

МІНІСТЕРСТВО ОСВ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Затверджено на засіданні
кафедри менеджменту.
Протокол №9 от 16.04.2006 р.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Навчальний посібник
для студентів спеціальності 7.050201
усіх форм навчання

Всі цитати, цифровий
та фактичний матеріал,
бібліографічні дані перевірені,
напис одиниць відповідають
стандартам.

Автори: **Лепейко Тетяна Іванівна**

Шапошнікова Тетяна Сергіївна

Толстікова Ольга Валентинівна

Відповідальний за випуск **Лепейко Т.І.**

Відповідальний редактор **Седова Л.М.**

Затверджено на засіданні кафедри менеджменту.
Протокол №9 от 16.04.2006 р.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ. Навчальний посібник для студентів спеціальності 7.050201 «Менеджмент» усіх форм навчання /Автори: Лепейко Т.І, Шапошнікова Т.С., Толстікова О.В. –Харків: Вид. ХНЕУ, – 2004 .- 204с. (Укр. мова).

Зміст

Вступ	5
ТЕМА 1 РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ	6
1.1. Сутність ринку праці	6
1.2. Особливості функціонування ринку праці	8
1.3. Мобільність робочої сили та сегментація ринку праці	9
1.4. Елементи, функції та класифікація ринку праці	11
1.5. Розвиток теоретичних підходів щодо аналізу ринку праці	13
1.6. Моделі ринку праці	18
ТЕМА 2 НАСЕЛЕННЯ ТА ТРУДОВІ РЕСУРСИ	20
2.1. Поняття трудовий потенціал	20
2.2. Відтворення населення, його міграція	23
2.2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів та їх структура.	25
ТЕМА 3 ЗАНЯТІСТЬ ТА БЕЗРОБІТТЯ	29
3.1. Поняття, види та форми зайнятості.	29
3.2. Сутність і причини безробіття.	34
3.3. Класифікація безробіття	36
3.4. Основні моделі державної політики зайнятості населення	40
3.5. Регулювання зайнятості населення.	43
3.6. Програми сприяння зайнятості	45
ТЕМА 4. СТАНОВЛЕННЯ Й РОЗВИТОК НАУКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	49
4.1. Сутність і основні напрями організації праці	49
4.2. Робочий час, режим праці й відпочинку	50
4.3. Поділ і кооперація праці	52
ТЕМА 5. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ Й СИСТЕМА ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ	55
5.1 Економічна сутність продуктивності праці.	55
5.2 Поняття і сутність факторів, які впливають на показник продуктивності праці	60
5.3 Резерви підвищення продуктивності праці	63
ТЕМА 6. ОРГАНІЗАЦІЯ Й ОБСЛУГОВУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ. ВПЛИВ УМОВ ПРАЦІ НА ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЮ.	66
6.1 Обслуговування робочих місць.	66
6.2 Умови праці	68
ТЕМА 7: ТРУДОВИЙ ПРОЦЕС І МЕТОДИ ЙОГО ВИВЧЕННЯ	70
7.1 Ціль і методи вивчення трудових процесів (Т.П.)	70
7.2 Фотографія робочого часу	75
7.3 Хронометраж операцій	84
ТЕМА 8: МЕТОДИ ПРОЕКТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ	87
8.1 Класифікація трудових процесів	87

8.2	Виробнича операція як основний елемент процесу праці	90
8.3	Проектування трудового процесу	93
	ТЕМА 9: НОРМУВАННЯ ПРАЦІ	97
9.1	Роль нормування праці і його завдання	97
9.2	Методи нормування праці	100
9.3	Вплив ринкових перетворень в Україні на стан нормування праці	104
	ТЕМА 10. НОРМАТИВНІ МАТЕРІАЛИ ПО ПРАЦІ Й СФЕРИ ЇХНЬОГО ЗАСТОСУВАННЯ	106
10.1	Призначення нормативів праці.	106
10.2.	Вимоги до нормативів і основні етапи їхньої розробки	109
10.3	Приклад використання нормативів для нормування багатOVERстатних робіт.	113
	ТЕМА 11 ПЛАНУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПО КАТЕГОРІЯХ ПРАЦЮЮЧИХ	118
11.1	Планування чисельності робочих	118
11.2	Планування чисельності фахівців і службовців	121
11.3	Планування чисельності керівників	123
	ТЕМА 12 ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	124
	ТЕМА 13 ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ І РІВЕНЬ ЖИТТЯ	129
13.1.	Вартість робочої сили та її структура	129
13.2.	Доходи населення і джерела їх формування	131
13.3.	Диференціація доходів населення	134
13.4.	Поняття і показники рівня життя	140
	ТЕМА 14: ТАРИФНЕ НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	143
14.1.	Тарифна система та її призначення	144
14.2.	Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування	145
14.3.	Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати	149
14.4.	Тарифні ставки працівників	152
14.5.	Доплати і надбавки	155
14.6.	Удосконалення тарифної системи	157
	ТЕМА 15: СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ	162
15.1.	Загальні поняття систем оплати праці	162
15.2.	Відрядна форма оплати праці	164
15.3.	Почасова форма оплати праці	168
15.4.	Оплата праці в бригадах	173
15.5.	Організація преміювання працівників	179
15.6.	Участь працівників у прибутку	181
15.7.	Оплата праці державних службовців	184
	ТЕМА 16: СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	186
16.1.	Поняття і сутність соціальної політики	186

16.2. Соціально-трудо́ві відносини	188
16.3. Глобалізація й сучасні моделі регулювання соціально-трудо́вих відносин	191
16.4 Проблемні питання формування моделі регулювання соціально-трудо́вих відносин України.	194
ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК	195
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	203

Вступ

На кожній ступені розвитку людського суспільства створюється

своя специфічна суспільна форма праці. Хоча громадська організація праці змінюється під впливом соціальних умов, у ній можна знайти деякі постійні загальні моменти, обумовлені самою природою людської праці. До них відносяться, принаймні, що впливають.

Для того щоб процес праці міг відбуватися, необхідно з'єднати робочу силу з засобами праці. Способи з'єднання робочої сили з засобами праці міняються під впливом виробничих відносин. Але як би ці способи ні змінювалися, залучення людей до праці залишається зовсім необхідним елементом організації суспільної праці.

Для того щоб робити матеріальні блага, люди вступають у визначені суспільно-трудова зв'язки. Ці зв'язки (поділ, кооперація праці, трудова дисципліна і т.д.) здійснюються своїми особливими методами в кожній соціально-економічній формації, але як би не мінялися ці методи, завжди зберігається необхідність у взаємному співробітництві людей у тій або іншій формі.

Для того щоб виробництво, в основі якого лежить праця, могло відбуватися постійно, необхідно безперервне відтворення робочої сили. Мова тут йде як про відтворення окремого працівника – носія робочої сили, так і про відтворення колективної робочої сили. З цим зв'язані і визначений характер, і форми розподілу суспільного продукту. Як би не змінювалися форми і методи відтворення робочої сили і розподілу суспільного продукту, вони постійно залишаються моментом громадської організації праці. Кожна соціально-економічна формація характеризується своїми методами здійснення цих вимог громадської організації праці, а самі ці методи визначаються дією об'єктивних економічних законів.

РОЗДІЛ 1: РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ

1.1. Сутність ринка праці

Ринок праці історично виник тоді, коли відбулося відділення працівника (кріпака, ремісника) від засобів виробництва, насамперед від землі, з наданням йому юридичної волі. Однак, ставши юридично вільним, але позбавленим засобів виробництва, він виявився без коштів до існування. Щоб не вмерти з голоду, він змушений продавати свою здатність до праці, або робочу силу. Так з'явився новий товар, що дав назву новому ринку. Однак із приводу назви нового товару й назви нового ринку (а за ними ховається їхня сутність) серед дослідників цих явищ виникли розбіжності.

Видатні англійські економісти, класики політичної економії А.Сміт і Д.Рикардо вважали, що товаром на розглянутому ринку є праця, що «праця має свою природну й свою ринкову ціну» [1, с.52]. Такої ж думки дотримуються в цей час представники неокласичного напрямку економічної думки.

У ХІХ в. видатний німецький економіст, філософ і соціолог К.Маркс досить переконливо показав у роботі «Капітал», що дійсним товаром є не праця, а робоча чинність - здатність до праці. Звідси й ринок одні економісти стали називати ринком праці, а інших - послідовники навчання К. Маркса - ринком робочої сили. У радянській економічній літературі останній термін був, можна сказати, загальноновизнаним.

Закономірно, що невіддільним елементом ринкової економіки є ринок праці, який складається з ринку робочої сили та ринку робочих місць. Ринок праці є одним з типів ринків за економічним призначенням. Зокрема, крім нього виділяються: ринок засобів виробництва, ринок предметів споживання, фінансовий ринок, ринок послуг, ринок технологій, ринок інформації, ринок духовних благ.

Ринок праці - суспільна наука, яка вивчає кількісну сторону масових явищ та процесів, які виникають на ринку праці, з метою виявлення якісних особливостей, взаємозв'язків і закономірностей щодо купівлі-продажу робочої сили (робочих місць) між економічно самостійними продавцями та покупцями.

Основними суб'єктами ринку праці були і залишаються, як свідчить сучасна практика, роботодавець-покупець і найманий працівник.

Роботодавець – наймач, який може бути представлений різними «величинами». Так, в залежності від узаконеної структури відносин власності, це може бути: державне підприємство, акціонерне товариство, громадські організації, приватні підприємства, кооперативи, спільні підприємства тощо.

Наймани працівники – це вільні громадяни, для яких робота за наймом – головне джерело доходу, а для роботодавців вони можуть мати різну цінність в залежності від статі, віку, кваліфікації, соціального захисту.

Система відносин на ринку праці складається з трьох основних компонентів (рис 1.1):

- відносини між найманим працівником і роботодавцем;
- відносини між суб'єктами ринку праці і представниками (профспілки, асоціація роботодавців, служби зайнятості);
- відносини між суб'єктами ринку праці і державою.

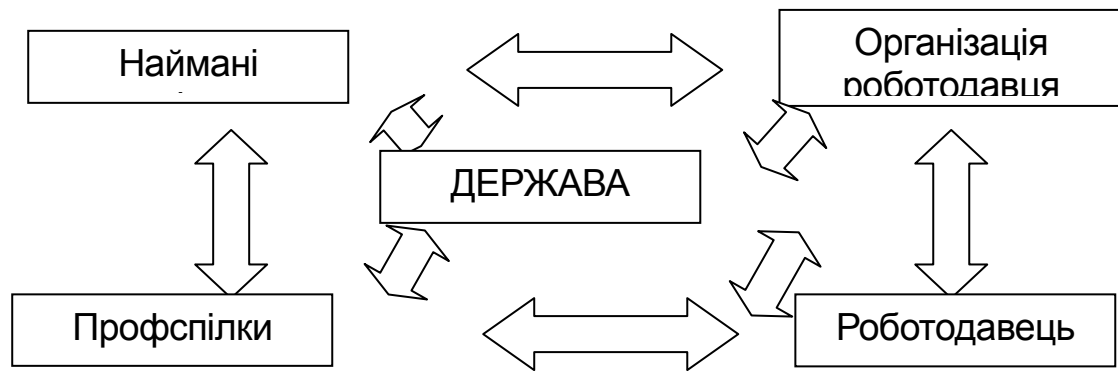


Рис. 1.1. Система відносин на ринку праці

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

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

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають розпочати трудову діяльність; особи, які шукають роботу після певної переваги в роботі);
- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;
- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

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

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

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

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

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

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

1.2. Особливості функціонування ринку праці

Ринок праці як частина товарного ринку функціонує по тим ж законам, що й ринок кінцевих товарів. Однак стосовно останнього він має деякі особливості.

Перша група особливостей пов'язана із взаємодією ринку праці й ринку товарів. Воно укладається в тім, що попит на робочу чинність є похідним, залежним від попиту на кінцеву продукцію. Звідси, чим вище попит на продукцію підприємства, тим більше попит на робочу чинність із боку даного підприємства й, навпаки, чим менше попит на продукцію підприємства, тим менше з його боку попит на робочу чинність.

Але на цю загальну пряму залежність впливають ряд факторів: науково-технічний прогрес, співвідношення конкуренції й монополії на товарному ринку й ринку праці й еластичність попиту за ціною. Ці фактори змінюють пряму залежність, згадану вище, роблять її суперечливою. Пропозиція праці окремої людини залежить від величини заробітної плати (ціни праці). При рівноважній і близькій до неї ціні праці діє пряма, а при дуже високій оплаті - зворотна залежність між заробітною платою й пропозицією праці, що пов'язане з ефектом доходу й ефектом заміщення.

Друга група особливостей функціонування ринку праці пов'язана з особливостями самого товару - робоча чинність. Серед них можна відзначити наступні:

- невіддільність власності на товар - робочу чинність від її власника. На ринку праці покупець здобуває тільки право використання й часткового розпорядження робочою чинністю протягом певного часу. Але покупець не повинен (хоча на практиці це трапляється, і нерідко) порушувати права працівника. За їхнє порушення роботодавець (покупець) може нести юридичну відповідальність. Крім того, він може зазнати економічної шкоди від втрати лояльності працівника до фірми. Адже працівник може працювати за правилами, трудитися з різною віддачею;

- необхідність регламентації взаємин роботодавців і найманих робітників, що пов'язане з наявністю великої кількості інституціональних

структур типу профспілок, об'єднань роботодавців, розгалуженої системи законодавства, соціально-економічних програм;

- високий ступінь індивідуалізації угод, обумовлена переходом від колективних договорів до контрактної системи наймання, різним професійно-кваліфікаційним рівнем робочої чинності, розмаїтістю технологій, організації праці й т.д.;

- важлива роль не грошових аспектів угоди (змісту й умов праці, гарантій збереження робочого місця, перспектив професійного росту й т.п.)

Третя група особливостей ринку праці пов'язана з обміном товару робоча чинність, що відрізняється від обміну речових товарів. Процес обміну робочої чинності включає три моменти й відбувається в трьох сферах. Він починається в сфері обігу товару - робоча чинність (ринок праці), триває в сфері виробництва й завершується на ринку речового товару. У сфері обігу товару - робоча чинність укладається договір про передачу права користування здатністю до праці роботодавцеві, у якому фіксується величина можливої заробітної плати, окладу - це потенційний обмін, що представляє собою юридичну угоду. У сфері виробництва відбувається реальний обмін функціонуючої робочої чинності на номінальну заробітну плату. У сфері товарного ринку відбувається обмін номінальної заробітної плати на необхідні працівникові товари - життєві кошти. Тільки після цього акту можлива наступна фаза - відтворення (формування) робочої чинності.

1.3. Мобільність робочої сили та сегментація ринку праці

Важливою ознакою становлення ринку праці є мобільність робочої сили. Ця властивість характеризується можливістю переміщення між спеціальностями та групами спеціальностей, місць роботи, які потребують різних рівнів освіти, між галузями, регіонами. Цей об'єктивний процес ринкової економіки сприяє вирівнюванню співвідношення між пропозицією і потребою в робочій силі на різних рівнях та часових інтервалах.

Сучасний ринок праці поділяється на окремі частини – цільові ринки, які називаються сегментами.

Сегментація ринку праці – це розподіл робітників і робочих місць на стійкий і замкнутий сектор, зони, окреслюючи мобільність робочої сили своїми межами.

Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, місто, район;
- демографічні характеристики – статеві-віковий, сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад;
- економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їх фінансовим станом; психологічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості.

Сегментами ринку праці є первинний і вторинний ринок праці (табл.1.1)

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

Вторинний ринок праці – це ринок для якого характерні значна текучість кадрів і нестабільна зайнятість, низький рівень заробітної плати, відсутність профспілок, обмеженість в рості кваліфікації, наявність відсталої техніки і технології.

Сегментація ринку праці передбачає також його поділ на внутрішній і зовнішній ринок.

Внутрішній ринок праці – це система соціально-трудова відносин, обмежених рамками одного підприємства, всередині якого визначення ціни робочої сили і розміщення обґрунтовується адміністративними правилами і процедурами.

Зовнішній ринок праці – це система соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими працівниками в масштабах країни, регіону, галузі. Він визначає первинний розподіл робітників за сферами праці та їх рух між підприємствами.

Сегментація ринку праці дозволяє проаналізувати причини і фактори, які впливають на мобільність робочої сили на ринку праці та визначають його перспективи.

Практика функціонування ринків праці свідчить про існування відкритого і прихованого ринків праці.

Відкритий ринок представляє все працездатне населення. Це, насамперед, організована, офіційна частина населення, яке перебуває на обліку в державній службі зайнятості. Друга, неофіційна частина це громадяни, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування.

До **прихованого ринку** належать працівники, які зайняті на підприємствах і організаціях, проте мають велику імовірність опинитись без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва.

Таблиця 1.1.

Основні особливості первинного й вторинного ринків праці

Особливості ринків праці	Первинний ринок праці	Вторинний ринок праці
1. Рівень оплати праці	Високий	Низький
2. Найважливіші зарплато утворюючі фактори	Посада, стаж, кваліфікація, відповідальність	Вироблення, дисциплінованість
3. Специфіка форм заробітної плати	Висока частка одноразових виплат, індивідуальний характер оплати праці	Провідна роль основної заробітної плати, колективна форма оплати праці
4. Зміст праці	Творчий, висококваліфікований	Виконавчий, рутинний
5. Умови праці	Гарні	Погані
6. Ступінь	Висока	Низька

відповідальності за кінцеві результати виробництва		
7. Підтримка з боку профспілок	Більша	Мила
8. Характер зайнятості	Стабільний	Перериваний
9. Особливості робочого часу	Нормована або ненормована тривалість робочого дня, тижня, року	Неповні робочий день, тиждень, сезонний і тимчасова робота
10. Тривалість трудових контрактів	Довгострокова	Короткострокова
11. Розвиненість нормування праці	Низька	Висока
12. Доступ і робота з поза	Складні	Прості
13. Частка жінок, молоді, людей перед пенсійного віку, інших осіб, що бідують в особливому соціальному захисті	Низька	Висока
14. Ступінь соціальної захищеності	Висока	Низька
15. Обсяг вкладень в утворення й професійну підготовку	Великий	Малий
16. Можливість просування по службі	Більша	Мала
17. Ступінь участі в керуванні виробництвом	Більша	Мала

1.5. Елементи, функції та класифікація ринка праці

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

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

За наявності та відповідного взаємозв'язку всіх елементів і сегментів ринку праці, які необхідні для його функціонування, останній забезпечує виконання ряду **функцій**:

- організовує зустрічі роботодавців та найманих працівників;
- забезпечує конкуренцію на ринку праці як між роботодавцями, так і між найманими працівниками;
- збалансовує ставки заробітної плати;
- вирішує питання щодо зайнятості населення;
- здійснює соціальну підтримку безробітних тощо.

Одна з найважливіших проблем щодо ринку праці є системне дослідження взаємозв'язків і закономірностей з купівлі-продажу робочої сили (робочих місць) між економічно самостійним продавцями і покупцями залежно від конкретних умов, з урахуванням місця, часу та етапу суспільного розвитку.

Ринок праці підтверджує об'єктивність факту процесу переходу кількісних змін в якісні у відповідній сфері, вимірює ці зміни, визначає чинники та сукупні причини цих змін. Закономірно, що усі зміни в галузі ринку праці розглядаються в процесі взаємозв'язку протилежностей, боротьби між старим і новим.

Ринок праці, застосовуючи нові методи та важелі дослідження, вишукує резерви щодо ефективнішого використання трудових ресурсів і вносить таким чином свій внесок у розв'язання проблемних завдань зайнятості населення. Так, широке застосування в ринку праці знаходять статистико-математичні методи аналізу: метод аналітичного групування, кореляційно-регресивний аналіз, множинна кореляція. Водночас, основною формою спостереження за процесами на цьому ринку є звітність підприємств, установ та організацій виробничих і невиробничих галузей, яку вони формують на основі власних даних обліку і регулярно подають органам державної статистики, Міністерства праці та соціальної політики України, центрам зайнятості тощо.

В даний час функціонують різноманітні ринки праці, диференційовані залежно від складу, якостей робочої сили та її споживачів. Для кожного з них характерне поєднання факторів, що визначають особливості та параметри довготермінових тенденцій, середньо термінових коливань та короткотермінових змін. Виходячи з цього та для врахування цих особливостей ринок праці класифікується за характерними **ознаками**.

1. За ознакою структури господарства розрізняють такі ринки праці: окремих галузей народного господарства (а в середині їх – окремих підгалузей); окремих видів діяльності; груп господарства з різними формами власності.

2. За ознакою економічного рівня розвитку розглядають ринки праці регіонів, згрупованих залежно від рівня валового національного продукту, рівня оплати праці, доходів населення тощо.

3. За територіальною ознакою виокремлюють поняття «регіональний ринок праці». Первісним його елементом є внутрішній ринок, під яким мають на увазі сферу відтворення та використання робочої сили (або підготовки та використання фахівців), яка обмежена кордонами регіону.

4. За професійно-кваліфікаційною ознакою розрізняють ринки праці окремих професій, спеціальностей та груп спеціальностей, рівнів освіти.

5. За ознакою джерел робочої сили розглядають ринки праці, потреби яких задовольняються певними навчальними закладами або їх групами, службами зайнятості.

Аналізуючи ринок праці необхідно виділити також передумови забезпечення таких властивостей робочої сили як стабільність і мобільність. До цього відносяться й чинники вивільнення робочої сили у зв'язку із зміною попиту на неї, повторне використання робочої сили, підготовка трудящих через окремих груп населення, особливо жінок із дітьми, осіб похилого віку. Важливим аспектом для населення при виборі сфери і місця діяльності є й територіальний фактор. З цією метою аналізують вплив зайнятості міграційних потоків робочої сили, формування міждержавного ринку праці, перерозподіл між регіонами з надлишком і дефіцитом робочої сили.

Досліджуючи вплив на зайнятість і потребу в робочій силі беруть до уваги такі важливі чинники:

- особливості територіальної (регіональної) організації економіки та соціальних структур (у т.ч. підготовка фахівців);
- сукупність кадрів з певним рівнем кваліфікації та підготовки на даний момент часу;
- потреба, дефіцит або навпаки – надмірна кількість трудових ресурсів за певної ситуації на ринку;
- внутрішні критерії (рівень життя, праці).

Таким чином, головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція, яка охоплює всю найману праці і сукупний попит, як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці.

На функціонування механізму ринку праці в Україні, поряд із загальними факторами, впливають і специфічні:

- структурна перебудова, демонополізація господарського комплексу;
- рівень збалансованості економіки;
- конверсія;
- рівень кооперації з іншими країнами;
- рівень продуктивності і оплати праці;
- зміна форми власності;
- розвиток приватизації та рівень соціального захисту безробітних;
- рівень державного регулювання та управління ринком праці.

1.5. Розвиток теоретичних підходів щодо аналізу ринку праці

Ретроспективно, при аналізі ринку праці, можливо виділити основні теоретичні підходи, які були в кінцевому вигляді сформовані в XIX-XX-му століттях.

Класична модель

Класична теорія зайнятості практично одне з перших вдалих пояснень сутності виникнення безробіття в системі ринку праці. Водночас, творці цієї теорії, а її витоки йдуть до класиків політичної економії А.Сміта та Д.Рікардо, не надавали значної ролі теорії зайнятості та вважали, що безробіття не є серйозною економічною проблемою. Подальші розробки в цьому напрямку обумовили формування класичної теорії «цінової рівноваги» (А.Маршалл, А.Пігу), яка виходить з того, що основним регулятором праці є заробітна плата

(ціна праці). За умов існуючої конкуренції в ринковому середовищі вона гнучко змінюється і прагне до свого рівноважного рівня, коли обсяг ринкового попиту на працю дорівнює обсягу її пропозиції.

Проблема безробіття і дефіциту трудових ресурсів у цій моделі вирішується за допомогою механізмів ринкового саморегулювання, а саме:

1. В умовах, коли пропозиція праці перевищує попит, тобто спостерігається безробіття, то загострюється конкуренція з боку безробітних за вільні робочі місця. В роботодавців є вибір працівників, і вони можуть найняти їх за значно нижчими ставками заробітної плати. Зниження ціни праці відбуватиметься доти, доки витрати роботодавців на заробітну плату не стануть такими низькими, що вигідно буде найняти всіх працівників, які запропонували свої трудові послуги. Ринок праці в такому разі повертається до стану рівноваги.

2. У разі, коли запит на працю перевищує його пропозицію, посилюється конкуренція між роботодавцями. Право вибору переходить до найманого. Вони пропонують свої трудові послуги лише в обмін на вищі ставки заробітної плати. Ефект конкуренції проявляється доти, доки витрати роботодавця на заробітну плату не можуть досягти свого максимального рівня і не почнуть завдавати збитків. На ринку не залишається жодного роботодавця, який би був би згодний сплачувати працівникам заробітну плату вищу за ринкову. Знову встановлюється рівновага, яка була раніше порушена.

У класичній моделі ринку праці як впливає з вищенаведеного, неможливі ні вимушене безробіття, ні тривалий дефіцит праці, що не зовсім відповідає наявним реаліям.

Неокласична концепція

Неокласична модель – її дотримувалися неокласики (А.Маршал, А.Пігу, Дж.Пері, Р.Холл, Д.Гілдер, А.Лафер) згідно з цією концепцією ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює запит та пропозицію робочої сили. Якщо запит перевищує пропозицію то працівники пропонують свої послуги за вищі ставки заробітної плати і роботодавці вимушені плати вищу заробітну плату від ринкової. І навпаки, коли пропозиція перевищує запит виникає безробіття і тут роботодавці наймають працівників за нижчими ставками.

Кейнсіанська концепція

Концепція зайнятості Дж.Кейнса (англійський економіст, державний діяч, основоположник найвідомішої течії економічної думки – кейнсіанство), активно використовує принцип мультиплікатора. Мультиплікатор – коефіцієнт, який характеризує співвідношення між агрегатною величиною та її структурною частиною, ступінь позитивного зворотного зв'язку – впливу однієї величини (вхідної) на іншу (вихідну) у керованій системі. Виходячи з цього підходу, було показано, що початкове збільшення державних інвестицій створює «первинну» зайнятість певної кількості працівників даного виробництва. Витрати цих працівників на споживчі товари (їх споживчий попит) стимулюють розвиток виробництва і вторинну зайнятість, тобто збільшення робочих місць в галузях,

де виробляються споживчі товари. Співвідношення між загальними і первинним збільшення зайнятості має назву «мультиплікатора зайнятості».

Дж. Кейнс довів нереальність абсолютної гнучкості заробітної плати, оскільки наявні спроби роботодавців до її зниження спричиняють адекватний опір найманих працівників. Виходячи з означеного, він вважав за доцільне ґрунтуватись на факті незмінності заробітної плати.

Прихильники цього підходу пропонують різні практичні заходи для зростання зайнятості, серед яких: державна підтримка бізнесу, кредитування і фінансування підприємств за рахунок держбюджету, зменшення норми проценту, проведення політики контролю за інфляцією. Остання в умовах стабільних цін набирає форми короткотермінової політики «грошових імпульсів» і має підтримувати попит на трудові ресурси (рис. 1.2).

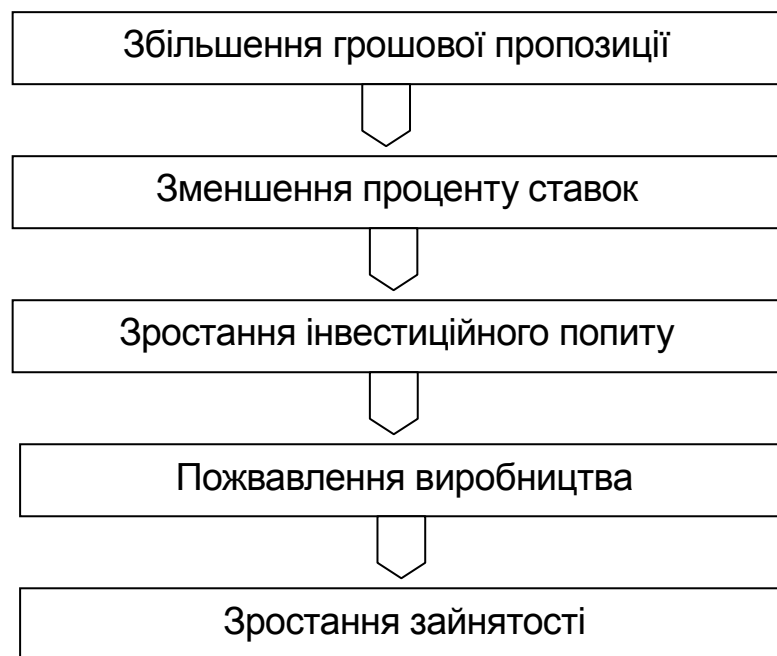


Рис 1.2. Взаємозв'язок зростання грошової пропозиції та зайнятості

Отже, фундаментальним регулятором ринку праці в кейнсіанській моделі є держава, яка впливає на сукупний попит на товари і послуги. Кейнсіанці виходять з того принципу, що ціна робочої сили жорстко фіксується і практично не змінюється протягом тривалого часу. Ціна не є регулятором ринку, тому вона має бути внесена зовні державою. Через важелі зниження або збільшення сукупного попиту, тобто виробництва, держава ліквідує нерівновагу на ринку праці, а значить забезпечує повну зайнятість.

Монетаристський підхід

Монетаристи (зокрема, американський економіст М.Фрідмен) та їх прихильники, спираються на класичну економічну теорію, обстоюють можливість досягнення макроекономічної стабільності і довготермінової рівноваги лише за умови повністю вільних конкурентних ринків – гнучкими цінами і заробітної платою без втручання держави, монополій або профспілок. Центральною категорією монетаристської моделі ринку праці є «природний рівень безробіття».

Фахівці з питань праці вважають, що внаслідок недостатньої гнучкості ринку праці на ньому, як правило, є як дефіцит праці, так і його надлишок, вакантні місця виникають у наслідок змін попиту на працю. Нова техніка, скажімо, потребує нових знань, нових професій, вищої кваліфікації, і доки роботодавець шукає необхідних працівників зберігається дефіцит праці.

Не меншій критиці монетаристів підлягає і соціальна політика держави, яка спрямована на регулювання ринку праці. Реалізуючи різні програми на підтримку безробітних, держава, на їх погляд часто лише посилює незайнятість населення.

Можливість ринкового механізму на думку монетаристів спотворюються діями профспілок. Підтримка ними вимог робітників про підвищення рівня заробітної плати змушує підприємців скорочувати промислові інвестиції, а отже – і кількість нових робочих місць, рівень безробіття починає перевищувати «природний показник», а безробіття стає вимушеним.

Школа інституціоналістів

Школа інституціоналістів основну увагу приділяє аналізу професійних і галузевих розбіжностей в структурі робочої сили і відповідних рівнів заробітної плати. Інституціоналісти відходять від макроекономічного аналізу і намагаються пояснити характер ринку праці, особливостями динаміки галузей та професійно-демографічних груп.

Марксистська теорія

Марксистська теорія розглядає ринок праці як ринок, особливого виду, а його особливість підкреслюється різницею товару «робоча сила» та фізичного капіталу. Так, якщо в процесі праці робоча сила створює вартість, то решта видів ресурсів лише переносяться на нову вартість самою працею. А тому ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим закономірностям, має свої характерні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту та пропозицію і на свою ринкову ціну.

Наведений аналіз найбільш відомих підходів, шкіл та концепцій, які знайшли поширення в світовому економічному середовищі, дає підставу стверджувати, що вони лише характеризують окремі елементи ринку праці, але не дають повної та адекватної картини механізм його функціонування. Слід підкреслити, що більшість з цих концепцій базується на припущеннях про те, що:

- ринок праці можливо порівняти з іншими ринками, а параметри робочої сили як товару раз і назавжди задані та незмінні;
- продуктивність праці людини заздалегідь і залежить тільки від її особистих зусиль в конкретних умовах;
- лише заробітна плата служить для працівника адекватною оцінкою його праці й відображенням ступеня його задоволенням своїм становищем в безпосередньому виробництві на ринку праці.

«Класичної» поведінки слід очікувати і від тих працівників, послуги, яких в умовах ринкової економіки, навпаки, користується підвищеним попитом і відповідно оплачуються (банківські працівники, юристи, менеджери).

Але умов для створення «класичного» ринку праці в Україні занадто мало. Так, в кінці ХХ-го століття посилились тенденції щодо прихованого безробіття. Практично не був задіяний механізм банкрутства підприємств. Останні підживлюються за рахунок кредитної емісії держави, штучно зберігаючи робочі місця. Заблокованими були й спроби стимулювати галузеву та регіональну мобільність ринку праці, масове вивільнення надлишкової робочої сили з відповідною професійною переорієнтацією та інші заходи, передбаченні Законом України «Про зайнятість населення» (інститут прописки, нестача житла, стрімке зростання цін на послуги, пов'язані з переїздом на нове місце проживання) значно обмежують трудову рухомість населення. Зберігається фіксованість й заробітної плати. Зміцнення позицій окремих профспілок, з одного боку і об'єднання підприємців, з другого, посилюють монополістичні тенденції щодо купівлі-продажу послуг праці.

Не значно більше підстав для провадження «кейнсіанської» моделі зайнятості. Так, процеси, що відбуваються на ринку праці, зокрема, вивільнення певної частини населення, лише на перший погляд поєднанні з падінням національного виробництва, а сучасне безробіття не є циклічним кейнсіанським безробіттям. Річ у тому, що кризові явища в українській економіці не відповідають поняттю економічного циклу як такого. Вони є, насамперед, результатом розриву господарських зв'язків, у тому числі міждержавних, зростання цін на сировину і енергоносії, невиправданої конверсії, непродуманої і суперечливої в багатьох випадках політики урядових інституцій та інших факторів.

Неможливо очікувати «кейнсіанського» ходу подій і від кредитної політики держави. Кредитна емісія сьогодні супроводжується підвищенням процентних ставок. Вона стала постійним і суттєвим фактором інфляції і зменшення реальних доходів населення в кінці ХХ-го століття.

Не «спрацьовує» і основна «монетаристська» категорія природний рівень безробіття. Якщо структурні зміни в економіці призводять до масових переміщень працівників, стимулюючи фрикційне безробіття, підвищують його природний рівень, то зменшення реальних доходів активізує населення до пошуків основної і додаткової праці, навпаки знижує природну норму безробіття.

Схематично вплив базових факторів на ринок праці в Україні в сучасний період зображено на рис. 1.3.

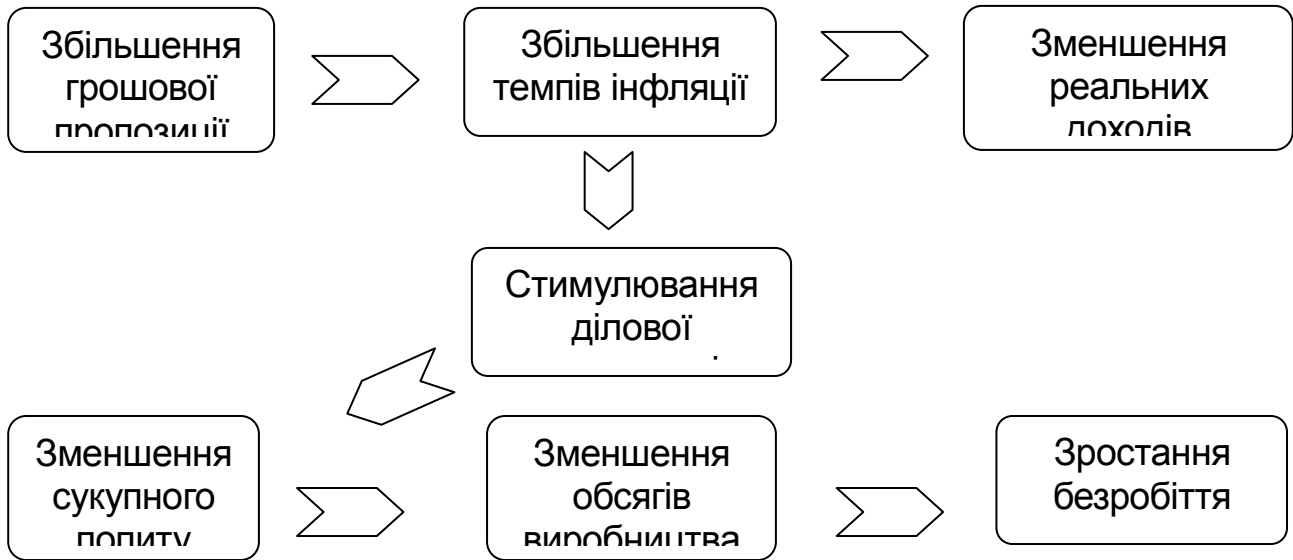


Рис.1.3. Визначальні фактори впливу на зайнятість

Отже, проблеми зайнятості і безробіття не можуть вирішуватись ізольовано від загальних проблем національного виробництва. Їх треба розробляти в комплексі з політикою доходів, грошово-кредитною і інфляційною політикою. Найреальніше для України початку ХІХ-го століття, очевидно формування власної не рівноважної моделі ринку праці, яка не виключає можливості відхилення фактичної заробітної плати від рівноважної в умовах регулювання попиту і пропозиції за активної участі державних інституцій.

1.7. Моделі ринку праці

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

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

Для **японської моделі** характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного найму», за якої гарантується зайнятість працівника на підприємстві аж до досягнення ним віку 55-60 років. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньо фірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи. У разі необхідності скорочення виробництва підприємці здебільшого вирішують ці проблеми не звільненням персоналу, а переведенням частини працівників за їхньої згоди на інші підприємства або скороченням тривалості робочого часу на даному підприємстві.

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

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

- проведення відповідної фіскальної політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами через підвищення заробітної плати;
- проведення «політики солідарності» в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакову працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, зменшувати або припиняти свою діяльність, а високоприбуткові – обмежувати рівень оплати нижче своїх можливостей;
- підтримування зайнятості у тих сферах економіки, які мали низькі результати діяльності, проте забезпечували розв'язання соціальних завдань.

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

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

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

Загалом сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки:

- перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання чисельності незайнятого населення;
- низька частка офіційно зареєстрованих безробітних за великих масштабів зростання прихованого безробіття;

- регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі;
- низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів;
- відсутність або недостатня спрацьованість правових норм та організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини, тощо;
- еміграція висококваліфікованої робочої сили.

Контрольні запитання:

1. Що являє собою ринок праці?
2. Яким чином змінювалась праця в історичному аспекті?
3. Хто такі роботодавці?
4. У чому полягає сутність кон'юктури ринку праці?
5. Які типи і види ринків праці існують?
6. Поясніть відмінність між відкритим і прихованим ринками праці?
7. Які функції ринку праці?
8. У чому полягає сутність сегментації ринку праці?
9. Які підходи до ринку праці Ви знаєте?

РОЗДІЛ 2: НАСЕЛЕННЯ ТА ТРУДОВІ РЕСУРСИ

2.1. Поняття трудовий потенціал

Узагальнюючим показником процесу становлення й розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал суспільства. Слово «потенціал» звичайно називають кошти, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретній обстановці.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних й якісних характеристик економічно активного населення.

Розрізняють трудовий потенціал: людини, підприємства, території, суспільства.

Трудовий потенціал людини включає: здоров'я, утворення, професіоналізм, творчий потенціал, активність, ресурси робочого часу, організованість

Трудовий потенціал працівника становить основу формування трудових потенціалів більше структурних рівнів. Є величиною постійної, геть безупинно змінюється.

Трудовий потенціал працівника включає:

- психофізіологічний потенціал (здатності й схильності людини, його фізичний стан, працездатність й ін.);
- особистісний потенціал;
- кваліфікаційний потенціал (обсяг, глибину й різнобічність загальних і спеціальних знань).

Стосовно до підприємства, трудовий потенціал являє собою граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх особливостей щодо психофізіологічного, особистісного й кваліфікаційного факторів.

Таким чином, якщо сукупність фізичних і духовних здатностей людини є основою трудового потенціалу особистості, те продуктивна чинність, що виникає завдяки спільній діяльності різних індивідів, становить основу трудового потенціалу колективу підприємства.

Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних і других характеристик груп працівників і відносин між ними.

У трудовому потенціалі підприємства виділяються наступні фактори:

- кадровий (кваліфікаційний потенціал й освітній потенціал);
- професійний (зміни змісту праці під впливом різних факторів);
- кваліфікаційний (якісні зміни в трудовому потенціалі: ріст умінь, навичок, знань);
- організаційний (висока організація й культура праці, що знаходить своє вираження в задоволеності працівника результатами трудової діяльності).

Трудовий потенціал суспільства являє собою сукупні здатності до суспільно-корисної діяльності працездатного населення.

У кількісному відношенні суспільний трудовий потенціал характеризує можливість суспільства по залученню до суспільної праці населення різного віку й статі.

У якісному відношенні - це його реальні можливості по реалізації через участь у суспільно-корисній праці всього різноманіття особистих здатностей й якостей: знань, умінь і навичок, що здобувають людьми в процесі життя.

Потенціал суспільства залежить від якості характеристик сукупної робочої чинності, що визначають рівень розвитку здатностей до праці (професійної майстерності, інтелекту, творчої активності й ін.) і специфіку найважливіших соціальних рис суспільства (відповідальності, ретельності).

Таким чином, трудовий потенціал виражає, з одного боку, можливість участі працівника або всіх членів колективу підприємства в суспільно корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого – характеристику якостей працівників, що відображають рівень розвитку їхніх здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, ставлення до праці, можливостей і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

При визначенні величини потенціалу використовуються такі показники, як: чисельність - показник обсягу, людино/ч - показник використання.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу являє собою різниця між календарним фондом (Фк) і сумарними

резервоутворюючим календарним фондом (Φ_r), тобто об'ємну величину часу виконання виробничого завдання даним колективом працівників.

Стосовно до підприємства величина трудового потенціалу розраховується по формулі:

$$\text{ТП} = \Phi_k * \Phi_r, \text{ або } \Phi_p = \text{ЧД}, \quad (2.1)$$

де Φ_p - сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, ч;

Ч - чисельність працюючих, чіл;

Д - кількість днів роботи в періоді.

Можна виділити параметри трудового потенціалу:

- 1) параметри виробничих складових трудового потенціалу:
 - чисельність персоналу;
 - кількість робочого часу, який можливо відпрацювати за нормального рівня інтенсивності праці;
 - професійно-кваліфікаційна структура;
 - підвищення та оновлення професійного рівня;
 - творча активність.
- 2) параметри, що характеризують соціально-демографічні складові трудового потенціалу:
 - статево-вікова структура;
 - рівень освіти;
 - сімейна структура;
 - стан здоров'я тощо.

Якісна характеристика передбачає оцінювання:

- фізичного і психологічного потенціалу працівників (здатність і схильність працівника до праці, стан здоров'я, фізичного розвитку тощо);
- обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості (освітній, кваліфікаційний рівні тощо);
- якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності підприємства тощо).

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

2.2. Відтворення населення, його міграція

Сучасний стан і розвиток суспільства значною мірою визначаються чисельністю й структурою його населення. Саме населення, з одного боку, є

джерелом ресурсів для ринку роботи, а з іншого - споживачем, через який створюється попит на товар.

Населення – це природно-історична сукупність людей, що формується й безперервно відтворюється як у процесі виробництва, так і самого життя. Практично, населення характеризується як елемент продуктивних чинностей, так й як носій виробничих відносин.

