<br>У IV кв. 2000 р.<br>нижче<br>прожиткового<br>мінімуму<br>(270 грн.) | 62-3 | 45-2 | 53-8 | 36-6 | 79-7 | 63-0 |
|   |      | 87-9 |      | 85-0 |      | 93-9 |

В умовах значного послаблення функцій держави щодо регулювання цін і доходів поглиблюється майнове розшарування суспільства. Якщо за деякими оцінками до початку перехідного періоду середній доход 10% найбільш забезпечених громадян у 4 рази перевищував відповідний показник 10% найменш забезпечених, то у 2000 р. — майже у 10 разів (табл. 5.5). У сільській місцевості майнове розшарування ще більш глибоке.

Одним із найбільш несприятливих у світі залишається коефіцієнт Джині — рівний 0,33. Отже, виходячи з вищевказаного можна зробити висновок про надто високий рівень майнового розшарування населення.

Аналіз сучасного стану рівня життя населення України дозволяє зробити висновки: про, по-перше, надзвичайно низький рівень сукупних доходів домогосподарств; по-друге, про недостатньо високий у структурі доходів рівень доходів від праці; по-третє, про високий рівень майнового розшарування суспільства; по-четверте, про зменшення на цій основі споживання матеріальних і духовних благ, а, отже, про суттєве падіння життєвого рівня населення.

В цих умовах економічна політика держави повинна бути спрямована на забезпечення таких заходів:

- усунення розриву між прийнятим прожитковим мінімумом і його покриттям;
- усунення принципу зрівнялівки у розподілі;
- забезпечення диференціації заробітної плати залежно від її соціально-економічної значущості;



- збільшення мінімального рівня заробітної плати до прожиткового мінімуму;
- піднесення платоспроможності населення і створення середнього класу, який нині відсутній.

Таблиця 5.5

**Розподіл грошових витрат за 10%-ми групами населення у 1999–2000 рр.**

| Показники  | Всі домогосподарства |      | в т. ч. проживають у |      |       |      |
|--|----------------------|------|----------------------|------|-------|------|
|  | 1999                 | 2000 | містах               |      | селах |      |
|  |                      |      | 1999                 | 2000 | 1999  | 2000 |
| Грошові витрати — всього- %  | 100                  | 100  | 100                  | 100  | 100   | 100  |
| в т. ч. по 10 % групам населення за рівнем середньодушових витрат                      |                      |      |                      |      |       |      |
| Перша (з найменшими витратами)   | 2-4                  | 2-6  | 3-1                  | 3-1  | 2-2   | 2-5  |
| Друга — сьома  | 43-1                 | 43-7 | 44-3                 | 44-5 | 42-5  | 43-6 |
| Восьма — дев'ята   | 28-4                 | 28-0 | 27-7                 | 27-4 | 28-7  | 28-7 |
| Десята (з найбільшими витратами)   | 26-1                 | 25-7 | 24-9                 | 25-0 | 26-6  | 25-2 |
| Індекс Джині   | 0-34                 | 0-33 | 0-32                 | 0-32 | 0-36  | 0-34 |
| Децильний коефіцієнт диференціації   | 5-2                  | 4-9  | 4-2                  | 4-4  | 5-7   | 5-2  |
| Співвідношення грошових витрат 10% найбільш та найменш забезпеченого населення (разів) |                      | 9-9  |                      | 8-2  |       | 10-1 |

Втілення в життя наведених заходів сприятиме зростанню споживчого попиту, що допоможе вивести вітчизняного товаровиробника з депресійного стану, спонукає його до нарощування обсягів національного виробництва, а отже, до збільшення сукупної пропозиції і забезпечення на цій основі економічного зростання, що і буде основою піднесення матеріального добробуту країни.

#### 5.4. Рівень життя, система соціальних гарантій, захисту і підтримки населення

Рівень життя як характеристика народного добробуту одночасно з доходами і витратами включає також умови праці і побуту, обсяг і структуру робочого і вільного часу, показники культурного і освітнього рівня населення, а також здоров'я, демографічної і екологічної ситуації.

Рівень життя відображає ступінь розвитку і задоволення потреб людини. У конвенції МОП №117 «Про основні цілі і норми соціальної політики» відзначається, що людина має право на такий життєвий рівень, включаючи продукти харчування, одяг, житло, медичне і соціальне обслуговування, який необхідний для підтримання здоров'я і добробуту його самого і його сім'ї, а також право на забезпечення на випадок безробіття, або інший випадок втрати працездатності.

За рекомендаціями ООН, рівень життя — це сукупність таких показників як: здоров'я, в тому числі демографічні умови, їжа, одяг, фонди споживання і нагромадження, умови праці, зайнятість, організація праці, освіта, в тому числі письменність, житло, включаючи його благоустрій, соціальне забезпечення, тощо. Для характеристики рівня життя ООН використовує такий показник як «індекс людського розвитку», який включає в себе національний доход на душу населення, тривалість життя, освіти.

Вперше категорія «рівень життя» була введена К. Марксом і розглядалася як соціально-економічна характеристика рівня і ступеня задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб населення окремих територій, класів і соціальних груп, сім'ї і окремої людини. Тобто життєвий рівень в своїй основі визначається рівнем розвитку матеріального виробництва, сфери послуг і економіки в цілому.

Нині найбільш важливими взаємопов'язаними характеристиками рівня життя вважаються частки низькооплачуваних працівників і малозабезпечених сімей. Основною причиною низькооплачуваних працівників є низький рівень оплати у невиробничій сфері, існування певних дис-

пропорцій у оплаті праці зайнятих у основних галузях народного господарства.

Забезпечення народного добробуту передбачає надання населенню безкоштовних послуг закладами освіти, в тому числі дошкільними, охорони здоров'я, культури, безкоштовних послуг особам похилого віку, непрацездатним членам суспільства. У більшості економічно розвинутих країн переважна більшість витрат на освіту, медицину, соціальне обслуговування непрацездатних покривається за рахунок колективних джерел фінансування.

Вкрай негативний вплив на життєвий рівень населення в умовах ринкової економіки справляє інфляція. Яка проявляється у зростанні цін на споживчі товари та послуги. Для оцінки зміни рівня життя населення в цих умовах проводиться розрахунок *індексу вартості життя*, який обчислюється по набору товарів і послуг для різних соціально-демографічних груп населення і по мінімальному набору за формулою:

$$I = \frac{\sum_{i=1}^n p_1 q_0}{\sum_{i=1}^n p_0 q_0};$$

де  $p_1, p_0$  — ціна  $i$ -го товару відповідно у звітньому і базисному періоді;

$q_0$  — обсяг товарів і послуг у базисному періоді

$n$  — кількість видів товарів і послуг.

Розрахунок зміни вартості життя здійснюється з метою запровадження системи компенсаційних заходів, основу яких складає індексація доходів населення. Мета індексації полягає в компенсації населенню втрати купівельної спроможності їх доходів, через зростання споживчих цін. Індексації повинні підлягати всі програми соціального розвитку і забезпечення: зарплата, пенсії, стипендії, допомоги, дотації, тощо. Механізм здійснення індексації може бути різним, але у будь-якому разі найбільш захищеними повинні бути громадяни з найнижчим рівнем доходів.

Підтримувати рівень життя населення у цивілізованому суспільстві покликана система соціальних гарантій, захисту і підтримки населення. Під *системою соціального захисту розуміють систему правових, соціально-економічних гарантій забезпечення рівних умов для всіх членів суспільства у запобіганні несприятливого впливу середовища на людину, забезпечення достойної, соціально прийнятної якості життя населення*. Тобто система соціального захисту це система гарантій забезпечення засобів існування різних груп населення в залежності від ступеня їх працездатності. Для працездатного населення основною формою гарантій повинно бути забезпечення можливостей підвищення доходів за рахунок підвищення особистої трудової активності, економічної самостійності, підприємництва. Для непрацездатного населення — грошові і натуральні виплати за рахунок держави, але не нижче встановленого державою прожиткового мінімуму.

До соціально вразливих верств населення, яке потребує першочергової соціальної допомоги відносять:

- громадян похилого віку (80 і старше років);
  - самотніх пенсіонерів і самотні подружні пари, нездатні до самообслуговування;
  - інвалід I і II груп;
  - самотні і багатодітні батьки. Які виховують неповнолітніх дітей;
  - діти-сироти, випускники дитячих будинків і шкіл інтернатів;
  - сім'ї, які виховують дітей дошкільного віку і дітей інвалідів;
  - особи, які потрапили у екстремальні ситуації.
- Соціальні гарантії покликані виконувати такі функції:
- регулювати ринок праці, пом'якшуючи дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили;
  - сприяти повній зайнятості всіх працездатних;
  - розраховуватися на всі категорії населення, особливо виділяючи соціально вразливі верстви.

Становлення в Україні системи соціального захисту населення передбачає створення певної системи управління рівнем життя. Суб'єктами цієї системи повинні бути:

— держава, в функції якої входить забезпечення гарантованого рівня добробуту для всіх членів суспільства;

— місцеві органи управління, які забезпечують втілення регіональних програм розвитку соціальної інфраструктури, тощо;

— підприємства в частині здійснення професійної підготовки кадрів, умов праці, організації побуту і відпочинку своїх працівників.

Джерелами фінансування соціальних програм повинні бути: державний бюджет, місцеві бюджети, кошти підприємств, населення.

Провідними компонентами піднесення народного добробуту в Україні на даному етапі розвитку повинні стати:

— підвищення заробітної плати на основі зростання ефективності суспільної праці і державного регулювання як її абсолютних розмірів, так і співвідношень по галузях;

— подолання малозабезпеченості за рахунок надання допомоги особам, які знаходяться на утриманні працездатних громадян за рахунок раціонального використання коштів державних і місцевих фондів, а також фондів підприємств і організацій тощо.

#### **Рекомендована література:**

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — Глава 17.

2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во ЧеРо, 1996. — Глава 8.

3. Основи економічної теорії / За ред. С.В. Мочерного. — К: ВЦ «Академія», 1997.

4. Витрати і доходи домогосподарств України у 1999 р. — Статистичний бюлетень за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств в Україні — К.: Держкомстат, 2000.

5. Витрати і доходи домогосподарств України у 2000 р. — Статистичний бюлетень за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств в Україні — К.: Держкомстат, 2001.

6. Еременко В. О справедливости социальной. // Зеркало недели. — №8. — 21 февраля 2001 г.

#### **Контрольні запитання**

1. Дайте визначення вартості робочої сили. З яких елементів вона складається?
2. Які фактори визначають ціну товару «робоча сила»?
3. Назвіть види доходів населення.
4. Охарактеризуйте витрати домогосподарств України.
5. Охарактеризуйте сучасні тенденції рівня життя населення України.
6. Дайте визначення коефіцієнтів диференціації доходів населення.
7. Які заходи, на вашу думку, необхідно вжити для того, щоб підняти рівень життя населення України?
8. Які елементи людської життєдіяльності, за рекомендаціями ООН, повинні враховуватися під час визначення рівня життя.
9. Як розраховується індекс вартості життя, з якою метою він обчислюється?
10. Дайте визначення системи соціального захисту населення.

## Тема 6. ЗАРОБІТНА ПЛАТА

- 6.1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
- 6.2. Структура заробітної плати.
- 6.3. Форми і системи оплати праці.
- 6.4. Тарифна система оплати праці.
- 6.5. Доплати і надбавки.
- 6.6. Безтарифна система оплати праці.

### Основні нові категорії та поняття

*Заробітна плата, функції заробітної плати, принципи організації заробітної плати, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, заохочувальні виплати, структура заробітної плати, форми оплати праці: почасова, відрядна; системи оплати праці: проста почасова, почасово-преміальна, пряма індивідуальна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна, акордно-преміальна; тарифна система оплати праці, тарифна сітка, тарифна ставка, тарифний коефіцієнт, тарифний розряд, тарифно-кваліфікаційний довідник, безтарифна система оплати праці, комісійна форма оплати праці, КТУ, дилерський механізм, доплати і надбавки.*

#### 6.1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати

Заробітна плата — це одна з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона, є одночасно і основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників.

Заробітна плата виступає найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих в результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробництва продукції, поліпшення її якості та асортименту.

В економічній теорії, *заробітна плата* — це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні і духовні потреби працівника і членів його сім'ї.

Такий підхід до поняття категорії «заробітна плата», визначається вартістю відтворення робочої сили, через відповідний рівень споживання товарів і послуг, характеризує відношення суспільства до обґрунтування розмірів заробітної плати. На рівні підприємства ця величина коректується з врахуванням прибутковості підприємства, кількості і якості праці робітників. Фактичний розмір заробітної плати визначається кількістю коштів, що виділяє роботодавець з цією метою.

Отже, сутність поняття «заробітна плата» складна і багатомірна і потребує вивчення з різних позицій:

1. Заробітна плата — це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

2. *Заробітна плата* — це винагорода або заробіток, обчислений як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Це загальновизнане визначення зарплати, що подано в законі України «Про оплату праці».

3. Заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту і пропозиції і виражає ціну використання робочої сили.

4. Для найманого працівника заробітна плата — це основна частина його доходу, який він отримує за реалізацію своєї здатності до праці.

5. Для роботодавця заробітна плата — це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у високопродуктивній праці.

Сутність заробітної плати виявляється також у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Найголовніші з них такі:

1. *Відтворювальна функція* — полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення покоління.

2. *Стимулююча функція* — полягає у встановленні залежності розміру оплати праці від кількості і якості праці конкретного працівника.

3. *Регулююча, або ресурсно-розміщувальна* — в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями виробництва, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури.

4. *Функція формування платоспроможного попиту* населення. Вона покликана узгоджувати платоспроможний попит з одного боку, і виробництво споживчих товарів — з іншого.

Сьогодні заробітна плата в Україні не виконує жодної з перелічених функцій. Через важку, тривалу економічну та політичну кризи заробітна плата в Україні знаходиться на беспрецедентно низькому рівні. Нині витрати на заробітну плату в розрахунку на одиницю ВВП майже вдвоє нижчі, ніж у країнах з розвинутою економікою. Разом з тим трудомісткість виробництва продукції перевищує досягнуту в зазначених країнах в 3–4 рази.

Тому надзвичайно важливим завданням є перебудова організації заробітної плати, створення ефективного мотиваційного механізму.

Для забезпечення реалізації заробітною платою своїх функцій необхідне дотримання таких принципів:

— підвищення реальної заробітної плати на основі зростання ефективності суспільного виробництва та праці;

— диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від соціально-економічної значущості роботи, від місцеположення підприємства, його галузевої належності тощо;

— недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо;

— державне регулювання оплати праці на основі встановлення мінімальної заробітної плати, підтримання певного рівня життя населення;

— врахування впливу ринку праці на рівень оплати праці;

— простота і зрозумілість форм і систем оплати праці для працівників підприємства. Останні повинні чітко розуміти, від чого саме залежить розмір їхньої заробітної плати.

## 6.2. Структура заробітної плати

Грошова винагорода, що виплачується працівнику, за виконану ним роботу не однорідна за своєю природою і складається з декількох частин. Зокрема до складу заробітної плати входять: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

*Основна заробітна плата* — це винагорода за виконану працю відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Встановлюється вона у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

*Додаткова заробітна плата* — це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням завдань і функцій. Виділяють такі види додаткової заробітної плати: за роботу в надурочний час; сумісництво професій; за роботу в нічний час тощо. Крім того, до додаткової заробітної плати відносять надбавки і доплати за тарифними ставками і окладами. Вони встановлюються, як правило, кваліфікованим працівникам, зайнятим на особливо відповідальній роботі, за високу кваліфікаційну майстерність.

*Інші заохочувальні та компенсаційні виплати* — це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством або які проводяться понад встановлені чинним законодавством норми.

*Структура заробітної плати* — це співвідношення окремих частин заробітної плати в загальному її обсязі. В економічно розвинутих країнах основна заробітна плата складає 85–90% в структурі заробітної плати. В Україні через економічну кризу питома вага тарифних ставок в заробітній платі в середньому коливається в межах 65–

70%, що є одним із проявів кризи в організації оплати праці.

На підставі названих принципів створюється організація заробітної плати на підприємстві. *Під організацією зарплати розуміють її побудову, приведення її елементів у певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітної плати.*

Механізм організації праці складається з таких елементів:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;
- в) колективно-договірного регулювання;
- г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці і т. ін.

Безпосередньо робота з організації заробітної плати на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання.

### 6.3. Форми і системи оплати праці

Форми і системи заробітної плати представляють собою способи встановлення залежності величини винагороди за працю від кількості і якості витраченої праці. Основне їх призначення — забезпечення правильного співвідношення між мірою праці і мірою її оплати.

Основними формами заробітної плати є *почасова* і *відрядна*. На окремих підприємствах застосовуються і інші форми заробітної плати, але основною формою вважається почасова, оскільки на її основі будуються, як правило всі інші форми, зокрема відрядна.

При *почасовій* формі заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою (ТС), чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час (РЧ).

$$ЗП_{пч} = ТС \times РЧ$$

При відрядній формі заробітної плати мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт) (ВП). А розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки (ВР).

$$ЗП_{в} = ВР \times ВП$$

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій.

#### Системи почасової форми оплати праці

1. *Проста-почасова*. Заробіток (Зпп) залежить від тарифної ставки (ТС), що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним робочого часу (РЧ)

$$Зпп = ТС \times РЧ$$

2. *Почасово-преміальна* (Зппр). Згідно з даною системою працівник понад оплату відповідно до відпрацьованого часу і тарифної ставки, отримує премію (П) за забезпечення певних кількісних і якісних показників. Показники, за які передбачено преміювання повинні чітко враховуватися і відображати особливості роботи працівників. Наприклад, працівники, які обслуговують основне виробництво, можуть бути премійовані за забезпечення ритмічної роботи обладнання по випуску продукції, покращення коефіцієнта його використання, збільшення міжремонтного періоду експлуатації, скорочення витрат на обслуговування і ремонт тощо.

$$Зппр = ТС \times РЧ + П$$

3. *Оплата праці за місячними посадовими окладами* застосовується щодо працівників, робота яких має стабільний характер, щодо керівників і спеціалістів. Може бути простою (заробіток дорівнює встановленому окладу) і преміальною (окрім окладу заробіток включає премію).

### Системи відрядної форми оплати праці

При відрядній формі оплата праці проводиться виходячи з обсягів виробленої продукції і розцінок за одиницю продукції. Розрізняють такі системи відрядної форми оплати праці:

- 1) пряма індивідуальна;
- 2) непряма відрядна;
- 3) відрядно-преміальна;
- 4) відрядно-прогресивна;
- 5) акордна;
- 6) акордно-преміальна.

1. При *прямій індивідуальній* системі оплати праці заробіток працівника (Зпі) нараховується згідно з кількістю виробленої продукції (ВП) і постійних відрядних розцінок за одиницю цієї продукції (ВР).

$$Зпі = ВП \times ВР$$

Розцінка за одиницю продукції (ВР) може визначатися двома способами:

1) як відношення почасової тарифної ставки до норми виробітку за цей же час (Нвир):

$$ВР = \frac{ТС}{Н \text{ вир}};$$

2) шляхом множення почасової тарифної ставки на норму часу на виготовлення одиниці продукції (Нч):

$$ВР = ТС \times Нч$$

2. При *непрямій відрядній* системі заробіток працівника (Знв) залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що ним обслуговуються. Вона застосовується для оплати праці допоміжних робітників, від яких значною мірою залежать темп і виробіток основних працівників. Оплата праці таких працівників може здійснюватися трьома способами:

а) Заробітна плата визначається за формулою:

$$Знв = Тч \times Чр \times Нв,$$

де Тч — годинна тарифна ставка допоміжних працівників;

Чр — кількість працівників, що обслуговуються;

Нв — норма виробітку для працівників, що обслуговуються.

б) Загальний заробіток допоміжного робітника обчислюється множенням його тарифного заробітку за відпрацьований час на коефіцієнт виконання норм виробітку в середньому по всіх об'єктах, що обслуговуються даним працівником.

в) Загальний заробіток допоміжного працівника визначається множенням коефіцієнта, який характеризує співвідношення тарифних ставок допоміжних працівників і тарифних ставок працівників, що ними обслуговуються, на фактичний відрядний заробіток працівників, що обслуговуються.

3. При *відрядно-преміальній* системі заробіток працівника (Звп) включає відрядний заробіток (Зпі) і премію за досягнення встановлених індивідуальних або колективних (кількісних, або якісних) показників (П):

$$Звп = Зпі + П$$

Преміювати працівників можуть за: підвищення продуктивності праці; покращення якості продукції; освоєння нової техніки і технології; економію матеріальних затрат тощо.

4. При *відрядно-прогресивній* системі (Зпрог) виробіток виконаний в межах встановленої норми (Но), оплачується за звичайними розцінками (Цо), а робота, виконана понад норму (Нп) — за прогресивно зростаючими розцінками (Цп).

$$З \text{ прог} = Но \times Цо + Нп \times Цп$$

5. При *акордній* системі оплати праці розмір заробітку встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання. Акордна оплата вводиться для окремих груп працівників з метою підвищення продуктивності їх праці і скорочення термінів виконання роботи. Акорд — це підвищення існуючої розцінки на

25–50%. Він вводиться в тому випадку, коли певний обсяг робіт виконується у зазначений термін і за умови належної якості. Повний розрахунок з працівниками здійснюється після виконання всіх робіт. Якщо виконання акордного завдання потребує тривалого часу, то працівникам виплачується аванс за поточний місяць з урахуванням виконаного обсягу робіт. Ця система є бригадною формою оплати праці. Заробіток (Закор) при цьому розраховується за формулою:

$$\text{Закор} = S_{\text{інд}} \cdot t_{\text{пл}} + S_{\text{під}} (t_{\text{пл}} - t_{\text{ф}}),$$

де  $S_{\text{інд}}$  — індивідуальна погодинна тарифна ставка;

$t_{\text{пл}}$  — плановий час виконання робіт;

$S_{\text{під}}$  — підвищена тарифна ставка;

$t_{\text{ф}}$  — фактичний час виконання робіт.