Відтворення населення це процес постійного відновлення поколінь людей у слідство взаємодії народжуваності й смертності. Є три види руху населення: природний, просторовий (міграція) і соціальний (соціальна мобільність).

Природний рух – це безперервний процес відновлення населення за рахунок появи одних життів і зникнення інших.

Отже, об'єктом дослідження природного руху є чисельність народжуване, померлих, число зареєстрованих шлюбів, а також чисельність усього населення.

Населення й трудові ресурси визначаються кількісними і якісними характеристиками, які необхідні для аналізу й оцінки демографічних процесів. Для характеристики відтворення населення застосовуються показники народжуваності й смертності й абсолютного приросту. Народжуваність і смертність розраховується на 1000 особи населення й вимірюється за допомогою системи коефіцієнтів:

$$K_n = (N/Чс) * 1000 \text{ і } K_c = (П/Чс) * 1000, \quad (2.2)$$

де K_n . (K_c) - коефіцієнт народжуваності (смертності);

N - число народжених за рік;

$П$ - число померлих за рік;

$Чс$ - середньорічна чисельність населення.

Різниця між числом народжуваних і померлих називається природним приростом населення.

Середньорічна чисельність населення визначається на середину року як середня арифметична на початок і кінець року або шляхом додавання до початкової чисельності населення половини її приросту.

Абсолютний розмір природного приросту визначається формулою:

$$\Delta = N - П, \quad (2.3)$$

де Δ - природний приріст чисельності населення за досліджуваний період (рік);

N - чисельність народжених за період (рік);

$П$ - чисельність померлих за той самий період.

Виходячи з формули вкажемо, що природний приріст – **е** може здобувати додатних значення, тобто характеризувати абсолютне збільшення чисельності населення в досліджуваному періоді за рахунок того, що $N > П$; нульового значення при незмінній чисельності населення й негативних значень – при скороченні чисельності населення.

Просторовий рух (міграція) – це переміщення населення й він обумовлений такими причинами: політична, економічна, релігійна.

Міграція робочої сили – переміщення працездатного населення з одного регіону в іншого, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати й кращих умов життя. Міграція робочої чинності відбувається як правило з менш розвинених регіонів, країн у більше розвинені.

Імміграція (immigration) – в'їзд працездатного населення в дану країну через її границі.

Еміграція (emigration) - в'їзд працездатного населення з дану країну через її границі.

Міграційне сальдо (net migration) – різниця імміграції із країни й еміграції в країну.

„Відплив мозків” («brain drain») – міжнародна міграція висококваліфікованих кадрів.

Реєміграція (re-emigration) – повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання.

Міграція населення – складне соціальне явище. Її характер, напрямки й інтенсивність визначаються зміною структури економіки й продуктивних чинностей, соціальної й трудової мобільності населення.

Міжнародна міграція робочої сили виникла багато сторіч назад і з тих пір перетерпіла серйозні зміни.

Міграція являє собою механічне переміщення населення з перетинанням адміністративних границь з наступним поверненням до місця постійного проживання чи без. Причини міграції можуть бути економічні, національні, політичні, екологічні тощо.

Особливе місце серед причин і мотивів міграції населення займає якість навколишнього природного середовища, що є найважливішою умовою, яка визначає якість життя і стан здоров'я людей. Численні дослідження підтверджують тісний кореляційний зв'язок захворюваності з забрудненням природного середовища і вплив останнього на територіальне переміщення населення. Однак розрізненість такого роду досліджень і розходження в методичних підходах перешкоджають їх широкому практичному використанню.

Слід підкреслити, що міграцію розрізняють внутрішню (усередині країни) і зовнішню (з перетинами державного кордону).

Водночас, за тимчасовими ознаками виділяють постійну (безповоротну), тимчасову, сезонну і маятникову міграцію.

Безповоротна міграція пов'язана зі зміною постійного місця проживання (переїзд із села в місто, з одного регіону в інший, з одної країни в іншу).

Тимчасова міграція припускає переселення на заздалегідь обумовлений термін (наприклад, робота за контрактом на кілька років).

Сезонна міграція представляє щорічне переміщення людей у визначені періоди року (наприклад, сільськогосподарські роботи).

Маятникова міграція включає регулярні поїздки до місця роботи чи навчання за межі свого населеного пункту.

За формами реалізації розрізняють організовану і неорганізовану міграцію.

Організована міграція здійснюється за допомогою державних і суспільних органів.

Неорганізована міграція проводиться силами самих мігрантів без матеріальної й організаційної допомоги з боку яких-небудь установ.

У залежності від місця пересування населення виділяють внутрішню(усередині даної території) і зовнішню (за межами даної території) міграцію (еміграція).

Міграційні потоки впливають на демографічну ситуацію і трудові ресурси даної території. Вони сприяють обміну трудовими навичками, досвідом і знаннями, активізують розвиток особистості, впливають на сімейний склад і статево-вікову структуру населення.

У процесі міграції населення складається певне розміщення трудових ресурсів на конкретних територіях, формується відповідне співвідношення між попитом та пропозицією робочої чинності.

2.3. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів та їх структура.

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

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

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

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка має фізичні й інтелектуальні можливості, здатна провадити матеріальні блага або робити послуги.

До трудових ресурсів належать:

а) населення в працездатному віці, зокрема, в Україні чоловіка 16-59 років (включно); жінки 16-54 (включно), за винятком непрацюючих інвалідів роботи й війни 1 й 2 групи й непрацюючі особи непрацездатного віку, осіб які одержують пенсію за віком на пільгових умовах (чоловіка 50-59 років, жінки 16-54 року);

б) населення, старше й молодше від працездатного віку, що зайнято в народному господарстві.

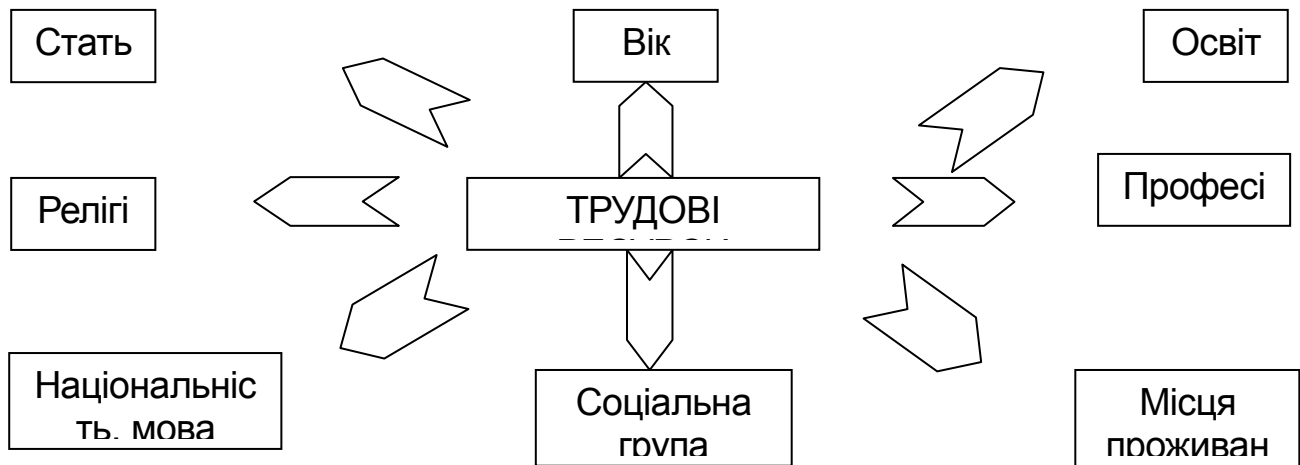


Рис.2.1. Структура трудових ресурсів
Сучасна система міжнародної класифікації трудових ресурсів:

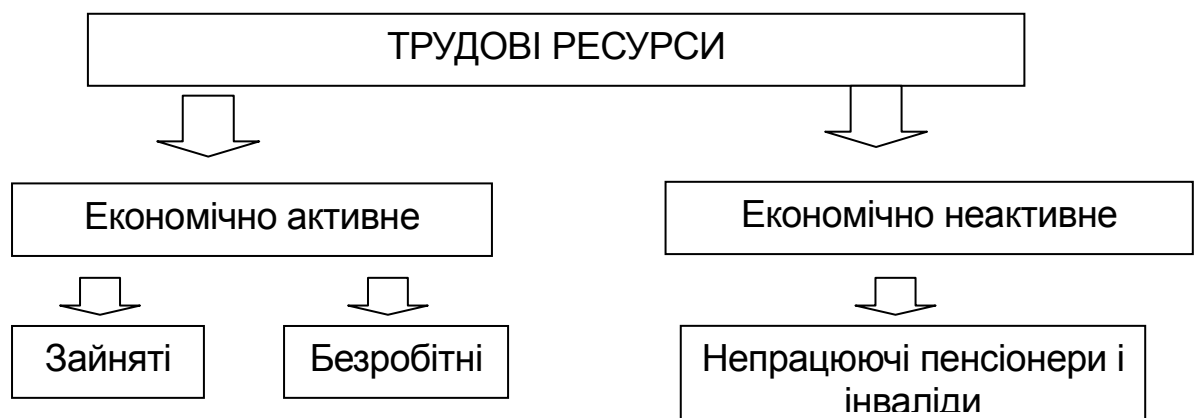


Рис.2.2. Класифікація трудових ресурсів.

Все працездатне населення, що перебуває в працездатному віці, залежно від того, зайнято воно суспільно-корисною чи працею ні, можна розділити на дві категорії: зайнятих і незайнятих.

Працездатне населення складається із двох груп: економічно активного й економічно неактивного населення.

Економічно активне населення – частина населення, що забезпечує пропозицію робочої чинності для виробництва товарів і послуг. Рівень економічної активності населення розраховується по формулі:

$$Pe.a = \frac{Че.a}{Чн} \quad (2.4)$$

Pe.a - рівень економічної активності населення;

Че.a - частка в загальній чисельності економічно активного населення;

Чн - загальна чисельність населення.

Економічно неактивне населення – це населення, що не входить до складу економічно активного населення, включаючи осіб молодшого віку, установленого для виміру чисельності. Включає такі категорії:

- учні студенти, слухачі й курсанти денної форми навчання (включаючи денні аспірантури й докторантури);
- особи, які одержують пенсію по старості й на пільгових умовах, а також особи, які одержують пенсію у випадку втрати годувальника при досягненні ними пенсійного віку;
- особи, які одержують пенсію по інвалідності;
- особи, які займаються домашнім господарством, доглядом за дітьми, хворими;
- особи, які втратили надію знайти роботу, тобто ті, хто припинив пошуки роботи, але які можуть і готові працювати;
- особи, які не бажають працювати (не бачать потреби в роботі) незалежно від джерела доходу.

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

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей, та досягненням ними працездатного віку;
- відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок тощо);
- одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

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

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

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

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

Демографічними факторами формування трудових ресурсів регіону є інтенсивність відтворення населення, що залежить від рівня народжуваності, оскільки чим вищий цей рівень, тим швидше зростають трудові ресурси, а також від міграційних процесів, тобто залежно від співвідношення кількості

приїжджаючих і від'їжджаючих збільшуються або зменшуються трудові ресурси. Вплив демографічних факторів на використання трудових ресурсів виявляється насамперед через вікову структуру населення, яка в різних регіонах неоднакова і в зв'язку з цим різний розподіл осіб працездатного віку на працюючу і непрацюючу частини.

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

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили.

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

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

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

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

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

Контрольні запитання:

1. У чому полягає сутність поняття «трудова потенція»?
2. Що являють собою трудові ресурси?
3. Які категорії населення належать до трудових ресурсів?
4. Охарактеризуйте фази процесу відтворення робочої сили.
5. Що Ви розумієте під поняттям «населення»?

6. Що таке природний рух?
7. Що таке міграція?
8. В чому сутність економічно активного населення?
9. В Чому сутність економічно неактивного населення?

РОЗДІЛ 3: ЗАНЯТІСТЬ ТА БЕЗРОБІТТЯ

3.1. Поняття, види та форми зайнятості.

Використання трудових ресурсів характеризується показником зайнятості.

В рамках формування сучасної економіки України надзвичайно актуальною є проблема зайнятості населення. Це пояснюється тим, що іманентною властивістю зайнятості є праця, яка з одного боку – об'єктивна потреба, а з другого боку – основна рушійна сила суспільного розвитку.

Загалом, згідно із Законом України «Про зайнятість населення», **зайнятість** – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб працездатного населення щодо створення скупного продукту або національного доходу. Саме в цьому полягає її економічна сутність. Зайнятість населення – найбільш **узагальнена** характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків.

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

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

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

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;
- вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в суспільних об'єднаннях;

- громадяни, які служать у Збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають на території України і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

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

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

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

Принципами зайнятості в ринкових умовах є:

- право громадян розпоряджатися своєю здатністю до продуктивної і творчої праці. Тобто людина незалежно від статі, віку, національності має пріоритетне право брати або не брати участі в суспільній праці, самостійно вибирати для себе зручні режими праці і зайнятості. Роль суспільства полягає в створенні для всіх однакових умов щодо реалізації їхніх здібностей;
- відповідальність держави за створення умов для реалізації права громадян на працю, сприяння розкриттю інтересів і потреб людини через свободу і добровільність вибору сфери суспільно корисної діяльності. Вплив держави на зайнятість має бути непрямим і ґрунтуватися переважно на заохочувальних і стимулюючих заходах, виявлятися переважно на заохочувальних і стимулюючих заходах, виявлятися в активній і заінтересованій участі суб'єктів (найманих працівників в особі своїх профспілок, роботодавців і уряду) соціально-трудова відносин у вирішенні питань розвитку зайнятості та її регулювання.

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

Відповідно до Міжнародного класифікатора статусу зайнятості (МКСЗ-93) виділяється зайнятого населення:

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

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

Повна зайнятість – це забезпечення професійною працею, яка приносить дохід людині, уможлиблює існування її самої та її сім'ї.

Вільно вибрана зайнятість – це право розпоряджатися власною працею. Цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю і незайнятістю та забороняє будь-яке адміністративне притягнення до праці.

Розрізняють також **форми** зайнятості: повну, неводну, часткову, первинну та вторинну зайнятість.

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

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи протягом певного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість, у свою чергу, може бути явною або прихованою.

Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Неповну зайнятість заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних вибіркових обстежень.

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

Часткова зайнятість – це добровільна неповна зайнятість.

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

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

- характер діяльності;
- соціальну належність;
- галузеву належність;
- територіальну належність;
- рівень урбанізації;

- професійно-кваліфікаційний рівень;
- статеву належність;
- віковий рівень;
- вид власності тощо.

Зайнятість за характером діяльності – це:

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

Зайнятість за соціальною належністю:

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

Зайнятість за галузевою незалежністю:

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

Зайнятість за територіальною належністю:

- в окремих регіонах;
- в економічних районах;

Зайнятість за рівнем урбанізації:

- у міській місцевості;
- у сільській місцевості.

Зайнятість за формами власності:

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

Зайнятість за особистими використанням робочого часу:

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

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

Сьогодні в Україні ці види зайнятості охоплюють велику частину населення.

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

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

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

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

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

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

Кількісну оцінку ефективної зайнятості можна характеризувати через систему показників:

10. *Рівень зайнятості населення професійною працею.* Коефіцієнт зайнятості населення професійною працею визначається діленням зайнятих професійною працею на загальну чисельність населення. Цей показник відбиває залежність зайнятості від демографічних факторів (коефіцієнт народжуваності, смертності і приросту населення). Цей коефіцієнт – одна із характеристик добробуту суспільства:

$$K_z = (Ч_z/Ч) 100, \text{ де} \quad (3.1)$$

Ч_z – чисельність зайнятого населення;

Ч – загальна чисельність населення.

11. *Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві.* Цей показник пов'язаний з динамікою працездатного населення залежно від змін демографічних і соціально-економічних факторів. Він розраховується аналогічно першому показникові, тобто к відношення чисельності всього працездатного населення (трудоові ресурси).

12. *Рівень розподілу трудоових ресурсів суспільства по сферах суспільно-корисної діяльності.* Коефіцієнти зайнятості навчання, у домашньому господарстві та в інших видах суспільно-корисної діяльності визначаються аналогічно попереднім з метою установлення необхідних пропорцій у розподілі трудоових ресурсів.

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

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

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

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

Глобалізація економічної інтеграції і технологічного прогресу, з одного розширення зайнятості.

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

3.2. Сутність и причини безробіття.

Аналіз ринку праці й соціально-трудова відносин був би неповним без дослідження проблеми безробіття. Безробіття - це неодмінний атрибут ринкової економіки. Проявляючись через ринок праці, безробіття все-таки не є результатом функціонування тільки ринку праці. Подібний підхід впливає не тільки з того, що ринок праці органічно включений у систему ринкових зв'язків, а попит та особливий пропозиція робочої чинності формуються за рахунок економічних і позаекономічних факторів. Загальноекономічний характер безробіття обумовлений ще й тим, що властиво ринок праці, пропорції між попитом та пропозицією праці формують зайнятість, а не безробіття. Безробіття, з одного боку, є як би «виворотом» зайнятості, з іншого боку, зазнає впливу від факторів відмінних від тих, що формують зайнятість.

Проте безробіття завжди розглядається в контексті зайнятості, збільшення зайнятості, як правило, знижує безробіття, тоді як скорочення – збільшує неї. По визначенню, **безробіття** – це кількість незайнятого працездатного населення, що бажає працювати. У макроекономічному плані безробіття - це завжди невикористання трудового потенціалу суспільства, сукупної робочої чинності як фактору виробництва. У цьому змісті безробіття рівносильне надлишковим виробничим потужностям або не використовуваним

земельним угіддям, але, на відміну від надлишку інших факторів виробництва, «зайва» робоча чинність - явище постійне в ринковій економіці.

Закордонні економісти ніколи не заперечували наявності безробіття взагалі, навіть класики й неокласики. Більше того, вони вважають, що певний рівень безробіття життєво необхідний для ринкової економіки в чинність циклічного характеру її розвитку: у період підйому фірми швидко знаходять на ринку праці необхідну робочу чинність, що була викинута туди в період спаду. Однак сучасний рівень виробництва, заснований на науково-технічному прогресі, робить таку «резервну армію праці» малоефективною для економіки, - фірмам потрібна не просто робоча чинність, а праця певної якості, певної кваліфікації.

Тому поняття «природної», тобто нормальної й навіть необхідної для ринкової економіки безробіття трактується сьогодні по-різному [2, с.642]. Одні економісти визначають природний рівень безробіття як рівень, при якому заробітна плата й інфляція стійкі: зниження безробіття нижче цього рівня викличе ріст інфляції. Власне кажучи, це визначення природного безробіття належить неокласикам, які зв'язують інфляцію із заробітною платою й рівнем зайнятості. Інші дослідники природним рівнем безробіття вважають такий, при якому безробіття носить добровільний характер, - це так званий рівноважний рівень безробіття. Треті визначають природний рівень безробіття як рівень, при якому кількість вакансій дорівнює кількості безробітних. Четверті - по незмінному рівні безробіття й нормальної її тривалості.

Таким чином, **природний рівень безробіття** – це як би безробіття в «нормальні» часи, що характеризуються помірною інфляцією й стабільними темпами росту.

3.3. Класифікація безробіття

Залежно від причин виникнення безробіття буває: фрикційної, структурної, сезонної, циклічної.

Фрикційне безробіття традиційно розглядається як безробіття, викликана природним прагненням людини шукати більше вигідні й цікаві сфери додатка своєї робочої чинності. Фрикційне безробіття – це безробіття «між роботами», коли людина залишила колишнє місце й перебуває у пошуку іншого. Причин пошуку нової роботи може бути багато: і кращі умови праці, і більше висока заробітна плата, і переїзд на нове місце проживання, і конфліктні ситуації в колективі. Взагалі психологи вважають, що для збереження життєвого тону, працездатності й морально-психологічної рівноваги людина повинен за своє життя не менш шести разів міняти місце роботи. З іншого боку, наприклад, японські фахівці не дотримуються такого погляду: навпроти, уважають вони, людина повинна бути «прикріплена» до своєї фірми, щоб сприймати її як частина свого життя, а колектив – як більшу родину.

Незважаючи на національні особливості, фрикційне безробіття існує у всіх країнах з ринковою системою господарювання. Так, у США в останні двадцять років принаймні 10% безробітних становили люди, що добровільно

залишили роботу [2, с.621] Як правило, люди, що звільняються з одного місця роботи, уже мають на прикметі інше. Тому фрикційне безробіття завжди короткочасне (не більше одного місяця).

Структурне безробіття закордонними економістами теж ставиться до категорії «нормальної», оскільки викликано вона структурними змінами в економіці: виникненням нових виробництв і галузей на тлі поступового стагнування старих. **Структурне безробіття** - це безробіття серед тих, чії професії вже застаріли. До структурного безробіття ставиться й технологічним, викликаним удосконалюванням технічного рівня виробництв і галузей. Іноді технологічне безробіття розглядають як окремих, особливий вид безробіття. На нашу думку, технологічне безробіття – це частина, невід'ємний елемент структурного безробіття: у нормально функціонуючій економіці структурній зміні завжди означають технологічні зміни.

Сезонне безробіття, характерна для сільського господарства, туристичного бізнесу, деяких промислів, викликана природними факторами й досить легко прогнозується. Реальну проблему сезонне безробіття представляє тільки в тих регіонах, де переважаючими є зазначені види економічної діяльності.

Таким чином, безробіття може бути викликана різними причинами: спад в економіці (циклічна), природні фактори (сезонна), структурні зміни (структурне, технологічне безробіття), недосконалість інформації на ринку праці (фрикційна). Всі ці види безробіття існують і на Україні, причому у своїх специфічних проявах.

Комбінація вищесказаних факторів безробіття формує її загальний рівень у країні. Разом з тим за загальною цифрою коштують реальні люди зі своїм соціальним статусом, реальні регіони й галузі. Нарешті, загальний рівень безробіття – це всього лише статистичний показник, що може відрізнитися від реального положення на ринку праці. У зв'язку із цим поняття безробіття варто конкретизувати, використовуючи різні критерії (табл. 3.1). Така конкретизація особливо необхідна при дослідженні проблем, що виникають із приводу безробіття, а також для розробки системи соціального захисту й шляхом мінімізації безробіття.

Особливу проблему при розробці політики зайнятості становить вірогідність визначення кількості безробітних. Сьогодні практично всі країни (тому числі Україна) використовують стандартну методику МОП для визначення чисельності безробітних. Ця методика базується на трьох критеріях «безробітного стану»: відсутність роботи або само зайнятості; готовність і здатність працювати тепер; здійснення практичних кроків по пошуку роботи.



Рис.3.1. Класифікація безробіття за критеріями

У визначенні МОП безробітними є особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам:

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

категорії належать особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються почати працювати, але на даний момент ще не працюють.

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

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

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

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

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

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

Показниками, що характеризують рівень безробіття, є:

У визначенні МОП –

$$P_b = (B/E_a) * 100 \quad (3.2)$$

Рівень зареєстрованого безробіття:

$$P = (B_z/Чп.н) * 100, \text{ де} \quad (3.3)$$

P_b – рівень безробітних, %

B – кількість безробітних у віці 15-70 років;

E_a – кількість економічно активного населення;

B_z – кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості;

$Чп.н$ – кількість працездатного населення у працездатному віці.

Має також місце і приховане безробіття.

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

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

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

Проте перехід на скорочений робочий день (тиждень) розглядається як ефективний захід щодо запобігання безробіттю. Масштаби неповної зайнятості в США, Німеччині, Франції, Португалії за останні роки збільшилися в десятки разів. При цьому активно використовуються державні дотації

(субсидії) підприємствам на заробітну плату працівникам для компенсації витрат у разі скорочення збиткових і нерентабельних робочих місць.

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

Загострення проблеми безробіття супроводжується економічними втратами, насамперед зменшенням валового національного валового продукту (ВНП), його відставанням від потенційного ВНП, який визначається за припущення існування природного рівня безробіття та певних «нормальних» темпів економічного зростання. Чим вищий рівень безробіття, тим більше відставання ВНП. В економічній науці такий взаємозв'язок виражає закон А.Оукена: якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень (3-5%) на 1%, то відставання обсягу валового національного продукту становить 2,5%. З цього закону можна зробити висновок щодо практичної діяльності, а саме: необхідно щорічно не менше як 2,5-3% ВНП спрямувати на створення нових робочих місць.

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

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

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

В умовах становлення ринкової економіки особливо зростає. Для її вирішення необхідно створити реальні передумови для обґрунтованої роботи з урахуванням потреб ринку праці, а також покликання, здібностей і психофізіологічних можливостей молоді людини та її професійної підготовки.

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

3.4. Основні моделі державної політики зайнятості населення

В цілому, **політика зайнятості** (сукупність заходів прямого і переносного впливу на соціально-економічний розвиток суспільства загалом і кожного з його членів зокрема) має декілька рівнів: державний, регіональний і локальний.

Так, державна політика зайнятості населення залежить від темпу і характеру ринкових перетворень.

На сьогоднішній час можливо виділити три основні моделі державної політики зайнятості.

1. Європейська модель – це скорочення числа зайнятих при підвищенні виробництва праці і як наслідок росту доходу. Така політика передбачає дорогу систему допоміг для великої кількості безробітних.

2. Скандинавська модель – це забезпечення зайнятості практично всіх трудящих шляхом утворення робочих місць в державному секторі з середніми умовами оплати праці. Така політика розрахована в основному на державні кошти, при дефіциті яких настає спад виробництва, що породжує за собою звільнення.

3. Американська модель орієнтується на утворення робочих місць, які не потребують високої продуктивності, для значної частини економічно активного населення. При такому підході безробіття формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами.

Державне регулювання зайнятості ґрунтується на:

- забезпеченні соціального партнерства суб'єктів ринку праці;
- сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць;
- добровільному виборі сфери діяльності й робочих місць;
- дотриманні комплексності заходів щодо регулювання зайнятості населення;
- підтримці працездатних громадян в працездатному віці, які потребують соціального захисту;
- забезпеченні заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;
- повній гарантії збереження робочих місць і професій, одержання доходів тощо.

Залежно від стану економіки та ринку праці передбачається два основних варіанти заходів проведення політики зайнятості: активний і пасивний.

Так, **активна політика зайнятості** – це сукупність правових, організаційних і економічних заходів, які проводить держава з ціллю зниження рівня безробітних. Вона передбачає заходи з профілактикою звільнення, навчання і підвищення осіб, активний пошук і підбір робочих місць, фінансування створення нових робочих місць.

Пасивна політика зайнятості передбачає виплату допомог безробітним і надання простих послуг щодо робочих місць через державну службу зайнятості. Така політика може себе виправдати лише при високій гнучкості ринку праці робочої сили в цілому.

Слід зазначити, що кожна із держав прагне сформувати ефективну систему соціального страхування на випадок безробіття, насамперед, через функціонування відповідних фондів (табл.3.1)

Таблиця 3.1.

Розміри відрахувань у фонди соціального страхування на випадок безробіття (по підприємствах – у відсотках до фонду оплати праці, по працівникам – у відсотках до заробітної плати),%

Країни	Загальний розмір відрахувань до фонду соціального страхування на випадок безробіття	В тому числі відрахування	
		по підприємствах	по працівниках
Франція	8,43	5,13	3,3
Канада	7,03	4,13	2,9
Німеччина	6,5	3,25	3,25
США	6,2	6,2	0
Австрія	6	3	3
Нідерланди	7,25	5,05	2,2
Іспанія	7,8	6,2	1,6
Швеція	5,42	5,42	0
Італія	4,41	4,41	0
Японія	1,15	0,75	0,4
Україна	3	2,5	0,5

У цілому українська політика сприяння зайнятості й захисти від безробіття заснована на багатому досвіді розвинених країн. Однак досвід цей недостатньо коректується стосовно до українських умов. Основні напрямки політики зайнятості, представлені на мал.3.2, дають не тільки структурну, але й історико-логічну картину еволюції політики зайнятості. Справді, активної політики зайнятості повинні передувати добре налагоджені методи обліку, реєстрації й ефективної підтримки безробітних (так називана політика зайнятості). Як показує досвід розвинених країн, тільки забезпечивши соціальний захист безробітних, уряд може йти далі, - спочатку до стабілізації (збереженню) зайнятості, а потім і до стимулювання її росту. При цьому стимулювання росту зайнятості відбувається по трьох напрямках: робота з підприємцями (наприклад, податкові пільги при створенні робочих місць), активізація пошуку роботи з боку безробітних (стимулювання пропозиції робочої чинності) і висновок частини найманих робітників з ринку праці (підтримка самозайнятості).

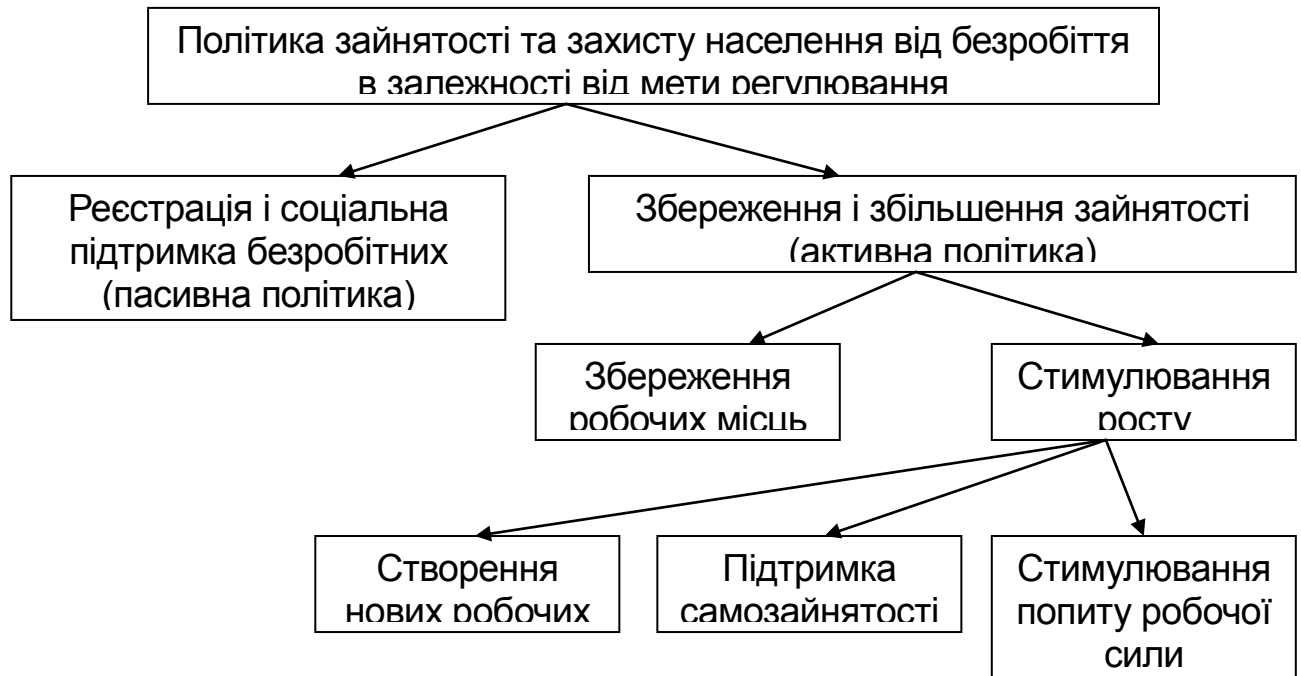


Рис 3.2. Основні напрямки політики зайнятості

Основні фактори, які впливають на безробіття є:

- структурні зрушення в економіці, які призводять до масштабних змін у структурі і кількості попиту на робочу силу та які мають особливо тяжкі наслідки в період підвищення або зниження ділової активності;
- зниження темпів економічного розвитку, що призводить до зменшення кількості робочих місць, порушення збалансованості числа робочих з числом наявних робочих місць;
- недостатній сукупний попит;
- інфляція, яка виявляється в скороченні капітальних вкладів (падіння інвестиційних вкладень веде до скорочення виробництва, а отже і зайнятості), а також у зниженні реальних доходів населення, що призводить до збільшення пропозиції робочої сили при зниженні попиту на неї;
- сезонні коливання виробництва, які викликають коливання в попиті на робочу силу;
- соціальні фактори, які в свою чергу поділяються на:
 - а) недосконале трудове законодавство;
 - б) трансферні платежі, що впливають як на зниження, так і на підвищення рівня безробіття;
 - в) недостатня професійна і територіальна мобільність робочої сили;
 - г) недостатній розвиток програм зайнятості;
 - д) рівень і статус системи освіти, професійної підготовки і перепідготовки;
 - ж) брак інформації про вільні робочі місця;
 - з) економічна активність різних груп населення;
- демографічні фактори, у тому числі:
 - а) зміни чисельності населення;
 - б) зміни статево вікової структури.

3.5. Регулювання зайнятості населення.

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

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

До **активних заходів** належать:

- створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для само зайнятості населення тощо;

- профорієнтація, підготовка й перепідготовка кадрів;
- організація громадських робіт;
- посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили;
- розвиток служби зайнятості тощо.

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

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

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

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

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

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

Організація громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на регіональному рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру.

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

Залучення до громадських робіт є засоби кращим порівняно з виплатою допомоги у зв'язку з безробіттям з позицій як окремої особи, так і держави:

1. Кошти виплачуються не безплатно, а за певну громадську користь.

2. Створюються нові робочі місця.

3. Висока частка заробітної плати в загальних витратах, яка характерна для тих галузей, де звичайно застосовуються громадські роботи, робить доцільним використання останніх для уповільнення зниження купівельного попиту населення, особливо небезпечного в період зниження темпів економічного зростання.

4. Вироблена на цих роботах продукція не веде до товарного надвиробництва, небезпечного в період економічної нестабільності, оскільки виробництво регламентується і не має масового характеру.

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

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

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

3.6. Програми сприяння зайнятості

Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи: молодь, жінок, інвалідів, так і

специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічним, політичним, стихійним лихом тощо).

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

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

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

Державні і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

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

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

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

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

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

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

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

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

- формування механізму диференційованого підходу щодо збереження робочих місць;

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

- регулювання трудових міграцій;

- забезпечення додаткових гарантій зайвості населення окремим категоріям громадян;

- сприяння професійній мобільності;

- розвиток соціально-трудова відносин;

- удосконалення інформаційно-статистичної бази розвитку ринку праці;

- сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства.

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

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

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

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

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

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

Основним елементом інфраструктури ринку праці є державна служба зайнятості.

Служби зайнятості в Україні відразу формувалася як централізована державна система на правовій основі Закону «Про зайнятість населення» і на базі широко розгалуженої державної служби працевлаштування – технічної бази, системи обліку й кадрового складу працівників.

Головними функціями служби зайнятості є:

- аналіз ринку праці та інформування про його стан;
- трудове посередництво і сприяння роботодавцям у забезпеченні підприємств робочою силою, а громадян – в одержанні роботи;
- регулювання ринку праці, яке здійснюється як через трудове посередництво, так і через реалізацію програм профорієнтації, а також сприяння зайнятості;

- допомога безробітним, яка містить як попередні функції, так і матеріальну підтримку на період безробіття;
- безпосередня участь у реалізації державної політики зайнятості тощо.

В Україні функціонують такі центри зайнятості: державний, Кримський республіканський, обласні, районні та районні у містах (рис.3.3).

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

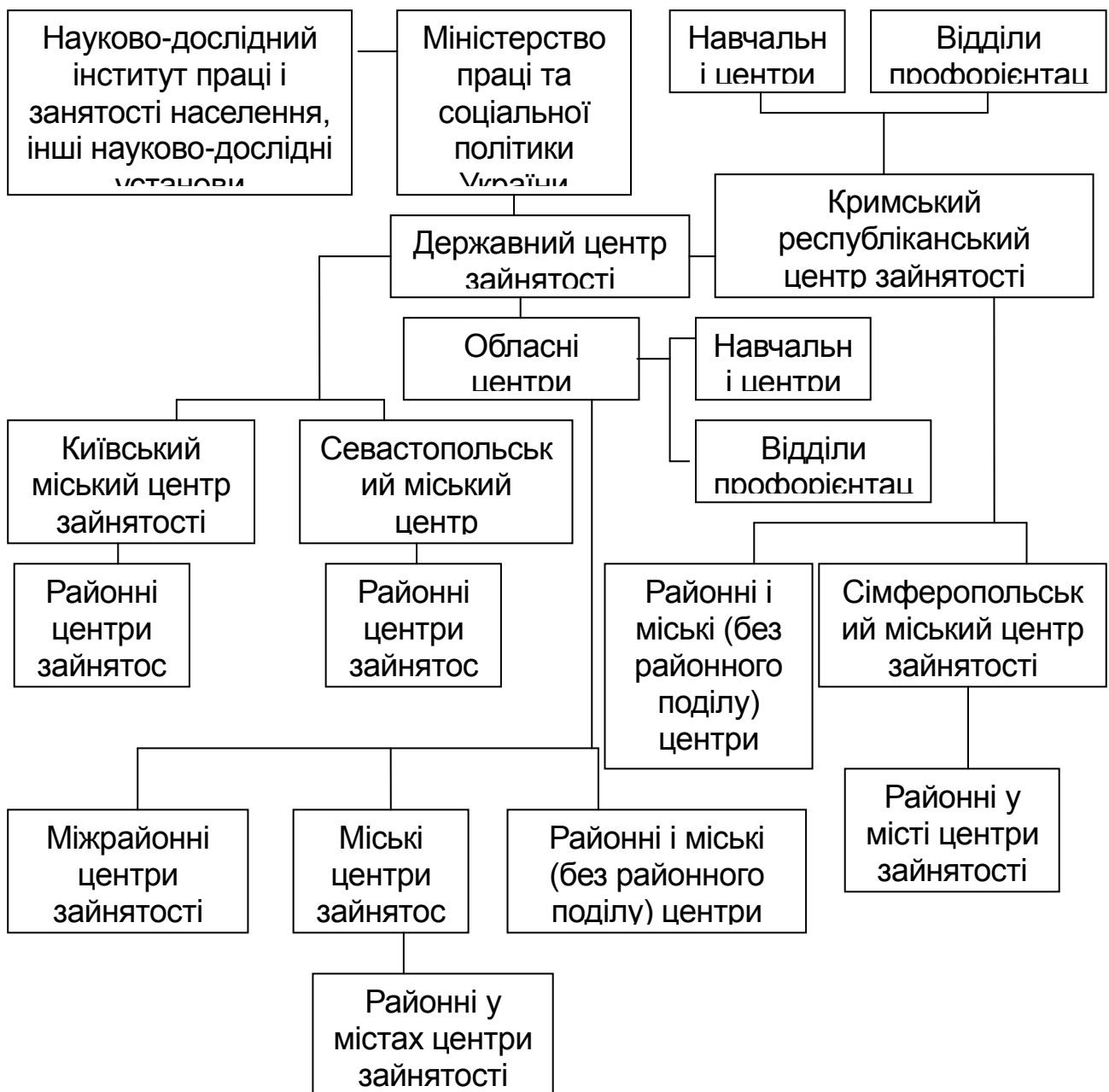


Рис 3.3. Структура служби зайнятості в Україні

Контрольні запитання:

1. У чому полягає сутність зайнятості населення?
2. Які Ви знаєте рівні зайнятості?
3. Що являє собою продуктивна зайнятість?
4. Які є види зайнятості?
5. Які категорії громадян належать до зайнятого населення?
6. Що Ви розумієте під політикою зайнятості?
7. Які основні моделі політики зайнятості Вам відомі?
8. Що таке безробіття?
9. Які є види безробіття?
10. Які фактори впливають на безробіття?
11. Дайте соціально-економічну оцінку рівня безробіття?

РОЗДІЛ 4. СТАНОВЛЕННЯ Й РОЗВИТОК НАУКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

4.3. Сутність організації праці

Організація праці — це спосіб об'єднання безпосередніх виконавців із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці частиною є об'єктивною необхідністю й невід'ємний складеної трудової діяльності людини. (Вона впливає на вдосконалення всіх процесів праці, для досягнення високої ефективності суспільного виробництва.)

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях керування можна виділити економічні й соціально-психологічні завдання поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої і упередженої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції й надання послуг.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечувало високий рівень працездатності людей зайнятих у виробництві. Крім того, працівники повинні одержувати моральне задоволення від праці, що виконують. Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрямки:

Оптимізація режимів праці й відпочинку, установлення найбільш раціонального часу праці й відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість максимально впливають на досягнення, високої працездатності протягом робочого часу;

2. Поділ праці, що передбачає науково обґрунтований розподіл працівників по певних трудових функціях, робочим місцям,

3. кооперація праці, що передбачає об'єднання працівників у виробничі колективи;

4. Організація й обслуговування робочих місць, які сприяють раціональному використанню робочого часу;

5. Поліпшення умов праці, передбачає відомість до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони й безпеки праці;

6. Раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб праці, що забезпечує мінімальні витрати часу;

7. Нормування праці, що передбачає визначення норм витрат праці на виробництво продукції й надання послуг як основу для організації праці, його оплати й визначення ефективності виробництва;

8. Організація підбора персоналу і його розвиток і включає — плануванням персоналу, профорієнтацію й профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри й т.п.;

9. Зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

10. Мотивація й оплата праці. [41]

Організація праці на підприємствах, в окремих областях виробництва здійснюється в конкретних формах, розмаїтість яких залежить від таких основних факторів: рівня науково-технічного прогресу, системи організації виробництва; психологічних факторів; особливостей екологічного середовища; а також від ряду факторів, обумовлених характером завдань, які зважаються на різних рівнях системи керування. Організація праці змінюється, удосконалюється залежно від зміни цих факторів.

4.2. Робочий час, режим праці й відпочинку

1. Робочий час є загальною мірою кількості праці. Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого - фізичними й психофізіологічними можливостями людини. Поліпшення використання робочого часу є одним з основних шляхів підвищення продуктивності праці.

2. Відповідно до Кодексу Законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працюючих не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства й організації, містячи колективний договір, можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. У випадку шкідливих умов праці передбачається зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 ч. у тиждень. Законодавством також установлюється скорочена тривалість робочого часу для працівників у віці від 16 до 18 років — 36 ч. у тиждень, а для осіб у віці від 14 до 16 років — 24 години на тиждень (учнів у віці від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) — 24 ч. у тиждень.

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

Для працівників здебільшого встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної праці визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, що затверджує власник або уповноважений їм орган за узгодженням із профспілковим комітетом підприємства, організації з дотриманням установленої законодавством тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах і в організаціях, де по характері виробництва й умовам праці впровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, установлюється шестиденний робочий тиждень із одним вихідним днем. При шестиденного робочого тижня тривалість щоденної праці не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, при денній нормі 6 годин — при тижневій нормі 36 годин і 4 години — при тижневої норми 24 години. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень установлюється власником або уповноваженим їм органом разом із профспілковим комітетом з урахуванням специфіки праці, думка трудового колективу й за узгодженням з місцевим органом влади. Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення доцільних режимів праці й відпочинку. Розрізняють *змінні, добові, тижневі й місячні* режими праці й відпочинку. Вони формуються з

урахуванням працездатності людини, що змінюється й береться в увагу, насамперед у змінному й добовому режимах.

Змінний режим визначає загальну тривалість робочого часу, час його початку й закінчення, тривалість обідньої перерви, тривалість праці й частоту регламентованих перерв на відпочинок.

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін у добу, час відновлення працездатності між змінами.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки праці, кількість вихідних днів у тиждень, роботу вихідні й святкові дні. Графіки роботи передбачають порядок чергувань.

Місячний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які йдуть у відпустку, тривалість основних і додаткових відпусток. Режим праці й відпочинку регулюється статтями Кодексу Законів про працю України. [2]

4.3. Поділ і кооперація праці

У процесі суспільного поділу праці, як правило, виділяють різні види діяльності, робіт або операцій,

В економіці країни можна виділити такі форми поділу праці: 1) між галузями економіки, 2) усередині цих галузей, а також 3) усередині підприємств. Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконанні певної частини загальної роботи. Існують такі основні види поділу праці: 1) технологічне, 2) поопераційний, 3) функціональний, 4) професійний, 5) кваліфікаційний.

1) *Технологічний поділ* праці передбачає розподіл виробничого процесу по видах, функціям і циклам.

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

3) *Функціональний поділ* праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, фахівці й службовці), а також між основними й допоміжними робітниками. [17; 24]

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми й стану предметів праці й виконують технологічні операції по виготовленню основної продукції. Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної й ефективної праці основних робітників. Вони трудяться на таких роботах: транспортуванні готових виробів, деталей, матеріалів; ремонті

встаткування; виготовленні інструмента; технічному контролі якості продукції й т.п.

4) *Професійний поділ* праці відбувається між групами робітників за ознаками технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технологій виробництва.

5) *Кваліфікаційний поділ* праці визначає різний ступінь складності виконуваних робіт і складається у відокремленні складних робіт від простих. Разом з тим ураховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функцій для підготовки й здійснення трудових процесів, а також контролю якості продукції.

Кваліфікація вказує не рівень знань, уміння працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівників по кваліфікаційними групами — розрядами, категоріями, класами й т.п..

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язане з його кооперацією, тобто є встановленням певних співвідношень і взаємодії між видами праці. Без цього виробництво неможливо.

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

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

Розрізняють такі взаємозалежні *форми кооперації*:

- 1) усередині суспільства, якщо обмін діяльністю й продуктом праці здійснюється між галузями економіки;
- 2) усередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або загальна участь ряду підприємств у виробництві певної продукції;
- 3) усередині підприємства. Здійснюється між цехами, ділянками, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов тип виробництва, особливості техніки й технології й ін. [23]

На підприємстві кооперування – праці може здійснюватися при умовах індивідуального виконання робіт на окремих робочих місцях, багатостановної роботи або сполучення трудових функцій і спеціальностей під час колективної роботи. Серед колективних форм організації праці провідне місце займають виробничі бригади.

Бригада — це організаційно-технологічне й соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідного виробництва, устаткування, інструмента, оснащення, сировини й матеріалів, для виконання виробничого завдання для випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними й трудовими витратами на основі колективної матеріальної зацікавленості й відповідальності.

Створення бригад відбувається по наявності відповідних матеріально-технічних і організаційних передумов. Основні з них наступні:

- 1) неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;
 - 2) необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними й допоміжними робітниками для досягнення високого результату в праці;
 - 3) необхідність розподілу обов'язків і обсягу робіт через відсутність постійних робочих місць;
 - 4) наявність загальної мети й зв'язків між робітниками в процесі праці;
 - 5) взаємозамінність і сполучення професій в окремих робочих групах;
 - 6) відповідний кількісний і професійно-кваліфікаційний склад робітників;
 - 7) неможливість визначення норм і нормативів трудових і матеріальних витрат на кожну з операцій, а тільки на кінцеву продукцію;
 - 8) можливість обліку трудових і матеріальних витрат по операціях і по кінцевій продукції;
- наявність системи планування й обліку кінцевої продукції.

Контрольні запитання

1. Що таке організація праці (ВІД)?
2. Економічні завдання О.Т.
3. Соціально-психологічні завдання О.Т.
4. Основні напрямки О.Т.
5. Що є мірою кількості праці?
6. Режими праці.
7. Основні форми поділу праці.
8. Форми поділу праці.
9. Що таке кооперація праці?
10. Форми кооперації праці.
11. Передумови організації праці.

РОЗДІЛ 5. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ Й СИСТЕМА ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ

5.1 Економічна сутність продуктивності праці й показники його ефективності.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці: **продуктивність** - це ефективність використання ресурсів: праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації — під час виробництва різних товарів і надання послуг.

Продуктивність відображає взаємозв'язок між кількістю і якістю товарів, що випускаються, або наданих послуг і ресурсами, які були витрачені на їхнє виробництво. Продуктивність дає можливість порівнювати виробництво на різних рівнях (індивід, цех, підприємство, організація, область і держава) економічної системи з використаними ресурсами. Більше висока продуктивність означає збільшення обсягу продукції при тих самих витратах, при цьому необхідно враховувати потребу в цій продукції на ринку.

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

Продуктивність праці – це ефективність витрат конкретної праці, що визначається кількістю продукції, зробленої в одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, створеної в одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Продуктивність праці тісно пов'язана з його **інтенсивністю**, що характеризує ступінь напруженості праці в одиницю часу й вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вище рівень інтенсивності праці, тим вище його продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні границі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку із цим виникає поняття **нормальної інтенсивності**. Вона означає такі витрати життєвої енергії протягом робочого часу, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повне відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Таким чином, інтенсивність праці є важливий фактор продуктивності, проте має певну

фізіологічну границю й вимагає дотримання фізіологічних норм людської енергії.

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

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства й переслідує такі мети:

- *стратегічну* – підвищення життєвого рівня населення. За рахунок зростання продуктивності в країнах, які переходили до ринкової економіки, досягалося від 40 до 90% життєвого рівня;
- *найближчу* – підвищення ефективності діяльності областей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працюючих.

Важливою передумовою визначення результативності праці є правильне обчислення рівня й динаміки продуктивності праці у всіх сферах економіки.

Вимір продуктивності праці може ґрунтуватися на розумінні економічного її змісту, визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці в часі й просторі.

Методи обліку продуктивності праці повинні відповідати таким вимогам:

1. одиниця виміру не може спотворювати показники продуктивності праці;
2. повністю враховувати фактичний обсяг робіт і витрати робочого часу;
3. забезпечувати єдність методів виміру продуктивності праці;
4. показники продуктивності праці повинні бути наскрізними, зведеними, порівнянними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними в застосуванні.

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

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виготовленої продукції до витрат праці (середньосписочної чисельності персоналу). Залежно від прямого або зворотного відношення маємо два показники: вироблення й трудомісткість.

Вироблення — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, що доводиться на один середньосписочного працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на виробництво:

$$B = Q / T,$$

$$(5.1)$$

де В - вироблення;
Т - витрати робочого часу;
Q - обсяг виробленої продукції.

Трудомісткість — це показник, що характеризує витрати часу на одиницю продукції (тобто зворотна величина вироблення):

$$T_p = T / Q, \quad (5.2)$$

де T_p - трудомісткість на одиницю продукції.

Чим більше вироблення продукції за одиницю часу, або чим менші витрати часу на одиницю продукції, тим вище рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення вироблення не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається так:

% зниження трудомісткості = % підвищення вироблення / (100 + % підвищення вироблення) - 100;

% підвищення вироблення = % зниження трудомісткості / (100 - % зниження трудомісткості) - 100. [33]

Найпоширенішим і універсальним показником є вироблення. У масштабі економіки рівень продуктивності праці (вироблення) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини знову створеної вартості - національного доходу - за певний період до середньосписочної чисельності персоналу, зайнятого в сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці (вироблення) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їхнє надання за певний період до середньосписочної чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

Розрізняють показники вироблення залежно від одиниці виміру робочого часу:

- вироблення за одна людино-година - вартовий;
- вироблення за один людино-день - денної;
- вироблення на один середньосписочного працівника - річний (квартальний, місячний).

Годинне вироблення характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час. Денна залежить також від тривалості робочого дня й використання робочого часу. На його рівень впливають внутрішні простои й втрати часу.

Річний виробіток ураховує не тільки внутрішні, а й цілодобові простои.

Методи виміру продуктивності праці (вироблення) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральні, трудовий і вартісної (грошовий) методи.

Сутність **натурального методу** полягає в тому, що обсяг виробничої продукції й продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах і т.п.).

Цей метод має широке застосування усередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках тих областей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, що добувають області промисловості).

Якщо підприємство (цех, ділянка, бригада) випускає продукцію, що має одне й те саме призначення, проте відрізняється за якийсь однією ознакою, вироблення можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. Натуральний метод має обмежене застосування, оскільки підприємства й області випускають здебільшого різнорідну продукцію. Крім цього, за даного методу не можна відстороняти змін обсягу незавершеного виробництва, що у деяких областях має більшу частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудівництво й ін.).

Трудовий метод найбільше часто використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг робленої продукції або виконаних робіт визначається в нормогодинниках. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод досить точно характеризує зміни продуктивності праці.

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

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

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

Показники продуктивності праці, розраховані за валовою й товарною продукцією, мають схожі переваги й недоліки. Недоліки складаються передусім у тому, що рівень вироблення більшою мірою обумовлений витратами минулої (уречевленої) праці, чим витратами живий праці. На величину вироблення і її динаміку впливають зміни асортиментів продукції, її матеріалоемність і трудомісткість, зміни обсягу кооперованих поставок, обсягу незавершеного виробництва, відмінності й динаміка цін на продукцію. Під час обчислення валової або товарної продукції часто має місце повторність розрахунку у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, що поставляє цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, що неї використовує.

З теоретичної точки зору найповніше подання щодо внеску підприємства в створення продукції дає показник вартості чистої продукції- новоствореної вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції й витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування(елементи суспільної праці):

$$\text{НП} = \text{ОВ} - \text{МВ}, \text{ або } \text{НП} = \text{ЗП} + \text{ПР} \quad (5.3)$$

де НП- обсяг чистої продукції;

ОВ- обсяг валової продукції;

МВ- матеріальні витрати;

ЗП- заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування;

ПР- прибуток підприємства.

В областях з високим рівнем технічного озброєння для розрахунку продуктивності праці застосовується показник умовно-чистої продукції, що містить, крім заробітної плати з нарахуваннями, прибуток, а також суму амортизаційних відрахувань (частина минулої праці).

Проте використання цього показника обмежено у зв'язку з тим, що значно різницю в рентабельності окремих виробів і більших відмінностей частини прибутку в оптовій ціні підприємства. [29]

Технологічна трудомісткість (Тт), що включає всі витрати праці основних робітників – як відрядників, так і почасовиків:

$$\text{Тт} = \text{Тв} + \text{Тп} \quad (5.4)$$

де Тв- витрати праці основних робітників-відрядників;

Тп- витрати праці основних робітників-погодинників.

Трудомісткість обслуговування виробництва (Тоб) включає всі витрати праці допоміжних робітників.

Виробнича трудомісткість ($T_{\text{вир}}$) – це всі витрати праці основних і допоміжних робітників.

$$T_{\text{вир}} = T_{\text{т}} + T_{\text{об}}. \quad (5.5)$$

Трудомісткість керування виробництвом ($T_{\text{у}}$) включає витрати праці керівників, фахівців, службовців.

Повна трудомісткість (T) – це трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$T = T_{\text{т}} + T_{\text{об}} + T_{\text{у}}; \text{ або } T = T_{\text{в}} + T_{\text{п}} + T_{\text{об}} + T_{\text{у}}; \text{ або } T = T_{\text{вир}} + T_{\text{у}}. \quad (2.6)$$

По характері й призначенню розрізняють нормативну, фактичну й планову трудомісткість.

Нормативна трудомісткість визначає витрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані відповідно до діючих норм.

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

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

5.2 Поняття і сутність факторів, які впливають на показник продуктивності праці

Фактори – це рушійна сила, істотна причина, що впливає на певний процес або явище й змінює рівень і динаміку продуктивності праці.

Дія таких факторів, їхнє виявлення необхідно розглядати в тісній залежності від природних і суспільно-економічних умов.

Природні умови – це те середовище, у якій здійснюється суспільний процес виробництва: природні ресурси, кліматичні особливості й т.д.

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

В умовах становлення ринкових відносин великого значення набувають такі фактори, як посилення конкуренції товаровиробників, приватизація економіки, розвиток малого й середнього бізнесу, фінансово-економічна стабілізація, система соціальної підтримки, активна структурно-інвестиційна політика в напрямку випереджального розвитку виробництва споживчих

товарів і надання послуг, підвищення гнучкості виробництва, його сприйнятливості до змін попиту й технологічних нововведень, ефективне формування зайнятості населення.

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

Закордонні економісти розрізняють дві основних групи факторів продуктивності: зовнішні (які не контролюються) і внутрішні (які контролюються).

Зовнішні фактори включають політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні фактори – це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства й діляться на «тверді» і «м'які».

«Тверді» (стійкі, постійні) містять у собі:

- виріб - його якість, призначення, дизайн, тобто якою мірою воно відповідає вимогам, які пред'являються до нього споживачем;
- технологію й устаткування, і підвищення ефективності використання матеріалів, збільшення коефіцієнта обороту матеріалів, керування матеріалами, розвиток ефективних джерел постачання.

- «М'які» фактори включають:

- якість робочої сили, підвищення ефективності її використання шляхом подальшого вдосконалення мотивації праці, поліпшення його поділу й кооперації праці, участь всіх категорій працівників в ефективному керуванні підприємством;

- організаційні системи й методи - динамічність і гнучкість структури підприємства, удосконалення організації виробництва, праці, трудових методів;

- стиль і методи керування - вплив їх на організаційну структуру, кадрову політику, планування діяльності підприємства. [33]

Зовнішні фактори впливають на стратегію діяльності підприємства й продуктивність праці. Так, поліпшення урядом податкової політики, законодавства про працю, соціальної інфраструктури, політики цін, забезпечення більше раціонального порядку використання природних ресурсів мотивують відповідні рішення на підприємстві щодо структурного, організаційного й технологічного його функціонування

З огляду на сутність праці як на процес споживання робочої сили й засобів виробництва всі фактори, які визначають підвищення продуктивності праці, можна об'єднати в три групи:

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

Серед матеріально-технічних факторів важливу роль грає науково-технічний прогрес, що є основою всього суспільного виробництва й одним з основних елементів механізму ринку.

Науково-технічний прогрес впливає на всі елементи виробництва - засобу виробництва, праця, його організацію й керування.

Автоматизація виробництва забезпечується впровадженням верстатів-автоматів, автоматизованого встаткування, автоматичних систем виробництва. На підприємствах України відсоток ручної праці значний, особливо на допоміжних процесах - транспорті, вантажно-розвантажувальних, ремонтних роботах.

Про низький рівень механізації й автоматизації допоміжних процесів свідчить той факт, що питома вага робітників, зайнятих на цих процесах у загальній кількості робітників, становить приблизно 46%. Як наслідок, що виник диспропорція в механізації праці на різних виробничих ділянках.

Важливим засобом здійснення механізації виробництва є модернізація встаткування, тобто відновлення й удосконалення функціонуючого встаткування, незначні зміни його конструкцій. Це можна досягти шляхом збільшення потужності й робочих швидкостей устаткування, механізацією й автоматизацією допоміжних робіт (подача, зняття, транспортування й контроль виробів) і автоматизацією керування встаткуванням.

Модернізація тісно пов'язана з реконструкцією діючих підприємств.

Для зростання продуктивності праці велике значення має вдосконалення технології виробництва, що включає технічні прийоми виготовлення продукції, виробничі методи, способи застосування технічних засобів і агрегатів.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають *організаційно-економічні фактори*, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й керування. До цих факторів відносяться:

- удосконалення форм організації виробництва, його подальшої спеціалізації й концентрації, удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспорт, інструментальний, складський, енергетичний і т.п.);

- удосконалення організації праці шляхом розширення, розподілу і кооперації праці, впровадження багатоверстатого обслуговування, розширення сфери об'єднання професій і функцій; применення передових методів і

прийомів праці; удосконалення організації і обслуговування робочих місць; покращення нормування праці (внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда); применение гибких форм организации труда; улучшение подготовки и повышение квалификации кадров; улучшение условий труда; усовершенствование материального стимулирования труда;

- усовершенствование организации управление производством путем усовершенствования системы управления, улучшение оперативного управления производственным процессом, внедрение автоматизированных систем управления.

В умовах ринкових відносин важливими заходами щодо вдосконалення організаційних форм виробництва й керування можуть бути:

- приватизація державної власності;
- розвиток середнього и малого підприємництва;
- пред'явлення повної економічної свободи державним підприємствам;
- диверсікація підприємства;
- привлечение іноземного капітала для загальної підприємницької діяльності;
- розробка системи спеціальних пільг для арендаторів, кооператорів, загального підприємництва и т.і.

Соціально-психологічні фактори визначаються якісними характеристиками й соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищенням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації й психологічного впливу й т.п..

5.3 Резерви підвищення продуктивності праці

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії витрат праці (як живий, так і упередметненої), які виникають внаслідок дії тих або інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва й праці й т.п.). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати щодо часу їхнього використання, а також сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви.

Поточні резерви можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу або року.

Використання **перспективних резервів** передбачається в перспективі через рік або кілька років відповідно до довгострокових планів підприємства.

По сферах виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрівиробничі резерви.

До *загальнодержавного* належать такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці взагалі і які пов'язані з недовиконанням науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств і неефективною демографічною й територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання й т.п.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями покращеного використання продуктивних сил даного регіону.

Міжгалузеві резерви – це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї області для підвищення продуктивності праці в обробних областях промисловості сприяє поліпшенню якості продукції в сировинних областях

Галузеві резерви – це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для даної галузі економіки й обумовлені недостатнім використанням техніки й технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації, концентрації й комбінуванні виробництва й т.п.

Внутрівиробничі резерви виявляються й реалізуються безпосередньо на підприємстві. Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки й на ньому виявляються й використовуються всі попередні резерви. Внутрівиробничі резерви обумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрізмінних втрат часу, а також схованого безробіття. Отже, внутрішні виробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості;
- резерви поліпшення використання робочого часу.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й керування.

Необхідною умовою виявлення й використання резервів є їхня кількісна оцінка середньорічної балансової вартості основних виробничих фондів до середньосписочної чисельності працюючих або робітників. [17]

Фондовіддача – загальний показник використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного обсягу випуску продукції в грошовому вираженні до середньорічного (без обліку зношування) балансової вартості основних виробничих фондів.

Залежність між рівнем і динамікою технічної озброєності й продуктивності праці пряма:

$$П_T = \Phi_O * \Phi_B \quad (5.7)$$

де $П_T$ – продуктивність праці;

Φ_B – фондозабезпеченість;

Φ_O – фондовіддача

Для визначення рівня комплексної механізації використовують подібні показники.

Рівень автоматизації характеризується відношенням кількості автоматизованого встаткування або його потужностей до кількості або потужностей усього використаного устаткування.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ:

1. Що таке продуктивність праці (ПТ)?
2. Вимоги до методів обліку ПТ.
3. Що таке вироблення?
4. Що таке трудомісткість?
5. Методи виміру ПТ.
6. Фактори, які впливають на ПТ.
7. Організаційно- економічні фактори.
8. Резерви розрахунку ПТ.

РОЗДІЛ 6. ОРГАНІЗАЦІЯ Й ОБСЛУГОВУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ. ВПЛИВ УМОВ ПРАЦІ НА ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЮ.

6.1 Обслуговування робочих місць.

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації й обслуговування робочих місць із метою створення на кожній з них необхідних умов для високопродуктивної праці.

Робоче місце — це зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення праці. Разом з тим ця первинна ланка виробничої структури підприємства, що може функціонувати відносно самостійно.

Організація робочого місця — це система заходів щодо його планування, оснащення засобами й предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення в просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема встаткування, технологічного й організаційного оснащення, а також робітника. Робоче місце має робочі, основну й допоміжну зони. В основній зоні, що обмежена досяжністю рук людини в горизонтальній і вертикальній площинах, розміщуються засоби праці, які постійно використовуються в праці. У допоміжній зоні розміщуються предмети, які застосовуються рідко.

Велике значення має раціональне технологічне й організаційне оснащення робочих місць, що передбачає забезпечення їх основним технологічним устаткуванням, технологічним і організаційним оснащенням (інструментом, оснащенням, допоміжними матеріалами, запасними частинами й устаткуванням для їхнього збереження й розміщення, а також засобами сигналізації, освітлювальною апаратурою, робочою меблями, тарою).

Оснащення робочих місць масових професій може здійснюватися по типовим проектами, у яких враховані необхідні рекомендації щодо оснащення й планування робочих місць даного виду. Використання типових проектів сприяє впровадженню досягнень науки й передового досвіду в процесі організації робочих місць, знижує трудомісткість робіт, дозволяє підвищити рівень організації трудових процесів.

Робочі місця класифікують по таких параметрах, як професія й кількість виконавців, ступінь спеціалізації, рівень механізації, кількість устаткування, характер розміщення в просторі.

Залежно від кількості виконавців розрізняють *індивідуальні* й *колективні* робочі місця.

Індивідуальне робоче місце призначене для праці одного працівника протягом зміни.

Колективне робоче місце призначене для здійснення процесу праці одночасно декількома робітниками (бригадою).

Залежно від кількості встаткування розрізняють *одне-верстатні* й *багатроверстатні* робочі місця. Останні характеризуються тим, що робітник у певній послідовності здійснює виробничий процес на декількох одиницях технологічного устаткування. [41]

По ступеню спеціалізації розрізняють *універсальні* й спеціалізовані робочі місця, а по ступеню механізації — робочі місця з ручними, машино-ручними, машинними, автоматизованими й апаратурними трудовими процесами.

Робочі місця по характері розміщення в просторі бувають стаціонарними (робоче місце токаря, коваля, вагранника) і рухливі (робоче місце водія, машиніста крана).

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, що включає забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівлями, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру й т.п..

Обслуговування робочих місць здійснюється по таких функціях:

- енергетична забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, парою, водою, а також опалення виробничих приміщень;

- транспортно-складська - доставка предметів праці до робочого місця, вивіз готової продукції й відходів виробництва, збереження, облік і видача матеріалів, сировини й інших цінностей;

- заготівельно-технологічна розподіл робіт з робочих місць; комплектування технічної документації; підготовка інструмента й допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;

- інструментальна — збереження, заміна, комплектування й видача на робочі місця всіх видів інструмента, пристроїв, технологічного оснащення;

- налагоджувальна — налагодження й регулювання технологічного встаткування;

- міжремонтна - профілактичне обслуговування; контрольна - контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;
- облікова - облік бракованої продукції й аналіз причин шлюбу, профілактичні заходи щодо підвищення якості продукції.

Всі ці функції повинні виконуватися безперебійно й у певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць.

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявних трудових ресурсів, раціонального використання резервів виробничого потенціалу й підвищення продуктивності праці застосовують атестацію й паспортизацію робочих місць. [51]

6.2. Умови праці

Умови праці — це сукупність взаємозалежних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної роботи, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища й впливають на здоров'я й працездатність людини.

Працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу й залежить від факторів як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (підлоги, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, при яких відбувається робота й т.п.)

Відповідно рекомендаціям МАРНОТРАТ визначають такі основні фактори виробничого середовища, які впливають на працездатність людини в процесі виробництва:

- *фізичне зусилля* (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані зі змістом вантажів, натисканням на предмет праці або важіль керування механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного зусилля: незначне, середнє, сильне й дуже сильне;

- *нервова напруга* (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність керування механізмом, апаратом, приналежністю, небезпека для життя й здоров'я людей під час виконання робіт, особлива точність виконання). Є такі види напруги: незначне, середнє, підвищене;

- *робоче положення* (положення тіла людини і його органів щодо засобів виробництва). Розрізняють робоче положення обмежене, незручне, незручно-стисле й дуже незручне;

- *монотонність праці* (багаторазове повторення одноманітних,

короткочасних операцій, дій, циклів). Монотонність може бути незначна, середня, підвищена;

- *температура, вологість, теплове випромінювання* в робочій зоні (градуси по Цельсію, відсоток вологості, калорії на 1див^2 у мінуту). Стадії впливу зазначених факторів діляться на: незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі;

- *забруднення повітря* (уміст домішок в 1м^3 або літрі повітря і їхній вплив на організм людини). Ступінь забруднення повітря може бути незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;

- *виробничий шум* (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- *вібрація, обіг, поштовхи* (амплітуда на мінуту, градуси й кількість оборотів або поштовхів за мінуту). Є таких рівних значень зазначених факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;

- *освітленість* у робочій зоні (у люксах). Освітленість може бути нормальна, недостатня або сліпуча. [17]

На працездатність людини також впливають особистісні фактори: її настрої, відношення до праці, стан здоров'я.

Фактори виробничого середовища мають психологічні й фізіологічні границі.

Психологічна границя характеризується певними нормативами, перевищення яких викличе в працююче відчуття дискомфорту.

Фізіологічна границя характеризується такими нормативами, перевищення яких вимагає припинення праці.

Робоче місце за умовами праці оцінюється з урахуванням впливу всіх факторів виробничого середовища й трудового процесу на працюючого.

На підставі комплексної оцінки робочі місця ставляться до одного з видів умов праці:

- особливо шкідливими й особливо тяжкими умовами праці;
- с шкідливими й тяжкими умовами праці;
- с шкідливими умовами праці.

Ці дані заносяться в *Карту умов праці*. За результатами атестації складаються переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яким підтверджене право на пільги й компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яким пропонується встановити пільги й компенсації за рахунок засобів підприємства;

- робочих місць із несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їхнього поліпшення.

Умови праці визначаються певними критеріями факторів виробничого середовища й трудового процесу. На кожному робочому місці на працездатність впливають, здебільшого, трохи факторів, а не всі, і їхній вплив можна знайти через інтегральну оцінку умов праці. Крім особистих факторів, вплив яких неможливо врахувати прямими показниками, а лише через показники приросту вироблення в одиницю часу у випадку незмінних умов виробничого середовища і якісного стану робочої сили, і обслуговування робочих місць.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ:

1. Що таке робоче місце (РМ)?
2. Організація й планування РМ.
3. Критерії розподілу РМ.
4. Які функції обслуговування РМ?
5. Що таке умови праці?
6. Що визначає працездатність людини?
7. Які фактори впливають на працездатність людини?
8. Психологічні й фізіологічні границі факторів виробничого середовища.
9. Види умов праці.

РОЗДІЛ 7. ТРУДОВИЙ ПРОЦЕС І МЕТОДИ ЙОГО ВИВЧЕННЯ

7.1 Ціль і методи вивчення трудових процесів (Т.П.)

Для наукової організації праці й установлення технічно обґрунтованих норм у виробництві необхідно вивчати зміст роботи й витрати часу на її виконання робітником і встаткуванням. Таке вивчення дозволяє: 1) виявити й усунути втрати робочого часу внаслідок більше повного використання резервів техніки, технології й організації праці й виробництва; 2) досягти оптимального взаємозв'язку між людиною й машиною в конкретних умовах виробництва на кожному робочому місці; 3) узагальнити й конкретизувати основні напрямки вдосконалювання організації праці й виробництва, а також мобілізувати ініціативу трудящих на рішення найголовніших завдань виробництва.

Тісний взаємозв'язок проблем вивчення трудового процесу, його нормування й наукової організації має важливе значення, тому що дозволяє

підвищити продуктивність праці, знизити собівартість продукції, а також зменшити фізична й нервова напруга в праці робітника.

У цей час трудові процеси досліджуються не тільки з метою вдосконалювання окремих рухів, методів і прийомів праці, але й для впровадження нових технологічних процесів і нових форм організації виробництва. У цих дослідженнях широко застосовується моделювання трудових процесів, використовується обчислювальна техніка для зіставлення різних варіантів можливих рішень, переробки необхідної інформації для одержання нових даних про досліджувані процеси. Зокрема, за допомогою ПК виявляються кількісні характеристики функціональних взаємозв'язків між організацією праці, завантаженням устаткування й впливом окремих показників витрат живої праці. Результати комплексного дослідження трудових процесів використовуються при рішенні ряду виробничих завдань: удосконалювання організації праці; тарифікації робіт; установа кваліфікаційних груп для робіт і виконавців і підготовки заходів щодо підвищення кваліфікації трудящих; поліпшення використання основних фондів; підготовки матеріалів і вимог для проектування засобів праці, устаткування робочих місць і благоустрою навколишнього середовища.

При дослідженні трудового процесу вивчаються багато виробничих факторів, що визначають його зміст: режими роботи, характер використання пристосувань, організація робочого місця, структура виконуваної операції, порядок обслуговування робочого місця й ін. В остаточному підсумку, всі умови протікання трудового процесу знаходять висвітлення у витратах робочого часу, що йде на оперативну роботу, виконання операції і її елементів, на підготовку до роботи і її закінчення, обслуговування робочого місця й ін. Таким чином, об'єктом дослідження є трудовий процес виконавця роботи.

Методи дослідження трудового процесу можна розділити на дві групи: *однофакторні* при яких вивчається й фіксується один показник (наприклад, час), і *багатофакторні* (комплексні), при яких вивчаються й фіксуються не один, а цілий ряд виробничих показників, безпосередньо пов'язаних з досліджуванним процесом., Наприклад, при вивченні трудового процесу бригади крім часу протікання процесу й чисельного складу виконавців фіксується якість продукції, ступінь, використання встаткування, зайнятість кожного члена бригади. Таке комплексне вивчення дозволяє розкривати й використовувати резерви виробництва, зв'язані не тільки безпосередньо із трудовими діями, але й з показниками ефективності цієї праці в реальних умовах виробництва.

Для вивчення витрат робочого часу спостереженням застосовуються: фотографія робочого часу, хронометраж операції, фотохронометраж і ін. При

фотографії робочого часу спостерігається й вивчається розподіл робочого часу протягом всієї зміни або якогось періоду часу роботи. При хронометражі вивчається час, затрачуване на виконання тільки самої операції (її структура, послідовність елементів і тривалість).

Метод і зміст дослідження трудового процесу визначаються об'єктом і завданнями дослідження. Якщо мова йде, наприклад, про дослідження характеру й виду втрат робочого часу і їхніх причин, користуються різними видами фотографій_робочого часу; якщо про зміст трудового процесу при виконанні самої операції — методами хронометрування.

Дослідження трудового процесу по аналізі витрат робочого часу передбачає диференціацію (поділ) його по елементах і вивчення тривалості кожного елемента залежно від виробничих факторів, що впливають на нього, і умов. Трудовий процес у виробництві визначає зміст і порядок дій виконавця 'при виконанні їм відповідних робіт (операцій). По характері виконання трудові процеси (і їхні елементи) підрозділяються на ручні, механізовані, машинно-ручні, машинні, автоматизовані й апаратурні.

Для цілей вивчення й нормування трудові процеси прийнятий розчленовувати на операції, а операції — на елементи: комплекси прийомів, прийоми, трудові дії й рухи. *Трудовий рух* являє собою однократне переміщення самого робітника або його рук (руки, корпусу, ноги й т.п.). *Трудова дія* складається із сукупності виконуваних безупинно трудових рухів, спрямованих на виконання частини прийому (нажати на педаль, взяти інструмент і ін.). *Трудовий прийом* -- -сукупність трудових дій, що мають закінчене цільове призначення (наприклад, установити деталь у патроні, включити верстат і ін.). Прийоми, у свою чергу, можуть бути рухового характеру, спостережливого й розрахунково-аналітичного, тобто пов'язаного з обробкою й аналізом первинної інформації про процес.

Комплекси прийомів — це сукупність декількох прийомів в операції, об'єднаних в укрупнений елемент дослідження. Як правило, вони складаються із прийомів, виконуваних виконавцем безупинно.

Витрати робочого часу, досліджувані методами спостережень, значною мірою систематизуються й уніфікуються благо даруючи загальноприйнятої в промисловості їхньої класифікації й індексації (мал.5).

Класифікація витрат робочого часу має своїм призначенням таке їхнє угруповання, що дозволяє об'єктивно аналізувати доцільність використання робочого часу стосовно виконавця, предмету праці, устаткуванню й виробничому процесу.

Стосовно виконавця всі витрати робочого часу можуть бути згруповані так, щоб виявити не тільки завантаженість, але й характер

зайнятості виконавця протягом робочого дня. [17]

По цій класифікації робочий час розділяється на час роботи й перерви. Час роботи складається із часу, що йде на виконання виробничого завдання, а також на виконання робіт, не обумовлених завданням (непродуктивна робота.). Час роботи, пов'язане з виконанням виробничого завдання, у свою чергу підрозділяють на оперативне (ОГО основне — ПРО), і допоміжне—(ВР), час обслуговування робочого місця — ОМ і підготовчо-заключний час— ПЗ. Перерви в роботі можуть бути двох видів - регламентовані (необхідні) і нерегламентовані (зайві).

До *підготовчо-заключного часу* ставиться час, необхідне для ознайомлення з майбутньою роботою, підготовки до неї й завершення її. Цей час затрачається один раз на всю партію оброблюваних деталей або один раз на весь робочий день. У цей час робітник знайомиться з дорученою роботою, вивчає креслення й технологічні інструкції, здійснює налагодження встаткування (сам або наладчик), підготовляє інструмент, здає роботу майстрові або контролерові. Частка витрат цього часу залежить від типу виробництва й характеру виконуваної роботи.

Найбільшої величини підготовчо-заключний час досягає в умовах одиничного виробництва при частій зміні робіт (деталеоперацій) на робочих місцях. У масовому виробництві, де встаткування, як правило, не переналагоджується на виконання різних операцій, а систематично безупинно виконує ту саму операцію, підготовчо-заключний час становить досить малу величину.

У серійному виробництві підготовчо-заключний час зв'язаний головним чином з переналагодженнями встаткування. Час на переналагодження не залежить від розміру партії, і тому чим крупніше партії, тим рідше переналагодження й меншу частку становить підготовчо-заключний час.

Основне (технологічне) час являє собою той час, протягом якого безпосередньо здійснюється технологічний процес (зміна розмірів, поверхні й форми оброблюваної деталі, зміна механічних властивостей і внутрішньої структури матеріалу, зміна зовнішнього вигляду виробу й т.д.). Основне (технологічне) час може бути машинним, машинно-ручним і ручним.

Допоміжний час, затрачуваний на дії, пов'язані з підготовкою до основного (технологічної) роботи, може бути двох видів: періодичним, тобто повторюваної з кожною операцією, і неперіодичним, тобто повторюваної через невизначені проміжки часу. До періодичного допоміжного часу ставиться, наприклад, час установки й знімання виробу, підведення й відводу інструмента, пуску й зупину механізму й ін. До неперіодичного часу ставиться час таких елементів роботи, як вибіркові проміри виробу, перевірка

технологічних режимів і ін. За умовами виконання робіт допоміжний час може бути ручним, машинним і машинно-ручним. /Варто пам'ятати, що час ручної допоміжної роботи часто може перекриватися машинним часом роботи механізму, і це, необхідно враховувати при розрахунку норм.

Час обслуговування робочого місця — це час, що повинне затратитися робітником на догляд за робочим місцем (механізмом, інструментом, пристосуванням) протягом даної конкретної роботи й робочої зміни. На верстатних, ковальських і інших аналогічних операціях, виконуваних на встаткуванні, що вимагає підналагодження й регулювання в процесі роботи, час обслуговування робочого місця підрозділяється на час технічного й час організаційного обслуговування робочого місця.

Час технічного обслуговування робочого місця затрачається на зміну інструмента, на регулювання й підналагодження механізму в процесі роботи, на виправлення інструмента й тому подібні дії робітника, пов'язані з доглядом за робочим місцем протягом певної заданої роботи.

Час організаційного обслуговування робочого місця охоплює витрати часу робітника по догляду за робочим місцем протягом робочої зміни (розкладка й збирання інструмента на початку верб кінці зміни, змащення й чищення механізму, збирання робочого місця).

Час регламентованих перерв складається із часу на відпочинок і особисті потреби, а також перерв, обумовлених організаційно-технологічними особливостями процесу, наприклад у роботі токаря під час машинно-автоматичної дії верстата або в роботі вагранника під час плавки чавуну й т.д.

Нерегламентовані перерви в роботі робітника мають місце в основному: 1) через організаційні або виробничо-технічні неполадки, наприклад через затримку в постачанні робочого місця матеріалом і інструментом, очікування роботи, убрань, інструкцій і т.п., 2) внаслідок порушення трудової дисципліни, наприклад запізнення, самовільних відлучек з робочого місця й т.п.

Час на відпочинок приділяється для підтримки нормальної працездатності робітника й зниження його стомлюваності. Воно встановлюється залежно від складності й ваги роботи - по спеціальних нормативах, з обов'язковим обліком можливості використання часу на відпочинок протягом технологічних перерв.

7.2 Фотографія робочого часу

Фотографією робочого часу (ФРЧ) називається дослідження трудового процесу, що має метою виявити витрати робочого часу протягом

досліджуваного періоду (часто цілої зміни), визначити резерви підвищення продуктивності праці. Вона дозволяє розкрити причини втрат робочого часу й, усуваючи їх, поліпшувати використання робочого часу протягом зміни. При проведенні ФРВ виміряються й фіксуються все без винятку витрати робочого часу й особливо ретельно - втрати часу по різних причинах. [56]

Призначення й мети фотографії робочого часу. ФРЧ є важливим засобом вивчення організації праці й виробництва, а також одним з методів установлення нормативів часу підготовчо-заключної роботи, обслуговування робочого місця й відпочинку. За допомогою фотографії робочого часу вивчають використання робочого часу кращими робітниками з метою поширення їхнього досвіду; проектують найбільш раціональне (прийняте за норму) розподіл часу робочої зміни по класифікаційних групах (категоріям) витрат часу; аналізують втрати робочого часу й організаційно-технічні причини, що викликають їх, з метою вироблення заходів щодо усунення неполадок і поліпшенню використання робочого часу; визначають необхідна кількість робітників, що обслуговують агрегати й машини, тобто встановлюють норми обслуговування; ураховують фактичне вироблення продукції й темп її випуску протягом зміни.

Види фотографії робочого часу. Є багато різновидів фотографії робочого часу. Їх розрізняють: *залежно від кількості одночасно спостережуваних об'єктом* (виконавців) — індивідуальної, групові й самофотографії; по характері спостереження — безперервна, маршрутні (переривані), при яких реєстрація дій ведеться через порівняно невеликі періоди часу; *по способі фіксації робочого часу* — цифрові й графічні. У тих випадках, коли потрібно вивчити втрати часу певного характеру або по одній якійсь причині, проводяться так звані *цільові* фотографії робочого часу, у яких фіксуються тільки досліджувані втрати і їхні причини.

Порядок проведення фотографії робочого часу. Вивчення й аналіз робочого часу за допомогою ФРЧ виконується звичайно в чотири етапи: 1) підготовка до спостереження; 2) проведення самих спостережень за обраним об'єктом; 3) обробка й аналіз дані спостереження; 4) розробка заходів щодо усунення втрат робочого часу й проектування нормального балансу робочого дня.

У процесі підготовки до проведення ФРЧ вибирається об'єкт дослідження, докладно вивчаються й фіксуються на спеціальному бланку організаційні й технічні умови виконання роботи, а також виробнича обстановка.

При проведенні безпосередньо фотографії робочого часу протягом цілої зміни (або частини її) безупинно фіксуються все без винятку витрати

робочого часу. У якості вимірювача часу користуються звичайними годинниками. Етап обробки й аналізу матеріалів спостережень включає: визначення фактичної тривалості кожного зафіксованого елемента роботи, індексацію елементів роботи відповідно до прийнятій схемі класифікації витрат робочого часу, угруповання витрат по однозначних категоріях часу й складання фактичного балансу робочого часу.

Для індексації елементів роботи використовуються загальна схема класифікації витрат робочого часу й розроблені на її основі більше докладні таблиці індексів. Прикладом такої таблиці індексів може служити табл. 7.1.

Таблиця 7.1

Схема класифікації й індексації витрат робочого часу

Найменування категорії витрат робочого часу	Індекс	Найменування елементів категорії витрат робочого часу
Підготовчо-заклучний час	<i>ПЗ</i>	Ознайомлення з роботою й кресленнями Одержання інструктажу Одержання й огляд інструмента Огляд матеріалу, заготівель Установка й зняття інструмента Установка й зняття пристосувань Установка режиму обробки Здача роботи
Оперативний час	<i>ОП</i>	Робота зі зміни предмета праці
Основний час	<i>О</i>	Машинна робота Машинно-ручна робота Ручна робота
Допоміжний час	<i>ВР</i>	Ручна неперекриватися робота, що (B_H) Ручна перекриватися робота, Що, Механізована робота (B_M)
Час обслуговування робочого місця	<i>ОМ</i>	
Час організаційного обслуговування	<i>ОО</i>	Розкладка й збирання інструмента Огляд і випробування верстата Чищення, обтирання й змащення Передача зміни
Час технічного обслуговування	<i>ТЕ</i>	Зміна інструменту внаслідок затуплення Підналагодження верстата Змітання стружки
перерва на відпочинок і природні потреби	<i>ОТЕ</i>	Відпочинок і природні потреби

Час непродуктивної роботи	<i>НР</i>	Робота, не передбачена завданням (ходіння за..., пошуки... Шлюб (виправлення) Малий ремонт самим робітником і ін.
Час інших перерв, що залежать від робітника	<i>ПР</i>	Пізніше початок роботи Передчасне закінчення роботи Відлучка від робочого місця Сторонні розмови Надягання спецодягу Заняття сторонньою справою Виконання суспільних обов'язків
Час перерв, незалежних від робітника (з організаційно-технічних причин)	<i>ПО</i>	Очікування роботи, креслення, матеріалу, заготівель, інструменту, пристосування, налагодження верстата, енергії, ремонту верстата, підсобного робітника, майстра, контролера й т.і.

Балансом робочого часу називають співвідношення (у хв і %) окремих категорій робочого часу, що становлять загальну тривалість робочого дня. На останньому етапі проведення фотографії робочого дня передбачаються різні заходи, спрямовані на усунення втрат робочого часу, і проектується більше ущільнений нормальний баланс робочого часу. За даними нормального балансу визначаються коефіцієнти можливого ущільнення робочого дня й підвищення продуктивності праці, а також установлюються необхідні дані (коефіцієнти або тривалість) для розробки нормативів підготовчо-заключного часу, часу обслуговування робочого місця й часу на відпочинок. В одиничному й дрібносерійному виробництві за даними нормального балансу встановлюється, і тривалість оперативного часу. Розробка нормального балансу часу вимагає аналізу кожної категорії витрат робочого часу, отриманої по фактичному балансі, для встановлення їхньої необхідності. До необхідних витрат часу ставляться, такі, які по характері неминучі для даної роботи, а по тривалості не перевищують нормативної величини (установлюваної або по нормативах, або розрахунком в % від основного або оперативного часу).

Таким чином, величини нормованих витрат робочого часу (у хв і %) і по всіх категоріях витрат часу утворюють так званий нормальний (або раціональний) баланс робочого дня.