6. *Акордно-преміальна* система оплати праці передбачає ще і премії за якісне і дострокове виконання робіт.

Це далеко не повний перелік систем оплати праці, які можуть застосовуватися у господарській практиці.

Отже, основними формами оплати праці є почасова і відрядна. Кожна з них має свої недоліки і переваги. Так відрядна форма оплати праці, на перший погляд, містить більше стимулів до праці, зокрема стимул до збільшення обсягів випуску продукції, але її застосування можливе не на всіх ланках суспільного виробництва. Ефективним є її застосування там, де є можливість точно врахувати кількість виробленої продукції, де працівники своєю працею можуть впливати на кількість виробленої продукції.

На тих видах робіт, де у працівника немає можливості впливати на збільшення обсягів виробництва, де відсутні кількісні показники обсягу роботи, де ведеться облік відпрацьованого часу більш ефективним є застосування почасової форми оплати праці. При цьому необхідно щоб праця робітників з почасовою оплатою нормувалася і оцінювалася за допомогою не тільки відпрацьованого часу, а й інших показників. Останніми, зокрема, можуть бути: нормовані завдання кожному працівникові на певний проміжок часу; планові завдання бригаді по випуску продукції; встановлення графіків виконання робіт, витрат сировини тощо.

## 6.4. Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці на підприємстві є тарифна система. *Тарифна система* — це сукупність нормативів, за допомогою яких регулюється рівень заробітної плати працівників по галузях і регіонах, а також залежно від видів виробництва, кваліфікаційних ознак, характеру і умов праці різних категорій працівників.

Тарифна система складається з таких елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, надбавок і доплат до тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних довідників.

Тарифна система виступає основою формування та диференціації заробітної плати.

*Тарифна сітка* — це шкала, яка визначає співвідношення в оплаті різних груп працівників в залежності від їх кваліфікації. Вона складається з певної кількості тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів. Тарифні розряди відображають ступінь складності і відповідальності виконуваної роботи.

Як показує практика, підприємства можуть використовувати диференціацію тарифних ставок першого розряду за трьома основними ознаками:

1) за формами оплати праці (тарифні ставки для почасовиків і для відрядників);

2) за окремими професійними групами (для верстатників, працівників, що працюють на конвеєрі, тощо).

3) за умовами праці (тарифні ставки для робіт з нормальними умовами, з важкими і шкідливими, з особливо важкими і шкідливими).

*Тарифна ставка* — це норма, яка визначає розмір оплати праці робітника за одиницю часу (годину, день, місяць).

*Схеми посадових окладів* використовуються для оплати керівників і спеціалістів. Розміри посадових окладів залежать від посад, кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва тощо.

*Штатний розпис* — це внутрішній нормативний документ, в якому вказаний перелік посад, наявних на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і



розміри їх місячних посадових окладів, є різновидом схеми посадових окладів, що застосовується на підприємстві.

*Тарифний коефіцієнт* — показник, який характеризує співвідношення між різними розрядами і показує в скільки разів рівень складності і оплата праці даної кваліфікації перевищує рівень складності й відповідальності та оплати роботи віднесеної до першого розряду тарифної сітки.

*Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників*, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) — збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За їх допомогою встановлюються розряди робіт, присвоюються кваліфікаційні розряди працівникам.

В даний час застосування тарифної системи не є обов'язковим для усіх суб'єктів господарювання, скоріше носить рекомендаційний характер, але слід відзначити, що використання тарифної системи є бажаним, оскільки вона найбільш об'єктивно забезпечує реалізацію принципу однакової оплати за однакову роботу, диференціацію заробітної плати залежно від складності, якості праці і рівня кваліфікації працівників.

## 6.5. Доплати і надбавки

Змінна частина заробітної плати включає в себе такі елементи, як доплати і надбавки. Кожний елемент заробітної плати виконує свої функції. Доплати і надбавки пов'язані, як правило, з особливими умовами праці. Вони носять стабільний характер і встановлюються для конкретного працівника.

За характером виплат доплати і надбавки поділяють на компенсаційні і стимулюючі.

*Компенсаційні виплати* (за умови праці, роботу в нічний час тощо) визначаються підприємством самостійно, але не нижче розмірів встановлених законодавством.

*Стимулюючі виплати* (доплати і надбавки за високу кваліфікацію, професійну майстерність, роботу з меншою

чисельністю, премії, винагороди тощо) визначаються підприємством самостійно і здійснюються ним у межах фінансових можливостей.

Усі види компенсаційних доплат і надбавок можна розділити на дві групи:

— доплати, які не мають обмежень за сферами трудової діяльності і зазвичай є обов'язковими для підприємств усіх форм власності (робота у вихідні і святкові дні, в понадурочний час, неповнолітнім працівникам у зв'язку зі скороченням їх робочого дня, робітникам, що виконують роботи нижче присвоєного їм тарифного розряду тощо);

— доплати в певних сферах праці. Одні з них встановлюються для того, щоб компенсувати додаткову роботу, не пов'язану безпосередньо з основними функціями працівника, інші — за несприятливі умови праці.

Окрім вище названих, до стимулюючих доплат і надбавок належать: доплати за суміщення посад; за розширення зон обслуговування, збільшення обсягу виконуваних робіт; виконання обов'язків відсутнього працівника і інші.

Умови і розміри доплат регулюються підприємством самостійно. Доплати і надбавки регулюються в галузевих угодах, відображаються в колективних договорах, що укладаються на підприємствах.

Доплати і надбавки доцільно встановлювати на певний термін, оскільки можливі зміни ставлення людини до праці; умов праці; джерел коштів на оплату праці. Розмір доплат і надбавок частіше за все визначається відносно посадового окладу або тарифної ставки за відпрацьований час. Але підприємство може встановлювати їх і в абсолютній сумі — в рівних розмірах для всіх працівників або диференційовано. Розміри доплат і надбавок повинні коректуватися із зміною окладів або ставок з урахуванням надбавок.

## 6.6. Безтарифна система оплати праці

Перехід економіки України до ринкових відносин зумовив виникнення і розповсюдження безтарифної системи оплати праці. Остання відноситься, як правило, до

колективних систем оплати праці. Вона застосовується у тих випадках, коли ту чи іншу роботу з виробництва продукції, або надання послуг, здійснює бригада. У зв'язку з цим заробіток окремого працівника, члена такого колективу залежить від результатів роботи всього колективу та його особистого внеску в результат цієї роботи. Розподіл заробітку колективу між його членами здійснюється, як правило, пропорційно до відпрацьованого часу, кваліфікації працівників, коефіцієнта трудової участі (КТУ). Конкретний порядок розподілу заробітку між членами колективу визначається в колективному договорі.

Загальними рисами для безтарифних систем є:

— гарантії працівникам лише мінімального обов'язкового рівня заробітної плати, не нижче законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати;

— визначення спочатку загальної суми заробленої колективом заробітної плати, потім вирахування з неї суми гарантованої мінімальної оплати всіх працівників колективу, потім розподілу залишку між членами колективу за певними встановленими заздалегідь умовами;

— рівні умови щодо можливості впливу на розмір своєї заробітної плати всіх працівників колективу незалежно від категорії і посади.

Під час розподілу залишку заробітної плати між членами колективу важлива роль відводиться КТУ, який є узагальненим показником, що відображає реальний вклад кожного учасника бригади в загальні результати діяльності з урахуванням індивідуальної продуктивності, якості праці, відношення до праці.

Показники, що підвищують КТУ: високий рівень виконання завдань, висока трудова активність, ефективне використання обладнання;

висока професійна майстерність; допомога та передача досвіду, ефективне використання часу тощо.

Показники, що зменшують КТУ:

— невиконання виробничого завдання, відставання від загального рівня бригади;

— недостатня професійна майстерність, що проявляється у виготовленні неякісної продукції, порушенні правил техніки безпеки;

— запізнення на роботу, інші порушення трудової дисципліни

Окрім тарифної і безтарифної системи в якості нових форм оплати праці можна назвати змішану систему, і в її складі комісійну форму оплати праці і дилерський механізм.

Комісійна форма оплати праці передбачає оплату діяльності працівника по укладанню будь-якої угоди від особи підприємства в комісійних відсотках від сумарного розміру цієї угоди.

Дилерський механізм передбачає закупівлю працівником частини продукції підприємства за власний рахунок з подальшою її реалізацією власними силами. Тобто це виплата заробітної плати авансом у вигляді «натури», з подальшим перерахунком.

#### Рекомендована література:

1. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — Главы 4, 5.

2. *Богиня Д.П., Гришнова О.А.* Основы экономики праці: Навч. посібник. — К.: Знання-Прес, 2000. — Глава 9.

3. *Владимирова Л.П.* Экономика труда: Учеб. пособие — М., 2000. — Глава 7.

4. *Колот А.М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К.: Праця, 1997.

5. Экономика предприятия. Под ред. Сафронова. — М., 1998.

6. *Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. — Главы 8, 11.

#### Контрольні запитання

1. Дайте визначення поняття «заробітна плата».

2. Назвіть функції заробітної плати і охарактеризуйте їх.

3. Які принципи організації заробітної плати?

4. З яких елементів складається структура заробітної плати? Дайте їх визначення.

5. Які форми оплати праці ви знаєте?
6. Які системи оплати праці входять до складу почасової форми? Охарактеризуйте їх.
7. Дайте характеристику систем відрядної форми оплати праці.
8. Дайте визначення тарифної системи оплати праці. Перерахуйте елементи, які входять до її складу.
9. Яку систему оплати праці вважають безтарифною?
10. Дайте визначення коефіцієнта трудової участі.
11. Які види доплат і надбавок вам відомі?
12. Які доплати і надбавки належать до компенсаційних?

## Тема 7. РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

- 7.1. Законодавчі і нормативні документи державного регулювання заробітної плати.
  - 7.2. Мінімальна заробітна плата і мінімальні гарантії держави в сфері праці і її оплати.
  - 7.3. Генеральна тарифна угода і тарифна угода на галузевому рівні як основа договірного регулювання заробітної плати.
- 

### Основні нові категорії та поняття

*Мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, генеральна тарифна угода, галузева тарифна угода, регіональна тарифна угода, колективний договір, державне регулювання заробітної плати, договірне регулювання заробітної плати.*

### 7.1. Законодавчі і нормативні документи державного регулювання заробітної плати

Питання, пов'язані з оплатою праці, надзвичайно важливі, оскільки зачіпають інтереси мільйонів людей, всіх учасників соціально-трудоких відносин, тому вони не можуть бути залишені на регулювання лише ринком а, потребують постійного контролю і регулювання з боку держави. Перехід до ринкових відносин господарювання ні в якому разі не відміняє державного регулювання організації праці і її оплати, а лише змінює його характер, засоби впливу, переходячи від жорсткого директивного регулювання до переважно непрямого і соціально орієнтованого.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати і інших державних норм і гарантій, встановлення розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній,

комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, які фінансуються і дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці підприємств — монополістів згідно з переліком, який визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування працівників. Умови розміру заробітної плати працівників установ і організацій, які фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом міністрів України.

Держава також повинна забезпечувати організацію наукових досліджень, науково-методичне забезпечення формування і оновлення ефективної системи організації і оплати праці, тощо.

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, закону України «Про оплату праці», закону України «Про колективні договори і угоди», закону України «Про підприємства» та інших актів законодавства України.

Основним законодавчим актом державного регулювання заробітної плати в Україні є закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. Цей закон складається з п'яти розділів в яких визначаються: загальні положення щодо визначення заробітної плати, її структури, систем організації, мінімальної заробітної плати; державне регулювання оплати праці, яке включає визначення сфери державного регулювання оплати праці, умови визначення мінімальної заробітної плати, порядок встановлення мінімальних ставок заробітної плати, тощо; договірне регулювання заробітної плати, яке визначає системи договірного регулювання оплати праці, організацію оплати праці на підприємствах різних форм власності і господарювання та ін; права працівників на оплату праці та їх захист, де передбачено проголошення гарантій дотримання прав щодо оплати праці, обмеження розміру відрахувань із заробітної плати, захист прав працівників у разі банкрутства підприємства, вирішення трудових спорів з питань заробітної плати, індексація заробітної плати тощо. У розділі «Заклучні положення» визначаються контроль за додержанням законодавства про працю і від-

повідальність за порушення законодавства про оплату праці.

Крім державного регулювання заробітної плати існує договірне її регулювання. Останнє здійснюється на основі Генеральної тарифної угоди на державному рівні; Галузевими і Регіональними угодами на галузевому і регіональному рівнях; та Колективним договором на рівні підприємства.

Суб'єктами організації оплати праці виступають органи державної влади і місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання профспілок або їх представницькі органи; працівники.

## **7.2. Мінімальна заробітна плата і мінімальні гарантії держави в сфері праці і її оплати**

Головним елементом державного регулювання оплати праці виступає мінімальна заробітна плата. Вона характеризує нижню межу ціни робочої сили, забезпечує винагороду за працю найменшої складності, виконану в нормальних умовах. Її розмір повинен бути достатнім для задоволення самих необхідних потреб самотнього працівника. Мінімальна заробітна плата повинна бути достатньою для задоволення найбільш значущих фізіологічних і соціальних потреб людини, що проживає в цій країні.

Законом України «Про оплату праці» *мінімальна заробітна плата визначається як законодавчо встановлений мінімум заробітної плати за просту некваліфіковану працю нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт)*. В мінімальну заробітну плату не включаються доплати, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата — є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

— вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації і розвитку економіки країни;

— загального середнього рівня заробітної плати;

— продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися в розмірі не нижчому вартісної величини межі малозабезпеченості в розрахунку на одну працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

Законом України «Про оплату праці» проголошено, що мінімальна заробітна плата не повинна бути нижче вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Отже, вона повинна бути рівною прожитковому мінімуму дорослої працездатної людини.

*Прожитковий мінімум* — це система показників обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально припустимому рівні, що забезпечують умови для підтримання активного фізичного стану дорослих, для соціального і фізичного розвитку дітей і підлітків.

В структуру прожиткового мінімуму входять: витрати на харчування, витрати на непродовольчі товари; витрати на оплату послуг; податки; інші обов'язкові платежі.

Вартісна оцінка прожиткового мінімуму здійснюється шляхом множення мінімальних норм споживання то-

варів і послуг на чинні ціни. Прожитковий мінімум рекомендується розраховувати в середньому на душу населення або сім'ю, окремо для дітей 6 років, підлітків 7–15 років, працездатних громадян (чоловіків і жінок) і пенсіонерів.

Розмір прожиткового мінімуму диференціюється за такими факторами:

— природно-кліматичні умови;

— статево-віковий склад населення;

— розмір і структура сімей;

— щільність населення;

— загальний рівень культури населення і його традиції;

— умови праці; національні особливості побуту.

Прожитковий мінімум як інструмент соціальної політики використовується:

— в якості бази для адресної соціальної політики;

— в якості цільових орієнтирів під час регулювання доходів і споживання малозабезпечених груп населення;

— для оцінки матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм, надання цільової натуральної допомоги малозабезпеченим верствам населення;

— для обґрунтування розмірів мінімальної заробітної плати і трудової пенсії на старість.

Мінімальна заробітна плата повинна бути не нижчою прожиткового мінімуму. Однак в Україні мінімальна заробітна плата нині більш ніж у 2 рази менша за прожитковий мінімум. Це пов'язано з тим, що через фінансову скруту мінімальна заробітна плата визначається не прожитковим мінімумом, а наявністю коштів. Тому важливим завданням для українського уряду є зрівнювання рівнів мінімальної зарплати і прожиткового мінімуму.

Мінімальна заробітна плата виконує роль базового показника для розрахунків мінімального рівня більшості соціально гарантованих виплат — пенсій, стипендій, допомоги тощо. Вона виступає основою на якій будується система державного забезпечення соціальних гарантій населення в сфері доходів.

В умовах ринкової економіки підприємство самостійно встановлює форми і системи оплати праці, режими

праці і відпочинку працівників, інші показники трудових відносин. Але при цьому не повинні пригнічуватися мінімальні гарантії держави в сфері праці і її оплати.

Мінімальними гарантіями держави в сфері праці і її оплати є:

- величина мінімальної заробітної плати;
- мінімальна кількість чергової відпустки;
- розмір тарифної ставки 1-го розряду;
- розміри підвищення заробітної плати в умовах, що відрізняються від нормальних;
- заходи щодо підтримання реального рівня заробітної плати тощо.

Крім цього передбачається державний контроль за своєчасністю виплати заробітної плати і відповідальність роботодавця за порушення угод з оплати праці. Державна політика в галузі заробітної плати повинна бути спрямована на стимулювання підвищення ціни робочої сили і підвищення заробітної плати залежно від збільшення обсягу робіт; на усунення різкої диференціації в оплаті праці між галузями, регіонами, групами і категоріями працівників, забезпечення своєчасної оплати за виконану роботу тощо.

У державному масштабі потрібний механізм дотримання певних співвідношень в заробітній платі працівників різних категорій. Крім того потрібні засоби обов'язкового страхування працівників на випадок несвоечасної виплати заробітної плати.

### **7.3. Генеральна тарифна угода і тарифна угода на галузевому рівні як основа договірного регулювання заробітної плати**

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємства здійснюється на основі системи угод, які укладаються на державному рівні (генеральна угода), на галузевому рівні (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях згідно з законом України «Про колективні договори і угоди».

Норми колективного договору, які допускають оплату праці нижче норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися тільки тимчасово на період подолання підприємством фінансової скрути терміном не більше шести місяців.

Згідно з законом України «Про колективні договори і угоди» генеральна тарифна угода укладається між Кабінетом міністрів України Українською спілкою промисловців і підприємців і профспілковими організаціями України. Нею на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема це стосується:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б пристойний рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів соціального страхування;
- трудових відносин, режимів праці і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов збільшення фондів оплати праці і встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Галузевою угодою регулюються такі принципи і норми соціально-економічної політики:

- нормування і оплата праці; встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі;
- встановлення мінімальних для підприємств галузі мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій і пільг у галузі праці і зайнятості;
- трудові відносини;
- умови охорони праці;

— житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників підприємств;

— умови підвищення фондів оплати праці на підприємствах;

— встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці.

Галузеві угоди не повинні погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включаючи більш високі порівняно з генеральною угодою гарантії, компенсації і пільги.

#### Рекомендована література:

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. — К.: Знання-Прес, 2000. — Глава 9.

2. Про колективні договори: закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.

3. Про оплату праці: закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.

#### Контрольні запитання

1. Яким чином держава здійснює регулювання заробітної плати?
2. Назвіть законодавчі і нормативні акти державного регулювання заробітної плати.
3. Дайте визначення мінімальної заробітної плати.
4. Ким визначається розмір мінімальної заробітної плати, з урахуванням яких факторів?
5. Розкрийте коротко зміст закону України «Про оплату праці».
6. Розкрийте зміст закону України «Про колективні договори і угоди».
7. Як визначається прожитковий мінімум?
8. Розкрийте зміст генеральної тарифної угоди.
9. Які соціально-економічні гарантії даються у галузевій тарифній угоді?

## Тема 8. РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І МІРИ ПРАЦІ

8.1. Робочий час, його склад і структура. Методи вивчення змісту праці і затрат робочого часу.

8.2. Сутність нормування праці.

8.3. Види норм праці.

8.4. Види нормативів праці.

8.5. Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку.

### Основні нові категорії та поняття

*Робочий час: оперативний, підготовчо-завершальний, основної роботи, допоміжної роботи, обслуговування робочого місця, регламентовані і нерегламентовані перерви, час нормований і ненормований; методи вивчення затрат праці: фотографія і самофотографія робочого дня, хронометраж, миттєві спостереження; норма праці, норма часу, норма виробітку, норма обслуговування, нормовані завдання, норма керованості; нормативи: обслуговування, режимів роботи устаткування, часу, чисельності, мікро-елементні, міжгалузеві, галузеві, місцеві.*

### 8.1. Робочий час, його склад і структура. Методи вивчення змісту праці і затрат робочого часу

Весь робочий час працівників поділяється на час здійснення виробничого процесу (роботи) ( $T_p$ ) і час перерв ( $T_p$ ).

*Час роботи* — це період, протягом якого працівник здійснює трудову діяльність. *Час перерв* — це час, протягом якого трудовий процес не відбувається незалежно від причин, і виконавець не здійснює ніяких трудових дій.

Час роботи поділяють на *час виконання виробничого завдання* і *час зайнятості іншими видами робіт*.

Виходячи зі змісту праці, робочий час поділяють на *підготовчо-завершальний час* ( $T_{пз}$ ), *час оперативної роботи* ( $T_{оп}$ ), і *час обслуговування робочого місця* ( $T_{обс}$ ).

*Підготовчо-завершальний час* — це час, який витрачається на підготовку до виконання заданої роботи, і дії, пов'язані з її завершенням (отримання інструментів, технологічної і планово-облікової документації, інструктаж про проведення робіт, повернення інструменту і документації, для ІТР і службовців — час на отримання завдання, звіт про виконання робіт, приймання і здача зміни тощо).