Зіставлення даних фактичного й нормального балансу робочого часу дозволяє визначити коефіцієнти:

а) можливого ущільнення робочого дня:

$$K_1 = \frac{T_{\text{наб}} - (T_{\text{н-з}}^{\text{н}} + T_{\text{оп}}^{\text{н}} + T_{\text{об}}^{\text{н}} + T_{\text{отд}}^{\text{н}})}{T_{\text{наб}}} \cdot 100\% ; \quad (7.1)$$

б) можливого підвищення продуктивності праці за рахунок усунення виявлених втрат часу:

$$K_2 = \frac{K_1}{100 - K_1} \cdot 100\% , \quad (7.2)$$

де $T_{\text{наб}}$ — час спостереження; $T_{\text{н-з}}^{\text{н}}$, $T_{\text{оп}}^{\text{н}}$, $T_{\text{отд}}^{\text{н}}$ — нормативні витрати часу відповідно на підготовчо-заклучні роботи, оперативну роботу, обслуговування робочого місця й на відпочинок (якщо нормативів ні, те встановлені при ФРВ). [41;56]

Таблиця 7.2

Карта обробки фотографій

Категорія робочого часу	Найменування витрат часу	Індекс	Сумарна тривалість, хв	Нормована тривалість, хв	Зайві витрати часу	
					мін	% до загального часу спостереження
1	2	3	4	5	6	7
Підготовчо-заклучний час $T_{\text{п-з}}$	Ознайомлення із кресленням, одержання й здача креслення й спеціального інструмента, роботи	ПЗ				
Оперативний час $T_{\text{оп}}$		ОП				

Час обслуговування робочого місця організаційне $T_{e,про}$	Розкладання й збирання інструмента, чищення й змащення устаткування	00				
Відпочинок $T_{отп}$	Відпочинок і природні потреби	ВІД				
Час непродуктивної роботи $T_{н.р, хв}$	Ходіння за інструментом, матеріалом або заготовляями й ін.	НР				
перерв, викликаних порушеннями нормального ходу виробничого процесу, $T_{по}$	Відсутність енергії, службова розмова, очікування підсобних робітників і ін.	ПО				
Час перерв, пов'язаних з порушеннями трудової дисципліни, $T_{пр, хв}$	Пізніше початок і раннє закінчення роботи, сторонні розмови й ін.	ПР				
	Усього Загальний час спостереженн я, %		480 100			

Таблиця 7.3

Заходи щодо ліквідації зайвих витрат часу

Індекс	Зміст	Строк виконання	Виконавець	Очікувана ефективність
<i>ПЗ</i>	Одержувати й здавати роботу на робочому місці	1 грудня 20..м.	Планово-розподільне бюро	
<i>О</i>	Установлювати робітникові порядок і режим обробки відповідно до нормувальної карти	Повсякденно	Нормувальник, технолог цеху й майстер	
<i>В</i>	Показувати робітникові більш раціональні прийоми й дії	Те ж	Те ж	
<i>НР</i>	Забезпечити робоче місце всім необхідним інструментом	1 січня 20.. м.	Планово-розподільне бюро	
<i>ПО</i>	Вчасно подавати до робочого місця потрібні деталі	1 грудня 20.. м.	Теж	
<i>ПР</i>	Підвищити трудову дисципліну	Негайно	Майстер	

Укрупнену структуру балансу робочого часу можна одержати не тільки шляхом проведення фотографії робочого часу по одному певному об'єкті, але

й шляхом множинних моментних спостережень за трудовим процесом на досить великій кількості робочих місць (не менш 10-15).

Метод моментних спостережень заснований на законах теорії імовірності. При цьому методі виходять із припущення, що: 1) на всіх охоплених спостереженням об'єктах усунуті систематичні причини, що викликають певні втрати робочого часу, і діють тільки випадкові фактори; 2) частота появи тих або інших витрат робочого часу пропорційна їхньої тривалості. При цьому методі фіксується не тривалість того або іншого виду витрат часу, а тільки стан трудового процесу по категоріях часу в момент спостереження. Наприклад, якщо в момент спостереження оператор зайнятий обслуговуванням робочого місця, то фіксується тільки факт наявності такої витрати у вигляді індексу ОМ, якщо працює - ОП і т.д.

Сутність цього методу полягає в наступному. Виділяється виробнича ділянка, на якому вивчаються втрати робочого часу. Спостерігач періодично обходить всю робочу ділянку по заздалегідь наміченому маршруті, записуючи за кожним робітником необхідні категорії витрат робочого часу.

Якщо об'єктом спостереження було десять робітників і спостерігач зробив 50 обходів, то всього спостережень було 500. Нехай з 500 спостережень на частку роботи падає 400 спостережень, на частку простоїв по організаційно-технічних причинах - 70 спостережень, з вини робітників- 30 спостережень.

Питома вага спостережень, у період яких виробляється робота, складе $\frac{400}{500} \cdot 100 = 80\%$. Питома вага спостережень, у період яких робітник

простоював по організаційно-технічних причинах, складе $\frac{70}{500} \cdot 100 = 14\%$.

Питома вага спостережень простоїв з вини робітника складе $\frac{30}{500} \cdot 100 = 6\%$.

Аналогічним образом розраховується питома вага спостережень і по інших категоріях витрат робочого часу.

Моментні спостереження вимагають деякої підготовки виділюваної ділянки спостереження (залежно від мети дослідження) і попереднього виконання деяких розрахунків: а) визначення необхідного числа фіксуємих моментів M ; б) визначення довжини маршруту обходу робочих місць $L_{обх}$; в) визначення числа спостережуваних моментів за один обхід m (воно відповідає числу досліджуваних робочих місць); г) розрахунку тривалості одного обходу; д) розрахунку числа моментів M' , фіксуємих за одну робочу зміну, і е) визначення загальної тривалості спостереження (у числі змін).

Для вірогідності одержуваних результатів необхідно забезпечити достатню кількість зафіксованих моментів по всім робочих місцях і їхня

репрезентативність. При цьому для крупносерійного й серійного виробництва буває необхідно менше число вимірів, а для одиничного й дрібносерійного - більше.

Кількість моментів (спостережень), що забезпечують достатність результатів, розраховують по наступній формулі:

$$M = \frac{a^2(1-K) \cdot 100^2}{K\rho^2} \quad (7.3)$$

де a — коефіцієнт, що визначає рівень імовірності знаходження помилки спостереження у встановлених межах (для крупносерійного виробництва звичайно $a^2=2$, для дрібносерійного й одиничного $a^2=3$); DO — питоме значення досліджуваного виду витрат часу в загальній тривалості робочого часу (при розрахунку – по того виду витрат, що передбачається мінімальним); ρ — припустима величина відносної помилки результатів спостереження (звичайно в межах 3—10%).

Метод моментних спостережень успішно застосовується для аналізу умов організації праці й виробництва на ділянках і в цехах заводів, але ніколи не застосовується для цілей технічного нормування праці. [41; 52; 56]

Самофотографія робочого дня. Існуючі методи фотографії робочого часу дають можливість досить глибоко проаналізувати його витрати на конкретному робочому місці й зробити обґрунтовані висновки про поліпшення організації праці саме на цьому робочому місці. Однак ці висновки можуть виявитися якоюсь мірою частками, тобто характерними тільки для спостережуваного об'єкта й відповідного інтервалу часу.

Для одержання обґрунтованих узагальнюючих висновків по організації праці й виробництва на ділянці або в цеху необхідні багаторазові спостереження за всіма (або багатьма) робітниками місцями. Проведення звичайних фотографій робочого часу в цих випадках ускладнюється відсутністю достатньої кількості нормувальників і значним обсягом спостережень.

Разом з тим аналіз умов організації праці й виробництва не вимагає розробки точного балансу робочого часу (як це робиться для цілей нормування). Він припускає головним чином вивчення втрат робочого часу по різних причинах. Для цих цілей більше важливою умовою є широке охоплення виробничих об'єктів і одночасність спостереження.

Примірна форма бланка самофотографії робочого дня

Фотографія мого робочого дня

Прізвище, ім'я, по батькові: Табельний №. Професія: категорія (Розряд):
Стаж роботи з даної професії:

Самофотографія робочого дня

№ п.п.	Причина простоїв або непродуктивна робота	Тривалість простоїв.	
		мін	% до робочого дня
1	Очікування		
2	Дрібний ремонт устаткування		
	Усього втрат. . .	S	Tt

Термін «самофотографія» говорить про те, що всі записи виконуються самим виконавцем, що реєструє тільки причини й тривалість втрат часу. Установлюючи втрати часу й причини їхнього виникнення, працівник може дати конкретні пропозиції для їхнього усунення, а також внести раціоналізаторські пропозиції по поліпшенню організації роботи.

Дослідження трудового процесу вимагає більше ретельного аналізу структури самої операції (по елементах) і точного виміру тривалості їхнього виконання. Для цієї мети використовуються різні способи хронометражних спостережень.

7.3 Хронометраж операцій

Хронометражем називається спосіб вивчення витрат часу на виконання циклічно повторюваних ручних і машино-ручних елементів операції. Основне завдання хронометражу полягає у виявленні факторів, що впливають на тривалість кожного елемента досліджуваної операції, є метою проектування раціональної структури операції в цілому й нормальній тривалості окремих її елементів.

Хронометраж використовується з метою вивчення передових методів і прийомів роботи, перевірки діючих норм часу, установлення тривалості оперативного часу й одержання даних, необхідних для розробки нормативних матеріалів, використовуваних при розрахунку технічно обґрунтованих норм. Хронометраж застосовується також і для коректування норм, установлених розрахунковим шляхом у крупносерійному і масовому виробництві.

Хронометраж повинен вестися спостерігачами, добре знайомими з досліджуваною роботою, устаткуванням і інструментом, що вміють, якщо це буде потрібно, раціоналізувати спостережувану операцію й відповідно підготувати робоче місце.

Хронометраж виконується в чотири етапи: 1) підготовка до спостереження; 2) проведення спостережень; 3) обробка й аналіз результатів спостереження й 4) висновки й пропозиції.

Підготовка до спостереження містить у собі наступне:

попереднє ознайомлення з операцією, що поруч жит хронометруванню.

внесення необхідних і можливих у даних умовах змін в операцію для більше раціонального її виконання, наприклад: зміна порядку виконання елементів операції, ліквідація неполадок у роботі верстата, підтримка запроектованого режиму роботи встаткування й т.д.

забезпечення робочого місця необхідними деталями, інструментом, пристосуваннями й раціональне їхнє розміщення на робочому місці;

вибір виконавця роботи, що володіє відповідною навичкою й досягли продуктивності праці, що перевищує середній рівень продуктивності праці робітників, зайнятих на діалогічних роботах, але нижче рекордних досягнень;

розчленовування операції на складові її елементи (прийоми). В умовах масового й крупносерійного виробництва трудові дії робітника можуть розчленовуватися на окремі прийоми й навіть на окремі рухи, у серійному виробництві — на комплекси прийомів або прийоми. Виділювані елементи операції повинні бути типовими для даного виду робіт. По обсязі й змісту вони повинні відповідати тим нормативним матеріалам, за допомогою яких розраховують технічно обґрунтовані норми часу для даного виду робіт у певних виробничих умовах. Щоб відокремити один елемент від іншого, для кожного__елемента__установлюються різко відмітні границі, тобто помітні дії робітника, що відокремлюють початок даного елемента від кінця попереднього елемента. Ці границі називаються *фіксажними крапками*;

визначення факторів, що впливають на тривалість кожного елемента. Наприклад, факторами, що впливають на установку деталі в патрон, будуть: спосіб установки, розміри деталі (або маса), конфігурація деталі й точність установки. Звичайно виділяють ті фактори, які покладені в основу існуючих або знову розроблювальних нормативів.

проекування раціонального змісту операції й умов її виконання.

інструктаж робітника про порядок виконання роботи.

заповнення деяких розділів хронокарти. До початку спостереження заповнюються в першу чергу лицьова сторона хронокарти записуються елементи операції, фіксажні крапки, фактори тривалості й ін.

Спостереження проводяться за допомогою точних вимірювачів часу: секундоміра, хронографа, кінозйомки й ін. Фіксація тривалості елементів операції ведеться за поточним часом або по окремим звітам часу для кожного елемента (вибірково). При вимірах тривалості елементів за поточним часом

фіксується момент закінчення першого елемента операції й всіх наступних (без зупинки секундоміра). Тривалість елементів обчислюється шляхом вирахування з поточного часу значення попереднього виміру. При вимірах тривалості елементів по окремим звітам у спостережливому аркуші фіксується відразу тривалість окремих елементів операції. Відповідно по секундомірі вибірково фіксують тривалість певного елемента, тобто його включають періодично.

Хронометражні спостереження звичайно проводять уже при сталому темпі й характері роботи, звичайно через 1,5-2 год після початку роботи. Кількість необхідних спостережень установлюється залежно від типу виробництва, тривалості окремих елементів і всієї операції. Кількість спостережень, що рекомендується, наведено в таблиці.

У результаті хронометражних спостережень по кожному елементі операції створюються багаторазові виміри їхньої тривалості — *хронометражні ряди*.

Виміри тривалості в кожному хронометражному ряді мають деякі коливання. Ніж довше виконує робітник дану операцію, тим більше стійкі умови роботи, тим менше коливання різних вимірів у хронометражному ряді.

Таблиця 7.5

Необхідне число спостережень при хронометражі й припустимі коефіцієнти стійкості хронометражних рядів

Тип виробництва	Тривалість елемента виробництва	Припустимий коефіцієнт стійкості		Кількість спостережень						
		маши- нні робот и	ручні роботи	при точності спостережень, %						
				5	10	20	5	10	20	
Масове	До 10	1,2	1,1	2,0	7	4	—	45	14	6
	Понад 10			1,3	4	3		10	15	
Крупносерійне	До 10	1,2	1,1	2,3	7	4	—	63	19	7
	Понад 10			1,7	4	3		27	10	5

Серійне	До 10	1,2	2,5 2,3	7	4	—	75	21	8
	Понад 10	1,1		4	3		63	19	7
Дрібносерійне	Понад 10	1,2	3,0	7	4	—	—	25	10

Для оцінки припустимого ступеня коливання (розсіювання) вимірів хронометражного ряду застосовується так званий коефіцієнт стійкості K_y , що дорівнює відношенню максимальної тривалості t_{\max} у хронометражному ряді до мінімального t_{\min} , тобто $K_y = t_{\max} / t_{\min}$ [56]

Фотохронометраж може бути індивідуальним і груповим. При індивідуальному фотохронометражі вивчаються витрати часу на роботу й операцію, виконувану одним виконавцем; при груповому - витрати часу на взаємозалежні роботи, виконувані бригадою або групою робітників. Груповий фотохронометраж рекомендується використовувати при аналізі роботи бригади, коли потрібно встановити чисельність її членів і розподілити функції між ними.

Обробка результатів спостереження, аналіз і проектування раціонального трудового процесу виробляються за хронометражними спостереженнями й фотографії робочого часу.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ:

1. З якою метою треба вивчати трудові процеси?
2. Що служить як об'єкт вивчення?
3. Класифікація витрат Р.В.
4. Які види витрат часу включають у Р.В.
5. Які види перерв у роботі?
6. Призначення й мети фотографії робочого часу (ФРВ)
7. Призначення й мети хронометражу.
8. Етапи проведення ФРВ і хронометражу.
9. Види ФРВ і умови застосування.

РОЗДІЛ 8: МЕТОДИ ПРОЕКТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ

8.1 Класифікація трудових процесів

В умовах ринку й конкуренції велике значення для кожного підприємства має зниження витрат виробництва, і одержання за рахунок цього більшого прибутку. Важливим напрямком зниження витрат на виробництво є вдосконалювання трудових процесів.

При виготовленні продукції сировина, матеріали й напівфабрикати перетворюються в готовий виріб. У кожному виробничому процесі завжди беруть участь три елементи: знаряддя виробництва, предмет праці й робоча сила. Сукупність взаємозалежних трудових і природних процесів, спрямованих на виготовлення продукції, називається *виробничим процесом*. Будь-який виробничий процес складається з однорідних і закінчених у технологічному відношенні часткових процесів (стадії, фази). Наприклад, у машинобудуванні такими фазами є заготівля, обробка, складання, контроль якості й випробування продукції. Відповідно до цих фаз утворюються цехи й ділянки на підприємстві. Отже, виробничий процес включає: технологічний процес, природний, транспортний, процес контролю й випробування готового виробу.

Будь-який виробничий процес можна розглядати як би із двох сторін. З одного боку, це зміни предмета праці (технологічний процес), а з іншого боку - сукупність дій робітника, необхідних для здійснення цих змін (трудовий процес). Тривалість виробничого процесу залежить як від рівня технологічного процесу, так і від рівня вдосконалювання трудового процесу. При цьому основними факторами, що впливають на тривалість виробничого процесу, а отже, і на величину витрат виробництва й прибутку, є застосування досягнень науково-технічного прогресу й рівень організації праці. Тому аналіз трудового процесу - один з найважливіших шляхів скорочення витрат на виробництво готової продукції.

З метою дослідження різноманітні трудові процеси необхідно класифікувати, тобто об'єднати в однорідні групи (табл. 8.1) [41]

Таблиця 8.1

Класифікація трудових процесів

№ п/п	Ознаки класифікації	Групи процесів
-------	---------------------	----------------

1	Характер застосовуваної сировини	Металообробні, деревообробні, хімічні, текстильні й ін
2	Призначення й характер виготовленої продукції	Основні, обслуговуючі й управлінські
3	Тип виробництва	Індивідуальні, дрібносерійні, серійні, крупносерійні й масові
4	Періодичність і тривалість процесів	Перервні, безперервні й періодичні
5	Характер і зміст процесів	Добувні, обробні, термічні, теплові, під високим і низьким тиском і ін.
6	Організація праці	Індивідуальні, групові й предметнозамкнуті
7	Участь працівників у впливі на предмет праці	Ручні, ручний [^] -ручні-машинно-ручні, машинні, автоматичні, апаратурні

З метою зменшення витрат на виготовлення продукції й зниження витрат виробництва необхідно вміти правильно організувати трудовий процес. Для цього треба встановити взаємозв'язок елементів трудового процесу, а також їхню раціональну послідовність і регламент виконання.

Оскільки в будь-якому трудовому процесі беруть участь завжди три елементи - знаряддя праці, предмет праці й виконавець, - раціональна його організація здійснюється з обліком технічних, організаційних і психофізіологічних факторів. Склад і технологічна послідовність виконання трудового процесу визначаються рівнем його технічної оснащеності, тобто чи виконується він вручну або із застосуванням механізмів. Звичайно, від цього залежить і величина витрат праці. Немаловажне значення для зниження тривалості трудового процесу мають і організаційні фактори - рівномірність завантаження працівника, кількість і розмаїтість операцій, а також ступінь самостійності працівника при встановленні послідовності виконання операцій.

У будь-якому трудовому процесі бере участь робоча сила людини. Для раціонального її використання необхідно заздалегідь передбачити чергування м'язових і нервових навантажень на робітника, зміну видів його діяльності, зручність виконання роботи і як можна менший вплив на організм людини виробничої обстановки. Всі ці фактори враховуються при встановленні необхідних витрат часу на виконання трудового процесу, тобто норми праці.

Зміна технічного рівня виробництва і його організацій супроводжується прагненням знизити витрати виробництва, а це вимагає подальшого вдосконалювання трудового процесу.

Удосконалюванню або раціоналізації трудового процесу повинен передувати аналіз його складу, структури елементів і послідовності їхнього виконання. Аналіз показує, які елементи трудового процесу необхідні, а які є зайвими і їх можна скоротити або об'єднати з іншими елементами. У результаті аналізу виявляються елементи, виконувані вручну, і визначається необхідність їхньої механізації. При аналізі варто звернути увагу на методи виконання елементів трудового процесу різними працівниками, траєкторії руху їхніх рук і ніг.

На основі матеріалів аналізу проектується більше зроблений трудовий процес і встановлюється необхідний час на його виконання з урахуванням нормальної інтенсивності праці й ступеня завантаженості працівника. Новий трудовий процес апробується. У результаті виконуються найбільш трудомісткі його елементи, вносяться можливі, при даному рівні технічного розвитку, зміни й установлюються необхідні витрати часу. Потім можна більше прийнятний трудовий процес уводити у виробництво, створивши для цього всі необхідні умови, і навчити працівників правильно виконувати його елементи.

При проектуванні й раціоналізації колективних трудових процесів необхідно враховувати взаємозв'язки між працівниками й установлювати найбільш доцільні шляхи руху предметів праці, послідовність виконання елементів, розширення профілю роботи й сполучення функцій.

8.2 Виробнича операція як основний елемент процесу праці

Основним елементом трудового процесу при його організації й нормуванні прийнято вважати виробничу операцію.

Під *виробничою операцією* розуміється частина трудового процесу, виконувана над предметом праці одним або групою робітників на тому самому робітнику місці. Той самий трудовий процес можна розділити на різну кількість операцій. Склад операцій у трудовому процесі залежить від рівня застосовуваної техніки, технології, організації праці, типу виробництва, від обсягу випуску продукції і її трудомісткості.

При сучасному рівні техніки в металообробці, наприклад, звичайно виділяють такі укрупнені операції, як обточування, фрезерування, шліфування й ін. Відповідно до цього в цеху утворюються ділянки виробництва й робітники місця, оснащені спеціалізованим устаткуванням. Якщо застосовується складне

встаткування із числовим програмним керуванням, то багато операцій виконуються на одному робочому місці одним виконавцем.

У крупносерійному і масовому виробництві трудовий процес підрозділяється на більше дрібні операції. Їхнє виконання закріплюється за певним робочим місцем. В умовах дрібносерійного й індивідуального виробництва виділяються укрупнені операції. Наприклад, чорнове, чистове обточування валика й нарізування різьблення вважається однією укрупненою операцією, якщо виконується тим самим робітником на одному робочому місці. Якщо такі види обробки виконуються на різних робочих місцях з різними виконавцями, то вони враховуються як три операції.

Роботи з ремонту встаткування складаються з наступних операцій: підготовка до ремонту, розбирання на вузли, на деталі, промивання й очищення деталей, їхнє розбраковування, складання дефектної відомості, підготовка нових деталей і частин для заміни, складання вузлів, складання машини, її випробування.

Залежно від трудомісткості, організаційно-технічних умов виробництва, його типу, обсягу продукції й інших факторів будь-який технологічний процес можна розділити на різну кількість операцій. Відповідно до такого поділу обсяг роботи розподіляється між виконавцями, установлюються строки її виконання, організуються робочі місця, ураховуються результати праці.

Різні трудові процеси, як правило, складаються з різних операцій. При машинному трудовому процесі, наприклад металообробному, установка й зняття деталі, припасування виробів і інших операцій виконуються вручну або за допомогою інструмента.

Операція є основою встановлення необхідних витрат на виконання трудового процесу (норми праці). У більшості виробництв застосовується оперативне нормування. Норми праці встановлюються на кожну операцію, а з операцій у різному їхньому сполученні конструюється той або інший трудовий процес. Із застосуванням нового складного обладнання, на якому виконується кілька операцій, створюється можливість визначити норми на трудовий процес у цілому.

При аналізі операції її розглядають із погляду технологічної й трудовий. Такий аналіз дозволяє встановити, які в технологічному відношенні видозміни відбуваються із предметом праці і які при цьому дії виконує працівник.

У технологічному відношенні операція підрозділяється на переходи й проходи. *Переходом* називається частина операції, що характеризується

однорідністю технологічних змін предмета, сталістю обсягу роботи, режиму роботи й інструмента. *Прохід* — це закінчена частина технологічного переходу, що складає з однократного переміщення інструмента щодо заготівлі, при якому відбувається зміна форми, розмірів, чистоти поверхні або властивостей предмета праці. Причому проходи - це повторювані частини одного й того ж переходу. Наприклад, у машинобудуванні - дворазова обробка деталі при знятті припуску; у швейній промисловості - обробка одягу. При апаратурних трудових процесах обробляється відразу вся маса завантаженої сировини при постійній технології. У таких умовах трудовий процес складається як би з однієї операції, а переходи виконуються в певній послідовності. В апаратурних процесах переходи не можна відокремити друг від друга.

Щоб визначити витрати праці на операцію, треба знати, якими способами й при яких умовах працівник виконує технологічні елементи й всю операцію в цілому. Із цією метою операцію треба розчленувати й у трудовому відношенні, тобто встановити, що робить працівник. Виходить, що операція аналізується із двох сторін - з боку застосовуваної технології, що дозволяє з'ясувати, які видозміни відбуваються із предметом праці, і з боку додатка праці самого виконавця. У трудовому відношенні операція розчленовується на прийоми, трудові дії й рухи. Такий підрозділ операції, а потім і її дослідження дозволяють виявити зайві й нераціональні дії або рухи при виконанні прийомів і операцій, установити доцільну послідовність їхнього виконання й визначити необхідні витрати праці.

Трудовий рух — це будь-який однократний рух рук, ніг, пальців, корпусу працівника, виконване їм у процесі трудової діяльності (протягнути руку, опустити її, захопити деталь або інструмент і т.д.). У процесі роботи руху плавно переходять одне в інше. Протягом зміни працівник робить 15-20 тис. рухів, тому при проектуванні й удосконалюванні трудового процесу, насамперед треба враховувати необхідну кількість трудових рухів, раціональність і послідовність їхнього виконання.

Під *трудовою дією* розуміється комплекс трудових рухів, виконуваних безупинно й зв'язаних єдністю приватної мети (взяти деталь, запустити верстат, зупинити машину й ін.). Будь-який трудовий процес представляє сукупність простих робочих дій, які у свою чергу складаються з декількох рухів.

Трудовий прийом — це технологічно завершена частина операції, що складає із сукупності трудових дій, що мають певне цільове призначення й виконуються при незмінних предметах праці й устаткуванні (установити деталь, нарізати різьблення, підрізати торець і ін.). При складанні в результаті дій працівника виходить складальна пара.

Подробиця вивчення операції залежить від типу виробництва. У крупносерійному і масовому виробництвах операція підрозділяється на робочі рухи; у серійному виробництві - на прості робочі дії й прийоми; у дрібносерійному й одиничному виробництві - на прийоми й комплекси прийомів.

Комплекси трудових прийомів — це їхня сукупність, створена при об'єднанні декількох прийомів. Тривалість виконання прийомів залежить від різних факторів. У будь-якій операції зустрічаються прийоми, на які впливає той самий фактор. Наприклад, тривалість виконання прийомів по установці деталі і її зняттю залежить від декількох факторів, але основним з них є маса деталі. Тому всі прийоми, але установці, вивірці й зняттю деталі доцільно об'єднати в розрахунковий комплекс «установка й зняття деталі». У нормативах по праці на цей комплекс установлюються витрати часу. [41]

Будь-яка людина зацікавлена у виконанні роботи з меншими витратами праці й життєвої енергії людини. Щоб відшукати резерви зниження таких витрат, треба вміти визначати необхідні витрати при даному рівні техніки, технології й організації праці.

Для вирахування необхідних витрат часу на виконання якої-небудь операції треба насамперед розділити її на елементи, визначити їхню необхідну кількість і доцільну послідовність виконання.

Аналізуючи операцію, треба, насамперед, визначити місце й необхідність кожного її елемента, а також можливість сполучення елементів. Потім треба встановити доцільність механізації окремих елементів і раціональну послідовність їхнього виконання. Останнім етапом аналізу є дослідження факторів тривалості виконання елементів операції, визначення їхнього оптимального сполучення з метою зниження витрат часу на операцію й у результаті підвищення продуктивності праці.

8.3 ПРЕКТУВАННЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

Детальне вивчення трудового процесу вимагає усе більше глибокого його розчленовування (диференціації) і аналізу умов виконання кожного елемента в часі й просторі.

Метод хронометражного вивчення дає можливість використовувати графічний метод проектування трудового процесу але він недостатньо точний, тому що може допускати погрішності суб'єктивного характеру (вибір виконавця й ступінь кваліфікації спостерігача) і не дозволяє встановлювати найбільш

раціональний процес виконання роботи на проєктовані, ще не впроваджені у виробництво операції. Цим вимогам більш повно відповідає метод дослідження й проєктування трудових операцій по мікроелементах, розроблений і запропонований в 1932 р. проф. В. М. Иоффе.

Істота *мікроелементного дослідження й проєктування* зводиться до того, що самі складному й різноманітні по характері трудові операції, в остаточному підсумку, являють собою різні комбінації й сполучення певної кількості простих елементів операції (простягнути руку, взяти, перемістити, повернути й т.д.). Ці найпростіші первинні елементи трудової операції названі мікроелементами.

Якщо виділити й вивчити мікроелементи операції, установити для них нормативи часу залежно від найбільш важливих факторів, що впливають на тривалість їхнього виконання, то представляється можливість створити таку систему елементів, за допомогою якої можна моделювати будь-які ручні прийоми для найрізноманітніших трудових процесів. Створюється можливість проєктувати й глибоко аналізувати трудові операції до впровадження їх у виробництво.

Аналізуючи виконання ручних робіт, В. М. Иоффе зробив висновок про те, що будь-який елемент ручної роботи складається зі сполучення двох мікроелементів: а) *взяти* (схопити, узятися) і б) *перемістити* (зрушити, вставити, вийняти). Кожний мікроелемент складається з окремих рухів, тобто рухів частин тіла (пальці, руки, корпус) самих по собі або із предметом. Ці елементи можуть бути: *рішучими*, тобто безконтрольними рухами, що не вимагають уваги й акуратності,— короткими,— і *приноровлювальні*, тобто контрольованої, потребуючої акуратності, уваги й точності,— уповільненими. Наприклад, *приноровлювальний* елемент «взяти й перемістити» складається із протягання руки, захоплення предмета в певнім положенні й переміщення його таким чином, щоб наприкінці руху предмет прийняв задане положення.

Тривалість *приноровлювальних* рухів залежить від зусилля, точності, навички, ступеня волі.

На підставі нормативів на окремі рухи може бути розроблена модель будь-якої ручної операції й визначена тривалість її виконання.

Розвиваючи метод мікроелементного аналізу й нормування трудових процесів, радянські вчені внесли деякі уточнення й доповнення в систему встановлення нормативів на мікроелементи й порядок їхнього застосування. Додатково враховані виробничі умови виконання руху (проф. А. А. Труханів), розроблені корективи до мікроелементних нормативів стосовно до приладобудування (інженери Ю. Д. Лигский і Н. Д. Севастьянов) ¹.

За рубежом першу систему мікроелементного аналізу й нормування трудового процесу розробили відомий американський інженер Ф. Гілбрет і його дружина психолог Л. Гілбрет. Запропонована ними система мікроелементних нормативів містить 18 типових універсальних мікроелементів, з яких складається будь-яка трудова операція. Ці мікроелементи вони назвали терблігами (анограма прізвища), кожному з них привласнили свій символ і колір

Тербліги розбиті на три логічні групи: I-I- мікроруху в будь-якій повторюваній роботі; вони повинні бути зведені до мінімуму шляхом поліпшення трудового процесу; II - мікрорухи, що становлять суть трудової операції; вони повинні піддаватися аналізу й удосконалюванню; III - елементи, що не є у власному змісті мікрорухами, це, скоріше, можливі резерви підвищення продуктивності праці; наявність їх указує на більші можливості вдосконалювання трудового процесу.

Незважаючи на універсальність і гадану простоту ідей Гілбрета, у цій системі дослідження трудових процесів є значна складність, пов'язана із забезпеченням правильності розкладання (диференціації) процесу на мікроелементи й визначенням всіх факторів, що впливають на їхню тривалість.

На базі цієї системи створено багато різновидів систем мікроелементів, що застосовуються в різних галузях виробництва за рубежом (системи МТМ, МТА, УФ і ін.). Найбільше поширення одержала система МТМ, розроблена американськими вченими на чолі з Г. Мейнардом. Вона має 19 мікроелементів, для кожного з яких нормативи тривалості диференційовані залежно від довжини переміщення, маси деталі, точності руху й ін. Одиницею часу в цій системі є 0,00001 год, або 0,036 с.

В 1966-1968 р. австралійським дослідником Хейде розроблена система нормування праці по нормативах рухів, що одержала назву «Модаптс», тобто модульна система нормативів трудових рухів. Система передбачає всього 21 норматив. Нормативи часу виражені в особливих одиницях - модулях: 1 мод=0,129 з, що відповідає середній тривалості руху пальця при добре освоєній роботі. У цих одиницях виражені нормативи всіх інших рухів і кожне оцінене числом мод від 1 до 5. Наприклад, рух пальця - 1 мод, пальців і кисті - 2 мода, те ж за участю передпліччя - 3 мода й т.д. Руху «взяти», «перемістити» є кінцевими фазами переміщувальних рухів рук. Вони нормуються окремо. Ця система виключає вплив відстані (довжини) руху, тому що чим ширше рух, тим більшим числом мод воно оцінюється. Ураховуються також додатково до нормативів переміщувальних рухів і зусилля залежно від ваги деталей від 1 до 3 мод. Норми, розраховані по системі «Модаптс», менш

тверді, чим по системі МТМ. Переваги системи нормативів - швидкість розрахунків, достатня точність і простота. [52]

Недоліки системи МТМ і MODAPTS:

1. Не враховані фактори, вплив яких істотно в реальному виробництві умовах (розмір, предмет праці, спосіб установки)
2. Ряд факторів важко виміряти, як, наприклад, довжину траєкторії.
3. Системи не забезпечують однозначного віднесення елементів реальних трудових процесів до тих або інших мікроелементів.
4. Відсутнє психофізіологічне обґрунтування темпу роботи.
5. Структура мікроелементних нормативів не враховує вимоги, пропоновані розрахунком норм на ЕОМ і ПК.

Таким чином, жодна система не могла бути рекомендована для широкого застосування в нашій країні. У зв'язку із цим з'явилася необхідність розробки базової системи мікроелементних нормативів, що могла б увібрати в себе все краще, що властивийо закордонним і вітчизняним системам мікроелементних нормативів. Поряд із цим, темп роботи, закладений у систему, необхідно було обґрунтувати. Після створення системи була здійснена її експериментальна перевірка. Для перевірки були відібрані 80 операцій різних видів робіт, виконуваних у різних галузях промисловості.

Операції розчленовувалися на прийоми й мікроелементи. Було проаналізовано понад 500 прийомів, порядку 4300 мікроелементів.

По кожному мікроелементі визначалися фактичні значення часу, час по МТМ-1 і по БСМ.

Значення часу підсумувалися, і розраховувався час на прийом. Час на прийоми визначалося по загальномашинобудівних нормативах. Результати перевірки оцінювалися шляхом зіставлення часу, розрахованого по мікроелементних нормативах, з фактичними витратами часу, значеннями по системі МТМ, а також по діючих міжгалузевих нормативах.

Було встановлено, що відхилення нормативного часу, установленого по БСМ, від фактичних витрат кваліфікованих робітників незначні (не більше $\pm 1,5\%$).

Отже, мікроелементні нормативи часу є прогресивними.

Зіставлення нормативних значень часу виконання окремих мікроелементів по БСМ і МТМ-1 показало, що для умов приладобудування, електротехнічної промисловості відхилення незначні.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ:

1. Що розуміється під виробничим і трудовим процесами? Назвіть складові виробничого процесу.
2. Залежно від яких ознак і для чого класифікуються трудові процеси? Приведіть приклади класифікації.
3. Що значить раціонально організувати трудовий процес? Приведіть приклади технічних, організаційних, психофізіологічних факторів, що впливають на величину працевитрат при здійсненні трудового процесу.
4. У чому складається сутність виробничої операції? Приведіть приклади поділу трудового процесу на операції. Для чого здійснюється такий поділ?
5. Методи проектування трудових процесів. У чому їхня відмінність?
6. Які системи мікроелементних нормативів застосовуються для раціоналізації трудових процесів?
7. Недоліки й переваги різних систем мікроелементів?

РОЗДІЛ 9: НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

9.1 Роль нормування праці і його завдання

Установленню обґрунтованих співвідношень між мірою праці й мірою витрат на нього сприяє нормування праці. З його допомогою розраховуються працевитрати певного обсягу роботи певного періоду часу в заданих умовах діяльності, тобто норми праці є конкретним вираженням міри праці.

Норми праці застосовувалися здавна. Але довгий час вони були емпіричними, тобто встановлювалися досвідченим шляхом. І лише починаючи з кінця ХІХ в. зусиллями Ф. Тейлора був покладений початок науковому підходу до нормування праці. Під його керівництвом нормативи праці розроблялися методом хронометражних спостережень і так званім аналітичним методом. З погляду витрат часу були визначені найбільш кращі способи виконання різних трудових прийомів, які потім бралися за вихідну базу. Значний внесок у досвід нормування праці вніс інший американський фахівець - Франк Гільбретт (1868-1924), що заклав основи мікроелементного нормування. Шляхом аналізу операцій він визначав витрати на їхнє виконання й у такий спосіб вибирав найбільш раціональні способи виконання робіт. Згодом досвід нормування праці оформився в окрему сферу знань.

У сучасних умовах нормування праці відіграє важливу роль в економіці, тому що є інструментом планування, обліку й аналізу працевитрат і відповідно витрат підприємства. Застосування норм праці веде до скорочення витрат на продукцію й ощадливе використання робочого часу, що впливає на антивитратний характер виробництва й, звичайно, зростання прибутку.

Без нормативного регулювання тривалості робочого часу, рівня напруженості норм праці, організації раціонального використання трудових ресурсів і зниження працевитрат не можна домогтися ефективності в економіці. Для роботодавця важливі точний облік і контроль за витратами. Йому потрібний ріст обсягу роботи, насамперед за рахунок максимально раціонального використання робочого часу, чого неможливо домогтися без нормування праці. У цей час увага роботодавця до питань нормування пояснюється ще й тенденцією підвищення ціни працетовару на ринку. При визначенні ціни праці кожного працівника на конкретному підприємстві стає очевидною необхідність установлення тривалості робочого часу, ступеня інтенсивності й темпу роботи поряд з оцінкою кваліфікації, складності й умов праці.

Нормування праці покликане вирішувати завдання:

- 1) ефективного використання потенціалу працівника. Це досягається поширенням сфери нормування на всі категорії працівників, забезпечення виконання роботи з оптимальною чисельністю персоналу, мінімальними витратами робочого часу при високій якості роботи (продукції, обороту, послуг);
- 2) підвищення значимості економічного аспекту в трудових відносинах. Обидві сторони - і роботодавець, і найманий робітник - економічно зацікавлені в застосуванні обґрунтованих норм працевитрат і раціональному використанні робочого часу;
- 3) відбиття в мері працевитрат змін технологічних процесів, устаткування й оснащення. Для цього необхідний зв'язок нормування праці із плануванням і організацією виробництва, що найбільше ефективно досягається при мікроелементному нормуванні праці, що приймають участь у комплексі автоматизованих систем виробництва;
- 4) установлення нормального рівня інтенсивності праці. Для обох сторін трудових відносин важливо, щоб закладена в нормуванні інтенсивність праці забезпечувала довгостроковий ріст продуктивності праці й прибутку при раціональних витратах на персонал. Для цього нормування праці повинне враховувати інтенсивність праці, а також рівень нервово-психологічних і інтелектуальних навантажень, що істотно зростають при використанні новітньої техніки, технології й прогресивних виробничих процесів;

5) соціального захисту працівників від надмірної інтенсивності праці, необхідної для збереження нормальної працездатності протягом усього трудового періоду. Завдання соціального захисту в нормуванні праці покликані забезпечувати сприятливі можливості для росту задоволеності працівника змістом і умовами праці, найбільш повного використання його інтелектуального потенціалу. Гарантом виконання цього завдання виступає профспілкова організація, що відбила її в колективному договорі;

б) взаємозв'язку нормування й стимулювання праці. Норма праці може розглядатися як засіб стимулювання персоналу, тому що стимулює ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, висока якість роботи (продукції, обороту, послуг). Добре встановлюється зв'язок нормування праці із преміальними системами, коли розмір премій залежить від величини пори працевитрат, ступеня їхньої напруженості й виконання. [41; 56]

Нормування праці може охоплювати основне й допоміжне виробництва, працю живої й сукупний. Воно застосовується для працівників, що перебувають на погодинній і відрядній оплаті праці, може поширюватися на всі категорії: робітників, фахівців, службовців і керівників.

Розрізняють нормативи й норми праці. *Нормативи праці* характеризують науково обґрунтовані, централізовано розроблені показники витрат праці. На їхній основі підприємство самостійно розробляє свої норми праці.

Таким чином, *норма праці* — це норматив праці, скоректований на місцеві умови праці.

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

Норма часу — це необхідні витрати часу на виконання одиниці роботи одним або декількома працівниками.

Норма виробітку — це кількість одиниць роботи, які повинні бути виконані в одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік і т.д.). Норма виробітку обернено пропорційна нормі часу.

Норма обслуговування — це число об'єктів, які повинні обслуговуватися в одиницю часу одним або декількома працівниками.

Норма часу обслуговування — це витрати часу на обслуговування одного об'єкта (покупця, клієнта або встаткування).

Норма чисельності працівників — це необхідна кількість працівників для виконання передбаченого обсягу робіт в одиницю часу.

Норма праці будується з обліком:

- темпу конкретної праці в порівнянні з нормальною інтенсивністю праці. Еталоном нормальної інтенсивності трудових дій вважається рух рук і ніг людини середніх фізичних даних, що йде без навантаження по прямій неперетненій місцевості зі швидкістю 4,8 км/год (у деяких країнах - 3,5-5,0 км/ч); [17; 41]
- часу на відпочинок, особисті потреби й технологічні перерви.

9.2 Методи нормування праці

Існує кілька основних методів нормування праці: із застосуванням нормативів, хронометражу, фотографії робочого часу, мікроелементних нормативів і економіко-математичних методів нормування праці: із застосуванням нормативів, хронометражу, фотографії робочого часу, мікроелементних нормативів і економіко-математичних методів нормування праці. Вихідними даними, що роблять вплив на норму часу й фактичні витрати робочого часу на операцію, є:

- 1) матеріал оброблюваної деталі, його основна характеристика, спосіб одержання заготовлі;
- 2) розміри оброблюваних поверхонь (з урахуванням допусків), розміри після обробки, необхідний клас точності й припустима шорсткість обробленої поверхні;
- 3) маса оброблюваної деталі;
- 4) розмір технологічної партії;
- 5) застосовуване встаткування (основні відомості з паспорта верстата, якщо верстат заданий); передбачувані ріжучі й вимірювальний інструменти;
- 6) передбачуваний спосіб установки й закріплення деталей; конструкція пристосування; спосіб базування; забезпечення точності установки (з вивіркою або без вивірки), спосіб закріплення й відкріплення; для деталей, установлюваних ,за допомогою .спеціальних пристроїв,- основна характеристика цього пристрою;
- 7) планування робочого місця;
- 8) порядок обслуговування робочого місця: забезпечення заготовляями, необхідною документацією, інструментами й пристосуваннями; забезпечення налагодження, підналагодження й ремонту верстата й т.п.

Всі перераховані дані в тім або іншому ступені впливають на проектовану структуру операції й витрати робочого часу. Менеджер повинен

детально, представляти зміст нормованої операції, послідовність і порядок виконання її елементів технологічні можливості встаткування, органи керування верстатом, організацію робочого місця і його обслуговування, тому що технічно обґрунтована норма часу на операцію реальна тільки при дотриманні закладених у неї умов виконання операції.

Схематично розрахунок норми часу здійснюється в такій послідовності.

1. Нормування основного (машинного) часу. Визначення основних параметрів різального інструменту (якщо вони не задані); визначення по нормативах режимів різання: глибини різання (числа проходів), подачі, швидкості різання, діючої сили різання й необхідної, потужності; вибір устаткування (якщо воно не задано), коректування нормативного режиму різання по динамічним і кінематичним даним верстата; розрахунок основного (машинного) часу

2. Нормування допоміжного часу. Допоміжний час нормують по наступних елементах або комплексам прийомів; час на установку й зняття деталі; час, пов'язане з переходом (комплекс прийомів); час на прийоми, що не ввійшли в комплекс; час на вимір (контроль остаточних розмірів).

Нормативи допоміжного часу на установку й зняття деталі [8] охоплюють типові способи установки, вивірки й кріплення, деталей незалежно від виду верстатів; у цей комплекс включений також час на пуск і зупинку верстата. Додатковим прийомом є час на установку деталей понад однієї (при роботі в багатомісних пристосуваннях). У цей же комплекс включений час на очищення, пристосування від стружки. Основними враховувати^ася нормативами, що, факторами є: 1) маса деталі; 2) пристрій, застосований як для установки, так і для закріплення деталі; 3) стан, настановної поверхні (бази) і потреба у вивірці точності установки.

В інших загальномашинобудівних нормативах норми часу на установку, і зняття деталі мають інший зміст. Зокрема, враховують тип і основні параметри верстата, але не враховують час на його включення й вимикання, на очищення пристосування від стружки, тому що ці прийоми нормуються окремої вони включені під час, пов'язане з переходом.

Нормативи допоміжного часу, пов'язаного з переходом, розроблені з урахуванням типу верстатів і містять час на складний комплекс прийомів, що регулярно повторюються при виконанні переходу (або обробці однієї поверхні). Докладне перерахування прийомів залежно від способу виконання роботи дано в нормативах.

Час на додаткові прийоми, що не ввійшли в комплекс, наведено у відповідних таблицях додатково. В одноперехідних операціях додаткових прийомів може не бути.

Нормативи допоміжного часу на вимір передбачають контрольні виміри після обробки; всі проміжні виміри в процесі обробки враховані в часі, пов'язаному з переходом.

Час на вимір залежить від вимірюваного розміру й застосовуваного вимірювального інструмента. Вибір вимірювального інструмента вимагає особливої уваги при розробці технологічного процесу, тому що безпосередньо, пов'язаний із забезпеченням високої якості роботи, усуненням причин шлюбу. У примітках до нормативів застережені 8 пунктів, що уточнюють умови виміру із застосуванням відповідних поправочних коефіцієнтів.

Необхідно також урахувувати рекомендується періодичність, що, вимірів, застережену в окремих картах, з урахуванням форми поверхні, виду обробки, класу точності й способу установки інструмента на розмір. У всіх випадках, коли передбачається виконання контрольних вимірів, що перебивається основною роботою верстата, необхідне зіставлення вільного машинного часу із часом на вимір, тобто час виміру повинне бути менше вільного машинного часу.

У загальномашинобудівних нормативах [8] передбачений поправочний коефіцієнт на сумарний допоміжний час залежно від сумарної тривалості обробки партії деталей-так званий коефіцієнт серійності $K_{тс}$.

3. Нормування часу на обслуговування робочого місця. Названу категорію іноді, підрозділяють на, час технічного, і час організаційного обслуговування. В умовах серійного виробництва час на обслуговування робочого місця, як правило, виражають у відсотках від оперативного часу з урахуванням групи верстата по найбільшому діаметрі деталі, установлюваної над станиною верстата.

4. Нормування часу перерв на відпочинок і особисті потреби виконавця. Дану категорію витрат робочого часу визначають також у відсотках від оперативного часу з урахуванням характеру подачі: при механічній подачі-незалежно від маси деталі; при ручній подачі - з урахуванням загальної тривалості операції й маси деталі; при обробці на оправленні-з урахуванням маси оправлення.

5. Нормування підготовчо-заключного часу (на партію деталей). Підготовчо-заключний час розраховують із урахуванням групи верстата (по найбільшому діаметрі деталі, установлюваної над станиною) по наступних елементах:

А. На налагодження верстата, інструментів і пристосування-залежно від типу пристосування й кількості інструментів у налагодженні; Б. На додаткові прийоми, пов'язані зі змістом операції; В. Особливим різновидом додаткового часу є час на одержання інструмента, пристосуванні й т.п. до початку й здачу їх після закінчення обробки. За умови правильної організації обслуговування робочого місця допоміжними робітниками цей час у норму не включається; у протилежному випадку воно передбачено в нормативах без обліку конкретних умов тривалістю від 7 до 10 хв.

Після визначення всіх названих витрат робочого часу визначають величину штучного часу $T_{ш}$. Якщо буде потреба розраховують, норму часу на партію деталей і норму штучно-калькуляційного часу.

Обмовимо ще один момент: за умови, якщо в одну установку обробляють кілька деталей, рекомендується весь розрахунок вести на настановну партію, тобто на операцію, а штучний час на одну деталь визначати наприкінці розрахунку розподілом часу на операцію на величину настановної партії.

Для розрахунку штучного часу (у хв) використовують різні формули, головним чином залежно від типу виробництва. Для серійного виробництва використовують формулу:

$$T_{ш}=(T_e+T_b)(1+Д_о/100) \quad (9.1)$$

де $Д_о$ ---коефіцієнт, що виражає час на обслуговування робочого місця, на відпочинок і особисті потреби, % від оперативного часу [56]

Економико-математичні методи нормування праці — це обґрунтування трудових норм за допомогою математичних формул, рівнянь і нерівностей. До цих методів ставляться методи лінійного програмування, багатофакторного й регресійного аналізу, різновиду статистичних методів вивчення матеріальних, трудових і тимчасових витрат. Для використання ЕММ у нормуванні праці створюються спеціальні програми, які базуються на системному підході й впроваджуються в кілька етапів: 1) проводиться фінансово-економічне обґрунтування необхідності нормування праці й вибираються його напрямки; 2) обґрунтовується сам проект програми на базі розрахунку різних показників, у тому числі розміру прибутку на одиницю витрат.

Сучасні методологічні основи нормування припускають рішення наступних завдань:

- • розширення сфери нормування праці;
- • забезпечення високої якості норм праці і їхнє максимальне

наближення до суспільно необхідних витрат праці;

- наукове обґрунтування з обліком організаційно-технічних, соціально-економічних і психофізіологічних факторів;
- гуманізацію норм праці, що сприяє максимальному задоволенню творчих, виробничих і матеріальних потреб працівників. Це припускає й відмову від дріб'язкового регламентування робіт.

9.3 Вплив ринкових перетворень в Україні на стан нормування праці

Ринкові перетворення в Україні закономірно ведуть до підвищення інтенсивності праці найманих робітників. Цьому сприяє й той факт, що питання нормування праці стають прерогативою самих підприємств. У цьому зв'язку могли б виявитися корисними міри державного характеру, наприклад розробка законодавчих мір відповідальності роботодавців за перевищення нормалей праці.

Питання нормування праці в країні зараз регламентуються умовами трудових домовленостей. Тому важливою мірою контролю над інтенсивністю праці є позиція профспілкової організації при висновку колективного договору або галузевої угоди. У колективному договорі повинне передбачатися те, що зміна норм праці можливо лише при відповідних змінах організаційно-технічних параметрів роботи. Крім того, актуальним є встановлення мінімального рівня виконання норм праці й темпу роботи.

Для української економіки значимими є наступні напрямки вдосконалювання нормування праці:

- розробка комплексу мер по раціональному використанню трудового потенціалу працівника;
- підвищення обґрунтованості застосовуваних норм праці і їхня взаємозалежність із плануванням, ціноутворенням, організацією виробництва, визначенням чисельності працівників і оцінкою їхнього трудового внеску;
- нормування праці керівників, фахівців і підприємства, що служить.

Кожне підприємство, що використовує норми праці, повинне будувати свою систему нормування праці, що може включати:

1) законодавчі акти країни в області організації й нормування праці, що передбачають функції органів державного керування, обов'язку роботодавців по забезпеченню обґрунтованості й рівнонапруженості діючих норм праці;

2) визначення завдань і вибір напрямків удосконалювання організації й нормування праці в цілому на підприємстві, у його підрозділах, цехах і на робочих місцях;

3) розробку системи нормативів і норм праці, включаючи вимоги до них, основні положення, теоретичні й методичні основи комплексного обґрунтування;

4) організаційно-методичні основи системи нормування праці: методику проведення аналізу стану нормування праці, якості діючих норм, працезатрат, оцінки умов праці на робочому місці;

5) критерії для перегляду норм, насамперед за рахунок удосконалення виробничого й трудового процесів;

6) відбиття питань організації й нормування праці в трудових угодах і договорах;

7) методи дослідження й комплексного проектування трудових процесів і оптимальних витрат робочого часу;

8) облік особливостей конкретної праці працівників при різному його змісті й різних рівнях механізації (автоматизації): а) для основних робочих різних професій при різних формах організації праці й умовах виробництва; б) для допоміжних робітників; в) для фахівців; г) для службовців;

9) забезпечення взаємозв'язку нормування й оплати праці.

Світовий досвід свідчить про постійне розширення сфери застосування нормування праці. У закордонній практиці, як правило, лише невеликі підприємства із чисельністю працюючих до 50 чоловік не застосовують норми праці, обмежуючись дотриманням елементарних правил організації праці.

Таким чином, нормування праці, будучи інструментом обліку, аналізу й планування працезатрат, впливає на витрати й відповідно на прибуток підприємства. Розробка нормативів і норм праці включає різні методи, серед яких найбільш перспективним вважається метод мікроелементного нормування. Однак в останні роки, у зв'язку з посиленням значимості теорії якості трудового життя, спостерігається відмова від дріб'язкового регламентування трудових рухів заради збагачення праці й зниження монотонності в роботі. В Україні ослаблення уваги до нормування праці викликано об'єктивними причинами реформування економіки. Однак у перспективі кожне підприємство повинне буде будувати свою систему

нормування праці, що враховує як її загальнометодологічні основи, так і особливості праці в галузі. [20; 29]

Розділ 10. НОРМАТИВНІ МАТЕРІАЛИ ПО ПРАЦІ Й СФЕРИ ЇХНЬОГО ЗАСТОСУВАННЯ

10.1 Призначення нормативів праці

10.2. Вимоги до нормативів і основні етапи їхньої розробки

10.3 Приклад використання нормативів для нормування

10.1 Призначення нормативів праці

Нормативи по праці- це регламентовані величини режимів роботи встаткування, витрат праці й часу перерв у роботі, розроблені на основі задалегідь проведених досліджень і призначені для багаторазового використання при розрахунку конкретних норм витрат праці стосовно певним організаційно-технічним умовам.

По нормативах визначаються обґрунтовані норми праці на роботи, виконувані на різних робочих місцях, підприємствах і в різних галузях промисловості. Нормативи є основою впровадження найбільш продуктивних режимів роботи встаткування, удосконалювання організаційно-технічних умов виробництва й трудових процесів.

Застосування нормативів по праці забезпечує єдність у нормах праці на аналогічні роботи, виконувані на підприємствах. Крім того, установлення норм по наявним на підприємстві нормативам істотно зменшує витрати праці на оперативне нормування. Якість нормативів істотно впливає на рівень і якість норм праці. Тому нормативи по праці повинні відповідати наступним основним вимогам:

- відповідати сучасному рівню розвитку техніки, організації праці й виробництва, урахувати методи й прийоми роботи кращих робітників;
- по ступені укрупнення й точності відповідати технічним, технологічним і організаційним умовам того типу виробництва, для якого вони призначені (масового, крупносерійного, серійного, дрібносерійного й одиничного);
- правильно враховувати вплив різних факторів на тривалість окремих елементів процесу й операції в цілому;
- охоплювати найпоширеніші варіанти виконання робіт, бути зручними для розрахунку норм. [56]

При класифікації нормативів для нормування праці зберігається традиційна орієнтація на мінімізацію витрат живого руда на операцію. Відповідно до свого призначення, застосовувані нормативи діляться на чотири групи; нормативи режимів: роботи встаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи чисельності.

Нормативи; режимів, роботи встаткування й нормативи часу призначені для: визначення норми часу на виробництво одиниці продукції (роботи). Нормативи обслуговування й чисельності використовуються для розрахунку, норм обслуговування й загальної чисельності працюючих, виконуючих протягом року певний обсяг робіт по випуску продукції керуванню, агрегатами, апаратами.

По призначенню серед нормативів по праці на перше місце поставлені *нормативи режимів роботи встаткування*. Це, великий розділ нормативного господарства, тому що в умовах науково-технічного прогресу постійно вдосконалюється техніка, освоюються нові види сировини й матеріалів, з'являється новий ріжучий, формотворний і доводочний, інструмент, впроваджуються лазерні, ультразвукові й криогенні процеси. При великій розмаїтості технічних умов потрібні нормативні довідники, що охоплюють як нові, так і традиційні; процеси.

На промислових підприємствах нормативи режимів різання зводять в інструкційно-експлуатаційні, карти по кожному виді й типорозміру верстатів в, яких, сконцентровані, всі необхідні дані для вибору подач, швидкостей і глибин різання. У картах приводяться також, поправочні коефіцієнти, необхідні для переходу до обробки різних видів стали, чавуну й інших матеріалів. Нормативи розроблені на базі даних експериментальних досліджень, проведених в, лабораторіях або у виробничих умовах. Крім того, при розробці нормативів узагальнюється й аналізується досвід передовиків виробництва, що застосовують швидкісні методи обробки, металів різанням, прогресивні різальні інструмент, що раціонально використовує, можливості встаткування.

В основі розробки, нормативів часу лежить вивчення технологічно однорідних операцій, тому що вони складаються, з певної кількості однотипних елементів. Ці нормативи є вихідними для встановлення обґрунтованих; норм часу й призначені для нормування машинно-ручних і ручних робіт, прийомів ручної роботи з керування й, обслуговуванню встаткування. Технологічні операції відрізняються друг від друга кількістю вхідних у них елементів і, послідовністю їхнього виконання. Різне сполучення таких елементів кожному окремому випадку визначає зміст операції. Тому в технологічно однорідних

операціях можна виділити типові елементи й визначити витрати робочого часу, необхідні на їхнє виконання.

Залежно від структури витрат робочого часу виділяються нормативи: основного (технологічного) часу; допоміжного часу; часу на обслуговування робочого місця; часу на відпочинок і особисті потреби; підготовчо-заключного часу.

Нормативи обслуговування визначають витрати праці на обслуговування одиниці встаткування, робітника місця, виробничої бригади й т.п. По цих нормативах розраховується явочна чисельність робітників, необхідна для виконання конкретного обсягу роботи.

Нормативи чисельності — це регламентована чисельність працівників професійно-кваліфікаційного складу необхідна для виконання одиниці або загального обсягу робіт.

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

Міжгалузеві нормативи призначені для нормування праці робочих однакових професій і спеціальностей, зайнятих виконанням однорідних технологічних процесів на підприємствах різних галузей господарства, незалежно від їхньої підпорядкованості міністерствам і відомствам. Дані нормативи розробляються для найбільш типових технологічних процесів на однакові види робіт з типовими умовами праці виробництва й тому є уніфікованими. Прикладом міжгалузевих нормативів є загальномашинобудівні нормативи на ливарні,; ковальські, верстатні, зварювальні й інші роботи, виконувані в різних галузях господарства.

Галузеві нормативи застосовуються для нормування праці на роботах, виконуваних на однорідних, по типі виробничих підприємствах, і враховують специфіку умов, особливості техніки, технології, організації виробництва й праці. У галузевих нормативах приводяться режими роботи встаткування й норми часу, застосовувані тільки в конкретній галузі промисловості. Для однорідних підприємств (верстатобудування, вугільна, радіопромисловість і т.п.) нормативи розробляються галузевими науково-дослідними організаціями. Міжгалузеві й галузеві нормативи є рекомендаційними для підприємств.

Місцеві (заводські) нормативи на види робіт і операцій, характерних для даного підприємства, розробляються нормативними бюро, відділами підприємств, науковими організаціями на основі госпрозрахункових договорів. Такі нормативи затверджуються адміністрацією підприємства за узгодженням із профспілкою працівників. Місцеві нормативи потрібні в основному для тих видів робіт, на які не розроблені міжгалузеві й галузеві нормативи.

Як приклад використання нормативів для визначення норми часу й норми обслуговування верстатів розглянемо алгоритм нормування багатOVERстатних робіт. [41; 56]

10.2. Вимоги до нормативів і основні етапи їхньої розробки

Обґрунтування нормативів, як і норм, повинне здійснюватися з урахуванням комплексу технічних, економічних, психофізіологічних і соціальних факторів. Сутність такого обґрунтування складається насамперед у виборі оптимальних варіантів технологічного й трудового процесів (див. розд. 12.7). При розрахунку нормативів об'єктами обґрунтування вважаються також сфера їхнього застосування, ступінь укрупнення, склад факторів-умов і факторів-аргументів нормативної функції, форма подання інформації й ін. Загальним критерієм оптимальності нормативів є мінімум сумарних витрат на їхню розробку й застосування.

Поряд із зазначеними загальними принципами нормування праці нормативи повинні задовольняти наступним вимогам: 1) забезпечувати заданий рівень точності норм; 2) урахувати різні варіанти умов виконання нормованих робіт;

3) бути зручними у використанні.

Перша вимога враховується при встановленні припустимих погрешностей нормативів виходячи із заданої точності норм і об'єктивно неминучої варіації параметрів виробничого процесу. Необхідна точність нормативів повинна забезпечуватися шляхом застосування математично обґрунтованих методів збору вихідних даних і встановлення нормативних залежностей.



Схема нормування нормотивів часу

Друга вимога означає необхідність вичерпного опису варіантів умов, на які складені нормативи. Кожному з варіантів повинні відповідати значення нормативів або поправочних коефіцієнтів до нормативів для основного (базового) варіанта.

Відповідно до третьої вимоги нормативи повинні бути зручними для розрахунків норм як вручну, так і за допомогою обчислювальної техніки. Із цією метою в табличних нормативах, які є найбільш наочними й простими для оперативного нормування, необхідно приводити формули нормативних залежностей, що істотно полегшує застосування ЕОМ для розрахунку норм по даних нормативах.

Розробка нормативів складається з наступних основних етапів: 1) підготовча робота; 2) дослідження виробничих процесів; 3) установлення нормативних залежностей, розробка проекту збірника нормативів; 4) перевірка нормативів у виробничих умовах; 5) коректування нормативів за результатами перевірки, їхнє узгодження й твердження.

На першому етапі уточнюються види робіт, на які повинні бути розроблені нормативи, визначаються підприємства, цехи й ділянки, де будуть проводитися дослідження трудових і технологічних процесів, підбираються необхідні методичні й нормативні матеріали (паспорта встаткування, технологічні карти, стандарти, карти організації праці й т. п.), вивчаються робочі місця й виробничі процеси, обґрунтовується вибір об'єктів спостережень. Звичайно перший (підготовчий) етап закінчується складанням методичної програми (робочої методики) досліджень, у до- * торою обґрунтовуються структура нормативів, область їхнього застосування, форма подання нормативних залежностей, обсяг вихідних даних, методи їхнього збору й обробки.

Основним змістом роботи на другому етапі виявляється збір вихідних даних про необхідні витрати праці й факторів, що визначають їхню величину. Залежно від виду нормативів і особливостей аналізованих робіт ця інформація може бути отримана шляхом безпосередніх спостережень і експериментів, проведених на робочих місцях і в лабораторіях, а також на основі нормативів (міжгалузевих, галузевих, мікроелементних і т.п.). При розробці нормативів особливо важливо забезпечити вибір оптимальних варіантів технологічного й трудового процесів, що являється основою прогресивності відповідних нормативних

витрат праці, а їхня обґрунтованість значною мірою визначається вибором об'єктів дослідження й кількістю спостережень. На основі спостережень і експериментів установлюються залежності між необхідними витратами праці й впливаючими на них факторами (третій етап розробки нормативів). При цьому використовуються графічні й аналітичні методи, основою яких є понятійний і обчислювальний апарат математичної статистики.

Нормативні залежності найчастіше оформляються в ' виді таблиць і номограм, з яких складаються збірники ' нормативів. У збірники включають також опис нормованих робіт, умов їхнього виконання, методичні вказівки \ за розрахунками норм за допомогою системи нормативів.

Проект збірника нормативів проходить практичну перевірку на тих ділянках виробництва, де виконуються відповідні роботи (четвертий етап). Перевірка звичайно здійснюється на основі спеціально розробленої методичної програми, у якій обґрунтовуються кількість і склад підприємств для проведення перевірки, порядок зіставлення проектних і фактичних організаційно-технічних умов і відповідних їм витрат праці, а також порядок виявлення причин відхилення фактичних витрат робочого часу від нормативних.

На основі результатів перевірки в проект збірника нормативів вносяться необхідні зміни й доповнення (п'ятий етап). Після узгодження із профспілковими організаціями відповідного рівня нормативи затверджуються для практичного застосування. [41; 56]

10.3 Приклад використання нормативів для нормування багатостатних робіт.

Усіляке розширення багатостатного обслуговування - одна з актуальних і найбільш важливих завдань наукової організації праці.

Багатостатне обслуговування, як правило, значно підвищує продуктивність праці робітників, поліпшує використання встаткування в умовах браку робочої сили. Велике значення для гарної організації багатостатного обслуговування має встановлена норма обслуговування, що є основою для оптимального розміщення робітників, нормування робіт і організації оплати праці багатостатників.

В умовах серійного виробництва норму обслуговування розраховуємо по формулі:

$$H = \frac{\sum_1^I T_{coi} \cdot m_i}{\sum_1^I T_{зр.м_i} \cdot m_i} \cdot K_d + 1 \quad (10.1)$$

де H - норма обслуговування, оптимальна кількість верстатів, що обслуговуються одним робітником;

T_{coi} – вільний основний час на 1-го операцію;

$T_{зр.м_i}$ – час зайнятості робітника при виконанні 1-й операції;

K_d – коефіцієнт, що враховує збіг закінчення машинної роботи на одному з верстатів згодом зайнятості робітника на інших верстатах (для універсальних верстатів $K_d=0,7$);

I - кількість найменувань деталеоперацій, виконуваних на досліджуваній групі верстатів за певний календарний період (квартал, рік, місяць),

m_i – кількість деталеоперацій 1-го найменування виконуваних за місяць, квартал, рік.

Вільний час для будь-якої деталеоперацій визначаємо по формулі:

$$T_{coi} = T_{всп_i} - T_{ак_i} - T_{пер} \quad (10.2)$$

де T_{co} - вільний основний час операції, хв.;

$T_{всп}$ - допоміжний час, що перекривається, на виконання операції, хв.;

$T_{ак}$ - час активного спостереження за роботою встаткування (становить 5% від основного часу операції), хв.;

$T_{пер}$ - час на перехід від одного верстата до іншого (середня величина становить 0,15), хв., якщо відстань руху робітника дорівнює 10м.

Час зайнятості робітника на робочому місці встановлюємо до формулі:

$$T_{зр.м_i} = T_{всн_i} + T_{всп_i} + T_{ак_i} + T_{пер} \quad (10.3)$$

де $T_{всн_i}$ – допоміжний час, що не перекривається, на виконання операції, хв.

Норму багатостаночного обслуговування розраховуємо в такий спосіб: вибираємо групу верстатів, на яких доцільно впровадити багатостаночне обслуговування; становимо перелік деталеоперацій, виконуваних протягом певного календарного відрізка часу на цих верстатах. Для кожної деталеоперацій встановлюємо вільний основний час T_{coi} й час зайнятості робітника на робочому місці при виконанні операції $T_{зр.м_i}$. І те й інший час

множимо на місячну програму й потім підсумуємо по всіх найменуваннях деталеоперацій.

Отримані дані підставляємо у формулу 10.1. Результат округляємо по, звичайним правилам.

Після визначення норм обслуговування для кожної операції варто визначити норму штучного часу для багатостанкового комплексу (див. нижче).

Норму часу розраховуємо по формулі 10.4

$$T_{шт.мі} = \frac{T_{опі} \cdot K_{сi}}{H} \cdot \frac{(100 + A_{орг} + A_{тех} + A_{отд})}{100}, \quad (10.4)$$

де $T_{шт.мі}$ – штучное час на виконання операції при багатостанковому обслуговуванні, хв.;

$T_{опі}$ – оперативний час на деталеоперацію, хв.;

$K_{сi}$ – коефіцієнт, що враховує збіг закінчення машинної роботи на одному верстаті згодом зайнятості робітника на інших верстатах (на відміну від коефіцієнта K_d цей коефіцієнт завжди більше одиниці);

$A_{орг}$ – час на організаційне обслуговування робочого місця у відсотках до оперативного часу;

$A_{тех}$ – час на технічне обслуговування робочого місця у відсотках до оперативного часу;

$A_{отд}$ – час на відпочинок і природні потреби у відсотках до оперативного часу.

Величину коефіцієнта $K_{сi}$ визначаємо по табл. 10 залежно від числа верстатів, що обслуговуються, і величини коефіцієнта зайнятості K_d , що знаходимо по формулі:

$$T_{оп} = T_{со} + T_{зрм} \quad \text{або} \quad T_{оп} = T_m + T_{всн} \quad (10.5)$$

$$K_{сi} = \frac{T_{зрм}}{T_{он}} \quad (10.6)$$

Час на організаційне обслуговування:

$$A_{орг} = A_{орг_0} \cdot H, \quad (10.7)$$

де $A_{орг_0}$ – час на організаційне обслуговування робочого місця при одностанковому обслуговуванні, %.

Час організаційного обслуговування при одне-верстатному обслуговуванні звичайно коливається в межах від 1,5 до 2,5 %. Час на технічне обслуговування:

$$A_{\text{тех}} = A_{\text{тех}_0} \cdot K_a \cdot H, \quad (10.8)$$

де $A_{\text{тех}_0}$ – час на технічне обслуговування робочого місця при одне-верстатному обслуговуванні у відсотках (від 2% до 3%);

K_a - поправочний коефіцієнт, що враховує деяке зменшення швидкості різання при багатостатному обслуговуванні

Час на відпочинок і природні потреби в умовах багатостатного обслуговування становить 5-7%.

Графік багатостатного обслуговування будується для багатостатного комплексу.

Побудова графіка багатостатного обслуговування здійснюється доти, поки цикли багатостатного обслуговування стануть стійкими.

При побудові графіка варто врахувати, що на робочому місці обробляються різні деталі, або різні операції для однієї деталі. Розрахунок ведеться доти, поки цикл багатостатного обслуговування не повториться двічі.

Основою визначення коефіцієнта завантаження встаткування, зайнятості робітника, виконання норм часу є тривалість циклу багатостатного обслуговування $T_{\text{цм}}$, що встановлюємо за графіком багатостатного обслуговування.

Протягом циклу багатостатного обслуговування на кожному верстаті виготовляється цілком певна кількість деталей, що також установлюється за графіком.

Зайнятість робітника на робочому місці багатостатника розраховуємо по формулі:

$$K_{\text{зрр}} = \frac{T_{\text{зрм}_1} \cdot K_1 + T_{\text{зрм}_2} \cdot K_2 + \dots + T_{\text{зрм}_n} \cdot K_n}{T_{\text{цм}}} \cdot 100\% \quad (10.9)$$

де $T_{\text{зрм}}_{1,2,\dots,n}$ — час зайнятості робітника на робочому місці відповідно при обробці деталі на 1, 2 і n верстатах, хв.;

DO_1, DO_2, \dots, K_n — кількість деталей, виконуваних на 1, 2 і n верстатах протягом циклу багатостатного обслуговування, хв.;

де $T_{\text{цм}}$ - тривалість циклу багатостатного обслуговування, хв.

Завантаження встаткування робочого місця визначаємо по формулі:

$$K_{30} = \frac{T_{оп\ i} \cdot K_1 + T_{оп\ 2} \cdot K_2 + \dots + T_{оп\ n} \cdot K_n}{H \cdot T_{цм}} \cdot 100\% \quad (10.10)$$

де $T_{оп\ 1,2,\dots,n}$ – оперативний час обробки деталі на 1, 2, ..., n верстатах, хв.

Для визначення відсотка вироблення норм часу при обробці даного багатOVERSTATного комплексу деталей на робочому місці багатOVERSTATника в першу чергу необхідно встановити кількість часу $T_{обр}$, що робітник протягом зміни зможе приділити безпосередньо обробці деталей:

$$T_{обр} = \frac{T_c \cdot 100}{100 + A_{оп2} + A_{мех} + A_{омо}H} \quad (10.11)$$

де T_c - тривалість зміни, хв.

Далі розрахувати, скільки цілих циклів багатOVERSTATного обслуговування $K_{ц}$ укладеться під час $T_{обр}$:

$$K_{ц} = \frac{T_{обр}}{T_{цм}} \quad (10.12)$$

Якщо частка від розподілу має після коми величину, більшу 0,74, то округлення робимо в більшу сторону.

Установлюємо кількість нормо-мінут, вироблених робітником-багатOVERSTATником протягом зміни:

$$T_{нм} = (T_{штм1} \cdot DO_1 + T_{штм2} \cdot DO_2 + \dots + T_{штм\ n} \cdot K_n) \cdot K_{ц} \quad (10.13)$$

Розраховуємо виконання норм часу робочим багатOVERSTATником:

$$B\% = \frac{T_{нм}}{T_c} \cdot 100\% \quad [52] \quad (10.14)$$

КОНТОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ

1. Що таке нормативи по праці?
2. Що забезпечує застосування нормативів праці?
3. Як класифікуються нормативи?
4. Які витрати праці визначають і що регламентують нормативи?
5. Як диференціюються нормативи по сферах застосування?
6. Як визначити норму обслуговування верстатів?
7. Чому дорівнює норма часу при багатOVERSTATному обслуговуванні?
8. У чому полягає ефективність багатOVERSTATного обслуговування?

Тема 11 ПЛАНУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПО КАТЕГОРІЯХ ПРАЦЮЮЧИХ

11.1 Планування чисельності робочих

Розрізняють наступні методи розрахунку чисельності основних і допоміжних робітників: по трудомісткості робіт, по робочих місцях, по нормах виробітку, по нормах обслуговування й по нормативах чисельності.

Планування по трудомісткості робіт. Чисельність робітників, зайнятих на відрядних роботах, обсяг яких можна визначити в нормованому часі, визначається по трудомісткості робіт.

Розрахунок чисельності цієї категорії працюючих виробляється по формулі $r = \frac{T_{нар}}{\Phi \cdot K_{ен}}$, Розходження складається тільки в тім, що при розрахунку чисельності основних робітників виходять із трудомісткості випускається продукції, що, а при визначенні чисельності допоміжних робітників — із трудомісткості допоміжних робіт (інструментальних, ремонтних і т.п.).

На основі подібних функціональних залежностей складаються таблиці нормативів чисельності допоміжних робітників залежно від обраних факторів. Так, Міністерством важкого, енергетичного й транспортного машинобудування розроблені галузеві нормативи чисельності для розподільників робіт, контролерів - приймальників деталей, транспортних робітників, комірників, комплектувальників і прибиральників приміщень.

Планування по робочих місцях. Чисельність допоміжних робітників, для яких не може бути встановлений ні обсяг робіт, ні норми обслуговування (крановики, стропальники й ін.), визначається по робочих місцях по формулі

$$r = M \cdot 3 \cdot K_{сп}, \quad (11.1)$$

де M — число робочих місць

C — число змін;

$K_{сп}$ — коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікового.

Приклад. На заводі, що працює у дві зміни, є 12 мостових кранів. Номінальний час - 257 днів, явочний час - 233 дні. Звідси необхідне число крановиків становить

$$A_{пл} = 12 \cdot 2 \cdot \frac{257}{233} = 23 \text{человек}$$

При плануванні чисельності цієї категорії працівників у випадку неповного їхнього завантаження враховується можливість сполучення професій.

Планування по нормах виробітку. Розрахунок чисельності основних і допоміжних робітників по нормах виробітку виробляється в тих випадках, коли вони виконують одну певну роботу, зміст, обсяг, і методи, виконання якої строго регламентовані.

У машинобудуванні чисельність контролерів може бути розрахована по обсязі роботи в нормо-годинниках, виконуваному робітниками, що обслуговуються ними, і встановленому залежно від особливостей цеху або ділянки.

Планування по нормах обслуговування. Чисельність допоміжних робітників, що виконують роботи, на які є норми обслуговування, розраховується тому що

$$H_o = \frac{\Phi}{T_{н.о.}} \quad (11.2)$$

і чисельність основних робітників, по формулі

$$r = \frac{O \cdot C}{H_o} \cdot K_{сп} \quad (11.3)$$

де Φ – фонд часу зміни (мес.) $T_{н.о.}$ – час обслуговування по нормі; $OБ$ – число одиниць устаткування; $З$ – кількість змін; $K_{сп}$ – коефіцієнт явочної чисельності в зміні. Головним при цьому є встановлення нормативів.

Приклад. Визначимо чисельність робітників-мастильників, що обслуговують металорізальне устаткування в першу зміну, якщо кількість устаткування, що обслуговується, дорівнює 10300 ремонтних одиниць. Норматив обслуговування 1000 рем. ед. на 1 чіл.

$$A_{пл} = \frac{10300 \cdot 1}{1000} \cdot 1,1 = 11 \text{человек}$$

Норма обслуговування ($A_{ле}$) розраховується по формулі

$$H_o = \frac{\Phi}{T_{но}} = \frac{\Phi}{H_e \cdot N \cdot K_{дон}} \quad (11.4)$$

де Φ — фонд робочого часу (у зміну, місяць);

$T_{н.}$ про-норма часу обслуговування;

N в — норма часу на виконання одиниці роботи;

N — кількість одиниці об'єму роботи на одиницю встаткування, що обслуговується, (наприклад, кількість налагоджень одного верстата в зміну й т.п.);

$K_{\text{доп}}$ — коефіцієнт, що враховує виконання додаткових функцій, які не враховуються нормою часу.

Для окремих допоміжних робочих розрахунків норми обслуговування має свої особливості. Так, для налагоджувальних робіт норма обслуговування визначається по формулі:

$$H_o = \frac{\Phi \cdot K_3}{H_n \cdot N + H_n \cdot N_n} \quad (11.5)$$

де K_3 — оптимальний коефіцієнт завантаження наладчиків їхньою основною роботою;

H_n — норма часу на одне налагодження;

N_n — число налагоджень у зміну;

H_n — норма часу на одне підналагодження;

N_n — число підналагоджень у зміну.

При визначенні норми обслуговування на транспортних роботах використовується формула

$$H_o = \frac{\Phi}{H_s \cdot K_{\text{дон}}} \cdot P_\phi, \quad (11.6)$$

де P_ϕ — середня вага перевезеного за один рейс вантажу.

Важливе значення має встановлення оптимальних норм обслуговування, тобто таких, при яких собівартість вироблених робіт буде найменшою.

Планування по нормативах чисельності. Норматив чисельності являє собою явочну чисельність робітників у зміну, необхідну для виконання заданого обсягу робіт на даному об'єкті. Він розраховується по формулі

$$H_q = \frac{\Pi}{H_o}, \quad (11.7)$$

де H_q — норматив чисельності;

Π - обсяг робіт (кількість одиниць устаткування, що обслуговується, виробничих площ і т.п.);

Але — норма обслуговування в тих же одиницях.

Нормативи чисельності визначають по функціональних групах допоміжних робіт. [41; 60]

11.2 Планування чисельності фахівців і службовців

Складність планування чисельності фахівців і службовців обумовлена тим, що обсяг виробництва не є єдиним або навіть головним фактором, що визначає їхню чисельність.

Фахівці й службовці ставляться до управлінського апарата, в обов'язку якого входить загальне, планове, технічне керівництво промисловим підприємством. Зі збільшенням масштабів виробництва, удосконалюванням технічної оснащеності виробництва зростає кількість інформації, що надходить у відділи й підрозділи підприємства, а також підвищуються витрати праці на підготовку виробництва. Цю інформацію (дані обліку, звітності, різні відомості й т.д.) потрібно вчасно розглянути й проаналізувати. Необхідно виявити недоліки й недогляди в роботі й оперативно вжити відповідних заходів. Правильне керівництво сучасним виробництвом вимагає швидкого й оптимального рішення різних завдань із метою одержання високих результатів з найменшими витратами матеріальних, фінансових і трудових ресурсів. Практика показала, що чисельність менеджерів-фахівців і службовців зростає в міру механізації й автоматизації виробничих процесів. Разом з тим механізація й удосконалювання методів праці працівників управлінського апарата, поліпшення організації їхньої праці дають можливість зменшити кількість працівників у сфері керування.

Протягом робочого дня фахівці й службовці виконують різні роботи. Зміст і тривалість їх міняються нерегулярно. Більшу частку в діяльності даної категорії працівників займає розумову працю. Це ускладнює науково обґрунтоване нормування праці менеджерів і службовців. Однак механізація управлінської праці полегшує визначення норм для працівників керування.

Залежно від характеру виконуваних функцій і змісту праці фахівців і службовців можна умовно розділити для цілей нормування на наступні групи: керівники; працівники, що виконують масові, постійно повторювані операції; працівники, зайняті на мало повторюваних роботах.

Праця працівників, що виконують масові операції (рахівників, нарядників, операторів) може бути пронормований прямим шляхом, тобто для них розраховуються норми часу на виконання тих або інших робіт.

Загальна чисельність менеджерів і службовців розраховується підсумовуванням отриманих нормативів по функціях керування.

На основі Методичних вказівок по нормуванню праці фахівців і службовців розроблені збірники нормативних матеріалів, єдині й типові норми на різні види управлінської праці. Ці нормативні матеріали вв'язані із кваліфікаційним довідником і Єдиною номенклатурою посад службовців.

Норма штучного часу для фахівців і службовців визначається по тій же формулі, що й для робітників, тобто

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}, \quad (11.9)$$

Час оперативної роботи в більшості фахівців і службовців складається з основного й допоміжного.

По розрахованих нормах часу визначається загальна трудомісткість на виконання роботи, а потім необхідна облікова чисельність працівників ($Ч_{сп}$)

$$Ч_{сп} = \frac{H_{сп} \cdot N}{\Phi_n}, \quad (11.10)$$

де N -Кількість робіт, виконуваних за плановий період;

Φ_n -Корисний фонд часу одного працівника. Для визначення корисного фонду часу (Φ_n) використовується наступна залежність:

$$\Phi_n = \Phi_k (1 - K), \quad (11.11)$$

де Φ_k ; -календарний фонд часу;

До-Планований відсоток втрат часу (відпустки, хвороби, виконання державних обов'язків і т.д.).

У ряді випадків для тих самих категорій працівників доцільно застосовувати різні види норм, наприклад для працівників бухгалтерії, що займаються розрахунком заробітної плати, - норми обслуговування, а для зайнятих іншими видами обліку - норми часу. Чисельність працівників бухгалтерії, що виконують функції обліку, розраховується по формулі

$$Ч = \frac{x \cdot H_{сп}}{\Phi}, \quad (11.12)$$

де x -середньомісячне число первинних приходнорасходних документів;

$H_{сп}$ — норма часу на один документ;

Φ -місячний фонд робочого часу. [17; 41; 60]

11.3 Планування чисельності керівників

Складність представляє нормування праці керівників, творчі елементи, у праці яких з розвитком науково-технічного прогресу, ускладненням техніки й удосконалюванням організації виробництва, збільшенням його масштабів займають все більше місце.

Керівники (начальники цехів, керівники відділів і т.п.) виконують функції загального керівництва підприємством. Чим більше чисельність працівників у відділі, тим складніше їм управляти. Тому для керівників доцільно встановлювати норми керуваності.

Витрати праці працівників третьої групи (економістів, диспетчерів і т.п.) залежить від багатьох показників: чисельності, робітників (в економіста відділу праці й заробітної плати), номенклатури застосовуваних матеріалів, числа постачальників і споживачів (в економіста відділу матеріально-технічного постачання) і т.д. Для таких категорій-працівників визначаються норми обслуговування й норми чисельності.

Керування будь-яким підприємством складається із загального (лінійного) і функціонального керівництва. Функції керування підприємством приблизно наступні: розробка й удосконалювання технології (технологічний, конструкторський, виробничо-технічний відділи); організація праці й заробітної плати (відділ праці й заробітної плати, нормативно-дослідницькі бюро й станції); ремонтне й енергетичне обслуговування (відділи головного механіка й енергетика); оперативне керування основним виробництвом і контроль якості продукції (ОТК. і цехи); техніко-економічне планування (плановий відділ і бюро економічного аналізу); бухгалтерський облік і фінансова діяльність (бухгалтерія, фінансовий відділ, машинолічильна станція); матеріально-технічне постачання, кооперування й збут продукції (відділ постачання й збуту, транспортний відділ, склади); комплектування й підготовка кадрів (відділ кадрів); загальне діловодство й господарське обслуговування (адміністративно-господарський відділ).

По кожній функції з урахуванням впливу різних факторів визначається трудомісткість її виконання. Залежність між факторами й витратами праці на виконання функції може бути встановлена за допомогою емпіричних формул. Загальний вид такої формули наступний:

$$N_{\text{ч}} = D \cdot O \cdot x^a \cdot y^b \cdot \dots \cdot p \quad (11.13)$$

де $N_{\text{ч}}$ — норматив чисельності по функції керування;

До-Постійний коефіцієнт, що виражає зв'язок нормативу із чисельними значеннями факторів;

x, v, p-чисельні значення факторів;

a, b, z-показники ступеня при чисельних значеннях факторів. [41]

В обов'язку керівника входять виконання поточної роботи, консультації й інструктаж з виробничих питань, видача завдань підлеглим, контроль за виконанням роботи, аналіз і узагальнення одержуваної інформації й т.д. Завантаження керівників повинна бути оптимальної, щоб у підлеглих їм виконавців не було втрат часу. Ці особливості праці керівників визначають можливість його нормування шляхом установлення норм чисельності й керованості.

По нормативах чисельності визначають загальна кількість лінійних керівників - майстрів, начальників ділянок, змін і т.п. Норми керованості застосовуються для нормування праці керівників починаючи від майстра й кінчаючи директором підприємства. Для начальника ділянки нормою керованості є кількість підлеглих йому майстрів, а для директора- кількість заступників і безпосередньо підлеглих йому самостійних структурних підрозділів.

Науково обґрунтоване нормування управлінської праці дає можливість усунути штатні надмірності, створює умови й основу для наукової організації праці керівників, підвищує продуктивність їхньої праці.

РОЗДІЛ 12: ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організація роботи з нормування праці на підприємстві нерозривно зв'язана зі структурою самого підприємства й тих функцій, які виконує апарат нормування праці на кожному етапі розвитку техніки й технології виробництва. Апарат нормування праці розвивався від найпростішої структури техніко-нормувальних бюро (ТНБ) до сучасних більше розвинених і зроблених комплексних структур.

У цей час в організації має місце централізована, децентралізована й змішана система організації роботи з нормування праці й структури апарата праці, що займається нормуванням.

Структура апарата по нормуванню праці й організація його роботи визначаються тією групою, до якої ставиться те або інше підприємство. На малих підприємствах вся робота з організації, нормування й оплати праці в більшості випадків зосереджена в обов'язках менеджера по праці й заробітній платі. На великих і середніх підприємствах у відділі праці й заробітної плати (ВІД і З).

Цей відділ є самостійним структурним підрозділом підприємства й підлеглий керівникові підприємства або його заступникові по економіці (мал.10.1) На великих підприємствах відбувається поділ функцій між виконавцями по основних напрямках роботи (виділяється служба НОТ, лабораторія по дослідженню трудових процесів і т.д.), більше широкої стає їхній зв'язок з галузевими організаціями, що працюють в області нормування, організації праці й заробітної плати.