*Час оперативної роботи включає в себе час основної роботи (Т<sub>о</sub>) і час допоміжної роботи (Т<sub>доп</sub>).* Час основної роботи — це час протягом якого працівник видозмінює форми і якість предмета праці. За характером праці час основної роботи можна поділити на:

— *час ручної роботи* — час на виконання технологічних операцій на обробку предмета праці без використання машин і обладнання;

— *час машинно-ручної роботи* — працівник здійснює технологічні операції з використанням машин або здійснює пересування предмета праці за допомогою спеціальних механізмів;

— *час спостереження за роботою обладнання.*

*Час допоміжної роботи* — це час на забезпечення виконання основної роботи.

*Час обслуговування робочого місця* — час, протягом якого здійснюються роботи по нагляду за обладнанням і підтриманням робочого місця в нормальному стані. Він поділяється на час технічного обслуговування робочого місця (Т<sub>тех</sub>) і час організаційного обслуговування робочого місця (Т<sub>орг</sub>).

*Час технічного обслуговування робочого місця* — це час, на догляд за робочим місцем, який викликаний виконанням конкретних операцій.

*Час організаційного обслуговування робочого місця* — час на підготовку робочого місця до виконання всього обсягу робіт протягом зміни.

Перерви поділяють на регламентовані і нерегламентовані. Час регламентованих перерв (Т<sub>пр</sub>) є об'єктивно необхідним і заздалегідь передбаченим. До нього належать:

*Час перерв через організаційно-технологічні причини (Т<sub>пот</sub>)* — це перерви в роботі, передбачені технологією виробництва певного виду продукції.

*Час перерв на відпочинок, особисті потреби (Т<sub>воп</sub>)* — цей час передбачений законодавством для запобігання втоми та підтримки нормальної працездатності і особистої гігієни.

До нерегламентованих перерв відносять час перерв, які виникають внаслідок порушення встановленої технології і організації виробництва (Т<sub>пнот</sub>), наприклад, перебоями постачання, несправністю обладнання тощо. Крім того, до нерегламентованих перерв відносять і час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни (Т<sub>птд</sub>) — запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця, прогули тощо (рис. 1).

#### **Методи вивчення змісту праці і затрат робочого часу**

Для виявлення резервів раціонального використання робочого часу працівників застосовують певні методи його вивчення.

1) *Анкетне і усне опитування.* Його проводять з метою вивчення існуючого стану організації праці на виробництві; раціональності використання робочого часу; виявлення і узагальнення пропозицій працівників про можливі заходи покращення використання фонду робочого часу. Для проведення анкетного опитування визначають коло питань а також осіб, що будуть опитуватися, розробляють анкету. До анкети можуть бути включені, наприклад, такі питання:

а) Чи чітко визначене коло ваших обов'язків?

б) Чи приходилося вам виконувати невластиві для вас роботи?

в) Чи раціонально організоване ваше робоче місце?

На основі обробки і аналізу даних анкетного опитування розробляють заходи, спрямовані на покращення використання фонду робочого часу.



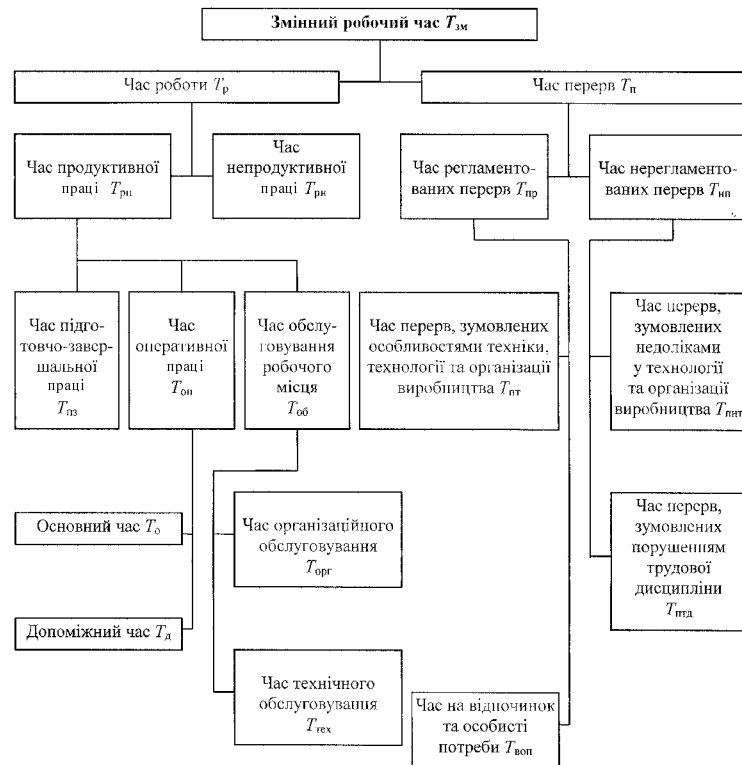


Рис. 1. Загальна класифікація елементів затрат змінного робочого часу

2) *Самофотографія робочого дня*. Передбачає облік робочого часу, що проводиться самим працівником. За результатами попереднього ознайомлення розробляють робочу програму дослідження, в якій визначають: об'єкт дослідження; тривалість проведення робіт; коло осіб, відповідальних за здійснення самофотографії. Особливу увагу при проведенні самофотографії робочого дня слід приділяти визначенню переліку елементів затрат праці. Для зручності проведення подальшого аналізу ефективності використання робочого часу дані, отримані в результаті самофотографії робочого дня можна оформити в таблицю 8.1.

Аналіз затрат робочого часу

| № | Елементи затрат праці | Тривалість роботи |            |        | Аналіз затрат часу |       |             | Пропозиції |
|---|-----------------------|-------------------|------------|--------|--------------------|-------|-------------|------------|
|   |                       | Початок           | Закінчення | Всього | роботи необхідні-  |       | інші роботи |            |
|   |                       |                   |            |        | скоротити не можна | можна |             |            |
|   |                       |                   |            |        |                    |       |             |            |

На основі виявлених даних розробляють заходи спрямовані на вдосконалення організації праці з урахуванням виявлених недоліків.

3) *Фотографія робочого дня* — також є обліком робочого часу, але на відміну від самофотографії вона проводиться спеціально виділеною особою. Фотографія робочого часу може бути *суцільною*, коли фіксуються всі затрати робочого часу протягом зміни, а також *вибірковою*. Остання застосовується для вивчення затрат робочого часу по окремих видах робіт і операцій, що повторюються, або окремих періодах робіт. Проведення фотографії робочого дня потребує ретельної підготовки (визначення мети і об'єкту дослідження, періоду проведення робіт, детального вивчення їх змісту тощо). Фотографія робочого часу може проводитися з використанням анкети, подібної до картки самофотографії.

4) *Метод миттєвих спостережень* — умовно можна віднести до вибіркової фотографії робочого часу. Його суть полягає в тому, що відбувається фіксація стану працівника в досліджуваній період часу, причому це може відбуватися як через рівні проміжки часу, так і в випадково обрані моменти часу. Для визначення затрат часу щодо кожного елемента праці застосовують формулу:

$$T_k = (K / n) T_0,$$

де  $T_k$  — затрати робочого часу щодо кожного елемента праці;

$K$  — кількість спостережень по даному елементу;

$n$  — загальна кількість спостережень за досліджуван-  
ний період;

*То* — фонд робочого часу, по якому визначають за-  
трати праці по кількісному елементу (зміна, місяць, тощо).

Дані отримані в результаті миттєвих спостережень за-  
носять у лист індивідуальної фотографії робочого часу і  
складають баланс робочого часу. Потім аналізують затра-  
ти робочого часу, визначають нерациональні його затрати  
і втрати робочого часу, виявляють причини їх виникнен-  
ня. Після цього складають нормативний баланс робочого  
часу, з якого виключають усі втрати і нерациональні його  
затрати.

5) *Хронометраж* — метод вивчення затрат робочого ча-  
су, який використовується для вивчення трудомісткості  
елементів трудового процесу, що повторюються, а також  
для аналізу раціональності прийомів праці. Так як і фо-  
тографія робочого часу, потребує серйозної підготовки  
до проведення (вибір об'єкта спостереження, розбивання  
робіт на окремі елементи, визначення кількості спосте-  
режень, підготовку спеціальної документації тощо). Ре-  
зультати хронометражних спостережень використовую-  
ються в основному для нормування праці робітників і  
службовців. Проводити хронометраж доцільно в тих ви-  
падках, коли норма виробітку не виконується на вироб-  
ництві, тоді провівши спостереження за затратами праці  
працівника, можна встановити причини невиконання  
норм. Матеріали хронометражних спостережень можуть  
бути підставою для перегляду норм виробітку.

## 8.2. Сутність нормування праці

В умовах переходу економіки України до ринкових  
відносин об'єктивно зростає роль нормування праці як  
однієї з суттєвих ланок економічного механізму, що виз-  
начає ефективність діяльності підприємства. Як свідчить  
досвід, ефективність використання праці тісно пов'язана  
з загальними економічними результатами діяльності  
підприємства, тому надзвичайно актуальним є проведен-  
ня систематичної роботи по зниженню питомих витрат

праці, у зв'язку з чим значно зростає роль і значення  
нормування праці на підприємстві. Використання прогрес-  
ивних норм праці в сучасних умовах господарювання  
стає однією із найважливіших умов економічного добро-  
буту підприємства і конкурентноздатності його продукції.

*Нормування праці на підприємстві — це система засобів  
і методів встановлення міри праці, необхідної для об'єктив-  
ної оцінки його ефективності і відповідного рівня його опла-  
ти.* До числа засобів нормування праці відносять цент-  
ралізовано розроблені нормативні матеріали, засоби  
вимірювання і аналізу трудових процесів, комп'ютерну  
техніку. Що стосується методів нормування, то вони, по  
суті, є технологіями встановлення і застосування норм  
праці.

Метою нормування праці на підприємстві є забезпе-  
чення ефективного використання його матеріальних і  
трудових ресурсів, конкурентноздатності продукції на  
основі цілеспрямованих заходів щодо зниження трудових  
витрат у результаті впровадження досягнень науки і пе-  
редового досвіду.

Нормування праці на підприємстві покликано вирі-  
шувати такі завдання:

- забезпечувати науково-обґрунтовану базу для внут-  
рішнього виробничого планування і організації праці;
- сприяти виявленню і використанню резервів росту  
продуктивності праці і зниження собівартості продукції;
- стимулювати підвищення кваліфікації працівників  
на основі наукового узагальнення і масового розповсюд-  
ження передового виробничого досвіду;
- сприяти вдосконаленню оплати праці, встановлен-  
ню більш повної відповідності між мірою праці і мірою  
винагороди за працю.

Основні положення нормування праці можна звести  
до такого:

- обсяг виробництва продукції багато в чому зале-  
жить від якості норм, наукового обґрунтування техно-  
логічних нормативів, які покладені в їх основу;
- значний вплив на тривалість виконання роботи  
здійснює організація виробництва, тому форма організа-  
ції виробництва повинна бути такою, щоб тривалість

операційного, технологічного і виробничого циклів були найменшими за даних конкретних умов;

— рівень кваліфікації, виробничого досвіду, рівень загальної і професійної освіти значно впливають на успішність трудової діяльності, тому наукове вивчення, узагальнення і масове розповсюдження передового виробничого досвіду є засобами підвищення ефективності праці і повинні максимально використовуватися в практиці нормування на підприємствах;

— режими праці і відпочинку можуть бути науково обґрунтованими тільки на основі психофізіологічного аналізу, а для забезпечення змістовності і привабливості праці потрібен і соціальний аналіз трудових процесів.

Чим повніше дані моменти враховані при розробці норм, тим вищим буде рівень їх наукового обґрунтування.

### 8.3. Види норм праці

В період переходу до ринкових відносин надзвичайно важливим стає вивчення затрат праці. Найбільш узагальнюючим їх вимірником виступає робочий час.

Міра праці — це суспільно необхідні затрати робочого часу, які складаються в умовах ринку. Міра праці відображає величину ринкових затрат і виражає затрати абстрактної праці.

Норма праці — це конкретне вираження міри праці на кожному підприємстві. Вона може бути більшою або меншою міри праці, кожне підприємство зацікавлене в зниженні норм праці на виготовлення продукції, що дає можливість зменшити витрати виробництва.

Обґрунтування норм праці передбачає всебічне врахування факторів, які впливають на їх величину в певних організаційно-технічних умовах.

Норма праці визначає величину і структуру затрат робочого часу, необхідних для виконання певної роботи, і є еталоном, з яким порівнюються фактичні затрати праці з метою встановлення їх раціональності. При нормуванні праці робітників і службовців застосовуються такі види

норм праці: норми часу, виробітку, обслуговування, чисельності, керованості, нормовані завдання.

Оскільки загальним вимірником праці слугує робочий час, усі норми праці є похідними від норм часу.

*Норма часу* — це кількість робочого часу, необхідна для виконання одиниці певної роботи (операції) одним працівником або групою працівників відповідної чисельності і кваліфікації в найбільш раціональних для даного підприємства організаційних, технічних і господарських умовах з урахуванням передового виробничого досвіду. Норма часу визначається в людино-годинах, людино-хвилинах, людино-секундах. Щоб встановити норму часу, необхідно з'ясувати склад затрат робочого часу і конкретні їх величини для виконання даної роботи.

Склад норм часу можна представити такою формулою:

$$Hч = T_{пз} + T_{оп} + T_{обс} + T_{воп} + T_{птор},$$

$$T_{оп} = T_о + T_{доп};$$

Всі затрати робочого часу (окрім підготовчо-завершального) встановлюються на операцію або на одиницю (штуку) виробу і в сумі складають *норму штучного часу* ( $T_{шт}$ ), її визначають за формулою:

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{обс} + T_{воп} + T_{птор},$$

Тобто, норма часу складається з норми підготовчо-завершального часу і норми штучного часу.

*Штучно-калькуляційний час* ( $T_{шт.к}$ ) визначається за формулою:

$$T_{шт.к} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n},$$

де  $n$  — кількість виробів у партії.

Норму часу на виготовлення всієї партії виробів або виконання всього завдання визначають таким чином:

$$T_{парт} = T_{пз} + T_{шт} \times n \quad \text{або} \quad T_{парт} = T_{шт.к} \times n$$

де  $T_{парт}$  — час на виготовлення партії виробів.

$$T_{\text{шт.к}} = \frac{T_{\text{парт}}}{n}.$$

*Норма виробітку* — це кількість натуральних (штук, метрів, тонн) або умовних одиниць, які повинні бути виготовлені за одиницю часу (зміну, місяць) у певних організаційно-технічних умовах одним або групою працівників відповідної кваліфікації. Для визначення норм виробітку застосовують формули:

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{ЗМ}}}{H_{\text{ч}}},$$

де  $H_{\text{вир}}$  — норма виробітку;

$H_{\text{ч}}$  — встановлена норма праці на одиницю виробу.

У тих випадках, коли підготовчо-завершальний час, час на обслуговування робочого місця, на особисті потреби і відпочинок нормуються на зміну, норму виробітку можна обчислити за формулами:

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{ЗМ}} - T_{\text{ПЗ}}}{T_{\text{шт}}},$$

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{ЗМ}} - (T_{\text{ПЗ}} + T_{\text{Обс}} + T_{\text{Воп}})}{T_{\text{оп}}}.$$

Між нормою часу і нормою виробітку існує зворотна залежність.

$$\text{Процент підвищення норми виробітку} = \frac{100 \times \% \text{ зниження норм виробітку}}{100 - \% \text{ зменшення норм виробітку}}$$

$$\text{Процент зменшення норми часу} = \frac{100 \times \% \text{ зниження норм виробітку}}{100 - \% \text{ зменшення норм виробітку}}$$

Між змінами норм часу і нормами виробітку існують такі співвідношення:

*Норма обслуговування* — це встановлення кількості одиниць обладнання (число робочих місць, квадратних метрів площі і т.і.), яке повинно обслуговуватися одним працівником або групою працівників відповідної квалі-

фікації при певних організаційно-технічних умовах протягом зміни. Вона є похідною від норми часу. Для розрахунку норм обслуговування, необхідно визначити норму часу обслуговування.

*Норма часу обслуговування* — це кількість часу, необхідна за певних організаційно-технічних умов на обслуговування протягом зміни обладнання, квадратного метра виробничої площі і т. ін.

$$H_{\text{о}} = \frac{T_{\text{ЗМ}}}{H_{\text{ч.о}}} = \frac{T_{\text{ЗМ}}}{H_{\text{ч}} \times n \times K},$$

де  $H_{\text{о}}$  — норма обслуговування;

$H_{\text{ч.о}}$  — норма часу на обслуговування одиниці обладнання, одиниці виробничої площі;

$K$  — коефіцієнт, що враховує виконання додаткових функцій, які не враховані нормою часу, а також на відпочинок і особисті потреби.

Різновидом норм обслуговування є норма керованості, яка визначає чисельність працівників і число структурних підрозділів, які приходяться на одного керівника.

*Норматив чисельності* — це заздалегідь встановлена розрахункова величина, яка визначає чисельність працівників для виконання одиниці конкретної роботи або обслуговування конкретних об'єктів. Норматив чисельності відрізняється від норми чисельності працюючих. Під останньою розуміють чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, яка необхідна для виконання виробничого завдання.

Норми чисельності працюючих визначаються за формулами:

$$H_{\text{ч}} = \frac{O}{H_{\text{о}}}, \quad \text{або} \quad H_{\text{ч}} = \frac{O \times H_{\text{ч.о}}}{T_{\text{ЗМ}}},$$

де  $H_{\text{ч}}$  — норма чисельності;

$O$  — загальна кількість одиниць обладнання, що обслуговується;

$H_{\text{о}}$  — норма обслуговування.

На основі норм праці інколи працівникам можуть встановлювати нормовані завдання. *Нормоване завдання* — це

встановлений обсяг роботи, який працівник або група працівників повинні виконати за певний період з дотриманням певних вимог до якості продукції.

Обсяг роботи, який встановлюється нормованим завданням, може бути вираженим у трудових (нормовані людино-години) або натуральних показниках (*кг, шт, м* тощо). Залежно від організації виробництва і характеру робіт, що виконуються, нормоване завдання може встановлюватися на зміну, місяць або на період виробництва заданого обсягу робіт.

#### **8.4. Види нормативів праці**

*Нормативи для нормування праці* — це вихідні величини режимів роботи обладнання, затрат праці і часу перерв у роботі, розроблені на основі заздалегідь проведених досліджень і призначені для багаторазового використання при розрахунку конкретних норм затрат праці стосовно визначення організаційно-технічних умов.

Розрізняють такі види нормативів: нормативи режимів роботи обладнання, нормативи часу, нормативи часу обслуговування і нормативи чисельності.

*Нормативи режимів роботи обладнання* необхідні для розрахунку основного машинного і машинно-ручного часу (наприклад, температура печі, час знаходження виробу в загартовувальній ванні тощо).

В основі розробки нормативів часу лежить вивчення технологічно однорідних операцій, що складаються з певної кількості однотипних елементів. Ці нормативи є вихідними для встановлення обґрунтованих норм часу. Залежно від структури затрат робочого часу виділяють нормативи: основного (технологічного) часу; допоміжного часу; часу на обслуговування робочого місця; часу на відпочинок і особисті потреби; підготовчо-завершального часу.

Різновидом нормативів часу є типові норми, які встановлюються на виробіток одиниці продукції в умовах типового і технологічного процесу, що відбувається при конкретних організаційних і технічних умовах виробництва.

*Нормативи обслуговування* визначають затрати праці на обслуговування одиниці обладнання, робочого місця, виробничої бригади тощо. За цими нормативами розраховується явочна чисельність працівників, необхідна для виконання конкретного обсягу робіт.

*Нормативи чисельності* — це регламентована чисельність робітників професійно-кваліфікаційного складу, яка потрібна для виконання одиниці або всього обсягу робіт.

Нормативи режимів праці обладнання і нормативи часу необхідні для визначення норм часу на виробництво одиниці продукції. Нормативи обслуговування і чисельності використовуються для розрахунку норм обслуговування і загальної чисельності працюючих, які виконують протягом року певний обсяг робіт по випуску продукції, управлінню агрегатами, апаратами, тощо.

За сферою прикладання нормативи з праці поділяють на місцеві, галузеві і міжгалузеві.

*Місцеві нормативи* — це нормативи на види робіт і операцій, характерні для даного підприємства, розробляються нормативними бюро, відділами підприємства, науковими організаціями.

*Галузеві нормативи* — це нормативи, які застосовуються для нормування праці на однорідних по типу виробничих підприємствах і враховують особливості техніки, технології, організації виробництва і праці. Для однорідних підприємств нормативи розробляються галузевими науково-дослідними організаціями. Галузеві і міжгалузеві нормативи є рекомендаційними для підприємств.

*Міжгалузеві нормативи* призначені для нормування праці працівників однакових професій і спеціальностей, зайнятих виконанням однорідних технологічних процесів на підприємствах різних галузей народного господарства. Наприклад, загально машинобудівні нормативи на верстатні, зварювальні та інші роботи.

Залежно від поділу структури трудового процесу на складові і категорії затрат робочого часу нормативи часу поділяють на диференційовані і укрупнені.

До *диференційованих* належать нормативи часу на виконання окремих трудових прийомів, дій і рухів. Такі

нормативи називають *мікроелементними нормативами*. Мікроелементне нормування засноване на тому, що найбільш складні трудові дії складаються з простих, або первинних, елементів. Мікроелемент складається з одного або декількох рухів, які виконуються безперервно і являють собою елемент трудового процесу.

Укрупнені нормативи враховують поопераційну технологію, яка визначає послідовність переходів, режими роботи обладнання, властивості і конструктивні особливості інструменту тощо.

Основним методом розробки нормативів є метод дослідження, яке може проводитися як в лабораторіях НДІ, так і безпосередньо на виробництві.

Процес розробки нормативів складається з п'яти послідовних етапів:

- 1) складання схеми розробки нормативів;
- 2) проведення хронометражних досліджень;
- 3) графоаналітичної обробки даних хронометражу;
- 4) складання таблиць нормативів;
- 5) перевірки і коректування нормативів.