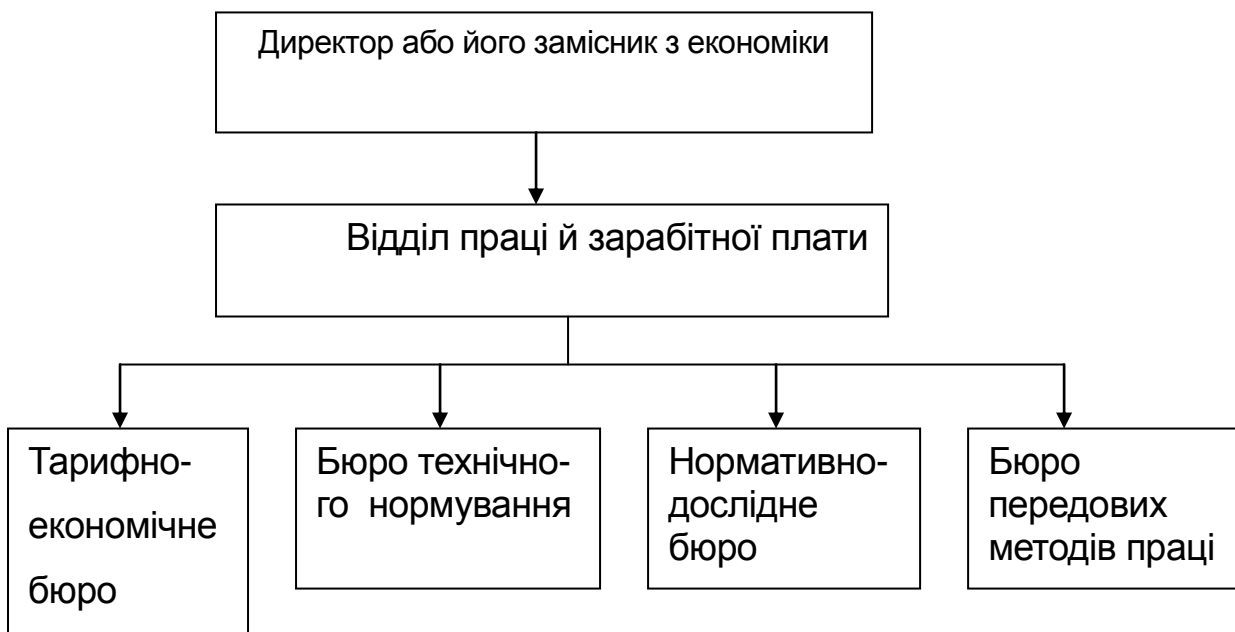


Рис. 12.1 Зразкова структурна схема апарата нормування на

Децентралізована система організації роботи з нормування праці характерна для великих підприємств. Змішана система організації роботи з нормування передбачає більше широку координацію всієї роботи з

нормування праці Отизом, що керує всією роботою з нормування, розосередженої по окремих заводських і цехових службах підприємства. Зв'язок із цехами здійснюється через цехові бюро праці й заробітної плати (Ботиз).

Робота з нормування праці є тільки частиною загальної роботи, проведеної на підприємстві по організації праці й виробництва. Тому організація роботи з нормування праці перебуває в прямої залежності від стану всієї системи організації й керування підприємством

У машинобудуванні одержують все більший розвиток автоматизовані системи керування підприємством (АСКП), що впливає на зміну окремих функцій, виконуваних апаратом керування, у тому числі й апаратом по праці. Зміна окремих функцій пов'язане з подальшим поділом і кооперацією праці між окремими службами й працівниками підприємства-. Наприклад, усе більше здійснюється передача функції встановлення норми часу на технологічну операцію технологам. Досвід ряду заводів показує, що традиційні функції нормувальника перетворюються у функції менеджера-організатора праці й т.д.

Щоб правильно організувати роботу з нормування праці, необхідно знати її зміст і обсяг. Всі роботи, виконуваних працівниками по нормуванню праці, можна підрозділити на оперативні й дослідницькі. До оперативної роботи ставляться роботи: розрахункові - по виконанню всіх видів розрахунків по встановленню норм праці- і їхньому перегляду; звітні - по складанню всіх видів звітів по планованих і розрахункових показниках і т.д.; облікові - по складанню зведених відомостей, внесенню різних змін у зведення й т.д.; різні додаткові види робіт, до яких ставляться виписка всіляких доплат і їхнє оформлення, участь у виявленні резервів підвищення продуктивності- праці й т.д.

До дослідницьких робіт ставляться роботи, зв'язані а изучением'трудоуьх процесів, розробкою нормативів, проектуванням раціональних трудових методів і прийомів роботи й т.д.

У міру переходу до більше високого рівня виробництва трудомісткість оперативно!! роботи нормувальника звичайно знижується за рахунок механізації й автоматизації розрахункових і облікових робіт; широкого використання для розрахунків укрупнених способів нормування по нормативах; активної участі самих робітників і майстрів в освоєнні прогресивних технічно обґрунтованих норм часу.

Зниження трудомісткості оперативної роботи з розрахунку норм відкриває для нормувальника широкі можливості виконання організаційної роботи, тобто виконання функцій менеджера-

організатора праці. Важливе місце в організації роботи з нормування праці приділяється: роботі нормувальника в цеху, що має безпосередній контакт із робочими й тими цеховими службами, які забезпечують умови виконання встановлених норм праці. Нормувальник є провідником прогресивних форм і методів організації праці.

Нормувальник цеху здійснює наступну роботу з нормування праці:

- 1) устанавлює нові норми праці при децентралізованій системі їхньої розробки, погоджує й перевіряє їхнє виконання;
- 2) проводить інструктаж робітника по освоєнню технічно обґрунтованих норм часу, впровадженню передових методів праці;
- 3) становить всі види звітності цеху по трудомісткості й виконанню норм;
- 4) оформляє доплати й убрання на всі відхилення від нормальних умов праці робітника;
- 5) проводить у встановленому порядку перегляд старих норм часу (норм виробітку);
- 6) бере участь у підведенні підсумків соціалістичного змагання;
- 7) бере участь у дослідженні й проектуванні раціональних трудових процесів, перевіряє нормативних матеріалів у проведенні заходів щодо росту продуктивності праці.

Розвиток техніки й технології вимагає забезпечення постійної» відповідності норм часу досягнутому рівню продуктивності праці, тому однією з найважливіших робіт нормувальника є своєчасний перегляд норм виробітку.

До 1990г на підприємствах України проводився плановий перегляд норм виробітку в порядку централізованого завдання, що у цей час відмінний

Перегляд діючих норм виробітку необхідний у міру розробки й впровадження організаційно-технічних заходів. Робота з перегляду норм виробітку вимагає ретельної підготовки (уточнення діючих нормативних матеріалів, аналіз використання робочого часу у виконання норм і т.д.). Перегляд норм виробітку повинен супроводжуватися не тільки виконанням розрахункових робіт із устанавлення нових норм виробітку, але й впровадженням організаційно-технічних заходів, що забезпечують можливість їхнього освоєння.

Заключним етапом роботи з перегляду норм виробітку є складання звіту про перегляд і виконання норм виробітку й забезпеченні планових завдань по росту продуктивності праці.

Успіх організації роботи з нормування праці на підприємстві багато в чому залежить від роботи з ведення нормативного господарства, гарний стан якого сприяє усуненню дублювання окремих документів і норм, дозволяє виключити зайві форми документів і значною мірою спростити нормувальну роботу.

Основним напрямком у розвитку нормативного господарства по праці є створення постійних масивів даних або картотек для застосування електронно-обчислювальної техніки й персональних комп'ютерів у нормуванні праці.

Організація нормування за допомогою ПК вимагає послідовного виконання наступних робіт:

- 1) чітко сформулювати завдання нормування, указати її чисельний метод рішення;
- 2) розробити алгоритм рішення завдання, тобто скласти точний (за допомогою математики) опис обчислювального процесу й розподілити «пам'ять» машини по окремих її пристроях;
- 3) у відповідності зі способом рішення завдання зібрати вихідні дані для розрахунку;
- 4) зробити програмування завдання,
- 5) скласти вихідний масив;
- 6) автоматично вирішити поставлене завдання (визначити норму витрат праці, ріст продуктивності праці й ін.);
- 7) оформити отримані результати для їхнього практичного використання.[56; 60]

Застосування ПК створює умови для переходу до більше високого рівня організації нормувальної роботи на підприємстві, що характеризується наступними особливостями: появою нової функції в нормуванні праці, пов'язаної з математичним описом трудового процесу й розробкою алгоритмів для рішення завдань по нормуванню праці; централізацією розрахункових і облікових робіт на основі створення єдиного на підприємстві нормативного господарства; підвищенням кваліфікації працівників по нормуванню праці й подальшим розвитком кооперації й поділи праці працівників, що займаються технологією й організацією виробництва й нормуванням праці.

КОНТРОЛЬНІ ЗАПИТАННЯ:

1. От чого залежить структура апарата ВПіЗП на підприємстві і які мають місце системи організації роботи з нормування праці?
2. Які види робіт виконують працівники по нормуванню праці?
3. Яку роботу здійснює нормувальник у цеху?
4. Що таке перегляд норм виробітку?
5. Укажіть шляхи вдосконалювання організації роботи з нормування праці на підприємстві.

РОЗДІЛ 13 ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ І РІВЕНЬ ЖИТТЯ

13.1. Вартість робочої сили та її структура

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

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

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

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

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

До чинників, що збільшують вартість робочої сили належать:

- розширення потреб у нових товарах та послугах залежно від економічного розвитку суспільства;
- збільшення витрат на житло, транспортних витрат;
- підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних, моральних і нервових сил.

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

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

До складу вартості робочої сили входять:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ціна робочої сили регулюється і контролюється державою і профспілками. Створюються певні закони, трудові (тарифні) угоди профспілок і роботодавців тощо. У генеральній угоді зазначається мінімальна ціна робочої

сили, що дає змогу нормально існувати. У зв'язку зі змінами умов життя, праці, виробництва ці угоди через певні періоди мають оновлюватися.

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

13.2. Доходи населення і джерела їх формування

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Доходи населення від власності включають:

- проценти за вкладами вкладникам кредитних організацій, Держбанку України і Зовнішеконбанку;
- виплати доходу за державними та іншими цінними паперами Держбанком і кредитними організаціями;
- завчасну компенсацію за вкладами громадян;
- доходи населення від продажу нерухомості на вторинному ринку житла.

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

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

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

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

$$D_p = \frac{D_n}{I_c}, \quad (13.1)$$

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

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

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

Сукупний дохід охоплює всі види грошових доходів, а також вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого підсобного господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання. Окрім того, в сукупний дохід входить вартість безплатних послуг, що отримуються за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів і фондів підприємств (послуги охорони здоров'я, освіти, дотації на житло, транспорт, харчування тощо) (рис. 13.1).

Грошові і сукупні доходи поділяються на загальні і чисті.

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

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

Чисті доходи коригуються з урахуванням натуральних соціальних трансфертів.

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

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

Кінцеві доходи включають скориговані чисті доходи і чисті борги населенню.

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

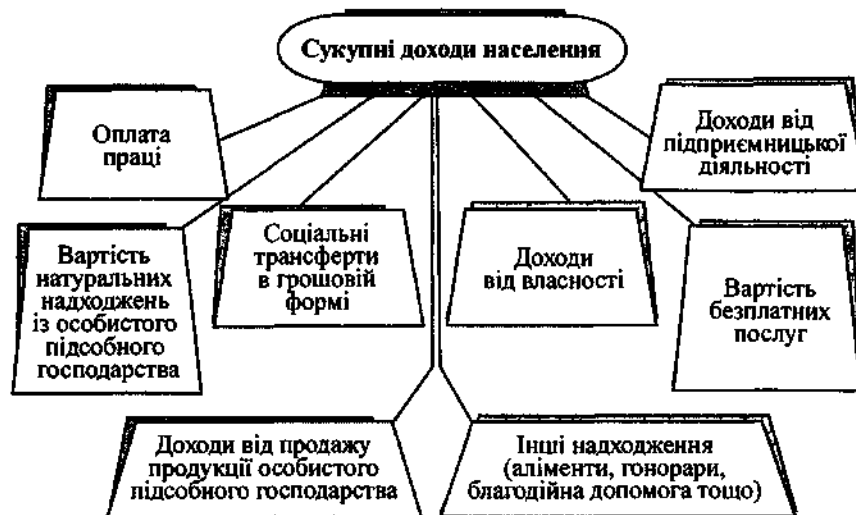


Рис. 13.1. Структура сукупних доходів населення

Залежно від джерел формування доходи можуть бути трудові і нетрудові.

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

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

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

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

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

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

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

Залежно від циклів життєдіяльності людини розрізняють доходи, які отримуються:

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

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

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

13.3. Диференціація доходів населення

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

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

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

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

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

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

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

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



Рис. 13.2. Крива Лоренца

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

Величина доходів і різниця між ними обумовлені впливом таких факторів:

- * соціально-політичних;
- * соціально-демографічних (стать, вік, наявність таланту і здібностей тощо);
- * соціально-професійних (професія, спеціальність, освіта, кваліфікація, досвід тощо);
- * соціально-статусних (зайнята або незайнята особа суспільне корисною діяльністю, дитина, молодь, що вчиться, найманий працівник, власник майна, підприємець, фермер, пенсіонер, інвалід тощо);
- * соціально-економічних (вид занять або діяльності, вид виробництва, умови праці тощо);
- * соціально-географічних (природно-кліматичні особливості місця проживання, щільність і характер розселення, національні особливості).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- соціальна справедливість;
- соціальне партнерство і солідарність усіх верств населення;
- індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище;

- право на працю і достойна винагорода;
- право на професіональні об'єднання;
- економічна доцільність тощо.

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

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

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

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

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

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

Об'єктивною характеристикою рівня грошових доходів є відповідність їх прожитковому мінімуму. Прожитковий мінімум являє собою показник обсягу і структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримання активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп населення. Проте цей показник призначається для певного періоду подолання кризового стану економіки.

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

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

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

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

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

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

Бюджет прожиткового мінімуму розраховується у такий спосіб:

- визначається споживання продуктів споживання в середньому на одного члена сім'ї з урахуванням статевої структури населення;
- розраховується загальний обсяг мінімально необхідних витрат на придбання продуктів харчування на одного члена сім'ї;
- визначається вартісна оцінка бюджету прожиткового мінімуму в регіоні.

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку є інструментами соціальної політики. Вони мають використовуватися як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; для обґрунтування розмірів оплати праці, а також регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати, співвідношення в оплаті праці за галузями; для оцінювання матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону, підприємства.

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

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

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

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

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

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

Визначення частки витрат прожиткового мінімуму, які використовуються на придбання непродовольчих товарів, послуг (без урахування житлово-комунальних), виплату податків та інших обов'язкових платежів ґрунтується на використанні фактичного співвідношення між цими витратами й витратами на харчування, яке склалося в базовому періоді (за матеріалами бюджетних обстежень).

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

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

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

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

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

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

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

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

13.4. Поняття і показники рівня життя

Рівень життя — це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб. Структура змісту цього питання може бути подана у вигляді комплексів потреб і коштів для їх задоволення.

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

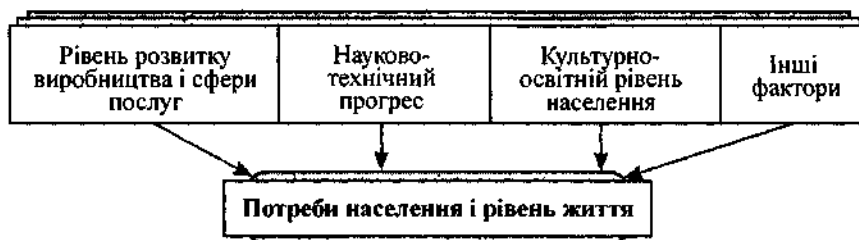


Рис. 3.3. Фактори, що впливають на потреби і рівень життя

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

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

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

Згідно з рекомендаціями МОП рівень життя відображають такі показники: обсяг фонду споживання на душу населення, реальні доходи,

тривалість життя, освіта; обсяг споживання важливих продуктів у натуральному виразі, забезпеченість житлом, комунальними і соціальними послугами, транспортом і зв'язком; охорона здоров'я, соціальне забезпечення. Виходячи з міжнародних норм необхідно також враховувати: зайнятість і умови праці, чинні соціальні гарантії, демографічні, екологічні умови, домашнє майно тощо. Окрім цього, необхідно брати до уваги поширення негативних соціально-економічних явищ, таких як інфляція, безробіття, бідність, злочинність, дискримінація в різних її проявах.

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

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

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

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

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

Розмір і динаміка національного доходу залежать від багатьох факторів, таких як продуктивність праці, зайнятість, галузева структура, обсяги інвестицій, рівень розвитку соціальної сфери тощо. Національний дохід ділиться на фонд нагромадження і фонд споживання.

Фонд нагромадження — це частина національного доходу, що використовується на розширене відтворення, збільшення невиробничих фондів, а також створення державних резервів і запасів. За рахунок другої частини національного доходу створюється фонд споживання, який використовується для задоволення невиробничих потреб (особистих і суспільних), а

також на утримання організацій невиробничої сфери. Джерелом є необхідний продукт і частина додаткового продукту.

До складу фонду споживання входять:

- * особисте споживання населенням матеріальних благ і послуг;
- * матеріальні витрати в організаціях невиробничої сфери, які обслуговують населення (освіта, охорона здоров'я, фізкультура і спорт, культурне і невиробниче побутове обслуговування, пасажирський транспорт тощо);
- * матеріальні витрати в організаціях, які надають допомогу суспільству в цілому (управління, наука, оборона, служба безпеки).

Залежно від формування і використання фонд споживання поділяється на:

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

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

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

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

$$I = \frac{C_1 \cdot g_1}{C_0 \cdot g_0} \quad (13.1)$$

де C_0 , C_1 — ціна покупки відповідно базисного і поточного періодів;
 g_0 , g_1 — обсяг покупок базисного і поточного періодів.

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

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

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

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

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

Нині факторами бідності в Україні є такі:

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

- * висока частка дітей; * досягнення пенсійного віку;

- * безробіття, а тому числі у прихованій формі (невиплати заробітної плати, її затримки, вимушені відпустки з ініціативи наймачів без збереження утримання тощо);

- « висока частка утриманців у отримувача доходів.

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

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

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

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

РОЗДІЛ 14: ТАРИФНЕ НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

14.1. Тарифна система та її призначення

Тарифне нормування оплати праці як складова організації заробітної плати здійснюється за допомогою тарифної системи. Вона являє собою сукупність фіксованих норм оплати за роботу в межах норм праці (трудових обов'язків), а також норм оплати праці за роботу понад норму праці.

Тарифна система використовується для диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, складності, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів. З допомогою тарифної системи встановлюються співвідношення між низько- і високооплачуваними категоріями трудящих.

Тарифна система відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями і кваліфікацією.

Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок (наприклад, токар, слюсар, шахтар).

Спеціальність відображає внутрішньо професійний поділ праці. Це поняття вужче порівняно з поняттям «професія» (наприклад, токар-карусельник, слюсар-водопровідник, слюсар — ремонтник устаткування). Отже, спеціальність потребує глибоких знань і надання практичних навичок з вужчого кола робіт.

Кваліфікація — сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності. З її допомогою визначається необхідна кількість працівників відповідної кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників.

Тарифна система є основою для встановлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. У зв'язку з тим, що норми затрат праці встановлюються нормуванням, тарифна система є сполучною ланкою між нормуванням та системами заробітної плати.

Основними елементами тарифної системи є довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка.

Формування заробітків на основі тарифної системи передбачає використання всіх її елементів.

У сучасних економічних умовах підприємства, реалізуючи свої права самостійності в розробленні умов оплати праці працівників, поступово відмовляються повністю або частково від використання загальнодержавних підходів до оплати і переходять до розроблення автономних тарифних систем та інших умов оплати праці, орієнтованих на специфіку конкретних підприємств та їхні економічні можливості, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством.

Організація оплати праці відповідно до внутрішньофірмової тарифної системи може здійснюватися:

- на основі роздільних умов тарифної оплати для робітників, з одного боку, і керівників, фахівців, службовців, з іншого;
- на основі єдиного підходу до тарифікації всіх працівників за внутрішньофірмовою тарифною сіткою.

14.2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників і його застосування

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведені у Класифікаторі професій (КП).

Класифікатор професій являє собою складову державної системи класифікації та кодування техніко-економічної та соціальної інформації, розроблений відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 4.05.1993 р. «Про концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики». За основу розроблення КП було взято Міжнародну стандартну кваліфікацію професій 1988 р.

У Класифікаторі професій виокремлюються такі професійні групи працівників:

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники.
2. Професіонали.
3. Фахівці.
4. Технічні службовці.
5. Робітники сфери торгівлі та побутових послуг.
6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.
7. Кваліфіковані робітники з інструментом.
8. Оператори та складальники устаткування і машин.
9. Найпростіші професії.

(Описання розділів класифікації професій наведено у додатку 1).

Довідник є нормативним документом, обов'язковим у питаннях управління персоналом в організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

Довідник складається із випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Класифікатор професій та випуски Довідника підготовлені Центром продуктивності — філією Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України і Національної академії України за участі фахівців Мінпраці.

Відповідно до загальних положень Довідника кожен випуск або розділ випуску містить обов'язкові частини, співвідносні з розділами класифікації

професій за Класифікатором професій, а саме: «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», «Робітники». Зміст випуску чи розділу випуску складається із «Вступу», «Кваліфікаційних характеристик», вміщених в абетковій послідовності з порядковими номерами, а також допоміжних переліків професій з діапазонами розрядів.

Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», «Спеціалізація», «Приклади робіт».

Розділ «Завдання та обов'язки» подає опис робіт, що стосуються даної професії. Визначення професійних завдань та обов'язків пов'язується з необхідними для їх виконання устаткуванням, машинами, інструментом, сировиною, матеріалами, деталями тощо та відповідним рівнем знань працівників.

Розділ «Повинен знати» містить описи необхідних знань, умінь, навичок, методів і прийомів безпечного виконання робіт, засвоєння і застосування яких є обов'язковим. У цілому оволодіння цією сукупністю знань, навичок, способів виконання робіт тощо тісно пов'язується з практичною підготовкою у вигляді професійної освіти, спеціалізації відповідно до досягнень науки, техніки, технологій, організації праці на виробництві чи у сфері послуг. У розділі «Кваліфікаційні умови» визначено рівень спеціальної підготовки працівника, необхідний для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Для професійної групи «Керівники» встановлені три типи вимог, обов'язкових для керівників первинних підрозділів, керівників структурних підрозділів вищого рівня, керівників підприємств, установ, організацій.

До професійної групи «Професіонали» застосовуються два типи вимог — для четвертого і п'ятого рівнів професійного групування, які відповідають освітньо-кваліфікаційним рівням «спеціаліст» і «магістр». Цей тип кваліфікаційних вимог стосується розробників у складі груп наукових співробітників, а також професіоналів із різних галузей науки і практики, які зайняті на складних і відповідальних роботах.

Для професійної групи «Фахівці» (техніки) діють три рівні кваліфікаційних категорій.

Професійна група «Технічні службовці» включає професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти або загальної середньої освіти та курсового професійно-технічного навчання, курсового чи індивідуального навчання на виробництві, у сфері послуг.

Професійна група «Робітники» містить вимоги до виконавців залежно від складності виконуваних робіт та необхідних знань. Кваліфікаційні характеристики вищих розрядів не повторюють вимог кваліфікаційних характеристик нижчих розрядів.

Розділ «Спеціалізація» подає дані про назви професій, характеристики робіт, галузеву належність, а також перелік товарів, послуг, устаткування, механізмів та інструментів, які вказують на особливості застосування професії.

У розділі «Приклади робіт» наводяться характеристики робіт і відповідних їм машин і устаткування, вказуються вимоги щодо створення безпечних та нешкідливих умов виконання зазначених робіт, технологічних процесів. Цей розділ розробляється для конкретизації складу і переліку робіт за кваліфікаційними розрядами (категоріями) або у випадках, коли зміст розділу «Завдання та обов'язки» викладений у скороченому чи загальному варіанті.

Приклади кваліфікаційних характеристик для різних категорій персоналу наведені у додатку 2.

У кожній окремій організації згідно з вимогами чинного законодавства і на основі Довідника розробляються та затверджуються керівником посадові інструкції для керівників, професіоналів та фахів-

ців. При цьому враховують конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису організації, підприємства.

Посадові інструкції складаються з розділів: «Загальні положення», «Завдання та обов'язки», «Права», «Відповідальність», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги» та «Взаємовідносини (зв'язки) за професією, посадою».

Для технічних службовців і робітників у разі необхідності розробляються робочі інструкції, в яких такі розділи, як «Загальні положення», «Взаємовідносини (зв'язки) за професією», можуть бути відсутні.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики можуть розроблятися за допомогою двох методів оцінки складності праці: аналітичний та експертний.

Сутність аналітичного методу полягає в розчленуванні процесів праці на окремі функції і вираженні в балах кожної із функцій. Розрізняють чотири такі функції:

— розрахункова, яка означає здійснення працівниками розрахунків до початку роботи і в її процесі;

— підготовча, яка включає підготовку робочого місця до роботи, підбір інструменту, налагодження устаткування та ін.;

— виконавча — основна функція, пов'язана з безпосереднім веденням робочого процесу;

— обслуговування, або функція управління устаткуванням, пов'язана з додатковими вимогами до кваліфікації робітників.

Окрім цього, рекомендується враховувати також фактор надійності в роботі або відповідальності (і безпеки).

Кожна із вказаних функцій має три ступені оцінки складності робіт (табл. 11.1) — проста (незначна), середня (значна) і складна (дуже значна).

Виконувані роботи розподіляються за розрядами залежно від кількості балів, які припадають на кожний їх вид. Для кожного розряду встановлена мінімальна й максимальна кількість балів. Для шестирозрядної тарифної сітки максимальне число балів: для 6-го розряду — 400, для 1-го — 200 (табл. 11.2).

Співвідношення між окремими функціями в загальній сумі балів приблизно таке: розрахункова — 5,3 %; підготовча — 9,3; виконавча — 72,0; обслуговування — 5,3; фактор надійності — 8,1%.

Аналітичним методом можна визначити ступінь складності лише для подібних за технологією робіт. Якщо існують значні відмінності у виконанні робіт, то для перевірки, уточнення оцінки доцільно використовувати експертний метод визначення часу підготовки, необхідного для одержання тієї чи іншої кваліфікації. Цим методом можливо порівнювати кількісні відмінності у складності робіт, характерних для різних виробництв.

Таблиця 14.1

Спрощена оцінка складності робіт за функціями

Функція	Оцінка складності робіт за розрядами					
	1	2	3	4	5	6
Розрахункова	Проста	Проста	Середня	Середня	Складна	Складна
Підготовча	Проста	Проста	Проста	Проста або середня	Середня	Середня або складна
Виконавча	Проста	Проста	Середня	Середня	Складна	Складна
Обслуговування	Проста	Проста	Проста	Проста або середня	Середня	Середня або складна
Фактор надійності	Незначна	Незначна	Значна	Значна	Дуже значна	Дуже значна

Таблиця 14.2

Оцінка робіт за розрядами, бали

Оцінка	Розряд					
	1	2	3	4	5	6
Мінімальна	—	201	227	259	297	345
Максимальна	200	226	258	296	344	400

За кожною групою робіт складається детальна характеристика і визначаються вимоги до знань та вмінь робітника.

Визначення належності виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюються власником або уповноваженим ним органом згідно з кваліфікаційним довідником за

погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим трудовим колективом органом.

Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед робітникам, які успішно виконують установлені норми праці й сумлінно ставляться до своїх трудових обов'язків. Право на підвищення розряду мають робітники, які успішно виконують роботи вищого розряду не менш як протягом трьох місяців і склали іспит. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникові може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Поновлення розряду здійснюється в загальному порядку, але не раніше, ніж через три місяці після його зниження.

Відповідність фактично виконуваних робіт і кваліфікації працівника вимогам посадових кваліфікаційних характеристик довідника визначається атестаційною комісією, яка створюється безпосередньо на підприємстві. Вона дає оцінку діяльності працівника: відповідає чи не відповідає він посаді, котру обіймає. За результатами атестації власник або уповноважений ним орган має право змінювати посадові оклади у межах затверджених у встановленому порядку мінімальних і максимальних окладів на відповідній посаді. Крім того, можуть бути дані рекомендації щодо просування по роботі окремих працівників у зв'язку з їх активною і творчою діяльністю, переведення на іншу роботу або щодо звільнення з посади, яку обіймають, та ін.

У міру розвитку ринкових відносин, науково-технічного прогресу, удосконалення організації праці й виробництва відбуваються постійні зміни у складі та видах робіт, сферах діяльності. У зв'язку з цим у довідник необхідно своєчасно вносити відповідні корективи, виключати застарілі й відображати нові види робіт, функції працівників, а також змінювати вимоги до них. Розширення міжнародних економічних відносин потребує подальшого удосконалення тарифно-кваліфікаційних вимог відповідно до сучасних світових стандартів і вимог.

14.3. Тарифні сітки, їх роль в організації заробітної плати

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили, стрижнем централізованого регулювання рівня заробітної плати різних категорій і груп працівників, ядром професійно-кваліфікаційної диференціації в оплаті праці.

Тарифна сітка як важливий елемент тарифної системи слугує для визначення співвідношень в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності. Вона містить певну кількість розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника, тобто у робітника вищої кваліфікації — вищий розряд тарифної сітки. Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікованих робітників вища від оплати праці робітника 1 -го розряду.

Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є діапазоном тарифної сітки. Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

Прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів доцільно в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів, що створює матеріальну заінтересованість робітників у підвищенні кваліфікації та переході на більш складні і високооплачувані роботи. У разі дефіциту малокваліфікованих робітників і їх високої плинності доцільно підвищувати тарифні коефіцієнти нижніх розрядів.

Тарифні коефіцієнти повинні заохочувати робітника до підвищення кваліфікації, якості праці. Досвід показує, що зростання коефіцієнта розряду позначається на ступені підвищення тарифної ставки, і мінімальний рівень різниці між тарифними ставками суміжних розрядів не може бути нижчим за 10 %.

Визначені галузевою тарифною угодою тарифні сітки повинні мати для підприємств різних форм власності і господарювання не обов'язковий, а рекомендаційний характер. Тоді підприємства мали б право з урахуванням економічних і фінансових можливостей на стадії укладання або уточнення своїх тарифних угод змінювати кількість розрядів, збільшувати або звужувати інтервали між тарифними коефіцієнтами по розрядах. Це може стати додатковим стимулом поліпшення результатів господарської діяльності.

У сучасних умовах на більшості підприємств застосовують шести- та восьмирозрядні тарифні сітки. Тарифні коефіцієнти та їх співвідношення можуть установлюватися галузевими угодами. Virізняють чотири групи уніфікованих тарифних сіток, які диференційовані по галузях економіки:

- восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1 і 8-го розрядів 1 : 2,4 — для оплати праці робітників цехів основного виробництва підприємств чорної металургії;

- восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням 1 і 8-го розрядів 1,0 : 2,01 — для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих на виконанні відповідальних робіт підприємств машинобудування, включаючи електротехнічну, електронну, радіотехнічну промисловість і виробництво засобів зв'язку;

- семирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1 і 7-го розрядів 1,0 : 2,01 — для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих обслуговуванням, налагоджуванням і ремонтом основного устаткування теплових та електричних систем атомних, теплових і гідроелектростанцій;

- шестирозрядна сітка із співвідношенням тарифів 1 і 6-го розрядів 1,0 : 1,8 — для всіх інших видів виробництв і робіт.

За допомогою тарифної сітки можна встановити рівні середньої кваліфікації робітників та складності роботи. Середня кваліфікація робітників заводу в цілому, цеху або дільниці характеризується середнім тарифним розрядом. Середній тарифний коефіцієнт групи робітників (K_c) обчислюється

тільки в тому разі, якщо праця робітників даного цеху, дільниці, заводу оплачується по одній і тій самій тарифній сітці:

$$K_c = \sum K \cdot \chi_p / \sum \chi_p, \quad (14.1)$$

де K — тарифний коефіцієнт відповідного розряду;
 χ_p — чисельність робітників того самого розряду;
 $\sum \chi_p$ — загальна чисельність робітників.

Після обчислення середнього тарифного коефіцієнта визначається середній тарифний розряд за формулами:

$$P_c = P_m + (K_c - K_m) / (K_b - K_m) \text{ або } P_c = P_b - (K_b - K_c) / (K_b - K_m), \quad (14.2)$$

де P_m, P_b — тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;

K_m, K_b — менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт.

Наприклад, необхідно визначити середній тарифний коефіцієнт і середній розряд групи робітників-відрядників кількістю 50 осіб, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, з них 15 осіб — 2-го розряду, 25 — 3-го і 10 осіб — 4-го розряду.

$$K_c = (1,08 \cdot 15 + 1,23 \cdot 25 + 1,35 \cdot 10) / 50 = 1,21.$$

З табл. 11.3 видно, що розрахований K_c менший тарифного коефіцієнта 1,23, якому відповідає 3-й розряд, і більший коефіцієнта 1,08, якому відповідає 2-й розряд. Отже, K_c знаходиться між 2 і 3 розрядами і дорівнює:

$$p_c = 2 + (1,21 - 1,08) / (1,23 - 1,08) = 2,6 \text{ або}$$

$$P_c = 3 - (1,23 - 1,21) / (1,23 - 1,08) = 2,6.$$

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт,

$$K_c = \sum K \cdot TP / \sum TP, \quad (14.3)$$

де K — тарифний коефіцієнт відповідного розряду;
 TP — трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-год;
 $\sum TP$ — сумарна трудомісткість робіт, нормо-год.

Таблиця 14.3

Характеристика найпростіших тарифних сіток

Розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Коефіцієнт	1	1,08	1,23	1,35	1,54	1,8	1,89	2,01
Зростання тарифних коефіцієнтів: відносно, %	—	8	13	10	14	16	5	6

абсолютне	—	0,8	0,15	0,12	0,19	0,26	0,9	0,12
Коефіцієнт	1	1,08	1,23	1,35	1,53	1,78		
Зростання тарифних коефіцієнтів:								
відносне, %	—	8	13	10	14	16		
абсолютне	—	0,8	0,15	0,12	0,18	0,25		

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається так само, як і для робітників.

Приклад. Треба визначити середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд робіт, якщо відомо, що за планом на місяць необхідно виконати роботи з нормальними умовами праці таких обсягів:

Розряд	Нормо-год
3	500
4	400
5	200

Звідси:

$$K_c = (1,23 \cdot 300 + 1,35 \cdot 600 + 1,54 \cdot 200) / (300 + 600 + 200) = 1,32 \quad P_c = 3 + (1,32 - 1,23) / (1,35 - 1,23) = 3,98;$$

або

$$P_c = 4 - (1,35 - 1,32) / (1,35 - 1,23) = 3,98.$$

Знаючи середній тарифний розряд, можна визначити середній тарифний коефіцієнт за формулами:

$$K_c = K_b - (K_b - K_m) - (P_b - P_c) \quad \text{або}$$

$$K_c = K_m + (K_b - K_m) - (P_c - P_m).$$

Для правильного використання робочої сили на підприємствах під час планування чисельності робітників, перетарифікації робіт великого значення набуває зіставлення середнього розряду робітників і робіт. Ці величини мають відповідати один одному. Якщо середній розряд робіт випереджає середній розряд робітників, то це призводить до несвоєчасності освоєння виробничих потужностей, втрат робочого часу, випуску бракованої продукції. У цьому разі необхідно посилити роботу щодо підвищення кваліфікації робітників. Якщо ж середній розряд робітників вищий середнього розряду робіт, то кваліфікаційна робоча сила недовикористовується, фонд заробітної плати перевитрачається.

14.4. Тарифні ставки працівників

Важливим елементом тарифної системи є **тарифна ставка**. Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи.

Важливою проблемою є встановлення таких розмірів тарифних ставок, які б гарантували безперервне відновлення й підтримування фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення її трудової кваліфікації, зростання загальноосвітнього і

професійного рівня працівників. Тарифна частина заробітної плати має виконувати мотивуючу і стимулюючу функцію, оскільки стимулює виконання робіт більшої складності, відповідальності, інтенсивності. Тому питома вага тарифної частини має бути максимальною. Як показує досвід, тариф, що є постійною частиною заробітної плати, має становити до 80 % заробітку. Якщо змінна частина заробітку (премії, різні доплати) становить половину, а то й більше загального обсягу заробітної плати, то це свідчить про втрату основної стимулюючої ролі тарифу в заохоченні виконання більш якісної праці, підвищенні кваліфікації.

Ставка 1-го розряду— це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона відбиває законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, не кваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи).

Установлення тарифної ставки 1-го розряду залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, рівня середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати.

Тарифні ставки наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт:

$$T_n = T_1 \cdot K_n, \quad (14.4)$$

де T_1 _ тарифна ставка 1-го розряду,

K_1 — тарифний коефіцієнт им ого розряду.

Тарифні ставки на підприємствах диференціюються за складністю праці, кваліфікацією робітників. Вища ставка у робітників вищих розрядів. На деяких підприємствах ще існує попередня практика диференціації залежно від форм заробітної плати, мотивуючи це тим, що праця робітників-відрядників інтенсивніша, ніж почасовиків (діапазон 7 %).

Тарифні ставки робітників можуть бути годинні, денні й місячні (оклади). Годинні тарифні ставки застосовуються в більшості галузей виробництва (машинобудівній, деревообробній, легкій, харчовій та ін.), де завдання робітників установлюються у вигляді норм часу на одиницю виробу або операцію. На основі погодинних тарифних ставок здійснюються додаткові виплати робітникам за роботу в нічний час, доплати незвільненим від основної роботи бригадирам за керівництво бригадою, доплати за понаднормовані

роботи та ін. Тому на всіх виробництвах, і на тих, де установлюються денні і місячні тарифні ставки, необхідно розраховувати погодинні тарифні ставки.

Денні тарифні ставки установлюються в тих галузях, в яких розраховуються змінні норми виробітку (вугільна, металургійна, нафтопереробна та ін.).

Місячні тарифні ставки використовуються для певних категорій допоміжних робітників (комірники, ліфтери, водії електровозів, роздавальники інструментів), а також робітників, зайнятих експлуатацією електроенергетичних установок.

Середня тарифна ставка робітників (робіт) визначається як середня арифметична величина із тарифних ставок, зважена на кількість робітників (трудомісткості), котрі мають однакові тарифні ставки:

$$T_c = \frac{\sum T \cdot \Sigma \chi_p}{\Sigma \chi_p} \quad (14.5)$$

$$T_c = \frac{\sum T \cdot T_p}{\Sigma T_p} \quad (14.6)$$

де $\Sigma \chi_p$ — загальна чисельність робітників;

ΣT — загальна сума тарифних ставок для всіх робітників;

ΣT_p — загальна трудомісткість робіт, нормо-год.

Знаючи середній тарифний коефіцієнт або середній тарифний розряд, можна визначити середню тарифну ставку:

$$T_c = T_1 \cdot K_c, \quad (14.7)$$

де T_1 — тарифна ставка 1-го розряду для даної групи робітників (робіт);

K_c — середній тарифний коефіцієнт даної групи робітників (робіт).

$$T_c = T_m + (T_b - T_m) \cdot (P_c - P_m), \quad (14.8)$$

де T_b , T_m — тарифні ставки, які відповідають більшому і меншому із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній розряд;

P_c — середній тарифний розряд робітників (робіт);

P_m — менший із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний розряд.

Оплата праці керівників, фахівців і технічних службовців здійснюється за допомогою посадових окладів, основою яких є мінімальна тарифна ставка.

Основним призначенням цієї категорії працівників є організація виробництва, спрямована на досягнення максимальних результатів з найменшими затратами суспільної праці. За своїм відношенням до засобів виробництва, за принципами оплати вони перебувають у тих самих умовах, що й робітники. Проте їхня праця специфічна за своїм змістом, характером і методами виконання роботи. Праця професіоналів, фахівців — це передусім розумова праця. Безумовно, вона не вільна від деяких механічних операцій,

проте основу становить творчий процес — пошук і прийняття оптимальних технічних, організаційних та економічних рішень. Це потребує великого обсягу спеціальних знань, спеціальних практичних навичок. Праця професіоналів і фахівців характеризується вищим ступенем відповідальності порівняно з працею робітників, бо правильне і своєчасне прийняття рішень визначає не тільки індивідуальні результати їхньої праці, а й значною мірою результати праці всього колективу.

Для працівників, які здійснюють функції управління, велике значення мають такі якості, як ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність мислити перспективно, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати, аналізувати, творчо усвідомлювати й застосовувати на практиці досягнення науки і техніки.

Для установалення посадового окладу на підприємствах широко застосовуються коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів керівників та професіоналів, фахівців і мінімальної заробітної плати. З огляду на індивідуальні особливості працівника і фінансові можливості підприємства коефіцієнти мають мінімальні й максимальні межі за кожною посадою. При цьому необхідно дотримуватися правильного співвідношення в оплаті праці між кваліфікованими робітниками і фахівцями. Так, оклади майстрів мають бути більшими від ставок робітників найвищої кваліфікації, зайнятих на відповідній ділянці майстра.

Мінімальні оклади щодо посади встановлюють тим працівникам, які починають діяльність у тій чи іншій сфері, виконують відносно вузьке коло завдань у межах регламентованого загального завдання під безпосереднім керівництвом керівника, а також працівникам, які відповідають посаді, яку обіймають, однак їм необхідно поліпшити роботу. Максимальні оклади встановлюються працівникам, які володіють необхідною для даної посади кваліфікацією, мають необхідний досвід роботи, характеризуються самостійністю у виконанні робіт у межах даної функції, ініціативністю і з творчим ставленням до праці.

14.5. Доплати і надбавки

На підприємствах застосовуються різні доплати й надбавки, які є змінною частиною тарифної системи і залежать від виробничих умов. Згідно із Законом України «Про оплату праці» умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральними та галузевими (регіональними) угодами. Застосування доплат і надбавок та їх розміри обмежуються економічною та соціальною доцільністю і фінансовими можливостями підприємства.

Диференціацію заробітної плати залежно від умов праці визначають два фактори — компенсаційний і стимулюючий.

Компенсаційний фактор пов'язаний з тим, що праця в найбільш шкідливих умовах, з більшими затратами фізичної енергії, потребує певної компенсації за відхилення від нормальних умов, її кількісна величина може бути одержана виходячи із відмінностей у затратах фізичної енергії, частки продуктів харчування в загальному обсязі споживання працівниками і частки компенсаційних продуктів у загальній вартості продуктів споживання.

Стимулюючий фактор сприяє забезпеченню вищої оплати праці в несприятливих умовах. Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць і оцінювання фактичних умов зайнятості робітників на цих місцях. На підприємствах установлюють такі розміри доплат: за роботу у важких та шкідливих умовах — до 12 %, а за роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці — до 24 % тарифної ставки (посадового окладу).

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Для обчислення додаткової оплати праці за роботу в нічний час погодинні тарифні ставки визначаються для робітників, праця яких оплачується за денними тарифними ставками, ділен-

ням денної ставки на відповідну тривалість робочого дня (в годинах), установлену для даної категорії робітників законодавством. Для робітників, праця яких оплачується за місячними ставками (окладами), погодинні тарифні ставки розраховуються діленням місячної ставки (окладу) на кількість робочих годин згідно з календарем у даному місяці.

Доплата за суміщення професій (посад) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі. Основною умовою установлення цих доплат є робота за основною і суміщеною професіями згідно з нормами затрат праці, а також якісне і своєчасне виконання робіт за основною і суміщеною професією.

У разі застосування бригадної форми організації праці здійснюється доплата бригадирам, які не звільнені від основної роботи, за керівництво бригадою. Ці доплати за чисельності бригади від 5-ти до 10-ти осіб становлять 10 % і понад 10 осіб — 15 % тарифної ставки за умови виконання всією бригадою норм виробітку в середньому за місяць.

Існують доплати за роботу в понаднормований час. До понаднормованого часу належить час, відпрацьований у звичайний робочий день понад тривалість, установлену для даної професії; час, відпрацьований у передвихідні і передсвяткові дні понад установлену тривалість; час, відпрацьований у ті дні, які за установленим графіком мають бути вихідними. Понаднормові роботи обмежені і можуть виконуватися лише з дозволу профспілкового комітету. Для кожного робітника і службовця вони не можуть перевищувати 120 год. на рік і 4 год. протягом двох днів підряд. До цих робіт не можуть залучатися вагітні жінки, матері, котрі годують дітей, підлітки. Розмір доплат установлюється від 50 до 100 % тарифної ставки.

Подальше підвищення ролі тарифної системи як стимулятора підвищення кваліфікації працівників та їхніх трудових досягнень пов'язано з розширенням застосування надбавок за професійну майстерність.

Введення надбавок за професійну майстерність створює новий стимул для підвищення кваліфікації. Основними критеріями професійної майстерності є такі: висока якість праці, систематичне виконання норм виробітку і нормованих завдань, точне дотримання технологічної і виробничої дисципліни, суміщення професій і операцій. Надбавки устанавлюються працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менше одного року і визначаються поетапно. Розмір надбавки може підвищуватися один раз за рік. Розмір доплат має визначатися двома-трьома кількісними показниками. Наприклад, для верстатників машинобудівних підприємств при встановленні надбавки у розмірі 4 % такими показниками можуть бути: робота на складному устаткуванні не менше одного року; виконання планового завдання на середньому рівні, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення 95—97 % продукції; за встановлення надбавки 8 % — робота на складному устаткуванні від одного до трьох років, виконання завдання вище середнього на 3—5 %, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення 97—99%; у разі встановлення надбавки 12% — робота на складному устаткуванні понад три роки, виконання завдання вище середнього рівня на 5—7 %, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення — понад 99 %.

Високкокваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, які потребують високої професійної майстерності і великого виробничого досвіду, розміри доплат можуть бути збільшені: робітникам IV розряду — до 16 %, V — до 20 % і VI — до 24 % тарифної ставки.

З урахуванням особливостей виробництва на окремих підприємствах доцільно конкретизувати показники високої професійної майстерності. До них належать: високоякісне виконання робіт протягом певного періоду; систематичне досягнення вищих показників порівняно із середніми показниками з тієї самої професії, періодичне виконання робіт вищого розряду, робота на особливо складному устаткуванні, суміщення професій, дотримання трудової і виробничої дисципліни.

14.6. Удосконалення тарифної системи

Удосконалення чинної тарифної системи полягає в подальшому створенні єдиних уніфікованих умов оплати праці всіх категорій працівників на основі створення і використання єдиної тарифної сітки (ЄТС).

Основними принципами побудови єдиної тарифної сітки є: * охоплення єдиною тарифною шкалою всіх працівників підприємств, організацій;

4 групування професій і посад за ознакою спільності виконуваних робіт (тобто в одну групу виокремлені посади технічних виконавців, спільні для підприємств усіх галузей; посади професіоналів, фахівців, спільні для

підприємств усіх галузей; посади професіоналів, фахівців, які специфічні для підприємств різних

галузей; посади керівників підрозділів з адміністративно-державними функціями, які спільні для підприємств усіх галузей; посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів, підприємств різних галузей);

Ф усі роботи різняться ступенем складності, що здійснюється через віднесення професій і посад до певного розряду за оплатою;

* вихідна тарифна ставка відповідає мінімальній заробітній платі.

Найбільше поширена на підприємствах єдина тарифна сітка з наростанням тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду в однаковому розмірі — 11 % (діапазон сітки 1 : 5,35).

Такий характер зміни ставок оплати в сітці має за мету ліквідувати в існуючих тарифних умовах оплати праці суперечність між прогресивним зростанням ставок оплати праці у робітників і регресивним збільшенням посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців. Окрім того, варіант рівномірного наростання ставок є найбільш соціальне справедливым, хоча не виключає прийняття прогресивного або іншого характеру зміни ставок, що диктується відповідною економічною ситуацією.

11 -відсоткове наростання ставок оплати в ЄТС ґрунтується на нижній межі (порогу) відчутності зростання матеріальної заінтересованості.

Установлене в ЄТС дещо більше наростання ставок забезпечує більш ніж п'ятикратне підвищення ставки 17-го розряду порівняно з 1-м розрядом — (14 % і 17 %) і з відповідним діапазоном сітки 1:8,16; 1:12,34.

Таким чином, 11-відсоткове наростання ставок оплати праці — нижча межа їх збільшення від розряду до розряду. Залежно від економічної ситуації можна застосовувати той чи інший варіант тарифної сітки (табл. 11.5).

В ЄТС робітники належать до 1—6-го (а в деяких випадках до 1—8-го) розрядів, керівники, професіонали, фахівці — до 2—17-го, службовці — технічні виконавці, посади яких загальні для підприємств усіх галузей, — до 2—5-го, професіонали, фахівці, посади яких загальні для підприємств різних галузей, — до 4—13-го, професіонали, фахівці, посади яких специфічні для підприємств різних галузей до 6—12-го, керівники адміністративно-господарських структурних підрозділів підприємств, що загальні для всіх галузей, — до 3—8-го, керівники підприємств та їхніх структурних підрозділів різних галузей, — до 6 — 17-го (табл. 14.6).

Таблиця 14.5

Варіанти єдиної тарифної сітки для диференціації ставок оплати праці працівників за складністю праці

Наростання ставок від розряду	Розряди														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Тарифні коефіцієнти														

I варіант 11- відсоткове наростання ставок	1,0	1,11	1,23	1,37	1,52	1,69	1,88	2,09	2,32	2,58	2,86	3,17	3,52	3,91	4,34	4,81
II варіант 14- відсоткове наростання ставок	1,0	1,14	1,30	1,48	1,69	1,93	2,20	2,51	2,86	3,26	3,72	4,24	4,83	5,51	6,28	7,14
III варіант 17- відсоткове наростання ставок	1,0	1,17	1,37	1,60	1,87	2,19	2,56	3,00	3,51	4,11	4,81	5,63	6,59	7,71	9,02	10,51

Таблиця 14.6

Єдина тарифна сітка оплати праці працівників

Категорії групи працівників	i Тарифні розряди, відповідні їм тарифні коефіцієнти														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I. Робітники	X	X	X	X	X	X	X	X							
II. Професіонали, фахівці, технічні службовці		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
У тому числі: 1 Посади службовців — технічних виконавців, загальні для всіх підприємств		X	X	X	X										
2. Посади фахівців, профе- сіоналів, загальні для підприємств різних галузей				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
3. Посади						X	X	X	X	X	X	X			

фахівців, професіоналів, специфічні для підприємств різних галузей															
4. Посади керівників адміністративно-господарських структурних підрозділів підприємств, загальні для всіх галузей			X	X	X	X	X	X							
5. Посада керівників підприємств і їх структурних підрозділів різних галузей							X	X	X	X	X	X	X	X	X

Особливістю організації оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців на основі використання єдиної тарифної сітки є відмова від «вилки» окладів і перехід до фіксованих окладів, які відповідають установленим тарифним коефіцієнтам.

Основою диференціації окладів є рівень складності робіт і відповідальності. Так, заробітна плата майстра дільниці має перевищувати оплату праці висококваліфікованого робітника не менше як на 12—15 %, оклади фахівців — на рівні ставок робітників високої кваліфікації.

При побудові ЄТС на підприємстві необхідно за основу брати діючі на ньому тарифні ставки оплати праці робітників і посадові оклади професіоналів, фахівців і службовців, передбачених штатним розписом і даних щодо розмірів місячної заробітної плати робітників за професіями і розрядами і професіоналів, фахівців, технічних службовців за посадами і кваліфікаційними категоріями.

У цій сітці наводиться номенклатура працівників підприємства, а саме:

- робітники;
- технічні службовці;
- фахівці, професіонали;
- керівники.

Посади професіоналів, фахівців, до яких застосовується кваліфікаційне категорювання, даються з розбивкою за кваліфікаційними категоріями. При

віднесенні посад до певних розрядів ураховується складність виконуваних ними посадових обов'язків, вимоги до кваліфікації, характер виконуваних робіт, рівень відповідальності, престижності відповідних посад, їх роль у виробництві. Окрім того, беруться до уваги і розміри відповідних посадових окладів за штатним розписом, оскільки вони значною мірою відображають рівень складності посадових обов'язків працівників, а також специфіку їхньої праці на даному підприємстві.

Тарифікація працівників проводиться на основі атестації. Під час переходу до організації оплати праці працівників на основі ЄТС велике значення має їх тарифікація, особливо для категорії професіоналів, фахівців і технічних службовців, тарифікація яких раніше не проводилася.

Тарифікація професіоналів, фахівців і технічних службовців, тобто визначення розрядів оплати праці конкретних працівників, здійснюється в процесі їх атестації.

У положеннях щодо атестації, які розробляються на підприємствах, необхідно передбачати конкретні кількісні і якісні характеристики за кожним із показників, що ураховуються під час оцінювання кваліфікації і професійної компетентності працівників.

Такими загальними показниками можуть бути:

- рівень освіти;
- обсяг спеціальних знань;
- стаж роботи на даній або аналогічній посаді, а також на посадах, що дають змогу набути знання і навички, необхідні для виконання робіт, передбачених на цій посаді;
- якість виконуваних робіт;
- інтенсивність праці тощо.

Для кожної професійно-кваліфікаційної групи професіоналів, фахівців, технічних службовців мають бути передбачені свої показники, що відповідають специфіці їх діяльності.

Наприклад, для технічних виконавців такими показниками можуть бути: своєчасність, оперативність і якість виконання робіт, що входять до посадових обов'язків; вміння професійно працювати з первісними і нормативними документами тощо.

До фахівців, професіоналів можна поставити такі вимоги: ступінь самостійності посадових обов'язків, якість і результативність їх здійснення, відповідальність за доручену справу, здатність адаптуватися до нової ситуації і застосовувати нові підходи до вирішення проблем, які виникають, тощо.

До керівників підприємств і їх підрозділів можна пред'явити такі вимоги: вміння організувати працю підлеглих, забезпечити керівництво їх роботою, відповідний стиль спілкування з підлеглими, реально здійснюваний масштаб керівництва.

За кожним показником розробляються критерії його відповідності вимогам, які ставляться:

- нижче вимог, що ставляться;
- відповідає вимогам, що ставляться;

— вище вимог, що ставляться.

Якщо переважають оцінки першого, другого або третього рівня, працівнику надається відповідно початковий, середній або вищий розряд оплати праці в межах передбаченого за посадою діапазону розрядів.

Згідно з договірним регулюванням кількість розрядів установлюється на міжгалузевому рівні з метою дотримання єдності в питаннях тарифікації праці в масштабах країни. Якщо підприємство не ратифікувало відповідної галузевої угоди, тоді тарифні коефіцієнти установлює саме підприємство. Самостійно підприємство визначає оптимальну для нього питому вагу тарифної частини в заробітній платі виходячи із розміру вихідної тарифної ставки 1-го розряду, що розрахована підприємством.

Визначаючи обсяг коштів, потрібних для введення ЄТС, необхідно брати до уваги питому вагу тарифу в заробітній платі, розмір ставки 1-го розряду, тарифні коефіцієнти сітки, приблизний розподіл чисельності працівників за розрядами сітки для визначення середнього розряду і середньої тарифної ставки оплати праці.

Насамперед треба визначити суму коштів, що необхідна для введення мінімальної тарифної ставки 1-го розряду, перемноживши величину мінімальної тарифної ставки на чисельність працівників.

Решта суми використовується для забезпечення певного розміру диференціації тарифних ставок за складністю праці (50— 60 %), на диференціацію оплати за умовами праці, що відхиляються від нормальних; на диференціацію тарифних ставок залежно від сфер прикладання праці, тобто за видами робіт з урахуванням їх значущості для підприємства, а також для застосування доплат і надбавок стимулюючого характеру.

РОЗДІЛ 15: СИСТЕМИ ВІНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ

15.1. Загальні поняття систем оплати праці

Сфера дії внутрішнього ринку праці підприємства полягає в установленні взаємозв'язку між фактичними результатами праці і рівнем оплати праці працівника. Різні варіанти такого взаємозв'язку і являють собою системи заробітної плати.

Вони встановлюються підприємствами самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Залежно від того, який основний показник застосовується для визначення результатів праці, всі системи підрозділяють на дві групи, що називаються формами заробітної плати.

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати — відрядну й почасову. Вони базуються на визначеній ринком праці ціні робочої сили й установленій законодавством тривалості робочого часу і враховують результат праці та необхідний для неї робочий час. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: відрядна — кількості виробленої продукції, почасова — кількості відпрацьованого часу.

Щоб підвищити стимулюючу роль форм оплати праці, використовують їх різновиди — системи заробітної плати. Різниця між ними полягає в способах обчислення заробітку і в рівнях залежності від кількісних і якісних результатів праці не тільки самого працівника, а й організації (фірми) в цілому (або її структурних підрозділів). Серед багатьох систем заробітної плати можна виділити традиційні — прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні, а також нові (сучасні) системи.

Залежно від показників оцінки трудового внеску працівників системи можуть бути прості або преміальні.

За характером впливу на результат праці системи поділяються на прямі і непрямі (опосередковані). Залежно від оцінки результатів праці розрізняють системи оплати праці колективні, що ґрунтуються на оцінці колективної праці, та індивідуальні, які ґрунтуються на оцінці результатів праці кожного окремого працівника.

Цей поділ умовний, оскільки і традиційні системи удосконалюються, модифікуються. До нових систем відносять гнучку, безтарифну, контрактну, багатофакторні системи тощо.

Від прийнятої моделі заробітної плати та способів її обчислення залежить виконання заробітною платою основних її функцій.

Використання відрядної і почасової оплати праці має відповідати таким вимогам: найповніше враховувати результати праці, створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці; сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці та якості продукції.

Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії працівників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо.

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

Окрім загальних, є кілька специфічних умов застосування відрядної та почасової форм оплати праці. Так, для відрядної оплати праці необхідна наявність прямопропорційної залежності між затратами живої праці й одержаними результатами, тобто робітник повинен мати реальну можливість збільшувати випуск продукції, що має відповідати і потребам виробництва.

Сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна. Почасова заробітна плата застосовується для оплати праці професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Відрядна і почасова форми оплати праці підрозділяються на кілька систем.

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

В основі побудови системи оплати праці мають бути конкретні показники роботи, які піддаються точному обліку і повною мірою відображають працю даної групи працівників, або окремого працівника. Система оплати праці ґрунтується на одному-двох вирішальних для даної групи працівників або окремого працівника показниках і має бути простою і зрозумілою кожному.

15.2. Відрядна форма оплати праці

Як уже зазначалося, сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо установлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці.

Правильно організована відрядна оплата праці створює у робітників зацікавленість у збільшенні випуску продукції установленої якості, підвищенні кваліфікації, застосуванні передових методів і прийомів праці.

Ефективне застосування відрядної форми оплати праці можливе за певних умов: наявності кількісних показників виробітку, з допомогою яких установлюють норми й розцінки та визначають заробіток відповідно до результатів праці; у разі можливості й необхідності підвищення індивідуальної або групової продуктивності праці на даному робочому місці; забезпечення науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи, чіткого контролю за якістю продукції.

Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

Пряма відрядна система оплати праці. За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

Індивідуальна відрядна розцінка визначається двояко: для тих виробництв, в яких за характером виробничого процесу застосовуються норми виробітку, — діленням погодинної або денної тарифної ставки, яка

відповідає певному розряду виконаної роботи, на погодинну або денну норму виробітку, а там, де застосовуються норми часу, — множенням погодинної тарифної ставки на норму часу. Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робітникові. Відрядна розцінка визначається за формулами:

1) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_v = \frac{T}{H_{\text{вир}}}, \quad (15.1)$$

де T — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи;

$H_{\text{вир}}$ — норма виробітку в одиницю часу;

2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_v = T \frac{H_c}{60}, \quad (15.2)$$

де H_c — норма часу, хв.

Можуть бути випадки, коли норма часу на певну операцію або на виготовлення якогось виробу однакова, а розряд робіт на їх виконання різний, тоді розцінка буде тим вищою, чим вищий розряд роботи. Отже, на підприємстві має бути правильна, науково обґрунтована тарифікація робіт.

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

Загальний відрядний зарібок робітника при індивідуальній прямій відрядній оплаті визначається за формулою:

$$Z_v = P_v \cdot V, \quad (15.3)$$

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

Пряма індивідуальна відрядна система оплати праці матеріально зацікавлює кожного робітника в підвищенні виробітку, проте при цьому вона не зацікавлює робітника в поліпшенні інших показників — економії сировини, матеріалів, пального, енергії, підвищенні якості продукції; досягненні найкращих загальних кількісних і якісних показників роботи дільниці, зміни, цеху в цілому.

Відрядно-преміальна система оплати праці. Сутність її полягає в тому, що робітникові нараховується, крім зарібку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевико-

нання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії устанавлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій устанавлюються керівником підприємства за згодою комітету профспілки.

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

$$Z_3 = Z_b + \frac{Z_b(\Pi_1 + \Pi_2 \cdot \Pi_{пл})}{100}, \quad (15.4)$$

де Z_b — заробіток за відрядними розцінками, грн.;

Π_1, Π_2 — відсоток премії за виконання завдання і технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання завдань або норм;

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

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

$$Z_{зс} = Z_b + \frac{e \cdot \Pi_p}{100}, \quad (15.5)$$

де e — сума досягнутої економії, грн,

Π_p — розмір премій у процентах від досягнутої економії.

Відрядно-прогресивна система. За цієї системи оплати праці виробіток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання — за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Вихідною базою, тобто межею виконання норм виробітку, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними розцінками, є фактичне виконання норм за останні три місяці. роте ця вихідна база не може бути нижчою від чинних норм виробітку. Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою. Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- й двоступінчасті. За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50 %, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5, за двохступін-частої шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10 % коефіцієнт збільшення — 0,5, за перевиконання понад 10 % — 1. Загальний заробіток у разі застосування відрядно-прогресивної системи розраховується за формулою:

$$Z_3 = Z_b + \frac{Z_b(\Pi_b - \Pi_b)}{\Pi_b} K_p, \quad (15.6)$$

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

Якщо тільки частина робіт оплачується за відрядно-прогресивними розцінками, то

$$Z_z = Z_v + \frac{Z_{пр} (P_v - P_n)}{P_v} K_p, \quad (15.7)$$

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

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

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

Загальний заробіток може визначатися двома способами:

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

$$P_{непр} = \frac{T_{ден доп}}{H_{об} \cdot V_n}, \quad (15.8)$$

де $T_{ден доп}$ — денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн;

$H_{об}$ — кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами;

V_n — планова норма виробітку, яка установлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

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

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

Ця система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти устанавлених норм. Вона застосовується, наприклад, у галузях промисловості з тривалим робочим циклом (суднобудування, важке машинобудування), а також для оплати праці робітників у разі виконання ним робіт у стислі строки (наприклад, під час ремонту великих агрегатів — мартенівських або цементних печей та ін.).

Найбільшого поширення ця система набула на будівництві у зв'язку зі специфікою будівельних робіт і найчастіше застосовується разом з преміюванням робітників за якісне виконання завдань у строк або достроково.

За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами.

15.3. Почасова форма оплати праці

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

Застосування почасової оплати праці потребує:

- точного обліку і контролю за фактично відпрацьований час;
- правильного присвоєння робітникам тарифних розрядів відповідно до їхньої кваліфікації і з урахуванням кваліфікаційного рівня виконуваних робіт;
- розроблення й правильного застосування обґрунтованих норм виробітку, (часу) нормованих завдань, норм обслуговування і нормативів чисельності.

Зауважимо, що на сучасних підприємствах праця робітників з почасовою оплатою має нормуватися й оцінюватися на основі показників, які враховують результати їхньої праці.

Такими показниками можуть бути:

- нормовані (виробничі) завдання, які визначають кожному почасовику обсяг роботи за зміну, тиждень або місяць;
- планові норми або завдання щодо випуску продукції бригадою, дільницею, цехом;

- норми праці, які можуть бути установлені як ступінь виконання технологічних параметрів, режимів, норм витрат сировини, матеріалів та інших виробничих ресурсів, строків виконання певних видів робіт тощо.

Почасова форма оплати праці застосовується:

1. За умови, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів. Це характерно для автоматичних ліній, конвеєрів і потокових ліній з безперервним і точно регламентованим режимом, для робіт на висококомунікованому устаткуванні й апаратурних процесах.

2. Якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів, інструментаж).

3. Коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами, а також коли перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак і продукції. До таких робіт належить випробування продукції, остаточне доведення і здавання ВТК, термічне оброблення і металопокриття виробів. Від робітника вимагається старанне дотримання параметрів, а також виконання кількісного завдання, установленого на рівні, за якого забезпечується відповідна якість робіт.

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

Ефективнішою системою є почасово-преміальна, за якою оплачується праця як основних, так і допоміжних робітників. Згідно з цією системою заробіток робітників нараховується не тільки за

відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показників. Кількісними показниками можуть бути відпрацьований час, виконання планових і нормованих завдань, а якісними — здавання продукції з першого подання, підвищення сортності продукції, економія сировини, матеріалів, пального, інструментів, дотримання технологічних режимів тощо.

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

У разі застосування цієї системи до кожного робітника доводиться конкретне змінне або місячне завдання (в штуках, норма-годинах або гривнях), і результати враховуються під час нарахування премій за даний період. Уведення цієї системи супроводжується посиленням нормування праці, впровадженням технічно-обґрунтованих норм і нормативів чисельності.

Окрім цього, розробляються заходи для поліпшення організації і обслуговування робочих місць, умов праці, удосконалення трудових процесів тощо.

Для оплати праці професіоналів, фахівців, технічних службовців застосовується почасова форма зарплати. Преміювання даної категорії працівників здійснюється за конкретні досягнення у виробничій діяльності. У

зв'язку з цим найпоширенішою системою оплати їх праці є почасово-преміальна, за якою заробітна плата складається з посадового окладу, доплат, надбавок і суми премій.

У сучасних умовах розвиток систем заробітної плати полягає в подальшому підвищенні ролі почасової оплати праці, в поширенні стимулюючих і гнучких систем оплати праці, систем винагороди за кваліфікацію і особисті заслуги, за працею і власністю, що ураховують фінансові результати діяльності підприємств. Окрім того, використовується система додаткових доходів, джерелами яких можуть бути собівартість, прибуток, внутрішньофірмове страхування тощо.

Гнучка система оплати праці — це система, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства. Під час визначення розміру оплати праці ураховується не тільки стаж, кваліфікація, професійна майстерність, а й і значущість працівника, його здатність досягнути певних цілей щодо розвитку організації.

За гнучких систем основою формування заробітку працівника є тариф, який доповнюється різними преміями, доплатами, надбавками. Від звичних систем гнучка тарифна система відрізняється тим, що розробляється для потреб і з урахуванням конкретного підприємства; основою її формування є насамперед перелік тих робіт, що виконуються на даному підприємстві і кваліфікуються за рівнем складності і значущості для даного підприємства; заробіток працівника індивідуалізований і залежить від фактичних результатів праці.

Розширення економічної самостійності супроводжується використанням безтарифної системи оплати праці.

Безтарифна система оплати праці — це організація оплати праці, що ґрунтується на принципі часткового розподілу зароблених колективом коштів між працівниками згідно з прийнятими співвідношеннями (коефіцієнтами) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо). У них не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, більшість видів премій, доплат і надбавок.

Рівень оплати кожного працівника залежить від фонду оплати праці підприємства.

Таким чином, кожен працівник одержує свій пай залежно від кінцевого результату діяльності організації та її позиції на ринку товарів, що сприяє підвищенню заінтересованості в справах організації.

Безтарифні системи оплати праці вирізняються гнучкістю, простотою і доступністю для розуміння всіма працівниками, забезпечують їх заінтересованість у результатах праці. Велике поширення вони мають на акціонерних, малих і приватних підприємствах в різних модифікаціях і моделях.

Основними ознаками цієї системи є:

* тісний зв'язок рівня оплати праці працівника з фондом заробітної плати, який формується за колективними результатами роботи;

* присвоєння кожному працівникові постійних коефіцієнтів, які комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень, а також визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними трудової діяльності працівників, які належать до певного кваліфікаційного рівня;

* визначення коефіцієнтів трудової участі кожного працівника в поточних результатах діяльності, які доповнюють оцінку його кваліфікаційного рівня.

Індивідуальна заробітна плата кожного працівника — це його частка (пай) у фонді заробітної плати, який зароблений усім колективом. Формула розрахунку:

$$ЗП_i = \frac{\text{ФОП}_{\text{кп}} \cdot K_i^{\text{кп}} \cdot \text{КТУ}_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^n K_i^{\text{кп}} \cdot \text{КТУ}_i \cdot T_i}, \quad (15.9)$$

де ЗП_i — індивідуальна заробітна плата, грн;

ФОП_{кп} — фонд оплати праці колективу (дільниці цеху), який підлягає розподілу між працівниками, грн;

$K_i^{\text{кп}}$ — коефіцієнт кваліфікаційного рівня, який присвоєно /-му працівникові трудовим колективом у момент введення «безтарифної» системи (в балах, частинах одиниці або інших умовних одиницях);

КТУ_i — коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, який присвоюють /-му працівникові трудовим колективом на період, за який здійснюється оплата;

T_i — кількість робочого часу, відпрацьованого /-м працівником за період, за який здійснюється оплата (год., дні);

$i = 1, 2, \dots, n$ — кількість працівників, які беруть участь у розподілі фонду оплати праці, осіб.

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

Контракт є особливою формою трудового договору між найманим працівником і власником підприємства, організації або уповноваженим органом. За контрактом працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства, організації або уповноважений ним орган зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Контракти мають перевагу над традиційними трудовими договорами, які не повністю враховують особисті якості працівників та змістову специфіку їхньої професійної діяльності, не забезпечують належної відповідальності за доручену справу.

Контракт як особлива форма трудового договору має спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативи та самостійності праці, враховуючи індивідуальні здібності працівника та його професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Контракт має юридичну форму, оскільки прийняття на роботу працівників може здійснюватися у випадках, прямо передбачених чинним законодавством. У контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави для розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, організації чи роботодавця.

Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами й колективним договором, і залежать від виконання умов контракту.

У контракті можуть також визначатися умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця.

У контракті можуть бути передбачені додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця.

Контракт укладається у письмовій формі і підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом. Він оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожної зі сторін контракту. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за дотриманням умов контракту.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, оформленою у письмовій формі. Він є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (наймання) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

У політиці заробітної плати використовують систему заслуг, яка має помітне поширення в різних країнах. Система «оцінки заслуг» призначена для установаження заробітної плати працівникам однакової кваліфікації, проте які мають різні показники якості роботи.

Оцінювання заслуг здійснюється за такими факторами:

— виробничі (виконання норм, рівень браку, використання робочого часу тощо);

—особисті (ініціативність, трудова і творча активність, взяття на себе відповідальності за рішення на виробництві, уміння працювати в колективі тощо).

Методи оцінки заслуг працівників різні, а саме: бальна оцінка, анкетування, експертна оцінка, групування працівників за результатами їх роботи.

Системи оплати розробляються диференційовано для окремих груп персоналу і для вирішення певних завдань, цілей.

В умовах переорієнтації розвитку підприємства (структурна перебудова виробництва, упровадження науково-технічного прогресу, нових видів сировини і матеріалів, зміни на локальних ринках товарів і праці) переглядаються і чинні системи оплати праці.

Удосконалення оплати праці здійснюється під впливом організаційно-технічних, соціально-економічних та інших факторів. Окрім того, багато систем передбачають залежність розміру винагороди від досягнутих організацією кінцевих результатів (фонду заробітної плати, прибутку тощо).

15.4. Оплата праці в бригадах

В умовах становлення ринкових відносин організація колективних систем оплати праці, особливо підрядних та орендних, потребує глибокого обґрунтування. За адміністративно-командної системи колективні форми організації й оплати праці впроваджувалися навіть на тих виробництвах, на яких це було неефективно й недоцільно. У зв'язку з цим необхідно враховувати умови, які визначають доцільність і необхідність колективних форм організації й оплати праці. Застосування їх найдоцільніше тоді, коли об'єднання працівників у трудовий колектив зумовлено технологічною необхідністю, тобто для виконання певного технологічного комплексу робіт потрібні спільні зусилля працівників, а кінцеві результати виробництва є безпосереднім результатом їхньої праці.

Такими роботами можуть бути:

* спільне обслуговування апаратів, агрегатів, великого устаткування, складання і монтаж великих об'єктів (виробів), а також певні важкі роботи, які не можуть виконуватися окремими працівниками. На цих роботах відсутня можливість рівномірного завантаження протягом зміни працівників різної спеціальності через різну трудомісткість окремих видів робіт;

* роботи на конвеєрах, на яких досягнення кінцевого результату потребують від кожного працівника чіткого, злагодженого, синхронізованого за часом виконання операції. При цьому обсяг роботи кожного наступного працівника залежить від успішної роботи попереднього. Затрати праці кожного

працівника відбиваються безпосередньо в кінцевих результатах виробництва і можуть бути виміряні кількістю готових виробів;

* роботи, пов'язані з обслуговуванням технологічного процесу і контролем за його ходом.

Бригадна форма оплати праці застосовується тоді, коли в досягненні найкращих кінцевих результатів праці заінтересована як бригада в цілому, так і кожен її член зокрема. Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати.

Відрядну форму оплати праці застосовують на таких ділянках і видах робіт, на яких самі робітники істотно впливають на кількісні та якісні результати праці. При цьому мають забезпечуватися:

- розрахунки кількісних показників виробітку і виконаних робіт, які правильно відбивають затрати праці робітників;

- установлення колективних норм виробітку, облік їх виконання і розрахунок відрядних розцінок;

- умови для точного обліку фактично вироблених бригадою виробів або виконаних робіт;

- виробничі умови для збільшення колективом бригади виробітку продукції або обсягу робіт проти установлених норм і завдань.

Преміювання членів бригади здійснюється за виконання і перевиконання установлених виробничих завдань, технічно-обґрунтованих норм, поліпшення якості продукції, економію сировини, матеріалів тощо.

Почасову форму оплати праці найчастіше застосовують:

- якщо робітники безпосередньо не впливають на збільшення обсягу випуску продукції, оскільки це визначається продуктивністю машини;

- коли відсутні кількісні показники виробітку, необхідні для установлення відрядної розцінки;

- якщо організований контроль і ведеться облік часу, який фактично відпрацьований робітниками;

- за правильного застосування норм праці (норм обслуговування і нормативів чисельності).

При почасовій оплаті члени бригади преміюються за виконання нормованих завдань, норм обслуговування, дотримання установлених якісних показників та ін.

Загальний заробіток бригади за відрядної форми оплати праці складається з таких частин:

- заробітку за відрядними розцінками, включаючи оплату за підвищеними розцінками до 20 %, розраховану на основі міжгалузевих і галузевих нормативів трудових затрат;

- премії, нарахованої робітникам бригади;

- доплат молодим робітникам за виконання роботи за зниженими нормами виробітку;

- оплати браку і простоїв не з вини робітників тощо.

За почасовою оплатою праці в загальний заробіток бригади включаються:

— тарифна частина заробітку робітників за фактично відпрацьований час;

— премія, нарахована робітникам;

— доплати за суміщення професій і виконання установленого обсягу робіт з меншою чисельністю;

— доплати за тимчасове виконання, крім своєї роботи, обов'язків відсутніх робітників (з причини хвороби, відпустки, відрядження тощо) за умови виконання бригадою установленого їм обсягу робіт та ін. У загальний заробіток бригади не включаються: «премії одноразового характеру, які виплачуються окремим робітникам за виконання особливо важливих завдань»; « освоєння нової техніки»; « виготовлення продукції на експорт;

- економію матеріальних і фінансових ресурсів та інші заохочувальні виплати, які встановлюються кожному окремо, та ін.;

- різні виплати й доплати, встановлені чинним законодавством (доплати за роботу в понаднормований і нічний час, за роботу у святкові дні, за керівництво бригадою, доплата за виконання державних обов'язків);

- оплата часу відпусток тощо.

Крім цього, в загальний заробіток бригади не включаються, а встановлюються персонально надбавки висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за високу професійну майстерність.

Розраховуючи загальний заробіток за відрядною формою оплати, важливо визначити бригадні розцінки.

Коллективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_k = \frac{\sum T}{H_{бр}}, \quad (15.10)$$

де $\sum T$ — сума тарифних ставок членів бригади, грн, коп.;

$H_{бр}$ — бригадна норма виробітку.

Другий варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У даному разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_k = \sum T \cdot \sum Z_{тр}, \quad (15.11)$$

де $\sum T = T_1 + T_2 + T_3 + \dots + T_n$ — сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн;

$\sum Z_{тр} = Z_{тр1} + Z_{тр2} + Z_{тр3} + \dots + Z_{трn}$ — сума трудових затрат за нормами за кожним розрядом.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад велике значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням

кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема за:

— присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта заробітку);

— тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);

— присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Сутність першого методу полягає в тому, що насамперед встановлюється сума тарифної заробітної плати всієї бригади за фактично відпрацьований час, потім визначається коефіцієнт відрядного заробітку за формулою:

$$K_3 = \frac{З_{бр}}{Т_{бр}}, \quad (15.12)$$

де $З_{бр}$, $Т_{бр}$ — відповідно відрядний і тарифний заробітки бригади, грн.

Фактичний заробіток члена бригади розраховується множенням його тарифного заробітку за фактично відпрацьований час на коефіцієнт заробітку.

За методом з урахуванням коефіцієнто-годин розподіл бригадного заробітку між членами бригади здійснюється множенням тарифного коефіцієнта на кількість відпрацьованих годин. Вартість 1 коефіцієнто-години визначається діленням загальної суми бригадного заробітку на загальну кількість коефіцієнто-годин. Сума заробітку кожного члена бригади розраховується множенням кількості його коефіцієнто-годин на вартість 1 коефіцієнто-години.

Під час розподілу заробітку бригади між її членами необхідно забезпечити безпосередню залежність кожного робітника від його індивідуального внеску в загальні результати роботи. Перші два методи розподілу бригадного заробітку можуть урахувати цю вимогу тільки в тому разі, якщо складність виконуваної робітниками роботи відповідає їхній кваліфікації і продуктивність їхньої праці однакова. Проте на практиці це буває рідко, оскільки внесок окремого робітника за однакової кваліфікації, одного й того самого затраченого часу буває різним, а заробітна плата — однаковою. Крім цього, якщо в бригаді велика різноманітність виконуваних робіт, різний ступінь напруженості праці робітників та їхньої майстерності, то розподіл колективного заробітку розглянутими способами ще більшою мірою містить елемент зрівнялівки. У зв'язку з цим прийнятнішим і досконалішим є метод розподілу колективного заробітку між членами бригади згідно з присвоєними їм розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ). Сутність цього коефіцієнта полягає в тому, що кожному робітникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання. Кількісна оцінка трудового внеску кожного робітника бригади залежить від індивідуальної продуктивності праці та якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання складніших

робіт, збільшення зони обслуговування й підміни відсутнього робітника, допомоги іншим членам бригади, дотримання трудової та виробничої дисципліни. КТУ запроваджується тільки за згодою членів бригади і визначається кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади або радою бригади на підставі даних журналів виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний тільки на той період часу, за результатами роботи якого він був установлений. Величина КТУ проставляється бригадиром або майстром у таблиці-розрахунку, котрий разом з протоколом віддається в бухгалтерію для розрахунку.

На підприємствах КТУ застосовується для розподілу відрядного приробітку, всіх видів премій, доплат та інших видів колективної оплати.

Під час розподілу із застосуванням КТУ колективної премії та відрядного приробітку КТУ може коливатися від 0 до 2. Вибір варіанта розподілу заробітку за допомогою КТУ залежить від умов і характеру праці, специфіки виробництва, кваліфікаційного і вікового складу бригади та інших факторів.

Бригади найчастіше створюються з робітників, у яких за індивідуальної роботи склалися різні рівні заробітної плати, що відбивають їхню кваліфікацію і результативність праці. У разі переходу в бригаду робітник заінтересований у тому, щоб його заробіток не тільки не знизився, а й підвищувався. У зв'язку з цим використовуються базові коефіцієнти, які розраховуються для робітників у момент створення бригад і діють протягом установленого рішенням бригади строку. Після закінчення цього терміну коефіцієнти коригуються залежно від кількісної оцінки факторів, які впливають на величину КТУ.

За базовий КТУ беруть одиницю. Фактичний КТУ установлюється робітникові однаковим, більшим або меншим базового залежно від індивідуального внеску в загальні результати відповідно до критеріїв цієї оцінки і кількісних її значень, які відбивають досягнення й упущення робітників за кожним критерієм.

Залежно від виробничих умов кількісна оцінка одних і тих самих факторів діяльності може бути різною. В одних бригадах основним показником є збільшення обсягу виробництва за тієї самої чисельності бригади. При цьому особливого значення набувають такі фактори, як індивідуальна продуктивність праці, освоєння суміжних професій. Якщо в бригаді основним показником її діяльності є підвищення якості продукції (робіт), то зміна КТУ головно залежить від цього показника.

Найдоцільнішою є практика тих підприємств, які установлюють діапазони кількісних значень кожного критерію для того, щоб бригада могла вибирати ті з них, котрі найбільшою мірою відповідали б умовам і завданням її роботи. Досвід багатьох підприємств підтверджує ефективність застосування таких критеріїв оцінки праці, які:

а) підвищують величину КТУ:

-* збільшення індивідуального середньодосягнутого виробітку, на основі якого розраховується завдання бригади — 0,1—0,4;

- надання допомоги членам бригади в запобіганні дефектів, браку, неполадок — 0,03—0,05 (за кожний випадок);
- висока якість виконання операцій і робіт, яка забезпечує підвищення якості бригадної продукції і розмір бригадної премії—0,05—0,15;
- суміщення професій та виконуваних функцій — 0,1—0,2;
- виявлення ініціативи щодо удосконалення трудових операцій і робочого місця, механізації праці, в результаті яких підвищилася продуктивність праці і скоротилися строки виконання завдання — 0,2—0,4;
- б) знижують величину КТУ:
 - зниження середнього рівня виконання норм виробітку порівняно з базисним періодом — 0,11—0,4;
 - погіршення якісних показників порівняно з базисним періодом — 0,05—0,2;
 - запізнення на роботу або передчасне її залишення — 0,1—0,15 (за кожний випадок);
 - невиконання розпоряджень бригадира та інші порушення, які негативно впливають на результати колективної праці і виконання виробничих завдань — 0,05—0,1 (за кожний випадок);
 - допущення браку з вини робітника — 0,2—0,25;
 - недостатня кваліфікація і відсутність професійних навичок, низька інтенсивність праці, яка виражається у відставанні від загального темпу бригади — 0,25—0,3;
 - порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки — 0,05—0,1;
 - несвоєчасне усунення дефектів, виявлених у процесі роботи, відмова від виконання робіт суміжними професіями (за наявності прав на виконання цих робіт) — 0,1—0,15;
 - порушення правил експлуатації і незадовільний догляд за устаткуванням, незабезпечення чистоти і порядку на робочому місці та ін. — 0,05—0,1 (за кожний випадок).

Основним показником, який характеризує трудову участь робітників у колективній праці, є індивідуальний виробіток, розрахований на основі міжгалузевих, галузевих та інших прогресивних нормативів.

Визначаючи кількісну оцінку КТУ, важливо правильно оцінити особистий внесок кожного члена бригади. Для цього на підприємствах необхідно установлювати КТУ щоденно, визначаючи результати роботи минулої зміни, або на основі обліку бригадиром щоденних показників праці кожного в спеціально розробленому для цього документі.

Коефіцієнт трудової участі можна використовувати не тільки як критерій особистого трудового внеску, а й для обґрунтування підвищення або зниження розряду робітника. Умовою цього має бути формування КТУ з урахуванням усіх чинників, які впливають на досягнення бригадою кінцевого результату. Змінюючи розряд, необхідно брати до уваги передусім чинники, які відбивають кваліфікаційний рівень.

Послідовність розрахунку заробітку члена бригади за допомогою КТУ має бути такою:

— визначення тарифного заробітку кожного члена бригади — множення погодинної (денної) тарифної ставки кожного робітника на відпрацьовану ним кількість годин (днів);

— розрахунок відрядного приробітку бригади — із загального заробітку віднімається сума тарифної заробітної плати;

— визначення суми заробітку бригади, яка підлягає розподілу за допомогою КТУ (тільки відрядний приробіток тощо).

15.5. Організація преміювання працівників

Преміювання виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Важливими елементами організації преміювання є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорії персоналу, яким виплачують премії, порядку їх виплати.

На окремих підприємствах залежно від конкретних виробничих і організаційно-технічних умов розробляється власником або уповноваженим органом щорічне преміальне положення, яке погоджується з профспілковим комітетом і включається до колек-

тивного договору як додаток. В умовах нестабільної роботи підприємств протягом року можуть змінюватися деякі параметри преміальної системи, що має передбачатися в колективному договорі згідно зі спільним рішенням сторін, що його уклали.

На підприємствах передбачається застосування основних і додаткових показників, а також умов преміювання.

Основні показники мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів і впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. У разі їх перевиконання розмір премії збільшується, а невиконання — не виплачується взагалі.

З метою стимулювання певних досягнень колективів або окремих працівників устанавлюються додаткові показники, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

Поряд з показниками (основними і додатковими) для багатьох категорій працівників устанавлюються основні й додаткові умови преміювання. До перших належать важливі вимоги, невиконання яких є підставою для позбавлення премії взагалі; до других — менш важливі вимоги, у разі невиконання яких премія знижується до 50 %.

Застосування показників та умов преміювання залежить від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних груп і категорій працівників.

Розрізняють індивідуальне та колективне преміювання робітників.

Індивідуальне преміювання застосовується у тому разі, коли з огляду на специфіку виробництва мають враховуватися індивідуальні результати праці, незалежно від результатів праці інших робітників. Показники й умови

преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія розраховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

Колективне преміювання застосовується як за колективною, так і індивідуальною організацією праці, з тим щоб стимулювати робітників до досягнення найкращих загальних, кінцевих результатів роботи бригади, дільниці, цеху. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску, відпрацьованого часу і коефіцієнта трудової участі.

Показниками й умовами преміювання робітників, бригад, цехів і дільниць є:

- виконання і перевиконання особистих (бригадних) планів, нормованих завдань, технічно обґрунтованих норм;
- підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції;
- підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності;
- бездефектне виготовлення продукції, економія пального, енергії, сировини, матеріалів, зменшення браку та ін.

Під час преміювання за кількісні показники обов'язково мають ураховуватися показники якості продукції, що випускається, або виконуваних робіт, і навпаки, преміювання за якісні показники не може здійснюватися без урахування виконання норм виробітку, завдань виробничого плану дільницями, змінами або цехами тощо. Наприклад, верстатники на машинобудівних підприємствах преміюються за виконання і перевиконання технічно обґрунтованих норм за умови якісного виконання робіт.