Від послідовності і ретельності розробки нормативів залежить їх якість, остання в свою чергу визначає обґрунтованість і якість норм праці. Важливість роботи по визначенню нормативів у ринкових умовах зростає, оскільки науковообґрунтовані нормативи є основою впровадження найбільш продуктивних режимів роботи обладнання, вдосконалення організаційно-технічних умов виробництва і трудових процесів.

### **8.5. Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку**

Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку здійснюється на основі Кодексу законів про працю України, зокрема глави IV «Робочий час» і глави V «Час відпочинку».

Так, у главі «Робочий час» регламентуються такі положення:

*Нормативна тривалість робочого часу.* Робочий час протягом тижня не може перевищувати 40 годин. У цій

же главі перераховані *категорії працівників, які мають право на скорочену тривалість робочого дня*. До них належать:

— працівники віком 16–18 років — тривалість робочого часу для них не повинна перевищувати 36 годин;

— працівники зайняті на роботах з шкідливими умовами виробництва — тривалість робочого часу для них також не повинна перевищувати 36 годин за тиждень;

— окремі категорії працівників (наприклад, вчителі, лікарі і інші).

*Тривалість роботи в канун вихідних, неробочих і святкових днів* скорочується на 1 годину.

*Тривалість роботи в нічний час* скорочується на 1 годину. Нічним вважається час з 22–00 до 6–00 годин.

*Категорії працівників, яким забороняється робота в нічний час:*

— вагітні жінки і особи які мають дітей віком до 3-х років;

— особи молодші 18 років та інші.

*Неповний робочий час.* В окремих випадках може встановлюватися неповний робочий час. Оплата праці в цьому випадку здійснюється пропорційно відпрацьованому часу.

*Обмеження надурочних робіт.* Робота в надурочний час може застосовуватися тільки у виняткових випадках:

— оборона, запобігання і ліквідація наслідків суспільних або стихійних лих;

— суспільно-необхідні роботи по водозабезпеченню, газопостачанню, опаленню, освітленню з метою запобігання аварій;

— необхідність закінчення початої роботи, якщо зупинка її може призвести до псування державної або суспільної власності. Наприклад, невідкладний ремонт тощо;

— необхідність виконання навантажувально-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення накопичення вантажів у пунктах відправлення;

— продовження роботи при неявці працівника, який заступає у зміну, якщо робота не допускає перерв.

*Граничні норми надурочних робіт.* Вони не можуть перевищувати для кожного працівника 4 години протягом двох днів поспіль, 120 годин — протягом року. На підприємстві повинен вестися облік надурочних робіт кожного працівника.

Глава V Кодексу законів України про працю «Час відпочинку» регламентує такі положення:

*Час перерв на відпочинок і харчування* не повинен перевищувати 2-х годин. Перерва на відпочинок і харчування не включається в робочий час.

*Вихідні дні.* Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою 42 годин.

*Заборона роботи у вихідні і святкові дні.* У тому разі, коли роботи проводилися в ці дні, працівнику має бути надана компенсація за угодою сторін або у вигляді іншого дня відпочинку, або у грошовій формі в подвійному розмірі.

Також в цій главі визначені святкові і неробочі дні, в які робота не проводиться. Святкові дні: 1 січня, 8 березня, 1 і 2 травня, 9 травня, 28 червня, 24 серпня. Робота також не проводиться у дні релігійних свят: 7 січня, один день Паски, один день Трійці. Крім того до трьох днів відпочинку на рік надається працівникам іншого віросповідання для святкування їхніх релігійних свят.

*Щорічні відпустки.* Їх тривалість повинна бути не меншою 15 робочих днів. Визначаються також випадки додаткових відпусток та порядок їх надання. Додаткові відпустки надаються:

- 1) працівникам, зайнятим на шкідливих виробництвах;
- 2) працівникам окремих галузей народного господарства;
- 3) працівникам, що мають ненормований робочий день;
- 4) працівникам, що працюють в умовах крайньої Півночі.
- 5) в інших випадках передбачених законом.

## Рекомендована література:

1. *Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М.* Нормування праці: Підручник. — К., 1995.
2. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е.* Економіка і соціологія труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — Глава 7.
3. *Богиня Д.П., Грішнова О.А.* Основи економіки праці: Навч. посібник. — К.: Знання-Прес, 2000. — Глава 7.
4. Кодекс законів про працю України // Кодекси України: У 2 т. — К.: Ін Юре, 1997. — Т. 1. — С. 149–224.
5. Справочник економіста по труду / Под ред. И.А. Полякова, Н.С. Ремизова. — М.: Економіка, 1988.
6. Нормирование труда / Под ред. Б.М. Генкина. — М.: Економіка, 1985.

## Контрольні запитання

---

1. Дайте визначення робочого часу, назвіть елементи його складу і структури.
2. Дайте визначення часу основної роботи. З яких елементів він складається?
3. Які методи вивчення затрат праці ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
4. Поясніть поняття «самофотографія робочого дня».
5. Поясніть сутність нормування праці. В чому полягають основні завдання нормування праці на підприємстві?
6. Дайте визначення норми праці. Охарактеризуйте відомі вам норми праці.
7. Назвіть нормативи праці і поясніть сутність кожного.
8. В чому суть мікроелементного нормування праці?
9. Розкажіть про процес складання нормативів?
10. Які норми робочого часу регламентуються Кодексом законів України про працю?

## Тема 9. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

9.1. *Поняття і основні напрями організації праці.*

9.2. *Форми розподілу і кооперації праці.*

9.3. *Класифікація робочих місць, їх організація, планування і обслуговування.*

9.4. *Умови праці і фактори, що їх визначають.*

---

### Основні нові категорії та поняття

*Організація праці, наукова організація праці, основи організації праці: соціально-економічні, техніко-технологічні, психофізіологічні, правові, нормативні, розподіл праці: загальний, приватний, одиничний, функціональний, технологічний, професійно-кваліфікаційний; кооперація праці: міжцехова, внутрішньоцехова, бригадна; робоче місце, робоча зона, класифікація робочих місць, організація робочих місць, обслуговування, планування, оснащення робочих місць, ергономіка, умови праці.*

#### 9.1. Поняття і основні напрями організації праці

В умовах переходу України до ринкових відносин господарювання зростає важливість всіх факторів, що впливають на ефективність виробництва. Не остання роль у підвищенні результативності суспільного виробництва відводиться науковій організації праці.

В економічній теорії під *суспільною організацією праці* розуміють формування і підтримування природних, розумних пропорцій між сферами прикладання праці, а, отже, і між сферами суспільного виробництва та невиробничої сфери.

*Організація діяльності виробничого підприємства* — це комплексне вдосконалення підготовки виробництва, виробничих процесів і системи їх обслуговування. Найбільш важливим завданням організації виробництва є забезпечення раціонального поєднання живої праці з засобами виробництва на кожній ділянці підприємства, а

також забезпечення ефективної взаємодії виробничих, управлінських і обслуговуючих ланок. Найбільш важливою складовою організації виробництва є організація праці.

Організація праці на підприємстві повинна забезпечувати раціональне поєднання і розподіл праці в колективі, професійний підбір кадрів, їх ефективну діяльність і умови для реалізації їх творчих можливостей.

Організація праці на підприємстві повинна бути науковою, забезпечувати безперервне впровадження у виробництво досягнень науки і передового виробничого досвіду, найбільш ефективно використання трудових, матеріальних ресурсів і виробничих фондів підприємства.

Сукупність досягнень науки і техніки, передового виробничого досвіду, на які спирається наукова організація праці при розробленні заходів по організації праці, називають її основами. Останні групуються таким чином: соціально-економічні, техніко-економічні, психофізіологічні, правові і нормативні.

*Соціально-економічні основи* наукової організації праці визначають цілі, характер, зміст праці у суспільстві, соціально-економічну спрямованість заходів організації праці.

*Техніко-економічні основи* наукової організації праці складають досягнення технічних наук, сукупність знань і досвіду в галузі застосування і вдосконалення знарядь і предметів праці, техніки і технології виробництва.

*Психофізіологічні основи* наукової організації праці складають висновки і рекомендації наук, які вивчають фізіологію і психологію праці, зміни, які відбуваються в організмі людини під час виконання трудових дій за певних виробничих умов.

*Правові основи* наукової організації праці складають закони, нормативи і правила, які регулюють трудову діяльність. Основним правовим документом у сфері праці є Конституція, яка гарантує право на працю, відпочинок, матеріальне забезпечення старості.

*Нормативні основи* наукової організації праці складають вимоги, які містяться в різного роду нормативних



документах і матеріалах, які регламентують виробничі і трудові процеси, економіку і управління виробництвом.

### Основні напрями наукової організації праці

В сучасних умовах господарювання основні напрями наукової організації праці полягають у:

- розробці і впровадженні раціональних форм розподілу і кооперації праці;
- поліпшенні організації підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів;
- раціоналізації трудових процесів, впровадженні передових прийомів і методів праці;
- вдосконаленні організації і обслуговування робочих місць;
- вдосконаленні нормування праці;
- впровадженні ефективних форм і методів матеріального і морального стимулювання праці;
- покращенні умов праці;
- зміцненні дисципліни праці тощо.

Під час впровадження вищезазначених напрямів вдосконалення організації праці слід враховувати особливості виробничого рівня.

У масштабах народного господарства вдосконалення організації праці має такі завдання: забезпечення найбільш повного використання трудових ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального і нематеріального виробництва, раціональний розподіл і перерозподіл робочої сили між галузями і регіонами країни тощо.

На рівні підприємства завдання із вдосконалення організації праці полягають у: правильності розстановки працівників на виробничих ділянках на основі раціонального розподілу і кооперації праці, спеціалізації і розширенні зон обслуговування; узгодженості діяльності тощо.

На конкретному робочому місці вирішують такі завдання: впровадження прогресивних робочих прийомів і трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх

інструментами і матеріалами, створення належних умов для роботи і життєдіяльності людини.

## 9.2. Форми розподілу і кооперації праці

Необхідність організації праці обумовлена такими об'єктивними категоріями як розподіл і кооперація праці. *Розподіл праці* — це відокремлення діяльності окремих працівників і їх груп у процесі праці. Завдяки розподілу праці підвищується продуктивність праці, вдосконалюються знаряддя праці.

Розрізняють види розподілу праці: загальний, приватний і одиничний. До *загального розподілу праці* відносять розподіл між виробничою і невиробничою сферами діяльності людей, а в середині цих сфер — між промисловістю, сільським господарством, транспортом, зв'язком, торгівлею, тощо.

*Приватний розподіл праці* передбачає її розподіл у середині галузей загального розподілу праці. Наприклад, промисловість ділиться на галузі, підгалузі, об'єднання, окремі підприємства. Сільське господарство — на рослинництво і тваринництво, а в середині їх на спеціалізовані галузі.

*Одиничний розподіл праці* передбачає розподіл робіт окремого підприємства: за цехами, ланками, бригадами, окремими працівниками та їх професійно-кваліфікаційними групами. Цей вид розподілу праці найбільш складний і важливий, оскільки конкретні трудові процеси здійснюються в рамках одиничного розподілу праці.

Всередині підприємства виділяють такі види розподілу праці:

1) *функціональний* — розподіл працівників підприємства на категорії залежно від виконуваних ними функцій. Виділяють такі категорії працівників: робітники, службовці (керівники, спеціалісти, технічні виконавці), молдший обслуговуючий персонал, охорона (рис. 2);

2) *технологічний* — розподіл праці за технологічними операціями і процесами. За фазами, видами робіт, виро-

бами, деталями. Він визначає розстановку працівників відповідно до технологій виробництва;

3) *професійно-кваліфікаційний* — поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт, а також залежно від складності цих робіт. Він передбачає поділ працівників підприємства за професіями, спеціальностями, кваліфікацією.

Слід відзначити, що розподіл праці це тільки один бік трудової діяльності. Він викликає необхідність об'єднання праці окремих працівників у спільному трудовому процесі, у взаємопов'язаних трудових процесах на всіх рівнях від робочих місць окремих виконавців до підприємств, підгалузей і взаємопов'язаних галузей народного господарства у групі. *Об'єднання, встановлення взаємозв'язку між розрізненими, спеціалізованими виконавцями в процесі трудової діяльності називається кооперацією праці.*

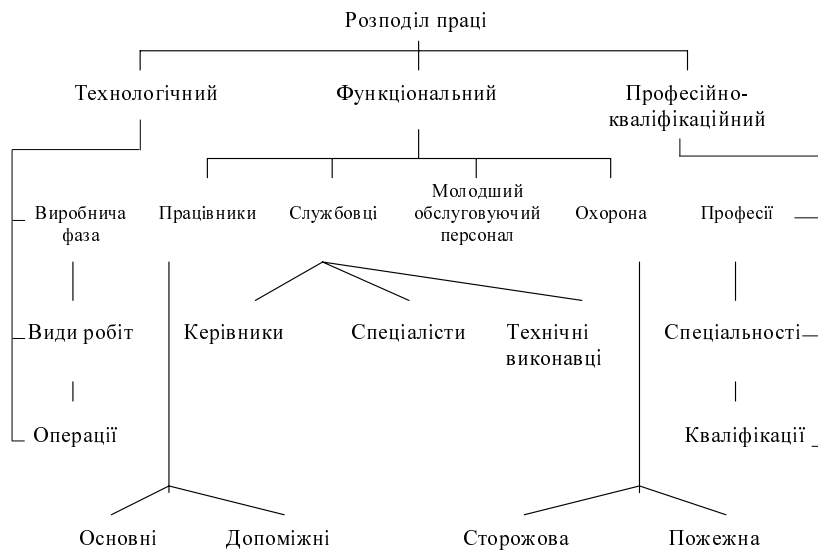


Рис. 2. Класифікація розподілу праці на підприємстві

Складність і значення кооперації праці безпосередньо на виробництві зростає по мірі поглиблення одиничного розподілу праці.

Виділяють такі види кооперації праці:

*міжцехова* — об'єднання праці цехів, служб підприємства для виробництва продукції;

*внутрішньоцехова* — передбачає об'єднання праці ділянок, служб цеху;

*внутрішньодільнична* — об'єднання праці всіх учасників даної ділянки виробництва, для забезпечення безперервності виробничого процесу, передбачає об'єднання праці між бригадами;

*бригадна* — є різновидом внутрішньодільничної кооперації, передбачає об'єднання працівників однієї або декількох професій, які виконують одне виробниче завдання.

Під час проектування варіантів розподілу праці на підприємстві необхідно усвідомлювати, що потрібно враховувати *економічну доцільність, психофізіологічні та соціальні наслідки такого розподілу.*

*Економічна доцільність* розподілу праці оцінюється підвищенням ефективності виробництва внаслідок зростання продуктивності праці, покращенням використання виробничого обладнання, матеріальних і трудових ресурсів підприємства.

*Психофізіологічні наслідки* не повинні бути негативними, а саме: викликати фізичного та нервового перевантаження, порушувати нормальне функціонування людського організму.

*Соціальні наслідки розподілу праці* передбачають забезпечення його змістовності, поєднання фізичного і розумового навантаження, привабливості трудової діяльності, потреби в ній і наявності умов для розвитку творчих здібностей особистості.

На сучасному етапі господарювання основними напрямками вдосконалення розподілу і організації праці повинні бути:

— формування окремих трудових процесів і складу виробничих операцій з урахуванням економічної доціль-

ності, психофізіологічних та соціальних наслідків розподілу праці;

— складання проектних балансів робочого часу для окремих працівників за професіями і робочими місцями, за бригадами, ділянками і цехами з ув'язуванням цих балансів між собою, з трудомісткістю виконуваних робіт і трудових функцій;

— розробка тарифно-кваліфікаційних характеристик для кожного виду робіт і чіткого переліку функціональних обов'язків працівників, що забезпечують виконання окремих трудових процесів в умовах розподілу праці;

— забезпечення рівної інтенсивності праці на всіх ділянках виробничого процесу і науковообґрунтованих режимів праці і відпочинку;

— забезпечення ритмічності, безперервності трудового і виробничого процесів за рахунок чіткої кооперації праці і підвищення продуктивності праці на організаційній основі.

### **9.3. Класифікація робочих місць, їх організація, планування і обслуговування**

*Робоче місце — це частина виробничого простору одного або групи працівників, оснащена основним і допоміжним технологічним обладнанням, інвентарем, інструментом, робочими меблями необхідними для виробництва певного виду робіт. В середині робочого місця виділяють робочу зону — частину простору, в межах якого здійснюються трудові дії працівника. Вимоги до організації робочого місця розробляються такою галуззю науки як ергономіка. Основними завданнями останньої є вивчення функціональних можливостей людини в трудових процесах і розробка рекомендацій щодо створення оптимальних умов праці.*

Усі робочі місця класифікують за такими ознаками:

*За ступенем механізації* робочі місця поділяють на ручні, машинно-ручні, механізовані, автоматизовані і апаратурні.

*Робочі місця ручної роботи* характеризуються тим, що всі трудові процеси на них виконуються за допомогою трудового зусилля виконавця, з застосуванням найпростішого інструменту.

До *машинно-ручних* робочих місць належить обробка предметів праці механізмами і за рахунок зовнішньої енергії (електричної, теплової), але при безпосередній участі працівника. Наприклад, робота на деревообробних верстатах з ручним подаванням, шиття на швейній машині тощо.

*Механізовані* робочі місця характеризуються тим, що основні технологічні процеси повністю виконуються машинами і механізмами, а за робітником залишається лише функція управління машинами, тобто енергія людини витрачається на управління, а не на безпосереднє перетворення предмета праці. Це робочі місця водіїв автотранспорту, машиністів екскаваторів або бульдозерів, бурових майстрів механічного буріння свердловин, і т. ін.

На *автоматизованих* робочих місцях весь технологічний процес здійснюється верстатом, машиною або агрегатом автоматичної дії без участі працівника, за яким зберігається функція пуску і зупинки автомату, контролю за його роботою і, за необхідності, наладки. Наприклад, робота машиністів автоматизованих насосних станцій водопроводу.

*Апаратурні* робочі місця оснащені різними апаратами, впливають ними на предмет праці за рахунок теплової, електричної, хімічної або біологічної енергії.

За *ознакою спеціалізації* робочі місця поділяють на спеціалізовані і універсальні. На *спеціалізованих* робочих місцях, оснащених обладнанням спеціального призначення, можуть виконуватися одні й ті самі або близькі за змістом операції і види робіт (робоче місце штампувальника, бурильника і под.). На *універсальних* робочих місцях здійснюються різноманітні роботи, вони оснащені універсальним обладнанням, що дозволяє швидко переходити від одного виду робіт до іншого (наприклад, в умовах ремонтно-механічних майстерень).

За *ознакою розподілу праці* виділяють два типи робочих місць — *індивідуальні*, де постійно зайнятий один вико-

навіть і *колективні*, де трудові процеси здійснюються групами працівників, при обслуговуванні крупних машинних агрегатів тощо.

За кількістю обладнання, що обслуговують, робочі місця поділяються на *одноверстатні* (одноапаратні, одноагрегатні) і *багатоверстатні* (багатоапаратні, багатоагрегатні).

За місцезоложенням робочі місця поділяються на стаціонарні, розташовані і обладнані на одному місці (наприклад, робочі місця верстатників, апаратників); і пересувні, які постійно пересуваються у просторі (робочі місця будівельників, ремонтного персоналу).

Можуть вводитися і інші класифікації робочих місць.

Для успішного виконання виробничих завдань необхідно, щоб кожне робоче місце було належним чином організоване. Під організацією робочого місця розуміють комплекс заходів, спрямованих на створення найбільш сприятливих і безпечних умов праці для високопродуктивної роботи персоналу. Основними складовими організації робочого місця є його оснащення, планування і обслуговування.

Під оснащенням робочого місця розуміють сукупність засобів виробництва: основного технологічного і допоміжного обладнання, технологічного і допоміжного оснащення, засобів зв'язку, засобів по охороні праці і техніці безпеки.

До основного технологічного обладнання включаються верстати, робочі машини, агрегати, технологічна апаратура, тобто все те, за допомогою чого здійснюється основний процес виробництва.

До допоміжного обладнання відносять транспортери та інші види транспорту, збиральні, зварювальні і випробувальні стенди, різні вантажопідйомні устрої тощо.

До технологічного оснащення відносять вимірювальний інструмент, технічну документацію, і ін., а організаційне оснащення представлене виробничими меблями, тарою, засобами сигналізації, зв'язку, освітлення, засобами з охорони праці і техніки безпеки.

При проведенні аналізу оснащення робочих місць насамперед необхідно враховувати прогресивність конст-

рукцій, коефіцієнт оснащення робочого місця, ступінь використання оснащення тощо.

Під плануванням робочого місця розуміють доцільне просторове розміщення всіх функціонально пов'язаних між собою засобів праці, предметів праці і самого працівника. Причому розміщення засобів і предметів праці повинне задовольняти дві вимоги: не створювати загрози і тісноти на робочому місці, з одного боку, і не викликати зайвих рухів — з іншого. Порушення вказаних принципів веде до непродуктивних затрат робочого часу і енергії працівника, до передчасної втоми і зниження продуктивності праці.

Обслуговування робочого місця охоплює цілу систему заходів по забезпеченню робочих місць засобами, предметами праці і по наданню різного роду послуг виробничого характеру. Система обслуговування — це цілий комплекс заходів щодо виконання допоміжних робіт, які забезпечують робочі місця, основних робітників усім необхідним для високопродуктивної роботи протягом тривалого робочого часу.

Організація обслуговування робочих місць залежить від масштабів і типу виробництва, його технічної оснащеності і особливостей технології. В умовах одиничного і дрібносерійного виробництва на невеликих підприємствах застосовується *чергова форма обслуговування*, при якій працівники, які обслуговують робочі місця, викликаються в міру необхідності. На більш крупних підприємствах застосовується *планово-попереджувальне обслуговування*. Воно здійснюється на основі заздалегідь розроблених графіків і розкладів по кожній з функцій обслуговування. Ця форма обслуговування потребує чіткої і безперебійної роботи всіх допоміжних служб підприємства. На великих підприємствах застосовується *стандартна форма обслуговування*, при якій всі функції обслуговування відбуваються за стандартними планами і схемами.

Управління обслуговуванням робочих місць може здійснюватися централізовано, коли всі функції з обслуговування здійснюються єдиними, централізованими службами підприємства, або децентралізовано, коли всі

функції з організації робочих місць передаються первинним підрозділам підприємства (цехам, бригадам). Крім того, на деяких підприємствах застосовується змішаний спосіб організації робочих місць, при якому частина найбільш важливих і складних функцій здійснюється централізовано (наприклад, профілактика і наладка обладнання), а інші — децентралізовано, силами самих цехів і бригад.

#### 9.4. Умови праці і фактори, що їх визначають

Одним із напрямів організації праці є вдосконалення умов праці. *Умови праці* — це зовнішнє середовище, що оточує працівника в процесі виробництва і впливає на його працездатність і продуктивність праці. Фактори, які визначають умови праці і впливають на здоров'я і працездатність людини поділяють на такі групи:

— *соціально-економічні*, які включають законодавчу і нормативно-правову базу, що регламентує умови праці;

— *психофізіологічні фактори* — обумовлені конкретним змістом трудової діяльності, характером праці (фізичне і нервово-психічне навантаження монотонність, темп і ритм праці);

— *санітарно-гігієнічні умови*, визначають зовнішнє виробниче середовище (температура повітря, шум, вібрація, освітлення тощо), а також санітарно-побутове обслуговування на виробництві;

— *естетичні*, які сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (архітектурне, конструкторське, художнє оформлення інтер'єру, обладнання, оснащення, виробничого одягу тощо);

— *соціально-психологічні фактори* характеризують взаємовідносини в трудовому колективі і створюють морально-психологічний клімат.

Міжнародна організація праці виділяє десять груп факторів виробничого середовища, які впливають на працездатність людини:

— *фізичне зусилля* передбачає пересування або підтримання вантажів, зусилля натиску на предмет праці то-

що. Виділяють такі його рівні: незначне, середнє, важке і дуже важке;

— *нервова напруга* визначається складністю розрахунків, високою відповідальністю, інтелектуальним навантаженням, особливими вимогами до точності, небезпекою для життя тощо. Нервова напруга може бути: незначна, середня і підвищена;

— *темп роботи* визначає кількість трудових рухів за одиницю часу. Він може бути помірним, середнім, високим;

— *робоче положення* визначається положенням тіла людини по відношенню до засобів виробництва. Розрізняють обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне положення;

— *монотонність роботи* полягає в багаторазовості повторення одноманітних короткочасних операцій, може бути незначною, середньою і підвищеною;

— *температура, вологість, теплове випромінювання* в робочій зоні. Виділяють незначну, підвищену (знижену), середню, високу, дуже високу стадії впливу;

— *забрудненість повітря* визначається вмістом домішок у повітрі і їх впливом на організм людини. Забрудненість повітря має п'ять ступенів: незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;

— *виробничий шум*. Частота шуму визначається в герцах, сила шуму — в децибелах. Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

— *вібрація, обертання, поштовхи на робочому місці* можуть бути підвищені, сильні, дуже сильні;

— *освітленість у робочій зоні* визначається в люксах, має два рівні: недостатня і погана або осліплююча.

Перелічені фактори виробничого середовища впливають на працездатність працівника і на стан його здоров'я. Метою наукової організації праці є зменшення ступеня небезпечного впливу умов праці на людський організм, створення умов для збереження працездатності робітника і стабільно високого рівня продуктивності праці. Створення на робочих місцях нормальних умов праці повинне йти за такими напрямками:

- впровадження у виробництво нової техніки, яка забезпечує збереження здоров'я людини;
- застосування нових прогресивних технологій, які сприяють виведенню людей з шкідливих робочих зон;
- впровадження сучасних засобів техніки безпеки, які забезпечують запобігання виробничого травматизму;
- проведення організаційних, психофізіологічних і соціальних заходів щодо оздоровлення виробничого середовища, забезпечення санітарно-гігієнічних умов, які б запобігали професіональним захворюванням;
- покращення естетичних умов виробництва на основі впровадження художніх елементів, що позитивно впливають на самопочуття працівника і на підвищення результативності його праці тощо.

#### Рекомендована література:

1. *Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М.* Нормування праці: Підручник. — К., 1995.
2. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — Глава 7.
3. *Богиня Д.П., Гришнова О.А.* Основи економіки праці: Навч. посібник. — К.: Знання-Прес, 2000. — Глава 6.
4. Кодекс законів про працю України // Кодекси України: У 2 т. — К.: Ін Юре, 1997. — Т. 1. — С. 149–224.
5. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда / Международная организация труда. — Женева: МОТ, 1991. — Т. 1,2.
6. *Рофе А.И.* Научная организация труда: Учеб пособие. — М.: МИК, 1998.

#### Контрольні запитання

1. Розкрийте поняття і основні напрями організації праці.
2. Назвіть відомі вам основи наукової організації праці.
3. Дайте визначення розподілу праці, назвіть основні його види.
4. У чому суть кооперації праці? Охарактеризуйте її форми.
5. Дайте визначення робочого місця і робочої зони.

6. Наведіть класифікацію робочих місць.
7. Що розуміють під організацією, плануванням, оснащенням робочих місць?
8. Дайте визначення умов праці, з яких факторів вони складаються?
9. Які напрями вдосконалення умов праці на виробництві?

## Тема 10. АНАЛІЗ І ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

- 10.1. Розрахунок потреби підприємства в робочій силі.
- 10.2. Планування продуктивності праці на підприємстві.
- 10.3. Визначення фонду заробітної плати на підприємстві.

### Основні нові категорії та поняття

*Баланс робочого часу, календарний фонд робочого часу, номінальний фонд робочого часу, ефективний фонд робочого часу, штатний розпис, явочна кількість працівників, середньосписковий склад працівників, економія чисельності робочої сили, формула Розенкранца, нормативний метод планування заробітної плати.*

#### 10.1. Розрахунок потреби підприємства в робочій силі

У ринкових умовах господарювання надзвичайно важливим є визначення оптимальної чисельності працівників необхідних для виконання виробничої програми. Вихідними даними для визначення необхідної кількості працівників є: виробнича програма на плановий період часу; норми часу, норми виробітку; трудомісткість виробничої програми; організаційно-технічні заходи по зниженню трудомісткості програми; звітні розрахункові дані про коефіцієнти виконання норм; баланс робочого часу одного працівника і деякі інші документи.

*Баланс робочого часу* одного працівника встановлює середню кількість годин, яку працівник повинен відпрацювати протягом планового періоду. Вона визначається шляхом множення середньої кількості явочних днів працівника протягом планового періоду на середню тривалість робочого дня одного працівника.

При розрахунку середньої кількості явочних днів працівника розрізняють календарний, номінальний і ефективний (реальний) фонди робочого часу.

*Календарний фонд робочого часу* дорівнює плановому числу календарних днів планового періоду.

*Номінальний фонд робочого часу* дорівнює кількості робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом планового періоду, він визначається відніманням з календарного фонду неробочих днів. У безперервних виробництвах виключаються також невиходи по графіку змінності.

*Ефективний фонд робочого часу* складає середнє число робочих днів, які корисно використовуються протягом планового періоду. Через неявки деяких працівників цей фонд зазвичай менший за номінальний.

Обґрунтування чисельності працівників, необхідних для виконання планового обсягу робіт здійснюється на підприємстві, як правило, на основі планової трудомісткості виробничої програми. Планова трудомісткість виробничої програми визначається по плановому нормативу трудових затрат на одиницю продукції, помноженому на плановий випуск продукції.

Інший спосіб визначення трудомісткості виробничої програми — звітну трудомісткість коректують за допомогою коефіцієнтів, в яких враховані заходи плану підвищення ефективності виробництва, які зменшують трудові затрати на виготовлення продукції.

Планову чисельність працівників визначають шляхом ділення трудомісткості виробничої програми на ефективний фонд робочого часу одного працівника за рік. При цьому враховується заплановане перевиконання норм часу.

$$R_{\text{пл}} = \frac{t_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}} \times K_{\text{вн}}},$$

де  $R_{\text{пл}}$  — планова чисельність робітників-відрядників;  
 $t_{\text{пл}}$  — планова трудомісткість виробничої програми, нормо-годин;

$\Phi_{\text{пл}}$  — плановий ефективний фонд часу одного працівника, годин;

$K_{\text{вн}}$  — плановий коефіцієнт виконання норм.

Планова чисельність працівників-відрядників розраховується як правило на основі технологічної трудомісткості. На багатьох підприємствах широко використовується показник виробничої трудомісткості, яка включає затрати праці робітників усіх підрозділів підприємства і визначається за формулою

$$T_{\text{в}} = T_{\text{т}} + T_{\text{обс.т.}}$$

$T_{\text{в}}$  — виробнича трудомісткість;

$T_{\text{т}}$  — технологічна трудомісткість (включає затрати праці працівників, що беруть участь в технологічному процесі);

$T_{\text{обс.т.}}$  — трудомісткість обслуговування технологічного процесу (включає затрати праці працівників, які забезпечують проходження предметів праці через різні стадії технологічного процесу, починаючи з надходження сировини, матеріалів і покупних напівфабрикатів і закінчуючи відвантаженням готової продукції).

Чисельність працівників на основі планової виробничої трудомісткості можна визначати за формулою:

$$P_{\text{пл}} = \frac{\sum t_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}}},$$

де  $t_{\text{пл}}$  — планова виробнича трудомісткість, людино-годин.

Чисельність працівників необхідних для виконання заданого обсягу робіт в натуральному вираженні, як правило, визначають по нормах виробітку. Для цього спочатку визначається необхідний фонд ресурсів праці, виходячи з норм виробітку.

$$T_{\text{в}} = \sum \frac{Q}{q},$$

де  $T_{\text{в}}$  — робочий час, необхідний для виконання обсягу робіт за нормами;

$Q$  — обсяг і-тих робіт в прийнятих одиницях виміру;

$q$  — планова норма виробітку і-тої продукції за одиницю часу (в прийнятих одиницях виміру).

Коли відома кількість нормованого часу, яка потрібна для виконання певного обсягу робіт, можна розрахувати необхідну чисельність працівників за формулою.

$$P = \frac{T_{\text{в}}}{\Phi_{\text{пл}} \times K_{\text{вн}}},$$

де  $P$  — чисельність працівників.

Чисельність працівників необхідних для експлуатації агрегатів, апаратів і машин та ін., визначається за відповідними нормативами за формулою:

$$P_{\text{сп}} = \frac{A \times P \times S \times T_{\text{е}}}{\Phi_{\text{дн}}},$$

де  $A$  — число робочих агрегатів;

$P$  — число робітників, необхідне для обслуговування одного агрегата протягом зміни (норма обслуговування);

$S$  — число змін на добу;

$T_{\text{е}}$  — число діб роботи агрегату в плановому періоді;

$\Phi_{\text{дн}}$  — число днів роботи за плановим балансом робочого часу.

*Планування чисельності працівників за явочним часом.*

У ряді випадків плану чисельність працівників можна визначити за явочним складом і запланованим фондом робочого часу. Для цього необхідно визначити число робітників за зміну, за добу і працівників на підміну, які відсутні з поважних причин.

Явочне число працівників на зміну — це нормативна кількість робітників для виконання виробничого змінного завдання по випуску продукції. Воно визначається за формулою:

$$P_{\text{яв}} = \frac{Q_{\text{Нвр}}}{TK_{\text{вн}}},$$

де  $P_{\text{яв}}$  — необхідне число робітників у зміні;

$Q$  — виробниче завдання (обсяг робіт) в зміну в прийнятих одиницях виміру;

$N_{\text{вр}}$  — норма часу на одиницю виробу, операцію або одиницю роботи;

$T$  — змінний фонд робочого часу одного працівника (тривалість робочої зміни).



В умовах дрібносерійного і індивідуального виробництва, коли протягом планового періоду (місяця, кварталу, року) змінюються номенклатура і календарний розподіл виробів, що випускаються необхідно визначити змінне явочне число робітників. У таких випадках явочне число робітників у зміні розраховують за плановим обсягом робіт і фондом робочого часу за плановий період за формулою:

$$P_{\text{НВ}} = \frac{\sum Q t}{T C K_{\text{ВН}}},$$

де  $\sum Q t$  — сумарні затрати робочого часу в розрахунку на плановий обсяг робіт на плановий період, норма-годин;  $C$  — число діб роботи виробництва за плановий період.

Явочне число працівників розраховують також виходячи з норм виробітку за формулою:

$$P_{\text{ЯВ}} = \frac{Q}{V},$$

де  $V$  — плановий середній виробіток працівників даної спеціальності у прийнятих одиницях виміру:

$$V = H_{\text{В}} \times K_{\text{ВН}},$$

де  $H_{\text{В}}$  — змінна норма виробітку у відповідних одиницях виміру.

Для більш точного розрахунку планової чисельності працівників необхідно доводити показники трудомісткості і її зменшення до цехів, дільниць і окремих виробничих бригад.

На роботах, виконуваних окремими працівниками за допомогою індивідуальних знарядь праці, явочне число робітників за зміну визначається за формулою:

$$P_{\text{ЯВ}} = \frac{Q}{\Phi_{\text{С}} S H_{\text{В}} K_{\text{ВН}}},$$

де  $\Phi_{\text{С}}$  — кількість діб роботи дільниці за плановий період.

На багатьох підприємствах легкої промисловості явочну кількість працівників-відрядників визначають за операціями виробничого процесу діленням виробничого завдання з кожної операції на планову норму виробітку.

$$P_{\text{ЯВ}} = \frac{Z}{H_{\text{ПВ}}}$$

де  $Z$  — змінне завдання (при широкому асортименті виражається в умовних одиницях);  $H_{\text{ПВ}}$  — планова норма виробітку за зміну.

Явочна кількість працівників на робочих місцях в апаратурних (машинних) виробництвах визначається на основі штатного нормативу обслуговування агрегатів (норм обслуговування).

Для безперервно діючих виробництв, крім явочного штату, визначають число робочих для роботи у вихідні дні. Загальне число робітників, необхідних для такого обсягу виробництва і графік роботи, складає розрахований штат робітників.

Для розрахунку необхідної кількості працівників застосовують два основних методи: за коефіцієнтом середньоспискового складу і за запланованим відсотком невиходів на роботу. Методом розрахунку за коефіцієнтом середньоспискового складу число працівників визначається за формулою:

$$P_{\text{СП}} = P_{\text{ЯВ}} \times K_{\text{СП}},$$

де  $K_{\text{СП}}$  — коефіцієнт середньоспискового складу, який визначається діленням номінального фонду робочого часу на планове число робочих днів:

$$K_{\text{СП}} = \frac{\Phi_{\text{П}}}{\Phi_{\text{ДН}}},$$

де  $\Phi_{\text{ДН}}$  — заплановане число робочих днів.

Середньоспівкова чисельність працівників за відсотком невиходів (сума відсотків невиходів з поважних причин) визначається за формулою:

$$P_{\text{сп}} = \frac{P_{\text{яв}} \times 100}{100 - H},$$

де  $H$  — загальна кількість невиходів на роботу, %.

*Планування чисельності працівників за числом робочих місць і нормами обслуговування.*

Планування чисельності працівників, які виконують роботи, на які є норми обслуговування, зводиться до визначення загальної кількості об'єктів обслуговування з урахуванням змінності. Явочне число працівників визначається діленням цієї кількості об'єктів на норму обслуговування.

$$P_{\text{сп}} = \frac{Q \times S \times K_{\text{сп}}}{\text{Нобс}},$$

де  $Q$  — кількість об'єктів обслуговування;  $\text{Нобс}$  — норма обслуговування, тобто кількість одиниць обладнання, розмір виробничих площ, тощо, що обслуговуються одним або групою працівників.

Розрахунок кількості робочих місць застосовується під час планування чисельності тих працівників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяги робіт, ні норми обслуговування. Робота їх виконується на певних робочих місцях і пов'язана з обслуговуванням конкретного об'єкту.

Розрахунок чисельності працівників за кількістю робочих місць полягає в складанні переліку робочих місць і визначенні потреби в працівниках для кожного з них, що можна розрахувати за формулою:

$$P_{\text{сп}} = M \times S \times K_{\text{сп}}$$

Для визначення кількості адміністративно-управлінського персоналу може застосовуватися формула Розенкранца. Її суть полягає в тому, що під час визначення чисельності необхідні дані про робочий час спеціалістів, трудомісткість одиниці роботи, коефіцієнти розподілу

часу і т. ін. Формула Розенкранца слугує для перевірки відповідності фактичної чисельності необхідній, яка запланована для цього підрозділу або підприємства в цілому.

Формула Розенкранца має вигляд:

$$Ч = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{\text{нрв}} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{\text{нрв}}}{K_{\text{фрв}}},$$

де  $Ч$  — чисельність адміністративно-управлінського персоналу певної професії і т. ін.;

$n$  — кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження цієї категорії спеціалістів;

$m_i$  — середня кількість дій (розрахунків, обробки замовлень, переговорів тощо) в межах  $i$ -го виду робіт за встановлений проміжок часу (наприклад, за рік);

$t_i$  — час необхідний для виконання одиниці в межах  $i$ -го виду робіт;

$T$  — робочий час спеціаліста згідно з трудовим договором (контрактом) за відповідний проміжок календарного часу, прийнятий у розрахунках;

$K_{\text{нрв}}$  — коефіцієнт необхідного розподілу часу;

$K_{\text{фрв}}$  — коефіцієнт фактичного розподілу часу;

$t_p$  — час на різні роботи, які неможливо врахувати в попередніх планових розрахунках.

Коефіцієнт необхідного розподілу часу ( $K_{\text{нрв}}$ ) розраховують за формулою:

$$K_{\text{нрв}} = K_{\text{др}} \times K_{\text{о}} \times K_{\text{п}},$$

де  $K_{\text{др}}$  — коефіцієнт, який враховує затрати на додаткові роботи, заздалегідь не враховані у часі, необхідному для визначення процесу  $\left(\sum_{i=1}^n m_i \times t_i\right)$ ; як правило знаходиться в межах 1,2–1,4;

$K_{\text{о}}$  — коефіцієнт, який враховує затрати часу на відпочинок співробітників протягом робочого дня; як правило дорівнює 1,2;

$K_{\Pi}$  — коефіцієнт перерахунку явочної чисельності в спискову.

Коефіцієнт фактичного розподілу часу ( $K_{фрв}$ ) визначається відношенням загального фонду робочого часу підрозділу до часу, розрахованому як  $\left(\sum_{i=1}^n m_i \times t_i\right)$ .

## 10.2. Планування продуктивності праці на підприємстві

Основною метою планування продуктивності праці на підприємстві є пошук резервів, використання яких дозволило б досягти економії витрат на робочу силу і цим забезпечити собі конкурентноздатність. Планування продуктивності праці відбувається на основі розрахунку впливу факторів на його величину. Для визначення впливу того чи іншого фактора на зростання продуктивності праці розраховують економію робочої сили. Вихідна чисельність працівників ( $Чв$ ) на даний обсяг робіт може бути визначена таким чином:

1) при незмінній структурі виробництва

$$Чв = Ч_{баз} \times ІОП,$$

де  $Ч_{баз}$  — чисельність працівників базисного періоду;

$ІОП$  — ріст обсягів виробництва.

2) при наявності структурних зрушень

$$Чв = \sum Ч_i \times ІОП_i$$

де  $Ч_i$  — чисельність працівників  $i$ -го структурного підрозділу;

$ІОП_i$  — ріст обсягу виробництва  $i$ -го структурного підрозділу.

*Економію чисельності робочої сили* ( $ЕЧр$ ) за рахунок модернізації або впровадження нового обладнання розраховують за формулою:

$$ЕЧр = \left(1 - \frac{M \times 100}{M_{ст} \times 100 + M_{м} \times Пп}\right) \times Чв \times \frac{T_{д}}{T_{к}},$$

де  $M$  — загальна кількість одиниць обладнання;

$M_{ст}$  — кількість немодернізованого обладнання;

$M_{м}$  — кількість нового і модернізованого обладнання;

$Пп$  — ріст продуктивності праці під час експлуатації нового або модернізованого обладнання, %;

$T_{д}$  — число місяців дії нового або модернізованого обладнання;

$T_{к}$  — календарна кількість місяців у розрахунковому періоді.

*Економія чисельності працюючих* ( $ЕЧ_{пвп}$ ) визначається за формулою:

$$ЕЧ_{пвп} = \frac{Ч_{пвп} \times E_p \times U_3}{100 \times 100}$$

де  $Ч_{пвп}$  — вихідна чисельність працюючих для виробництва планового обсягу продукції виходячи з виробітку базисного періоду;

$U_3$  — частка працівників, зайнятих обслуговуванням обладнання, до чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

$E_p$  — відносна економія чисельності працівників, %:

$$E_p = \left(1 - \frac{M \times 100}{M_{ст} \times 100 + M_{м} \times Пп}\right) \times \frac{T_{д}}{T_{к}} \times 100,$$

*Зростання продуктивності праці* за рахунок підтягання працівників, які не виконують норми виробітку, визначається двома способами:

1) обчисленням безпосереднього росту продуктивності праці за рахунок підтягання тих працівників, які не виконують норми до 100%-го або середнього проценту виробітку колективу:

$$Пп = \frac{Ч_{р1}(100 - X_1) + Ч_{р2}(100 - X_2)}{Ч_{р1} + Ч_{р2}} \times Д,$$

де  $Ч_{р1}$ ,  $Ч_{р2}$  — чисельність працівників по групах, у яких рівень виконання норм виробітку нижче 100%;

$X_1, X_2$  — середнє виконання норм відповідно по групах;

$D$  — питома вага працівників, які не виконують норми загальної чисельності працівників;

2) виявленням економії чисельності працівників за рахунок заходів по виконанню норм виробітку працюючим

$$E_{\text{Чр}} = \frac{\text{Чр(баз)} \times \text{ПВрн} \times E_p}{100} \times 0,5$$

$$E_p = \frac{\text{Прн} \times U}{100},$$

де  $\text{Прн}$  — планове підвищення рівня виконання норм виробітку групою працівників, які не виконують норми виробітку, %;

$\text{ПВрн}$  — питома вага групи працівників, які не виконують норми виробітку, в загальній чисельності працюючих, %;

$U$  — питома вага працівників-відрядників, які не виконують норми виробітку, в загальній чисельності робітників, %;

0,5 — коефіцієнт, який показує рівномірність підвищення рівня виконання норм протягом всього планового періоду.

*Економія робочої сили за рахунок спеціалізації виробництва* розраховується за формулами:

$$E_{\text{Чр}} = \frac{(\text{ПВпл} - \text{ПВбаз}) \times \text{ОВпл}}{\text{Вбаз} \times 100},$$

де  $\text{ПВпл}$ ,  $\text{ПВбаз}$  — питома вага кооперованих поставок відповідно до планового і базисного періодів, %;

$\text{ОВпл}$  — обсяг виробництва в плановому періоді, грн;

$\text{Вбаз}$  — виробіток на одного працівника в базисному періоді, грн., а також за формулою:

$$E_{\text{Чр}} = \text{Чв} \left( 1 - \frac{100 - \text{ПВпл}}{100 - \text{ПВбаз}} \right)$$

*Економія робочої сили за рахунок кращого використання робочого часу:*

$$E_{\text{Чр}} = \frac{\text{Чв} \times \text{ПВр}}{100} \times \frac{\text{Пбаз} - \text{Ппл}}{100 - \text{Ппл}},$$

де  $\text{ПВр}$  — питома вага працівників в чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

$\text{Пбаз}$  і  $\text{Ппл}$  — втрати робочого часу відповідно в базисному і плановому періодах, %.

*Скорочення невиходів на роботу* веде до економії чисельності, яку можна обчислити за формулою:

$$E_{\text{Чр}} = \frac{\text{Чв} \times \text{Пвр}(\Phi_{\text{пл}} - \Phi_{\text{баз}})}{\Phi_{\text{баз}}},$$

де  $\Phi_{\text{пл}}$ ,  $\Phi_{\text{баз}}$  — кількість робочих днів, які відпрацьовує один працівник відповідно в плановому і базисному періодах.

*Скорочення браку продукції* сприяє економії робочої сили працівників-відрядників, яку можна обчислити за формулою:

$$E_{\text{Чр}} = \frac{\text{Ббаз} - \text{Бпл}}{100} \times \text{Чрбазс},$$

де  $\text{Ббаз}$ ,  $\text{Бпл}$  — втрати від браку в процентах до собівартості продукції відповідно в базисному і плановому періодах;

$\text{Чрбазс}$  — чисельність працівників-відрядників у базисному періоді.

*Економія чисельності від змін у складі (асортименті) продукції* розраховується за формулою:

$$E_{\text{Чр}} = \frac{(\text{Тбаз} - \text{Тпл}) \times \text{Qпл}}{\text{Квн} \times \Phi_{\text{пл}}},$$

де  $\text{Тбаз}$  і  $\text{Тпл}$  — питома трудомісткість продукції відповідно в базисному і плановому періодах, норма-год;

$\text{Qпл}$  — обсяг продукції в плановому періоді;

$\text{Квн}$  — коефіцієнт виконання норм виробітку в плановому році;

$\Phi_{пл}$  — фонд корисного часу роботи одного працівника в плановому році, год.

Вплив кожного фактора на зростання продуктивності праці ( $\Pi\Gamma_i$ ) обчислюють за формулою:

$$\Pi\Gamma_i = \frac{E\mathcal{C}_{PI} \times 100}{\mathcal{C}_B - E\mathcal{C}_{PI}}$$

де  $E\mathcal{C}_{PI}$  — економія робочої сили по  $i$ -му фактору, чол.

$E\mathcal{C}_{PI}$  — економія робочої сили, обчислена по всіх факторах, чол.

Приріст продуктивності праці по всіх факторах визначається шляхом сумування його приросту по кожному фактору.

### 10.3. Визначення фонду заробітної плати на підприємстві

Фонд заробітної плати працівників включає пряму (тарифну) заробітну плату і всі доплати до неї. Пряма заробітна плата складається з суми відрядних розцінок, які виплачуються працівникам-відрядникам, і заробітної плати працівників-почасовиків, обчисленої за тарифними ставками. При плануванні визначають фонд годинної заробітної плати, фонд денної заробітної плати, фонд річної (квартальної, місячної) заробітної плати.

Розмір фонду годинної заробітної плати визначається таким чином. Спочатку розраховують фонд заробітної плати працівників-відрядників ( $\Phi\mathcal{Z}\Pi_{від}$ ) за формулою:

$$\Phi\mathcal{Z}\Pi_{від} = \text{Розці} \times \text{ОПі},$$

де  $\text{Розці}$  — штучна відрядна розцінка на одиницю обсягу виробничої програми;

$\text{ОПі}$  — обсяг продукції  $i$ -го виду.

Цей фонд можна обчислити по трудомісткості продукції:

$$\Phi\mathcal{Z}\Pi_{від} = H_i \times V_{qi} \times T_{ci},$$

де  $H_i$  — норматив трудозатрат на одиницю  $i$ -ої продукції;

$V_{qi}$  — обсяг виробництва  $i$ -го виду продукції;

$T_{ci}$  — тарифна ставка  $i$ -го виду робіт.

Плановий фонд робочого часу працівників-почасовиків ( $\Phi\mathcal{Z}\Pi_{поч}$ ) визначають за формулою:

$$\Phi\mathcal{Z}\Pi_{поч} = T_{спочі} \times \mathcal{C}_{Pi} \times \Phi_{плі},$$

де  $T_{спочі}$  — годинна тарифна ставка працівника-почасовика  $i$ -го розряду;

$\mathcal{C}_{Pi}$  — чисельність працівників-почасовиків  $i$ -го розряду;

$\Phi_{плі}$  — плановий фонд робочого часу  $i$ -го розряду.

Фонд заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців ( $\Phi\mathcal{Z}\Pi_{ксс}$ ) визначається згідно з посадовими окладами шляхом множення місячного окладу кожної групи працівників на кількість місяців за рік і на кількість працівників у групі.

$$\Phi\mathcal{Z}\Pi_{ксс} = 12 \times \mathcal{C}_i \times \text{Окі},$$

де  $\mathcal{C}_i$  — чисельність керівників, спеціалістів і службовців, які мають однаковий посадовий оклад, чол;

$\text{Окі}$  — місячний оклад, грн.

До фонду оплати праці включають також стимулюючі виплати — премії. Їх розмір за відрядно-преміальною і почасово-преміальною системами оплати праці ( $\mathcal{Z}_{пр}$ ) визначається відповідно до діючих преміальних систем на підприємстві. Для цього використовуються формули:

$$\mathcal{Z}_{пр} = \frac{\mathcal{Z}_{від} \times \Pi_{пр}}{100}, \quad \mathcal{Z}_{пр} = \frac{\mathcal{Z}_{тар} \times \Pi_{пр}}{100},$$

де  $\Pi_{пр}$  — процент премії до відрядної заробітної плати або тарифної ставки.

Відсоток премії за виконання і перевиконання науковообґрунтованих норм встановлюється в залежності:

$$\mathcal{Z}_{пр} = \Phi\mathcal{Z}\Pi_{від} \times \Pi_{пер} \times \Pi_{пр} \times \mathcal{U}_{нон} \times \mathcal{U},$$

де  $\Pi_{пер}$  — процент перевиконання норм;

$\Pi_{пр}$  — процент премії за кожний процент перевиконання норм;

Унон — питома вага науково обґрунтованих норм по трудомісткості;

У — питома вага працівників, які будуть премійовані за виконання і перевиконання науковообґрунтованих норм у загальній чисельності працівників-відрядників.

Складовою частиною фонду оплати праці є компенсаційні виплати, які пов'язані з режимом праці і умовами праці, це такі виплати:

а) надбавки до заробітної плати за безперервний стаж роботи ( $\Phi ЗПнс$ ), обчислюються за формулою:

$$\Phi ЗПнс = Чі \times Тзпі \times \frac{К}{100},$$

де  $Чі$  — чисельність працівників відповідного стажу роботи, осіб;

$Тзпі$  — пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн;

$Кі$  — величина надбавки за стаж роботи, %.

б) доплати за умови праці ( $\Phi дуп$ ):

$$\Phi дуп = Чі \times Тзпі \times \frac{Кі}{100},$$

де  $Чі$  — чисельність працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах, а також в особливо тяжких і шкідливих умовах, осіб;

$Тзпі$  — пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн;

$Кі$  — величина надбавки за відхилення від нормальних умов праці, %.

в) доплати за роботу в нічний час:

$$\Phi дн(в) = Чі \times Тсті \times Тнві \times \frac{Кнві}{100},$$

де  $Чі$  — чисельність працівників, які працюють відповідно в нічній зміні, осіб;

$Тсті$  — тарифна ставка працівників  $i$ -ї групи, грн;

$Тнві$  — фонд нічного часу, год;

$Кнві$  — процент доплат до тарифної ставки за кожну годину нічної зміни, %.

г) оплата за роботу у вихідні і святкові (неробочі) дні ( $\Phi овд$ ):

$$\Phi овд = Чі \times Тсті \times Тзм \times Ді \times Квн,$$

де  $Чі$  — чисельність працівників, які працюватимуть у святкові дні, осіб;

$Тсті$  — тарифна ставка працівників  $i$ -ої групи працівників, грн;

$Тзм$  — тривалість зміни, год;

$Ді$  — кількість святкових днів за рік для відповідної групи працівників, дн;

$Квн$  — коефіцієнт доплат.

До складу фонду оплати праці включаються також грошові суми за невідпрацьований час відповідно до чинного законодавства:

а) оплата щорічних і додаткових відпусток ( $\Phi чв$ ):

$$\Phi чв = СЗПпл \times Отпл,$$

де  $СЗПпл$  — середня заробітна плата працівників, грн;

$Отпл$  — середня планова тривалість відпустки, дн.

б) доплати матерям за час перерв у роботі на годування і догляд грудних дітей і доплати підліткам за скорочений робочий день.

Доплати матерям ( $Допм$ ) визначається за формулою:

$$Допм = П \times \Phi ЗПгод,$$

де  $П$  — процент перерв одного працівника до реального фонду робочого часу одного працівника;

$\Phi ЗПгод$  — фонд годинної заробітної плати.

Величина доплат підліткам ( $Доппід$ ):

$$Доппід = Тсгод \times \Phi п,$$

де  $Тсгод$  — середня тарифна ставка підлітків, грн;

$\Phi п$  — кількість пільгових годин у плановому періоді, год.

в) доплати незвільненим бригадирам за керівництво бригадою ( $Збр$ ):

$$Збр = Тбр \times Чбр \times Дбр,$$

де  $T_{бр}$  — заробітна плата бригадира по тарифу в плановому періоді;

$Ч_{бр}$  — кількість бригадирів;

$D_{бр}$  — розмір доплати бригадиру за керівництво бригадою у відсотках до тарифної ставки.

Середня заробітна плата визначається на основі розрахованої чисельності певних категорій працівників у фонді їх оплати. Для керівників, спеціалістів і службовців визначається середньорічна заробітна плата, а для працівників — середньорічна, середньоденна і середньогодинна:

$$СЗП_{пл} = \frac{\Phi ЗП_r}{\Phi_{пл}} \quad \text{або} \quad СЗП_{пл} = \frac{\Phi ЗП_r}{Ч_{сп}},$$

де  $\Phi ЗП_r$  — фонд заробітної плати, грн;

$\Phi_{пл}$  — розрахункова кількість люд.-год, люд.-днів роботи;

$Ч_{сп}$  — середньоспискове число працівників у розрахунковому періоді.

В умовах стабільного виробництва плановий фонд заробітної плати може обчислюватися виходячи із прямої заробітної плати, розрахованої за розцінками і посадовими окладами, скоректованої на очікуваний відсоток інфляції і на «коефіцієнт додаткової заробітної плати». Останній показує у скільки разів повний річний фонд оплати праці перевищує фонд прямої заробітної плати, він може бути розрахований за звітом.

У випадках, коли змінюються обсяги виробництва і продуктивність праці на підприємстві, плановий фонд оплати праці може розраховуватися, виходячи зі звітного фонду, скоректованого на показники зміни чисельності і середньої заробітної плати або зміни обсягів виробництва, продуктивності праці і середньої заробітної плати, за однією з формул:

$$\Phi_{пл} = \Phi_{баз} \times I_{числ} \times I_{ср.зп} \quad \text{або} \quad \Phi_{пл} = \Phi_{баз} \times \frac{I_{ов}}{I_{пт}} \times I_{ср.з.п.},$$

де  $\Phi_{пл}$  — плановий фонд заробітної плати, грн;

$\Phi_{баз}$  — фонд заробітної плати за звітний період, грн;

$I_{числ}$  — індекс зміни чисельності працівників;

$I_{ср.з.п.}$  — індекс зміни середньої заробітної плати (в умовах інфляції — з урахуванням очікуваного інфляційного індексу);

$I_{ов}$  — індекс обсягу виробництва;

$I_{пт}$  — індекс продуктивності праці за планом.

Одним із найбільш поширених укрупнених методів планування фонду заробітної плати є *нормативний метод*, який дозволяє за базовими показниками, а на нових підприємствах розрахунковим шляхом визначити норматив заробітної плати на одиницю або на 1 тис. грн продукції. При розрахунку за базовими вихідними даними фактичні витрати заробітної плати коректуються на планове відношення індекса зростання середньої заробітної плати до індекса продуктивності праці:

$$\left( H_{баз} \times \frac{I_{ср.з.п.}}{I_{пт}} \right).$$

В умовах інфляції норматив заробітної плати більш доцільно виражати не у грошовому виразі, а у відсотках до вартості товарної продукції. Розраховують такий норматив таким чином: питому вагу заробітної плати у товарній продукції базового року множать на відношення індекса зростання заробітної плати до індекса продуктивності праці, тобто за вище наведеною формулою з тією різницею, що  $H_{баз}$  виражається у відсотках.

#### Рекомендована література:

1. *Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М.* Нормування праці: Підручник. — К., 1995.
2. *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е.* Економіка і соціологія труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — Глава 9.
3. *Колот А.М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К.: Праця, 1997.
4. *Справочник економіста по труду /* Под ред. И.А. Полякова, Н.С. Ремизова. — М.: Економіка, 1988.
5. *Економіка підприємства.* Под ред. Сафронова. — М., 1998.

## Контрольні запитання

---

1. Дайте визначення балансу робочого часу.
2. Яким чином розраховується потреба в працівниках на основі планової виробничої трудомісткості?
3. Як обчислюють потрібну чисельність працівників за явочним часом?
4. Як планується потреба в робочій силі за кількістю робочих місць і нормах обслуговування?
5. Назвіть формулу Розенкранца. Для чого вона використовується?
6. Назвіть фактори, які призводять до економії робочої сили на підприємстві.
7. Як обчислюється економія робочої сили за рахунок модернізації і спеціалізації виробництва?
8. Яким чином визначається економія робочої сили за рахунок кращого використання робочого часу працівників підприємства, наведіть формулу розрахунку.
9. Як відбувається планування фонду заробітної плати працівників-відрядників, працівників-погодинників, керівників і спеціалістів на підприємстві?
10. Перерахуйте, за що може здійснюватися додаткова оплата праці на підприємстві, як відбувається її планування?
11. Розкрийте сутність і значення нормативного методу планування заробітної плати на підприємстві.

## Тема 11. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

- 11.1. Сутність соціально-трудо­вих відносин.
  - 11.2. Фактори формування та оцінка соціально-трудо­вих відносин.
  - 11.3. Формування системи соціально-трудо­вих відносин в умовах переходу до ринкової економіки.
- 

### Основні нові категорії та поняття

*Соціально-трудо­ві відносини, соціально-трудо­ві правовідноси­ни, предмети соціально-трудо­вих відносин, індивідуальні, групові та змішані рівні соціально-трудо­вих відносин, солідарність, суб­сидіарність, патерналізм, державний патерналізм, соціальне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, дискри­мінація, соціальна політика, соціальний захист, соціальна підтрим­ка, соціальна допомога, якість трудового життя, якість життя, споживчий кошик, мінімальний споживчий кошик, соціальні інди­катори*

### 11.1. Суть соціально-трудо­вих відносин

*Соціально-трудо­ві відносини — це взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин, яка виникає в процесі праці і спрямована на регулювання умов трудового життя.*

Соціально-трудо­ві відносини як система існують у двох формах: як фактичні соціально-трудо­ві відносини і як соціально-трудо­ві правовідносини. Фактичні соціально-трудо­ві відносини діють на об'єктивному і суб'єктивному рівнях, тобто передбачають взаємодію конкретних суб'єк­тів цих відносин щодо вирішення певних проблем, що виникають у соціально-трудо­вій сфері. Соціально-трудо­ві правовідносини являють собою проєкцію фактичних соціально-трудо­вих відносин на законодавчий і норма­тивний рівні.



Система соціально-трудо­вих відносин включає в себе такі взаємопов'язані елементи:

- суб'єкти і рівні соціально-трудо­вих відносин;
- предмет соціально-трудо­вих відносин;
- принципи і типи соціально-трудо­вих відносин.

Основними *суб'єктами* соціально-трудо­вих відносин в ринковій економіці виступають:

- найманий працівник;
- підприємець (роботодавець);
- держава.

*Найманий працівник* — це громадянин, який уклав трудову угоду з роботодавцем, керівником підприємства або іншим уповноваженим ним органом. Найманим працівником може виступати як окре­мий працівник, так і група працівників. Розвиток ринкових відносин передбачає існування інститутів, які виступають від імені най­маних працівників і захищають їх господарсько-трудо­ві інтереси. Найпоширенішим між ними є Професійні спілки — масові організації, об'єднання най­маних працівників, які пов'язані з громадськістю.

*Роботодавець* — це громадянин, який самостійно працює і постійно наймає для роботи одного або багатьох осіб. Зазвичай це власник засобів виробництва, але не обов'язково, роботодавцем вважається також і керівник підприємства державної форми власності, наприклад, директор заводу.

*Держава* як суб'єкт соціально-трудо­вих відносин виконує законодавчу, захисну та регулюючу функції. Крім того, держава виступає у ролі роботодавця, оскільки в державній власності зосереджена певна частка підприємств.

*Рівень соціально-трудо­вих відносин* визначається влас­тивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти соціально-трудо­вих відносин. Залежно від кількості учасників та напрямів взаємозв'язків між ними виділяють індивідуальний, груповий та змішаний рівні соціально-трудо­вих відносин.

На *індивідуальному рівні* відбувається взаємодія суб'єктів соціально-трудо­вих відносин за напрямками: робітник — робітник; робітник — роботодавець; роботодавець — роботодавець. Тобто індивідуальний рівень характеризується

взаємозв'язками між окремими найманими працівниками; окремим найманим працівником і окремим роботодавцем; окремими роботодавцями.

*Груповий рівень* соціально-трудо­вих відносин представлений взаємодією об'єднань най­маних працівників з об'єднаннями роботодавців.

*Змішаний рівень* соціально-трудо­вих відносин характеризується відносинами працівників і роботодавців з державою: найманий працівник — держава; роботодавець — держава.

Залежно від територіального критерію виділяють рівень підприємства; рівень галузі і рівень регіону.

Під *предметом* соціально-трудо­вих відносин розуміють соціально-економічні процеси і явища, які виникають у соціально-трудо­вій сфері. Усі їх можна поділити на три структурних блоки:

- соціально-трудо­ві відносини зайнятості;
- соціально-трудо­ві відносини, які пов'язані з організацією та ефективністю праці;
- соціально-трудо­ві відносини, які виникають у зв'язку з винагородою за працю.

*Тип* соціально-трудо­вих відносин визначається їх характером, способами їх регулювання, методами вирішення проблем, тобто тим, яким конкретно чином приймаються рішення у соціально-трудо­вих відносинах. Основну роль у визначенні типу соціально-трудо­вих відносин відіграють принципи рівності і нерівності. Від того якою мірою комбінуються ці принципи, залежить тип соціально-трудо­вих відносин. Основою соціально-трудо­вих відносин можуть бути принципи: солідарності та субсидіарності, відносини за принципом «пани — підлеглі», рівноправного партнерства, конфлікту, конфліктного співробітництва, конфліктного суперництва; дискримінації.

*Принцип солідарності* передбачає сумісну відповідальність людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді, одностунності і спільності інтересів. Наприклад, солідарність профспілок, які покликані компенсувати негативні соціально-економічні наслідки ринкових відносин.

*Патерналізм*, або державний патерналізм, характеризується тим, що головна роль у соціально-трудових відносинах відводиться державі. Однак патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства на основі жорсткої регламентації соціально-трудових відносин. В окремих випадках патерналізм може бути високоєфективним, як наприклад, на підприємствах Японії, але він має і негативні наслідки, приміром, пасивність у трудовій поведінці.

*Принцип субсидіарності* полягає у тому, щоб зберегти прагнення людини до самостійності і самореалізації і покласти заповідати перенесенню відповідальності на інших суб'єктів соціально-трудових відносин.

*Партнерство* — в розвинутих економічно країнах соціальне партнерство проявляється у формах двупартизму та трипартизму.

*Конфлікт* — випадок загострення протиріч у трудових відносинах. Конфлікт може проявлятися у таких формах: мовчазне незадоволення; відкрите незадоволення, сварка, страйк та інші. З одного боку, конфлікт є бажаним, оскільки він виступає фактором соціального розвитку, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва, але з іншого — він виступає фактором руйнування соціально-трудових відносин. Тому спільно з трудовим конфліктом має виступати соціальне партнерство — згода. Причому конфлікт повинен бути тимчасовим явищем, в той час як соціальне партнерство має носити постійний характер.

*Дискримінація* — це обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, яке перешкоджає їх доступу до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінація може бути за віком, статтю, за національними, расовими ознаками.

Визначають два основних типи соціально-трудових відносин: патерналізм та соціальне партнерство. Останнє, безумовно, є більш прогресивним.

## 11.2. Фактори формування та оцінка соціально-трудових відносин

Основними факторами формування і розвитку соціально-трудових відносин є:

- соціальна політика;
- глобалізація економіки;
- розвиток суспільної праці і виробництва.

Під *соціальною політикою* розуміють *стратегічний соціально-економічний напрям, обраний країною для всебічного розвитку громадян, який забезпечує пристойний рівень і умови їх життя і праці*. Соціальна політика включає в себе: соціальний захист, соціальну підтримку і соціальну допомогу.

*Соціальний захист* — це система заходів, яка забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення.

*Соціальна підтримка* — система заходів для економічної підтримки населення, яка передбачає створення умов, що дозволяють працівнику забезпечувати свою соціальну захищеність.

*Соціальна допомога* — це система заходів, які застосовуються до всього населення. Це допомога короткотермінового характеру, особам, які опинилися у екстремальній ситуації, і потребують додаткових витрат.

Головною метою соціальної політики є підвищення рівня і якості життя громадян на основі стимулювання трудової активності населення, надання кожному працездатному можливості власною працею забезпечувати добробут сім'ї.

Соціальна політика складається з:

- політики у галузі праці і соціально-трудових відносин;
- політики доходів населення;
- політики зайнятості;
- міграційної політики;
- житлової політики;
- політики у галузі соціальної сфери;
- демографічної політики;
- екологічної політики.

Слід відзначити, що лише окремі складові соціальної політики лежать у сфері вивчення економіки праці.

Глобалізація економіки негативним чином впливає на розвиток соціально-трудових відносин, оскільки вивільняє економічні сили, які поглиблюють вже існуючу нерівність у сфері продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджаючи зростанню можливостей у соціально-трудових відносинах. Негативні наслідки глобалізації породжують політику трудового протекціонізму — захисту національних ринків праці.

Розвиток праці і виробництва проявляється у формах:

- розподілу і кооперації праці;
- зростання продуктивності праці;
- заміщення живої праці капіталом під впливом зростання продуктивності праці в результаті НТП, фінансових факторів, особливостей національного розвитку.

Основним критерієм оцінки соціально-трудових відносин прийнято вважати *якість трудового життя*. Під останнім розуміють сукупність властивостей, які характеризують умови праці, умови виробничого життя і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересів працівника і використання його здібностей.

Основна мета у розробці концепції якості трудового життя полягає у створенні таких умов праці, за яких працівники здатні оптимально реалізувати себе як особистості, при цьому в концепцію включають умови не тільки праці, а й побуту та відпочинку.

Концепція якості трудового життя включає в себе такі важливі напрями, як автономія особистості працівника і можливості розвитку його різноманітних здібностей. Важлива роль у якості трудового життя відводиться умовам, охороні і безпеці праці.

З 1980 р. у країнах ОЕСР використовується така система показників якості трудового життя: розподіл заробітку, використання робочого часу (тривалість оплачуваної відпустки, середня тривалість робочого дня, час на дорогу на роботу тощо); показники безпеки умов праці (порушення нормальних умов, смертність на робочому місці тощо).

Якість трудового життя — хоча і важливий, але лише один елемент якості життя людей в цілому.

*Якість життя* — це характеристика рівня і умов життя населення, яка враховує також склад сім'ї, стан здоров'я її членів, їх соціально-трудова задоволеність тощо. Найбільш повною вважається система показників якості життя країн ОЕСР, їх ще називають соціальними індикаторами (дев'ять показників, що характеризують основні аспекти життєдіяльності людини: здоров'я, освіта, стан споживчого ринку товарів та послуг, навколишнє середовище, особиста безпека, соціальні можливості і соціальна активність).

### **11.3. Формування системи соціально-трудових відносин в умовах переходу до ринкової економіки**

Формування нової системи соціально-трудових відносин процес тривалий, який буде мати ряд етапів у своєму розвитку. Процес формування соціально-трудових відносин повинен мати елементи суспільного регулювання, для зменшення наслідків переходу до ринкової економіки.

Регулювання соціально-трудових відносин одна з найважливіших складових частин функціонування економічної системи.

Перехідний період відбивається на регулюванні соціально-трудових відносин відходом від монополії держави, відмовою від надмірної централізації і переходом до програмно-нормативної регламентації соціально-трудових відносин, яка побудована на принципах демократизації.

Законодавство про працю виступає головним інструментом соціально-трудових відносин, за допомогою якого розробляється і втілюється у життя політика у сфері праці. У цей час Україна має велику законодавчу базу, яка регулює практично всі сфери соціально-трудових відносин: Кодекс законів про працю України, закон Ук-

раїни «Про зайнятість», «Про колективні договори та угоди», «Про оплату праці», «Про прожитковий мінімум», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» тощо.

Окрім законодавчого регулювання необхідним є механізм регулювання законодавчих актів. Таким механізмом виступає програмна і нормотворча діяльність держави в особі її виконавчих органів (міністерств, відомств, регіональних органів).

У сферу програмно-нормативного регулювання соціально-трудова відносин входять напрями:

- умови праці (оплата, охорона праці, відпочинок);
- соціальна політика (пенсійне забезпечення, політика підтримки рівня життя населення, диференціації доходів);
- зайнятість (реєстрація безробітних, створення нових робочих місць, професійне перенавчання);
- міграційна політика (регулювання переміщення робочої сили за кордон і з-за кордону, програми переселення окремих груп населення тощо);
- демографічна політика (виплати допомоги вагітним, допомоги на дітей, програми поліпшення здоров'я).

Методи реалізації програм поділяють на:

- адміністративні (наприклад, прийняття постанов, методичних документів, наказів, офіційних роз'яснень);
- організаційні (створення структур, способів виконання програм);
- фінансові (надання податкових пільг, виділення кредитів, надання прямої фінансової допомоги);
- економічні (надання регіональних пільг по імпорту або експорту товарів з метою покращення загальних умов для розвитку соціально-трудова відносин).

Програми регулювання соціально-трудова відносин залежно від їх спрямованості поділяють на державні, регіональні і приватні.

Для більш точної постановки мети в процесі розробки і реалізації програм використовуються соціальні інди-

катори, або нормативи — кількісні показники відповідності і динаміки соціальних процесів у суспільстві. Наприклад, показниками рівня життя — є прожитковий мінімум, а показником стану зайнятості — рівень безробіття. Як відмічалось раніше, найбільш повна система соціальних індикаторів охоплює дев'ять соціальних напрямів, з яких до соціально-трудова мають пряме чи непряме відношення наступні: рід занять і якість праці, доходи і споживання, навколишнє середовище в частині виробничого середовища), соціальне забезпечення, соціальна рівність і мобільність.

Одним із важливих соціальних нормативів є споживчий кошук. У системі соціальних індикаторів споживчий кошук ділиться на:

— *кошук вагів*, який використовується для вимірювання динаміки споживчих цін;

— *мінімальний споживчий кошук*, який використовується для вимірювання прожиткового мінімуму, розраховується державними органами і офіційно затверджується.

Мінімальний споживчий кошук як соціальний індикатор застосовується для визначення нижньої межі мало-забезпеченості, абсолютної кількості бідних людей, а також для визначення об'єктивної основи для розрахунку мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, деяких видів мінімальних соціальних виплат.

Розрахунок мінімального споживчого кошика в Україні розпочався наприкінці 80-х, і спочатку включав у себе в основному продовольчі товари. Слід відзначити, що частка продовольства у споживчому кошику чітко визначає місце країни за рівнем розвитку. У економічно розвинутих країнах частка витрат на продовольчі товари у загальних витратах сім'ї не перевищує 30%. В Україні витрати на харчування складають більше 60%, що свідчить про низький життєвий рівень населення.

Мінімальний гарантований доход розраховується двома методами: або за допомогою описаного кошика набору товарів, який орієнтований на відтворення мінімального рівня життя людини, або як відсоток від законодавчо встановленої заробітної плати.

Надзвичайно важливим є соціальні індикатори, які відображають стан виробничого середовища, якість умов праці, але в Україні вони поки що розглядаються як гранично допустимі норми концентрації шкідливих речовин, шкідливих умов праці. Найближчим часом для України найбільш важливим нормативом залишаться мінімальні розміри заробітної плати і пенсії.

#### Рекомендована література:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — Глава 17.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во ЧеРо, 1996. — Глава 2.
3. Про зайнятість населення: Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
4. Про колективні договори: закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.

#### Контрольні запитання

1. Дайте визначення соціально-трудових відносин.
2. Назвіть форми соціально-трудових відносин.
3. Поясніть сутність таких складових системи соціально-трудових відносин як суб'єкти та рівні соціально-трудових відносин.
4. Розкрийте принципи і типи соціально-трудових відносин.
5. Які фактори впливають на формування і розвиток соціально-трудових відносин?
6. Дайте визначення якості трудового життя.
7. В чому полягає концепція якості трудового життя?
8. Поясніть програмно-нормативне регулювання соціально-трудових відносин?
9. Назвіть показники, які є соціальними індикаторами.
10. Назвіть напрями програмно-нормативного регулювання соціально-трудових відносин.

## Тема 12. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

- 12.1. Сутність соціального партнерства.
- 12.2. Наймані працівники та їх об'єднання як суб'єкти соціального партнерства.
- 12.3. Роботодавці та їх об'єднання як суб'єкти соціального партнерства
- 12.4. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні.
- 12.5. Міжнародний досвід соціального партнерства.

### Основні нові категорії та поняття

*Угода, суспільний договір сторін соціально-трудових відносин, соціальний договір, трипартизм, інституалізація соціального партнерства, наймані працівники, роботодавець, об'єднання найманіх працівників, об'єднання роботодавців, органи соціального партнерства, соціальний діалог, моделі соціального діалогу, соціальне страхування.*

### 12.1. Сутність соціального партнерства

В умовах переходу до ринкової економіки все більшої актуальності набувають соціально-трудові відносини. Людство все гостріше відчуває необхідність розв'язання таких проблем як забезпечення повної зайнятості, підвищення продуктивності суспільної праці, розв'язання протиріччя між працею і капіталом, піднесення матеріального добробуту населення. Всі вище означені проблеми знаходяться у соціально-трудовій сфері. Вирішення окреслених проблем багато в чому залежить від типу соціально-трудових відносин країни.

Як відомо, в залежності від методів і способів вирішення трудових протиріч основними типами соціально-трудових відносин є *патерналізм* і *соціальне партнерство*. Патерналізм характеризується жорстким державним ре-

гулюванням соціально-трудо­вих процесів. Соціально парт­нерство передбачає соціально діалог, пошук компромісу у задоволенні господарсько-трудо­вих відносин усіх сторін соціально-трудо­вих відносин.

*Соціально партнерство* — це сукупність соціально-еко­номічних відносин між представниками працівників, ро­ботодавців та держави спрямоване на співробітництво, пошук компромісів, підготовку пропозицій щодо прий­няття ними узгоджених рішень з питань соціально-тру­дових відносин, що виражає принцип соціальної політи­ки держави.

Соціально партнерство займає особливе місце у систе­мі соціально-трудо­вих відносин. Воно пройшло довгий шлях у своєму розвитку. До ідеї соціальної злагоди люд­ство йшло майже всю свою історію. Всі проблеми суспіль­них відносин вирішувалися двома шляхами: шляхом бо­ротьби за владу, тобто конфліктологічним, та шляхом пошуку компромісів — консенсусним. Причому слід від­значити, що на перших етапах розвитку людського суспільства переважав конфліктологічний шлях вирішення проблем. Поступово, людство прийшло до консенсусно­го шляху. Історія свідчить, що будь-який конфлікт закін­чувався переговорами, що вели до примирення сторін та укладання певного договору.

Основою соціального партнерства є угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснуван­ня на основі узгодження їх інтересів. Вчення про суспіль­ний договір розробляли Т. Гобс, Д. Локк, Б. Спіноза, Д. Дідро, Жан-Жак Руссо, І. Фіхте, А. Сен-Сімон, Р. Оуен та інші.

Одним з важливих наслідків добровільної угоди є дер­жава. Проблема державотворення були присвячені пра­ці Платона, Аристотеля, Цицерона та інших стародавніх мислителів.

Пізніше з'являється соціальний договір, який розгля­дається як узгодження інтересів різних соціальних груп у найважливіших сферах суспільства: виробництві, обміні, розподілі та споживанні матеріальних і духовних благ.

Основними сторонами соціального партнерства у су­часному суспільстві виступають: держава, наймані пра­

цівники в особі профспілок та роботодавці, або власни­ки. Кожна зі сторін соціально-трудо­вих відносин вико­нує певні функції у соціальному партнерстві.

Держава виконує такі функції:

- виступає гарантом громадянських прав;
- впроваджує соціальну політику;
- організує і координує соціально-трудо­ві відносини;
- виступає власником (роботодавцем);
- розробляє правові та нормативні документи, які регламентують соціально-трудо­ві відносини;
- є незалежним регулятором системи соціально-тру­дових відносин;
- виступає стороною на переговорах, консультаціях з метою розробки та впровадження в життя соціальної, еко­номічної та соціальної політики в країні.

Профспілки в системі соціально-трудо­вих функцій виконують функції:

- збереження та підвищення заробітної плати;
- захист умов праці (техніка безпеки та охорона праці);
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- представництва при веденні колективних перегово­рів, тощо.

Роботодавці в особі їх представницьких органів захи­щають господарсько-трудо­ві інтереси власників, зокрема:

- захищають ринкові відносини;
- здійснюють представництво під час проведення консультацій та переговорів;
- здійснюють сервісне обслуговування в наданні під­приємцям консультаційних послуг.

Отже, соціально партнерство це механізм здійснення соціальної політики держави для досягнення соціальної злагоди за допомогою соціального діалогу представників найманих працівників, роботодавців та держави з усіх проблем соціально-трудо­вих відносин.

## **12.2. Наймані працівники та їх об'єднання як суб'єкти соціального партнерства**

Суб'єкт соціально-трудо­вих відносин — це юридична, або фізична особа, яка володіє первинними носіями пра­

ва у соціально-трудових відносинах. Суб'єктами соціально-трудових відносин виступають наймані працівники, об'єднання найманих працівників або їх органи, роботодавці, об'єднання роботодавців або їх органи, органи законодавчої і виконавчої влади, місцевого самоврядування.

Виділяють чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин.

*Перша група* — це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава). *Друга група* — це представницькі організації та їх органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади і управління). *Третя група* — органи соціального діалогу (Національна рада соціального партнерства, органи в галузях, регіонах, на підприємствах). *Четверта група* — це органи, які усувають наслідки можливих конфліктів, попереджають загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри, та інші інформаційні, консультативні формування).

Одним з основних і найбільш масових суб'єктів соціально-трудових відносин є наймані працівники та їх представницькі органи (до 90% економічно активного населення має статус найманого персоналу). Наймані працівники є найбільш не захищеною стороною соціально-трудових відносин порівняно з роботодавцями.

*Найманий працівник* — це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів.

Якщо вдатися до історії, то можна відмітити, що шлях формування профспілкових організацій був тяжким і тривалим. Одним з перших законодавчих актів, що узаконювали об'єднання найманих працівників для захисту своїх інтересів був «Закон про профспілки» прийнятий в Англії у 1871 р. Цей закон заборонив судове переслідування профспілок, увів їх добровільну державну реєстрацію.

Пізніше, у 1891 р. у зверненні Папи Римського Лева 12 до духовенства та віруючих запропоновано роботодав-

цям, та робітникам поєднувати свої зусилля для досягнення партнерства та злагоди в суспільстві, що стало початком соціальної доктрини католицької церкви.

Що стосується України, то за радянської доби існували окремі елементарні форми соціального партнерства на ряду з державно-партійним патерналізмом, що забезпечувало за допомогою механізму зрівнялівки вирішення багатьох соціально-трудових проблем.

В Україні було кілька етапів, коли виробничі відносини формувалися за принципом соціального партнерства: у 1918 р — за умов Української народної республіки; у 1921–1928 р за умов НЕПу; з 1991 р. за умов незалежності України.

У 1918 р. у Києві було утворено Всеукраїнську раду профспілок (Уцентропроф). В основу діяльності профспілок була покладена європейська соціальна модель-органів захисту інтересів працюючих, основний принцип якої був виробничим (одне підприємство — одна профспілка).

Починаючи з 1948 р. в Україні після тривалої перерви була поновлена діяльність профспілок у формі Української республіканської ради профспілок (Укрпрофрада).

6 жовтня 1990 р. на I з'їзді профспілок на базі Укрпрофради була утворена Федерація незалежних профспілок України (ФНПУ). Головною рисою цього об'єднання було проголошення незалежності від державних органів, ВЦРПС.

У 1992 р. на II позачерговому з'їзді ФНПУ була перейменована на Федерацію профспілок України (ФПУ), прийнято Статут і Програму її діяльності, визначено принципи розвитку профспілкового руху.

У травні 1991 р. утворено Всеукраїнське об'єднання страйкових комітетів (ВОСК), яке потім змінило назву на Всеукраїнське об'єднання солідарності трудівників (ВОСТ). Через його розкол у 1995 р. утворилося ще Всеукраїнське профспілкове вільне профоб'єднання солідарності трудівників (ВП ВОСТ).

Нині в Україні структура суб'єктів соціально трудових відносин, що представляють інтереси найманих праців-

ників є такою. На рівні підприємства суб'єктом виступає сам працівник, як носій первинного права у стосунках з роботодавцем. Другим суб'єктом є організація найманих працівників — місцева організація профспілки в особі — профспілкового комітету. Крім профспілок інтереси найманих працівників можуть представляти ради трудових колективів, окремі працівники, яким делегована частина повноважень колективу.

На територіальному рівні суб'єктом соціально-трудо-вих відносин, що представляють інтереси найманих працівників є їх організації і об'єднання — профспілки.

На районному, міському рівні представництво найманих працівників здійснюється численними організаціями профспілок.

На галузевому рівні наймані працівники мають свої представницькі органи (галузеві профспілки).

На національному рівні інтереси найманих працівників представляє декілька десятків профспілкових об'єднань, галузевих і фахових профспілок.

Найактивнішими серед галузевих профспілок в Україні є профспілки працівників вугільної промисловості (ППВП) та гірничорудної галузей (НПГ).

У недержавному секторі економіки найбільшим профспілковим об'єднанням є Федерація профспілок працівників кооперативних та інших форм підприємства.

Базове профспілкове право — право на свободу асоціацій (об'єднань) та право на колективні переговори відображене у конвенціях МОП №87, 98, 154. Профспілкові права містяться в Загальній декларації прав людини, що прийнята Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Право на страйк відображається в Європейській соціальній хартії та Міжамериканській хартії соціальних гарантій.

В Україні основними нормативними актами, що регламентують діяльність профспілок є:

Конституція України; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; Кодекс законів про працю; Закони «Про ко-

лективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення» та інші.

У сфері соціально-трудо-вих відносин останнім часом відбулися деякі зміни у профспілковому русі, результатом яких стало:

- визначення профспілок як організації із захисту найманих працівників;

- «роздержавлення» профспілок;

- нове політичне самовизначення профспілок у суспільстві, що виражається у «нейтральності» профспілок щодо партій і рухів, та у співробітництві з партіями лише з конкретних питань соціально-економічного захисту інтересів людини;

- зміна централістської структури профспілок України на федеративну;

- визначення конфедеративності й плюралізму профспілкового руху;

- відокремлення від невластивих функцій і методів роботи профспілок, тих, які були притаманні профспілкам за радянських часів;

- застосування принципів соціального партнерства, засобів колективних договорів, угод, а в разі необхідності страйків у взаємовідносинах з роботодавцями, тощо.

Слід відзначити, що на сучасному етапі ставлення населення України до профспілок неоднозначне, що показало опитування населення України проведене Державним комітетом статистики у 2001 р. Нині у профспілках перебуває за різними оцінками 14–20 млн. осіб. 43% опитаних зазначили, що вони належать до організацій, які представляють інтереси працівників на виробництві. Значно нижчим є рівень належності до них молодих працівників (18–29 років) та тих кому понад 55 років. Загалом ставлення до профспілок позитивне (40% опитаних). Причому рівень довіри до профспілкових організацій вищий серед осіб віком 50–54 роки. Молодь у віці 18–29 років довіряє цим організаціям менше. В цілому позитивне ставлення до профспілок домінує над негативним. Найбільш вагому роль на думку опитаних відіграють профспілкові організації на підприємстві (37%



опитаних), потім профспілки галузевого рівня (10%), потім територіальні — 2%. Рівень довіри до традиційних профспілок трохи вищий ніж до нових.

### **12.3. Роботодавці та їх об'єднання як суб'єкти соціального партнерства**

Окрім найманих працівників суб'єктом соціально-трудоких відносин є роботодавець. Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» роботодавець — це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Роботодавець відіграє особливу роль у системі соціально-трудоких відносин, оскільки створює робочі місця, визначає обсяги і структуру попиту на робочу силу, залучає її до суспільного виробництва через механізм ринку праці, укладає з найманими працівниками індивідуальні трудові договори, веде переговори з представницькими органами найманих працівників, тощо.

У другій половині двадцятого століття становище роботодавців зазнає таких змін:

- підприємці стають все більш впливовим фактором формування зовнішньої і внутрішньої політики держави;

- влада підприємців над трудовими ресурсами стає все більш обмеженою, зменшуються їх можливості формувати умови трудових договорів;

- спостерігається розширення самостійності первинних підрозділів, відхід від жорсткої регламентації форм і методів організації виробництва, перехід до колективної організації праці, виявлення ініціативи найманих працівників тощо.

Для захисту господарсько-трудоких інтересів роботодавці створюють свої організації та об'єднання. В Україні в умовах планової економіки, заснованої переважно на державній власності потреби у створенні об'єднань роботодавців не існувало. Першою організацією роботодавців

нового типу в Україні став Союз підприємців Криму, який було створено у 1989 р. У 1990–1991 рр. в Україні на всій її території створюється велика кількість союзів, спілок, асоціацій роботодавців, формування яких здійснюється за територіальною, галузевою, фаховою ознаками.

Потім почали створюватися загальнонаціональні об'єднання. Більшість створених асоціацій роботодавців об'єдналися і стали членами таких організацій як Український союз промисловців і підприємців, Спілка орендарів і підприємців України, Спілка малих, середніх і приватизованих підприємств України.

У 1998 р. за рішенням Установчого з'їзду об'єднань роботодавців було створено Конфедерацію роботодавців України. Основним її завданнями є:

- сприяння розвитку та прийняттю активної участі у здійсненні соціального партнерства;

- координація дій членів Конфедерації у посиленні їх впливу на проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці тощо;

- сприяння розвитку вітчизняного виробництва;

- надання організаційно-методичної допомоги членам конфедерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Засновниками і першими членами Конфедерації роботодавців України були: Український союз промисловців і підприємців, Спілка орендарів і підприємців України, Українська аграрна конфедерація, Спілка малих, середніх і приватизованих підприємств України, Асоціація роботодавців торгівлі і комерційної сфери економіки України, Спілка юристів України. Пізніше до складу Конфедерації роботодавців України ввійшли: Українська асоціація підприємств чорної металургії, Союз хіміків України, Асоціація підприємств легкої промисловості, Асоціація платників податків України, Асоціація українських банків, Українська асоціація металевих брухту, Українська асоціація сприяння охороні здоров'я населення, Українська асоціація роботодавців зв'язку та інформатизації, Асоціація суднобудівників України «Укрсудпром», Ліга страхових організацій України.

Правові засади створення та діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань регламентуються Законом України «Про організації роботодавців», прийнятим у травні 2001 р.

Нині в Україні вже існує досить розгалужена структура організацій роботодавців та їх об'єднань, що діють за територіальною або галузевою ознакою і мають статус місцевих і обласних. Разом з тим не можна не відзначити порівняно вищого рівня сформованості організацій представництва інтересів найманих працівників, ніж роботодавців. Процес становлення підприємницьких структур як повноцінних суб'єктів соціального партнерства в Україні буде ще досить тривалим і складним.

#### **12.4. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні**

Розвиток соціального партнерства неможливий без інституалізації його сторін. Під інституалізацією зазвичай розуміють комплекс установ, в яких обрані члени груп отримують право на виконання дій, спрямованих на задоволення індивідуальних і групових потреб, для регулювання поведінки членів груп.

Основними передумовами інституалізації були:

- виникнення певних суспільних потреб у нових типах соціальної діяльності;
- розвиток необхідних організаційних структур і соціальних норм;
- інтернаціоналізація індивідами нових соціальних норм і цінностей, формування на їх основі системи потреб особистості, ціннісних орієнтацій і очікувань.

Завершенням процесу інституалізації є інтеграція нового виду соціальної діяльності в існуючу структуру виробничо-економічних відносин.

За часів Радянської України традиційними соціальними інститутами були профспілки. Вони виступали складовою частиною державного механізму управління, їм були передані державні функції управління соціальним

страхуванням, санаторно-курортними та іншим установами, вони здійснювали контроль за дотриманням трудового законодавства, тощо.

З набуттям Україною незалежності помітною є зміна деяких функцій профспілок, зокрема відхід від патронату держави, укладання колективних договорів та тарифних угод. На державному рівні розпочався новий для України багатовимірний процес створення соціально-трудова відносин, властивих соціально орієнтованій ринковій економіці. З'являються верстви власників та їх організацій. Виникають передумови впровадження одного з найголовніших інститутів громадянського суспільства — соціального партнерства.

#### **Органи соціального партнерства в Україні.**

Інституалізація соціального партнерства в Україні почалася зі створення першого його органу — *Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення (УККСЗН)* згідно з законом України «Про зайнятість населення».

УККСЗН — це постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості в країні. Головною метою цього комітету є його участь у розробці й удосконаленні правової і нормативної бази діяльності ринку праці, у розробці і реалізації державних і регіональних програм зайнятості та джерел їх фінансування, координація зусиль господарських, профспілкових організацій і держави щодо пошуку шляхів запобігання безробіттю, регулювання міжтериторіального та міжгалузевого розподілу трудових ресурсів тощо.

Наступним органом соціального партнерства стала *Національна рада соціального партнерства (НРСП)*, яка була створена за Указом Президента України у 1993 р.

НРСП — це постійно діючий тристоронній орган, що діє на державному, галузевому і територіальному рівнях, розглядає проекти законів, постанов Кабінету Міністрів України з питань соціально-трудова відносин, вносить пропозиції щодо ратифікації Україною конвенцій МОП.

До складу НРСП входять на паритетних засадах по 22 представники від уряду, об'єднань роботодавців і профспілок України.

У своїй роботі НРСП керується принципами обов'язковими для кожної з трьох сторін: законності, добровільності, рівноправності, паритетності представництва, взаємоповаги, пріоритетності примирних процедур.

Головною метою НРСП є розробка засад формування основ нового менталітету і поведінки соціальних партнерів на всіх рівнях від національного до виробничого шляхом: соціального діалогу, консультацій, переговорів, запобігання соціально-трудовим конфліктам.

Нині в Україні особливо нагальною стала проблема регіоналізації соціального партнерства, тобто пошук шляхів узгодження інтересів соціальних партнерів саме на регіональному рівні. Для цього створюються *Регіональні ради соціального партнерства*. Основними їх функціями є відстеження соціально-економічної ситуації в регіоні, запобігання виникненню конфліктів, сприяння збалансуванню інтересів та можливостей усіх сторін соціально-трудових відносин.

Перша обласна рада соціального партнерства була створена в Миколаївській області. На початку 2000 р. в країні ради вже діяли у 25 регіонах. В центрі їх уваги вирішення проблем соціально-трудової сфери: укладання регіональних угод між профспілками й обласними державними адміністраціями, відстеження змін на ринку праці, запобігання масовому вивільненню працюючих.

Соціальне партнерство розглядається як механізм, що сприяє управлінню певними інституціями соціальної сфери за допомогою активного представництва в них соціальних партнерів. Однією з головних інституцій є система соціального страхування та її підсистеми. Виділяють п'ять підсистем системи соціального страхування:

- страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та витратами пов'язаними з народженням та похованням;
- пенсійне страхування;
- медичне страхування;

- страхування на випадок безробіття;
- страхування від нещасного випадку.

Пріоритетними напрямками в управлінні системою соціального страхування на сучасному етапі розвитку суспільства є:

- відповідальність соціальної політики країни потребам соціального захисту населення;
- баланс в загальнонаціональній політиці між державною системою соціального страхування і індивідуальними і приватними його формами;
- забезпечення механізму прийняття та впровадження в практику відповідних законів соціальної політики;
- формування інституційних механізмів для здійснення програми соціального страхування;
- забезпечення безпосередньої участі соціальних партнерів як платників і одержувачів в управлінні соціальним страхуванням;
- створення механізму фінансового контролю за розподілом ресурсів та забезпечення відповідальності за цільове використання коштів;
- збирання і облік страхових внесків;
- мінімізація адміністративних витрат при забезпеченні високого рівня надання послуг;
- знання своїх прав платниками і одержувачами;
- автономність фінансової системи тощо.

Суб'єктами управління системою соціального страхування виступають:

- уряд, установи соціального страхування (державні і приватні);
- соціальні партнери (роботодавці і наймані працівники та організації, що представляють їх інтереси).

Уряд повинен забезпечити функції виконавчої та законодавчої гілок влади. Парламент забезпечує законодавчу базу і слідкує за результатами системи соціального страхування, здійснює вплив на політику уряду й дії міністерств. Зобов'язання уряду полягають у забезпеченні процесу впровадження і реформування соціальної політики держави.

Управління системою соціального страхування здійснює автономний, або напівавтономний державний ор-

ган (управління або рада попечителів), до складу якого входять представники уряду, роботодавців, найманих працівників та інші представники зацікавлених сторін.

Система соціального страхування в Україні є механізмом соціального захисту. Налагодження її тільки почалося, становлення її правової бази триває.

### **12.5. Міжнародний досвід соціального партнерства. Міжнародні організації**

Протистояння між працею і капіталом у двадцятому столітті поступово перетворювалося на соціальне партнерство. Становлення соціального партнерства супроводжувалося виникненням відповідних інституцій. Першою найбільш крупною організацією, що забезпечувала систему гарантій прав найманих працівників у сфері соціально-трудова відносин стала Міжнародна організація праці (МОП), яка була створена у 1919 р. Цією організацією сформульовані загальні права людини, зокрема:

- право на працю та зайнятість;
- право на заробітну плату;
- право на безпечні умови праці;
- право на соціальне забезпечення.

МОП підпорядкована ООН, виступає як спеціалізоване агентство ООН з вирішення проблем, що стосуються трудових відносин.

Головна функція МОП це нормотворча діяльність у галузі трудових відносин. За історію її існування розроблено і прийнято 181 конвенцію та 188 рекомендацій, що складають так званий «Міжнародний кодекс праці».

Слід відзначити, що деякі документи ООН також стосуються питань трудових відносин. Наприклад: Генеральною Асамблеєю ООН (10.12.1998 р.) прийнята Загальна Декларація прав людини.

Оскільки Україною взято курс на інтеграцію у Європейське співтовариство, то цікаво розглянути засади соціального партнерства Європейського союзу. В Європей-

ському союзу соціальне партнерство ґрунтується на двох основних організаціях:

1. Комісія з економічних та соціальних питань (КЕСП), яка функціонує в Євросоюзі у формі тристороннього парламенту і супроводжує законодавчу діяльність комісії Євросоюзу, рішення цієї комісії не є обов'язковими для комісії Євросоюзу, вони носять рекомендаційний характер;

2. Європейський соціальний діалог, який існує як консультативний орган.

До складу КЕСП входять 222 представники країн-членів ЄС.

Основні суб'єкти соціального партнерства в Європі представлені об'єднаннями роботодавців та об'єднаннями найманих працівників. Інтереси роботодавців представляє дві організації: *UNICE* та *CEEP*.

*UNICE* (Асоціація Європейських спілок промисловців та роботодавців — *АЄСПР*) — централізований представницький орган європейських спілок промисловців та роботодавців стосовно європейської спільноти. В цій асоціації представлені не тільки спілки роботодавців країн ЄС, а й країн-членів Європейської асоціації вільної торгівлі, таких як Туреччина, Кіпр, Мальта, Сан-Маріно, Чехії, Словаччини, Польщі.

*АЄСПР* була створена у 1958 р. Основне завдання *АЄСПР* — представлення інтересів промисловості західноєвропейських країн в усіх пов'язаних з нею галузях стосовно Євросоюзу та його структур (Комісії Євросоюзу, Ради Європи, Ради міністрів, Європарламенту та комісії з економічних та соціальних питань).

*CEEP* — *Європейський центр державного сектора економіки (ЄЦДСЕ)*. Наряду з *АЄСПР* виступає другою організацією роботодавців, яка представлена в системі соціального діалогу.

Господарсько-трудова інтереси найманих працівників у Європейському співтоваристві, та асоціації вільної торгівлі представляє *Європейське об'єднання профспілок (ЄОП)*. Це об'єднання профспілкових організацій з 28 країн Європи, де в загальній кількості налічується близько 57 млн. членів.

### Основні моделі соціального партнерства.

За механізмом правового регулювання договірному процесу у світі склалися три основні моделі соціального партнерства (діалогу).

*Перша модель* характеризується високим рівнем централізації договірному процесу. Ця модель застосовується у країнах північної Європи, Бельгії, Данії, Нідерландах, Норвегії, Фінляндії, Швеції, Австрії. В цих країнах було втілено міжнародно-правовий принцип «трипартизму МОП», завдяки якому всі рішення щодо соціально-трудова відносин приймаються за активної ролі владних структур та за участю всіх соціальних партнерів. Стратегічний трикутник соціального партнерства перебуває на найвищому організаційному рівні. Укази що тут виробляються, стають основою для галузей та підприємств. Об'єднання працівників у професійні спілки в скандинавських країнах досягає 90%.

*Друга модель* найбільш типова для країн Центральної Європи (Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії, Англії, Ірландії). У цих країнах, як правило, не створюються на національному рівні постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн періодично проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на цьому рівні майже не приймаються, іноді укладаються загальнонаціональні угоди з окремих питань соціальної політики. Головний трикутник переговорів проходить переважно на регіональному та галузевому рівнях. Членство у профспілках в цих країнах дещо менше, ніж у країнах першої моделі і досягає від 30 до 60%.

*Третя модель* характерна для країн, в яких переговорний процес відбувається на рівні підприємств і установ. Модель властива для країн: Іспанії, Португалії, Греції а також США та Японії. Це означає, що організація власників (роботодавців) не втручається у соціально-трудова відносини, наприклад, як у США та Японії. У цих країнах спостерігається тенденція спрямована на пониження ролі профспілкового руху, прагнення усунути профспілки від впливу на процес активної соціальної політики. Напри-

клад, в деяких країнах (особливо в Італії) вважається, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок. У практику трудових відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких найманий працівник може сам звернутися до суду і захистити себе. Кількість працівників об'єднаних у профспілки складає в цих країнах близько 30%.

Згідно з дослідженнями ОЕРС (Організація економічного співробітництва та розвитку) перевагу не можна надати жодній з цих моделей, кожна з них має свої недоліки та переваги. При формуванні моделі соціального діалогу необхідно враховувати специфіку соціально-трудова відносин даної країни. Необхідно, щоб моделі були гнучкими, могли швидко пристосовуватися до необхідних змін міжнародної та національної економіки та політичної ситуації. Тенденції, які спостерігаються у соціальному партнерстві свідчать про те, що централізовані моделі соціального партнерства поступаються децентралізованим.

### Рекомендована література

1. Жуков В. Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні. — К.: Українська академія державного управління при Президентові України, 2000. — 200 с.
2. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудова відносин та їх представницьких органів // Україна: аспекти праці. — 2002. — С. 14–25.
3. Соціальна захищеність населення України / О.Ф. Новикова, О.Г. Осауленко та ін. Донецьк.: ІЕП НАН України, К.: Держкомстат України, 2001. — 359 с.
4. Соціальне партнерство / С.В. Бакуменко, І.Є. Левенець. Навч. посібник. — К., 1999.
5. Українець С. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. — 1998. — №2.

1. Дайте визначення соціального партнерства.
2. Назвіть основних суб'єктів соціального партнерства.
3. Розкрийте історію розвитку профспілкового руху.
4. В чому полягають основні завдання профспілок.
5. Які об'єднання роботодавців України Ви знаєте? Розкрийте їх основні функції.
6. Які міжнародні організації забезпечують соціальне партнерство у Євросоюзі?
7. Розкрийте сутність основних моделей соціального партнерства.
8. Розкрийте механізм функціонування соціального партнерства в Україні.

*Передмова* . . . . . 3

**Тема 1. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ**

1.1 Соціально-економічна категорія «ринок праці» . . . . . 5  
1.2. Умови виникнення і ефективного функціонування ринку праці . . . . . 8  
1.3. Елементи ринку праці . . . . . 9  
1.4. Механізм функціонування сучасного ринку праці . 12  
1.5. Функції і сегментація ринку праці . . . . . 15

**Тема 2. НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВІ РЕСУРСИ СУСПІЛЬСТВА**

2.1. Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ . . . . . 19  
2.2. Відтворення населення, показники його природного і механічного руху . . . . . 22  
2.3. Структура і розміщення населення України . . . . . 27  
2.4. Соціально-економічна категорія «трудові ресурси» . . . . . 30

**Тема 3. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ**

3.1. Поняття та види зайнятості населення . . . . . 33  
3.2. Державне регулювання зайнятості населення в Україні . . . . . 36  
3.3. Види безробіття . . . . . 41  
3.4. Природний рівень безробіття. Закон Оукена . . . . . 43  
3.5. Світові структурні зрушення у сфері зайнятості . . 46  
3.6. Сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні . . . . . 48

**Тема 4. УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ**

4.1. Поняття продуктивності і продуктивності праці . . 53  
4.2. Управління продуктивністю праці . . . . . 56  
4.3. Методи вимірювання продуктивності праці . . . . . 58  
4.4. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці . . . . . 63

**Тема 5. ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

|   |    |
|---|----|
| 5.1. Вартість робочої сили, фактори, які впливають на її формування . . . . .           | 67 |
| 5.2. Види доходів населення . . . . .   | 70 |
| 5.3. Структура витрат населення. Диференціація доходів (витрат) населення . . . . .     | 73 |
| 5.4. Рівень життя, система соціальних гарантій, захисту і підтримки населення . . . . . | 79 |

**Тема 6. ЗАРОБІТНА ПЛАТА**

|  |    |
|--|----|
| 6.1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати . . . . . | 84 |
| 6.2. Структура заробітної плати . . . . .                                | 87 |
| 6.3. Форми і системи оплати праці . . . . .                              | 88 |
| 6.4. Тарифна система оплати праці . . . . .                              | 93 |
| 6.5. Доплати і надбавки . . . . .  | 94 |
| 6.6. Безтарифна система оплати праці . . . . .                           | 95 |

**Тема 7. РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

|  |     |
|--|-----|
| 7.1. Законодавчі і нормативні документи державного регулювання заробітної плати . . . . .                                      | 99  |
| 7.2. Мінімальна заробітна плата і мінімальні гарантії держави в сфері праці і її оплати . . . . .                              | 101 |
| 7.3. Генеральна тарифна угода і тарифна угода на галузевому рівні як основа договірного регулювання заробітної плати . . . . . | 104 |

**Тема 8. РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І МІРИ ПРАЦІ**

|   |     |
|---|-----|
| 8.1. Робочий час, його склад і структура. Методи вивчення змісту праці і затрат робочого часу . . . . . | 107 |
| 8.2. Сутність нормування праці . . . . .  | 112 |
| 8.3. Види норм праці . . . . .  | 114 |
| 8.4. Види нормативів праці . . . . .  | 118 |
| 8.5. Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку . . . . .                                  | 120 |

**Тема 9. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ**

|  |     |
|--|-----|
| 9.1. Поняття і основні напрями організації праці . . . . .                             | 124 |
| 9.2. Форми розподілу і кооперації праці . . . . .                                      | 127 |
| 9.3. Класифікація робочих місць, їх організація, планування і обслуговування . . . . . | 130 |
| 9.4. Умови праці і фактори, що їх визначають . . . . .                                 | 134 |

**Тема 10. АНАЛІЗ І ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ**

|   |     |
|---|-----|
| 10.1. Розрахунок потреби підприємства в робочій силі . . . . .    | 138 |
| 10.2. Планування продуктивності праці на підприємстві . . . . .   | 146 |
| 10.3. Визначення фонду заробітної плати на підприємстві . . . . . | 150 |

**Тема 11. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

|  |     |
|--|-----|
| 11.1. Суть соціально-трудових відносин . . . . .   | 157 |
| 11.2. Фактори формування та оцінка соціально-трудових відносин . . . . .                               | 161 |
| 11.3. Формування системи соціально-трудових відносин в умовах переходу до ринкової економіки . . . . . | 163 |

**Тема 12. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**

|   |     |
|---|-----|
| 12.1. Сутність соціального партнерства . . . . .  | 167 |
| 12.2. Наймані працівники та їх об'єднання як суб'єкти соціального партнерства . . . . . | 169 |
| 12.3. Роботодавці та їх об'єднання як суб'єкти соціального партнерства . . . . .        | 174 |
| 12.4. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні . . . . .               | 176 |
| 12.5. Міжнародний досвід соціального партнерства. Міжнародні організації . . . . .      | 180 |

Навчальне видання

*МАХСМА Марія Борисівна*

## **ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

Навчальний посібник

Редактор  
*В.Я. Пипченко*

Коректор  
*Г.Т. Сідлярєнко*

Комп'ютерна верстка  
*І.В. Соболевої*

Оформлення обкладинки  
*В.О. Сіваченко*

Підписано до друку 28.11.2002. Формат 84x108 <sup>1</sup>/<sub>32</sub>.  
Папір офсетний. Гарнітура Таймс. Ум. друк. арк. 8,61.  
Обл.-вид. арк. 7,63. Тираж 1 000 прим. Зам. №

Видання надруковано з оригінала-макета,  
підготовленого Видавництвом Європейського університету.  
03179, Україна, Київ-179, вул. М.Ушакова, 8а.

Реєстраційне свідоцтво ДК № 603 від 19.09.2001.