Преміювання робітників за підвищення коефіцієнта використання устаткування застосовується на тих підприємствах, у цехах, на дільницях і в бригадах, де забезпечені висока якість норм, яка характеризує ступінь використання устаткування, точний облік кількості і причин простоїв у роботі. Для цього визначається нормативний коефіцієнт завантаженості устаткування на базі його продуктивності, максимально можливого фонду часу його роботи, регламентованих втрат часу, а також запланованих втрат часу робітника. Його розраховують за групами однотипного устаткування. Розмір премії залежно від виконання норми виробітку за окремими професіями залежить від ступеня досягнення нормативного коефіцієнта.

Преміювання професіоналів, фахівців допоміжних цехів і дільниць здійснюється за показниками, що характеризують діяльність відповідних підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому.

В організації преміювання професіоналів, фахівців функціональних підрозділів (відділів), праця яких сприяє ефективній діяльності підприємства в цілому, доцільно враховувати загальні показники роботи підприємства, а також показники, що характеризують результати діяльності відповідних підрозділів і внесок конкретних виконавців.

На багатьох підприємствах для визначення розміру премії цієї категорії працівників застосовують коефіцієнт якості праці за умови виконання

установлених планових завдань. Специфіка їх діяльності пов'язана з тим, що вони забезпечують якісне виготовлення продукції через поліпшення конструкції виробів, удосконалення технології, контролю якості продукції, маркетингових досліджень та ін. Необхідно диференціювати показники їхньої роботи, застосовуючи коефіцієнт якості, що має різнитися стосовно окремих підрозділів і працівників з огляду на неоднакову складність і відповідальність виконуваних ними функцій.

Загальний коефіцієнт якості праці визначається як сума величин, установлених за виконання окремих показників. З урахуванням їхньої важливості ці показники оцінюються різними частками одиниці (сумарної величини). Загальний коефіцієнт якості визначається за формулою:

$$K_{\text{я}} = \sum_i^n P_i \quad \text{або}$$

$$K_{\text{я}} = P_1 + P_2 + \dots + P_n, \quad (15.13)$$

де $P_1 + P_2 + \dots + P_n$ — величина (частка) кожного показника в загальному розмірі премії, нарахованої за виконання основних показників і умов преміювання, коригується на досягнутий рівень коефіцієнта якості підрозділу (працівника).

Приклад. Показниками, які оцінюють роботу відділу головного технолога, можуть бути такі:

1) виконання заходів, спрямованих на удосконалення технології виробництва і розроблення прогресивних технологічних процесів, які підвищують якісні показники роботи — 0,25;

2) відсутність порушень графіка ритмічної роботи цехів з вини відділу — 0,2;

3) відсутність браку через поліпшення процесу виготовлення продукції — 0,15;

4) скорочення кількості рекламаций порівняно з минулим періодом — 0,15;

5) відсутність повернення технічної документації із но-рмо-контролю через порушення нормалей, стандартів підприємства з вини відділу — 0,10;

6) виконання відділом у встановлені строки заходів щодо попередження ВТК — 0,15.

Усього — 1,0.

На основі цих показників визначається коефіцієнт якості по відділу. Він дорівнює одиниці, якщо виконані всі показники.

15.6. Участь працівників у прибутку

У сучасних умовах зростає роль мотивації праці завдяки активному розвитку стратегії залучення і партнерства, поступовому витісненню нею стратегії підпорядкування і жорсткого контролю.

Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками. Такий розподіл може здійснюватися у формі грошових виплат або у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства.

Поширення різних форм участі працівників у прибутках обумовлено тим, що найдосконаліші системи індивідуальної або колективної оплати праці не завжди здатні забезпечити заінтересованість працівників у стабільно високих загальних результатах діяльності підприємства. Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутку між власниками, адміністрацією, фахівцями, службовцями і робітниками все більше стає основою не тільки належного соціально-психологічного клімату, а й подальшого розвитку організації.

Додаткові виплати з прибутків залежать від багатьох обставин, зокрема від рівня витрат на виробництво і цін, конкурентних позицій і фінансової ситуації підприємства тощо, їх розміри ви- значаються окремою угодою, що укладається між відповідними сторонами у рамках проведення колективних переговорів на підприємстві, зазвичай під час укладення тарифних угод.

Як свідчить зарубіжний досвід, частка працівників у прибутках визначається за результатами загальної діяльності підприємства або на основі відносин власності.

У першому випадку системи участі у прибутках трансформуються у такі системи:

- оцінки заслуг;
- стимулювання конкретних обсягів робіт, продажу та ін.; « участі в прибутках залежно від продуктивності;
- преміальних виплат, бонусів;
- колективного стимулювання.

Оцінка заслуг передбачає оцінювання трудових результатів працівника за певними критеріями. При цьому для кожного критерію існує система балів. Для розрахунків оцінки на різних рівнях установлюються відповідні норми. Показник діяльності працівника розраховується періодично. Величину додаткової понад заробіток за тарифом винагороди визначають за підсумковими результатами.

Стимулювання конкретних обсягів продукції, робіт, обсягів продажу тощо доцільно застосовувати в структурних підрозділах з кінцевими результатами діяльності, які наділяються власним бюджетом. У такий спосіб установлюється прямий зв'язок між ефективністю праці підприємства і його прибутковістю.

Розподіл прибутку, пов'язаний із підвищенням продуктивності, здійснюють у такий спосіб, щоб зменшити питомі витрати через заохочення більш високої продуктивності праці без збільшення витрат, що пов'язані зі збільшенням трудомісткості. При цьому найчастіше розраховують так званий загальний коефіцієнт через співвідношення сукупних витрат на робочу силу та обсягу реалізованої продукції. Це співвідношення береться за базовий рівень

коефіцієнта. На основі цього коефіцієнта й обсягу продукції, що реалізується за конкретний період, розраховують припустимі витрати на робочу силу, які порівнюють з фактичною заробітною платою. Якщо витрати нижчі за припустимі, виплачується премія персоналу в розмірі 40—75 % від отриманої економії (зростання прибутку). Решта використовується на заміщення авансованого капіталу, розвиток підприємства тощо.

Щодо преміальних виплат, то розмір премій повинен пов'язуватися не з рівнем основної заробітної плати, а з поліпшенням конкретних показників діяльності підприємства та внеском кожного працівника у загальну справу (більш-менш точно визначеним).

Коллективне стимулювання доцільно застосовувати тоді, коли заохочення працівників можливе лише на груповій основі. У більшості випадків груповий бонус розподіляється у тій самій пропорції, що й основна заробітна плата.

Участь у власності сприяє заінтересованості працівників у підвищенні ефективності діяльності підприємств, зміцненні його фінансового стану, оновленні виробництва і реалізується здебільшого через надання працівникам акцій «свого» підприємства. Володіння працівниками акціями забезпечує їм одержання відповідних дивідендів, а також сприяє мобілізації особистих збережень громадян для інвестування у виробництво.

У багатьох країнах все більше практикуються аукціони акцій, тобто підписка або продаж акцій за пільговими умовами, проте без права їх продажу протягом кількох років.

Значного поширення участь у прибутках набула в Японії, що є однією з причин високого рівня трудової мотивації працівників і високої конкурентоспроможності виробленої ними продукції або надаваних послуг. Більшості постійно зайнятих працівників два рази в рік із частини прибутку виплачуються бонуси (премії), які становлять приблизно четверту частину заробітку. У системі участі, заснованій на показниках балансового прибутку, зв'язок збільшення прибутку з внеском самого працівника не настільки очевидний. Тому нерідко вводяться системи заохочення, пов'язані з результатами виробничої діяльності: зниження витрат виробництва, зростання продуктивності праці тощо.

У Великобританії системами участі в прибутках охоплено 16 % усіх працюючих за наймом, і їх популярність зростає. За деякими оцінками, для постійного підтримання необхідного рівня мотивації працівників не менше 20 % їхнього прибутку повинні надходити з прибутку у вигляді премій, дивідендів або накопичень на пенсійних рахунках. Тільки такий набір компонентів матеріального стимулювання може дати достатньо високий ступінь «ідентифікації інтересів» найманого працівника зі своєю компанією.

У США плани участі в прибутках мають понад 15 % компаній. Найчастіше вони застосовуються на великих підприємствах із поточно-масовим виробництвом. Більшість програм участі передбачають не поточні, а відкладені виплати. Багато які з них являють собою, по суті, пенсійні системи. Так, обстеження 38-ми значних корпорацій США показало, що в 28-ми із них практикувалися відкладені виплати, у 6-ти — частково поточні виплати і тільки

в 4-х усі виплати були поточними. Ефективність участі у прибутку полягає в необхідності залучення працівників до управління, процесу прийняття рішень, пошуку і вирішення виробничих проблем, шляхів удосконалення виробництва. Працівники повинні самі брати участь у розробленні систем участі у прибутку.

Для подальшого впровадження в Україні системи участі у прибутку необхідно удосконалити правові та податкові основи. Великі податкові відрахування не зацікавлюють підприємства показувати реальну норму прибутку, яка існує при їх ефективному виробництві. Тому і втрачається ефективність виплат з прибутку. Системи участі у прибутках хоча і заохочують працівників у досягненні найкращих загальних результатів, проте не вирішують проблеми ефективного, дійового механізму трудової мотивації на підприємстві, оскільки функціонування, розвиток підприємства залежить від позитивного впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

15.7. Оплата праці державних службовців

Державний службовець — це особа, яка виконує в порядку, установленому законом, обов'язки державної служби відповідно до державної посади за грошову винагороду.

Праця державних службовців — специфічна сфера трудової діяльності, по своїй суті управлінська, спрямована на вирішення тих завдань, які поставлені перед конкретним органом державного управління і документально закріплені законодавчим або іншим нормативним правовим актом.

Важливою особливістю управлінської праці державних службовців є багатоаспектність, комплексність підходу й узгодженість рішень з окремих питань. Державні службовці приймають рішення щодо проблем політичного, організаційного, управлінського, економічного, технічного, соціально-психологічного і правового характеру.

Заробітна плата державних службовців складається із:

- посадових окладів;
- доплат за класний ранг;
- надбавок за особливі умови державної служби;
- надбавок за вислугу років;
- премій за результати роботи державного службовця.

Посадові оклади державних службовців установлюються залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків, ролі і місця посади в структурі державного органу.

Згідно з Законом України «Про державну службу» встановлено сім категорій посад службовців.

Прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їх праці, вирішення інших питань, пов'язаних зі службою, проводиться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами, які їм присвоюються.

Доплата за ранг проводиться відповідно до присвоєного рангу. Розміри щомісячних надбавок за кваліфікаційний ранг установлені в абсолютних розмірах і становлять 25—30 % заробітку.

Установлюються такі ранги державних службовців:

- службовцям, які обіймають посади, віднесені до першої категорії, може бути присвоєно 3,2 і 1-й ранг;
- службовцям, які обіймають посади, віднесені до другої категорії, може бути присвоєно 5, 4 і 3-й ранг;
- службовцям, які обіймають посади, віднесені до третьої категорії, може бути присвоєно 7, 6 і 5-й ранг;
- службовцям, які обіймають посади, віднесені до четвертої категорії, може бути присвоєно 9, 8 і 7-й ранг;
- службовцям, які обіймають посади, віднесені до п'ятої категорії, може бути присвоєно 11, 10 і 9-й ранг;
- службовцям, які обіймають посади, віднесені до шостої категорії, може бути присвоєно 13, 12 і 11-й ранг;
- службовцям, які обіймають посади, віднесені до сьомої категорії, може бути присвоєно 15, 14 і 13-й ранг.

Положення про ранги службовців затверджується Кабінетом Міністрів України. Ранг службовців присвоюється відповідно до посади, яку вони обіймають, рівня професійної кваліфікації та результатів роботи.

Ранги, які відповідають посадам першої категорії, присвоюються Президентом України.

Ранги, які відповідають посадам другої категорії, присвоюються Кабінетом Міністрів України.

Ранги, які відповідають посадам третьої—сьомої категорій, присвоюються керівником державного органу, в системі якого працює державний службовець.

Для присвоєння чергового рангу в межах відповідної категорії посади державний службовець повинен успішно відпрацювати на посаді, яку обіймає, два роки. За виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути присвоєно черговий ранг достроково в межах відповідної категорії посад. Надбавка за вислугу років виплачується державним службовцям щомісячно у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплати за ранг і залежно від стажу державної служби у таких розмірах:

- понад 3 роки — 10 %,
- понад 5 років — 15%,
- понад 10 років — 20 %,
- понад 15 років — 25 %,
- понад 20 років — 30 %,
- понад 25 років — 40 %.

Державним службовцям можуть установлюватися надбавки за високі досягнення у праці і виконання особливо важливої роботи, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та інші надбавки і

доплати, а також надаватися матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань.

Умови оплати праці державних службовців, розміри їх посадових окладів, надбавок, доплат і матеріальної допомоги визначаються Кабінетом Міністрів України.

Розміри премій визначаються за результатами діяльності державного службовця і максимальними розмірами не обмежуються. Порядок виплати премій і надбавок за особливі умови державної служби устанавлюються керівниками органів влади.

Джерелом формування фонду оплати праці державних службовців є Державний бюджет України.

Згідно з Законом України «Про державну службу» оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків; сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

РОЗДІЛ 16 СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

16.1 Поняття і сутність соціальної політики

Політика соціальної держави направлена на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини. Цим визначається те, що економіка повинна бути націлена на задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб індивіда. Соціальна орієнтація економіки є основною соціальної політики держави.

Соціальна орієнтація економіки виявляється насамперед у підпорядкуванні виробництва споживачеві, задоволенні соціальних потреб населення і стимулюванні цих потреб. Окрім того, вона передбачає необхідний перерозподіл доходів між більш забезпеченими і менш забезпеченими верствами населення, нагромадження в бюджетах різних рівнів та інших фондів коштів для надання населенню соціальних послуг і соціальних гарантій.

Платоспроможний попит населення залежить від величини і розподілу національного доходу, грошових доходів населення та їх розподілу між соціальними групами, цін на товари і послуги, товарних фондів, розмірів суспільних фондів споживання.

Соціальна політика – це стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства. Вона являє собою систему управлінських, організаційних, регулюючих дій і заходів, спрямованих передусім на сприяння

цілеспрямованій діяльності громадян, їх всебічному розвитку, забезпеченню відповідного рівня їх життя і праці, їх соціального захисту.

Основним механізмом соціальної політики є управління і регулювання соціальних процесів, що являють собою послідовну зміну стану, елементів соціальної системи під впливом внутрішніх та зовнішніх умов.

Мета соціальної політики полягає у створенні необхідних умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, повного розкриття творчого соціального потенціалу людини, підвищення рівня і якості життя громадян на основі стимулювання трудової і господарської активності населення, а також досягнення в суспільстві соціальної злагоди і цілісності.

Суб'єктами соціальної політики є люди, держава, суспільство, соціальні інститути і товариства, політичні партії, громадські організації, колективи, профспілки, спілки підприємців, різноманітні фонди тощо. Вони різняться суспільним характером, соціальною діяльністю у різних сферах, можливостями впливу на соціальний стан.

Основним суб'єктом соціальної політики є особистість, оскільки жодне завдання соціального розвитку і соціальної політики не може бути здійснене, коли не будуть створені умови для самореалізації особистісного потенціалу людини.

Важливим суб'єктом у сучасних умовах є держава, яка за своїм потенціалом переважає можливості інших суб'єктів цього процесу. Держава здійснює повний комплекс заходів, спрямованих на постійний соціальний розвиток суспільства, а саме:

- у сфері праці, соціально-трудова відносин;
- у сфері доходів населення;
- щодо зайнятості, регулювання ринку праці;
- щодо міграційних процесів;
- у соціальній сфері;
- щодо демографічних процесів;
- щодо екологічного стану.

Роль політичних партій, політичних формувань як суб'єктів соціальної політики зумовлені ефективністю їх політики, зв'язком із життєвими потребами народу, їх здатністю своєю діяльністю забезпечувати соціальний потенціал суспільства.

Соціальна політика в Україні має реалізувати такі основні завдання:

- ліквідувати бідність і забезпечити динамічне зростання рівня життя населення;
- соціалізувати структурні складові економічної політики, що реалізується в державі (структурну, інвестиційну, цінову, бюджетну, грошову-кредитну, податкову та ін.);
- забезпечити умови максимально повної реалізації принципів соціальної справедливості й виконання соціальних прав, гарантій населення, що визначені конституційними нормами;
- забезпечити соціальну стабільність та соціальну безпеку в країні.

У Концепції подальшого розвитку соціальної політики в країні намічені стратегічні напрями подолання бідності:

- підвищення зайнятості населення та розвиток ринку праці;
- збільшення доходів від трудової діяльності;
- соціальне страхування як спосіб захисту особи від втрат доходу;
- запровадження консолідованої системи адресної соціальної допомоги

та соціальних послуг;

- соціальна підтримка сімей з дітьми та дітей, позбавлених батьківського піклування;
- поліпшення житлових умов соціально-вразливих верств населення;
- моніторинг реалізації стратегічних напрямів подолання бідності.

На сучасному етапі основними напрямками соціальної політики України

є:

- формування і розвиток ринкової економіки соціального спрямування;
- реалізація творчого соціального потенціалу;
- досягнення соціальної злагоди і соціальної справедливості на основі соціального партнерства;
- формування нової соціальної культури;
- регулювання розвитку соціально-етнічних відносин на основі принципу рівності всіх націй;
- регулювання сімейно-шлюбних відносин, спрямованих на зміцнення матеріальних, моральних, соціальних, духовних основ сім'ї;
- регулювання процесів соціально-територіального розвитку;
- заохочення продуктивної трудової діяльності;
- забезпечення необхідного життєвого рівня кожній людині;
- удосконалення системи оплати праці;
- удосконалення системи соціального захисту;
- упровадження сучасної системи соціального страхування (пенсійного, медичного, у зв'язку з хворобою та безробіттям);
- удосконалення системи пенсійного забезпечення на основі як обов'язкового, так і добровільного страхування;
- досягнення повної продуктивної зайнятості.

16.2 Соціально-трудова відносина

В ряду фундаментальних проблем з якими стикається сучасне українське суспільство стоїть і проблема формування та удосконалення соціально-трудова відносин.

Соціально-трудова відносина характеризують взаємовідносина між найманим працівником і роботодавцем, які в умовах ринкової економіки націлені на забезпечення високого рівня і якості життя людини та суспільства загалом.

Соціально-трудова відносина можна поділити на три напрями: суб'єкти, предмет, типи.

Суб'єктами соціально-трудоових відносин є індивідууми і соціальні групи. Для сучасної економіки найбільш важливими суб'єктами відносин є: найманий працівник, роботодавець, об'єднання найманих працівників (профспілка), об'єднання роботодавців, держава.

В якості **предметів соціально-трудоових відносин** виступають: на рівні індивідуумів – певні в трудовому житті людини, на рівні колективних відносин – кадрова політика. Багатогранність соціально-трудоових відносин представляють предмети, які можна поділити на три складові: соціально-трудоові відносини зайнятості, соціально-трудоові відносини пов'язані з організацією і ефективністю праці та соціально-трудоові відносини пов'язані з нагородженням за працю.

Типи соціально-трудоових відносин характеризують психологічні, етичні і правові форми взаємовідносин в процесі трудової діяльності. За організаційними формами існують такі типи соціально-трудоових відносин: патерналізм, партнерство, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфлікт.

Патерналізм характеризується значною мірою регламентації соціально-трудоових відносин зі сторони держави або керівництва підприємства. Це вид «батьківської турботи» держави про потреби населення або адміністрації підприємства про його працівників.

Партнерство пропонує здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудоових відносин і їх самореалізація в політику погодження взаємних пріоритетів.

Конкуренція характеризується досконалістю між людьми, або колективами.

Солідарність представляє загальну відповідальність і взаємну допомогу, основу на спільності інтересів групи людей.

Субсидіарність – означає прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей і своїх дій при рішенні соціально-трудоових проблем.

Дискримінація – це незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудоових відносин. Вона може виражатися по віку, расі, національності, статі, конфесії та ін. ознаках, а також дискримінація може проявлятися і при виборі професії, поступлення на навчання до навчального закладу, просування по службі, оплаті праці, звільненні.

Конфлікт - є крайньою мірою протиріччя соціально-трудоових відносинах. Найбільшими формами прояву трудових конфліктів є: трудові спори, стайки, масові звільнення (локаут).

Держава розробляє та здійснює комплекс заходів, які охоплюють різні сфери розвитку суспільства, а саме:

- сферу праці, соціально-трудоових відносин;
- сферу доходів населення;
- проблеми зайнятості, регулювання ринку праці;
- міграційні процеси;
- соціальну сферу;

- демографічні процеси;
- питання екологічного стану суспільства.

Роль політичних партій, політичних формувань як суб'єктів соціальної політики визначається ефективністю їхньої політики, зв'язком із життєвими потребами народу, їх здатністю своєю діяльністю збагачувати соціальний потенціал суспільства.

Громадські організації, як суб'єкт соціальної політики, виражаючи інтереси різних соціальних груп, спільнот, класів, верств суспільства, здатні зробити значний внесок у соціальний розвиток суспільства.

Серед громадських організацій найважливіше місце належить профспілкам.

Профспілки – це масове самокероване громадське об'єднання трудящих певної галузі або суміжних галузей для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів. Профспілки – це найбільш масове об'єднання трудящих, доступне для всіх. Для вступу в профспілку необхідно тільки визнання об'єднання і пов'язаною з цим товариської дисципліни незалежна від рівня кваліфікації, освіти, політичних орієнтацій, статі, віку, національності.

Профспілки за своїми цілями та інтересами перебувають ближче порівняно з іншими громадськими організаціями до економіки, виробництва, тобто вирішальної сфери прикладання творчих сил людини, в якій реалізується корінні інтереси трудящих.

Соціальний захист включає законодавче або іншим чином установлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги. Ці гарантії являють собою систем у заходів, які диференціюються за своєю адресною спрямованістю.

Соціальний захист – це система заходів, які забезпечують соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціальне уразливих верств працездатного населення (соціальне страхування, пенсійне забезпечення, страховий захист від небезпек, медичне страхування).

Соціальне страхування покликане забезпечити достатній ступінь компенсації доходу трудящих у разі втрати працездатності, тобто це виплати допомоги у випадках загального захворювання трудового каліцтва і професійного захворювання, виплати у зв'язку з вагітністю і пологами, по догляду за хворою дитиною після досягнення нею віку 3-х років; пенсії; допомогою на поховання, компенсації вартості путівок на лікування та відпочинок.

Соціальне страхування пов'язане з трудовою діяльністю людини як члена суспільства. Об'єктом соціального страхування є ризик. Соціальне страхування може бути обов'язковим і добровільним.

Кошти соціального страхування формуються із внесків, величина яких визначається у певному відношенні до заробітної плати.

Важливим напрямком соціального захисту є пенсійне забезпечення.

Пенсійна система – це сукупність правових, економічних та соціальних інститутів і норм, які забезпечують надання пенсій за віком, по інвалідності а також у зв'язку з втратою годувальника.

Метою пенсійної системи є матеріальне забезпечення непрацездатного населення.

Пенсія являє собою щомісячну грошову виплату громадянам при досягненні встановленого законом пенсійного віку, настанні інвалідності, втраті годувальника.

Джерелом пенсійного фонду є: фонди обов'язкового державного соціального страхування, державний бюджет, а також недержавні пенсійні фонди.

Соціальна підтримка – це система заходів, які стосуються здебільшого економічно активного населення і спрямовані на створення умов, що дають змогу найманим працівникам забезпечити їх соціальну захищеність.

Соціальна допомога – це заходи, які стосуються всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткочасного характеру. Здебільшого вона надається людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, що потребують додаткових витрат.

Зазначимо, що сучасна законодавча форма регулювання соціально-трудова відносин включає: Кодекс законів про працю, пенсійне законодавство, закон «Про зайнятість».

На даний момент в Україні прийнята система міжнародних соціальних нормативів, індикаторів та стандартів.

Соціальні нормативи – це вимірник і критерій розподілу бюджетних коштів для задоволення певного рівня соціальних потреб населення в освіті, медицині, пенсійному забезпеченні, соціальному страхуванні, а також це мінімальний розмір заробітної плати, пенсій. Нормативи встановлюються урядом.

Соціальний індикатор – споживчий кошик. Мінімальний споживчий кошик застосовується для визначення нижньої границі малозабезпеченості, абсолютного числа бідних людей.

Соціальні стандарти – це показник, який характеризує рівень життя (досягнутого і бажаного). Соціальні стандарти досягнутого дають уяву про матеріальні і соціальні блага для даної країни, для даного часу; бажаного – з точки зору рівня і якості життя населення в перспективі.

16.3 Глобалізація й сучасні моделі регулювання соціально-трудова відносин

Глобалізація (фр. global – загальний, всесвітній, від лат. globus – куля) – категорія, яка відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х років ХХ ст. набуває форм постійного й неухильно зростаючого міжнародного переплетіння національних економік. Характерним її проявом є залежність темпів зростання світової торгівлі та валового внутрішнього продукту в усіх розвинутих країнах. На практиці глобалізація виявляється у розширенні

проникнення компанії в економіку інших країн за допомогою експорту, а в ширшому значенні – за допомогою іноземних інвестицій у відкриття заводів з виробництва комплектуючих, виробничих підприємств, або дочірніх підприємств зі збуту продукції (науково-технічного продукту). Виходячи з реалій, які відкриває глобалізація підприємницькі структури отримують як додаткові можливості для збуту, який стримується через недостатні розміри внутрішнього ринку країни, так і зменшують свою залежність від єдиного внутрішнього ринку при отриманні прибутку. Глобалізація в сучасних умовах стала можливою завдяки активізації руху інвестицій на фінансових ринках.

Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудоких відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах. Окремими проявами цих тенденцій є:

- вплив науково-технічного прогресу на структурну перебудову економіки, який призводить, з одного боку, до значного піднесення продуктивності праці, а з іншого – до скорочення робочих місць, передусім у промисловому секторі. Наслідком цього став відхід від традиційної моделі зайнятості, заснованої на роботі повний робочий час, однакових умовах найму і праці, виходу на пенсію, до нової моделі зайнятості, яка передбачає її нестандартні, нетрадиційні форми;
- глибоке розшарування зайнятих на підприємствах працівників з виокремленням кадрового «ядра» та «периферійних» кіл, для яких створені та діють різні норми та правила регулювання;
- чітке розмежування підходів до регулювання соціально-трудоких відносин у державному та приватному секторах економіки. Для регулювання приватного сектора актуальним є зростання впливу «менеджменту» організації, децентралізація колективних переговорів, зміна вектора переговорів у бік гарантій зайнятості й гнучких форм організації праці.

Загалом, до найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудоких відносин у розвинених країнах світу, які домінують в глобалізаційному середовищі, доцільно віднести:

- формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції, особливо, науково-технічного продукту;
- запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають та підкреслюють функції економічні;
- зміна силової конфронтації у соціально-трудоких відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- розширення участі найманих працівників в управлінні;

- відмова від авторитарного стилю управління;
- розвиток систем участі працівників у прибутках підприємства та їхній власності;
- розширення «прозорості» у відносинах між працівниками й роботодавцями;
- поступове підвищення реальних доходів працюючих, «соціалізація» відносин між працею й капіталом.

Реальною відповіддю на нові світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин стало формування сучасних моделей і їхнього регулювання. Так, до останніх відносяться: європейська (континентальна), англосаксонська, китайська моделі.

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати.

Означена модель дістала високу оцінку МОП, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених громадян, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання.

Зокрема, Європейський Союз визначає пріоритетність економічного та соціального прогресу держав-членів та постійне вдосконалення умов проживання їх робітників та ІТП і всього населення.

Слід зазначити, що Європейська соціальна модель є досить перспективною як для країн Центральної та Східної Європи, так і для України. Виходячи з останнього орієнтація України на європейську інтеграцію потребує першочергового врахування принципів та проблем соціальної політики ЄС, які вже реалізуються.

Англосаксонська модель регулювання соціально-трудова відносин визначається досить нижчим рівнем соціальних гарантій, більш ширшими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати, укладенням колективно-договірних угод на рівні фірми, а не галузі чи регіону. Водночас, перевагами цієї моделі є більш високі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття. Практика свідчить, що найбільш успішним втіленням цієї моделі є США. Недоліками цієї моделі є поляризація суспільства та збільшення бідності у суспільстві.

Китайська модель ґрунтується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах. Завдяки такому підходу в Китаї, незважаючи на величезну чисельність трудових ресурсів, підтримуються невисокий рівень безробіття. Зокрема, одним із напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення при тих чи інших змінах.

16.4 Проблемні питання формування моделі регулювання соціально-трудових відносин України.

Підкреслимо, що в Україні створення базових засад моделі лиш розпочинається. Фахівці стверджують, що орієнтуючись більшою мірою на європейську модель, необхідно враховувати історію попереднього розвитку, національні традиції, прогнозовані тенденції соціально-економічного зростання країни.

Зокрема сфера соціально-трудових відносин епізодично виникає у полі зору відповідних державних служб переважно у зв'язку із обговоренням того чи іншого нового законодавчого проекту. Але політичні напрямки сьогодення, наближення України до ЄС вимагає узгодження існуючої в Україні системи соціального захисту (важливою складовою якої є проблеми зайнятості та управління ринком праці) із європейськими принципами.

Водночас, в останній період в Україні наявні певні позитивні прояви змін в соціально-трудовій сфері, а саме:

- процес роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення розмаїття форм власності й господарювання, усунення правових обмежень мобільності робочої сили, підвищення гнучкості ринку праці;
- нові можливості щодо вибору форм видів трудової діяльності в різних сферах;
- підвищення особистої відповідальності за свій добробут, зниження утриманських настроїв, соціального інфантилізму;
- посилення турботи з боку найманих працівників за підтримання та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- формування готовності до більш продуктивної, інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;
- формування більш активної поведінки працівників як реакція на очевидну можливість матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб та напрямків їх забезпечення.

Цілями реформування трудового законодавства мають бути правове забезпечення принципів і норм регулювання праці та соціально-трудових відносин, створення умов працівникам для виявлення ними своїх здібностей до праці й піднесення рівня їхньої творчої активності, посилення ступенів захищеності працівників в усіх сферах життєдіяльності. Нове трудове законодавство має, з одного боку, відповідати реаліям та вимогам ринкової економіки, а, з іншого – нейтралізувати негативний вплив ринку (відсутність гарантій надання робочого місця, гострота конкуренції, надмірна диференціація доходів).

Додатково слід підкреслити, що в Україні серйозною перепоною на шляху становлення досконалих, прозорих соціально-трудових відносин є значні масштаби тіньового сектора економіки. Зокрема, практика уникнення від оподаткування, ведення «подвійної бухгалтерії» поширилась за малим

винятком майже на всі сфери діяльності. Наслідком цього є не лише спотворення економічних показників, масові ненадходження до бюджетів різних рівнів, а й більш суттєве – деформації психіки і свідомості людей, що впливає на якісні характеристики соціально-трудова відносин.

Водночас зазначимо, що на формування нової моделі соціально-трудова відносин в Україні негативний вплив справляє дія цілої низки чинників, серед яких виділимо такі:

- нова модель соціально-трудова відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулюючого впливу з боку держави;
- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості, діючого організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;
- поширюється «непрозорість» у соціально-трудова відносинах, що пов'язано масштабною тіньовою економікою, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;
- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого – масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;
- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах.

Загалом, глобалізація – це не лише вигоди, а й висока ймовірність втрат, зростання ризиків, особливо в соціально-трудова сфері. Умови, що породжуються глобалізацією, потребують переосмислення ролі державного регулювання, оновленого розуміння соціальної обумовленості, масштабності, якісного ускладнення функцій держави на сучасному етапі розвитку, що мають також відбиватися в концепційних основах моделі соціально-трудова відносин.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Акцизи — непрямі податки, які виплачуються споживачем у вигляді надбавки до ціни товару, розрахованої як процент від ціни.

Атестація службовців — процедура установлення відповідності працівника посаді, яку обіймає, і визначення розміру оплати праці.

Безробітні у визначенні МОП— це особи у віці 15—70 років (як зареєстровані так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи (прибуткового заняття); шукають роботу або намагаються організувати власну справу; готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленням служби зайнятості,

знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Безробітні (за українським законодавством) — працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність підходящої роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, тобто це особи, що справді шукають роботу та здатні приступити до праці.

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

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

Валовий внутрішній продукт (ВВП) — сукупна ринкова вартість всього обсягу товарів і послуг в усіх сферах економіки країни, незалежно від форм власності підприємств, розташованих на її території.

Валовий національний дохід (ВИД) — загальний обсяг первинних доходів по країні за певний період.

Вартість робочої сили — це сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримання її працездатності, професій-но-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Вторинна зайнятість — додаткова трудова діяльність поза основним місцем роботи.

Виробіток — це показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю виробленої продукції (робіт, послуг) за одиницю часу, або кількістю продукції (робіт, послуг), яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць.

Державний бюджет — централізований фонд грошових коштів держави.

Деціальний коефіцієнт диференціації доходів — співвідношення серед-ньодушових грошових доходів, вище і нижче яких знаходяться десяти частки найбільш і найменш забезпеченого населення.

Дивіденд — дохід за акціями, що виплачується акціонерним товариством залежно від наявності і розміру прибутку.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведені у класифікаторі професій; він складається із випусків і розділів випусків, які згруповані за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт.

Доходи населення — сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини. Формування їх здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів, підприємницьких доходів, доходів від особистого підсобного господарства й індивідуальної трудової діяльності, доходів з інших джерел.

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

Економічно неактивне населення — частина населення, яка не входить до ресурсів праці. До них належать: учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах; особи, які одержують пенсію за віком, або на пільгових умовах; особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю; особи, які ведуть домашнє господарство, здійснюють догляд за дітьми, хворими, родичами; особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати; інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

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

Зайнятість населення — діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту; вона відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Заробітна плата (за українським законодавством) — винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

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

Заробітна плата основна — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців.

Заробітна плата мінімальна — законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання, основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.

Здоров'я — характеристика якості робочої сили, котра відбиває стан фізичного, розумового і соціального самопочуття. Розрізняють три рівні здоров'я: біологічний, соціальний та особистий.

Індекс споживчих цін — зміна вартості основних товарів і послуг за певний період, виражена у відсотках.

Індикація доходів населення — повне або часткове відшкодування збитків у доходах унаслідок зростання цін на товари і тарифів на послуги; одна із форм державного регулювання рівня і диференціації доходів і заробітної плати, а також забезпечення соціальної захищеності громадян.

Індикатори якості життя — показники, що характеризують ступінь досягнення соціальних результатів економічного розвитку.

Індикатори рівня життя — показники, що характеризують задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб громадян.

Інтенсивність праці — характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму.

Інтенсивність праці нормальна — означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу, які забезпечують необхідні умови для повного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня.

Інтерес — конкретне вираження усвідомлених потреб.

Інфляція — знецінення паперових грошей, зумовлене зростанням цін.

Кваліфікація — сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь здатності виконувати певні завдання та обов'язки.

Колективний договір — правовий акт, інструмент колективно-договірного регулювання трудових відносин між працівниками організації і роботодавцями, який визначає узгоджені позиції сторін щодо вирішення важливих питань умов і оплати праці, соціальних виплат і компенсацій, соціального забезпечення і страхування та інших аспектів життя трудового колективу.

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

1) трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці; 2) трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці; 3) рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції. Кожний із типів ринкової кон'юнктури може належати до того чи іншого регіону або сфери прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні.

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

Людський капітал — сукупність природжених здібностей, загальної і спеціальної освіти, професійного досвіду, творчого потенціалу, фізичного і морально-психологічного здоров'я, що забезпечують можливість давати дохід.

Міжнародна організація праці (МОП) — спеціалізована установа (нині працює при Організації Об'єднаних Націй (ООН)), утворена в 1919 р., яка проголосила своєю метою вивчення умов праці та життя трудящих і їх поліпшення через вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце перебування — Женева.

Мінімальний споживчий бюджет (МСБ) — забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян. Цей показник відображає нижчу межу ціни робочої сили, що дає змогу підтримувати здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, котрий відповідає вимогам фізіології.

Мотив — спонукання до активності в діяльності особи, соціальної групи, спільності людей, пов'язане із прагненням задовольнити свої потреби.

Мотивація — вплив на поведінку людини для досягнення суспільних, групових і особистих цілей через матеріальні і моральні спонукальні заходи, а також організаційні (адміністративні) заходи.

Населення — сукупність людей, що проживають на певній території (країні, області, місті, районі, селі тощо), є джерелом ресурсів для праці, споживачем, що формує попит.

Номінальна заробітна плата — сума коштів, яку отримує найманий працівник за свою працю.

Номінальні доходи населення — вся сума кінцевих доходів населення.

Норма виробітку — кількість продукції, або обсяг роботи, які мають бути виконані за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах тощо) і виражають необхідний результат діяльності працівників.

Норма керованості (кількості підлеглих) — кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові.

Норма обслуговування — кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі тощо, які обслуговуються одним робітником або бригадою.

Нормоване завдання — визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою) за даний

відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання установлюється не тільки в натуральних одиницях, а й у норма-годинах, норма-гривнях.

Норма часу — визначає кількість робочого часу, потрібного для виконання одиниці продукції або для виконання певного обсягу робіт. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, основного, допоміжного, оперативного, часу обслуговування робочого місця, часу на відпочинок та особисті потреби, на регламентовані перерви з організаційно-технічних причин, штучно-калькуляційного часу.

Нормування праці — це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці та її результатів, контролем за мірою праці.

Організація праці — це спосіб сполучення безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною частиною трудової діяльності людини, яка забезпечує вдосконалення всіх процесів праці для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

Організація робочого місця — це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Пенсія — щомісячна грошова виплата громадянам за досягненням установленого законом пенсійного віку, настання інвалідності, втрати годувальника.

Праця — це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. **Продуктивність** — це ефективність використання ресурсів-праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона виражає взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво.

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

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

Пропозиція робочої сили — характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації на ринку праці та ін.

Персоніфікація — це наявність у кожної особи персонального рахунку, на якому відображається внесення страхових платежів.

Політика доходів і заробітної плати — сукупність установлених державою норм і правил, які впливають на рівень доходів, інфляцію і ціни.

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

Реальна заробітна плата — заробітна плата, виражена в матеріальних благах і послугах, які працівник може фактично придбати за свою номінальну (грошову) заробітну плату.

Реальні доходи — загальна сума грошових доходів, скоригована з урахуванням зміни споживчих цін.

Ринок праці — це система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила»; це також сфера форми¹ вання попиту й пропозиції на робочу силу; механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Робоча сила індивідуальна — це сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Робоче місце — це зона трудової діяльності працівника або групи працівників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас — це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Соціальна допомога — форма грошових виплат, регулярних або одноразових, у передбачених законодавством випадках часткової або повної непрацездатності, скрутного матеріального становища, підтримки сімей з дітьми, смерті родичів.

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

Споживчий кошик — мінімальний набір продуктів споживання, непродуктових товарів і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення його життєдіяльності.

Стимул — спонукання до дії, причиною якого є інтерес як форма реалізації потреб. r

Тарифна сітка — це шкала кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Вона слугує для диференціації розміру заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, визначення співвідношення в оплаті праці працівників, які виконують роботи різної складності.

Тарифна ставка — визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Тарифна ставка 1-го розряду — це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, установлення якої залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати.

Тарифна система — це сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати працівників. Вона використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, диференціації розмірів заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів. За допомогою тарифної системи встановлюються співвідношення між низько- і високооплачуваними категоріями працівників.

Трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. До трудових ресурсів належить населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах.

Трудовий потенціал — це сукупність кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються в межах і під впливом існуючої системи відносин.

Трудомісткість — це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (обернена величина виробітку). Розрізняють технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва, виробничу трудомісткість, трудомісткість управління виробництвом, повну трудомісткість.

Умови праці — це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства; визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Фактори підвищення продуктивності — це рушійна сила, суттєва причина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності. Розрізняють дві основні групи факторів продуктивності: зовнішні та внутрішні. Фактори, які визначають підвищення продуктивності праці: матеріально-технічні, організаційно-економічні, соціально-психологічні.

Фонд нагромадження — частина національного доходу, що використовується на розширене відтворення, збільшення невиробничих фондів, створення державних резервів і запасів.

Фонд споживання — частина національного доходу, що використовується для задоволення невиробничих потреб (особистих і суспільних), а також на утримання організацій невиробничої сфери.

Ціна робочої сили — це сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилитися від її вартості.

Штатний розпис — нормативний документ підприємства, в якому подається перелік посад, що є на даному підприємстві, чисельність працівників згідно з цими посадами, розміри їхніх місячних посадових окладів.

Якість робочої сили — це сукупність властивостей людини, які проявляються в процесі праці і включають кваліфікацію й особисті характеристики працівника (фізіологічні і соціально-психологічні особливості), адаптованість.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. – К.: Школа, 2003. – 48 с.
2. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами: У 2 т. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – Т. 1. – 608 с.
3. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 109/98-ВР// ВВРУ. – 1995. – № 17. – С. 376 – 384.
4. Закон Украины “О коллективных договорах и соглашениях”. – Х.: ООО “Конус”, 2000. – 176 с.
5. Закон Украины “О занятости населения” (с изменениями и дополнениями)// Законы Украины. Т.1. – К.: Институт законодательства, 1999. – 252 с.
6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Перев. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд.– СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
7. Афонин А. А. Основи мотивації праці й організаційно-економічний аспект. – К.: МЗУУП, 1994. – 154 с.
8. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами. Спб., “Речь”, 2003. – 152 с.
9. Белопольський Н. Г. Енвіроніка – наука про розвиток і удосконалення суспільства і світу. – Донецьк – Маріуполь: ІЕП НАН України, 1997. – 331 с.
10. Беляцкий Н. П. Управление персоналом: Учеб. Пособие / Беляцкий Н. Б., Велесько С. Е., Ройш П. – Мн.: Интерспрессерсис, Экоперспектива, 2003. – 352 с.
11. Блинов А. О., Василевская О. В. Искусство управления персоналом: Учеб. пособ. для эконом. колледжей и вузов. – М.: ГЕГАН, 2001. – 412 с.
12. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. Посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
13. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. – К.: Шторм, 2003. – 282 с.
14. Бузановский С. С., Горелов Н. А., Титков А. С. Антикризисное управление: реструктуризация и реинжиниринг персонала: Учеб. пособие. – СПб.: Валери Снд, 1999. – 256 с.
15. Валовой А. История менеджмента. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 254 с.

16. Веснин В. Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами: Учеб.-практ. пособие. – М.: ТД «Элит – 2000», 2002. – 592 с.
17. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: СПб.: УЭФ, 1995. – 216 с.
18. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством, графічне моделювання. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.
19. Гриньова В. М., Доровської О. Ф., Архаров В. В. Управління персоналом на промислових підприємствах // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. Вип. 143. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. – С. 131 - 134.
20. Данилішин Б. М., Чернюк Л. Г., Фащевський М. І. та ін. Методологічні заходи комплексного розвитку і розміщення продуктивних сил регіонів. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 1998. – 158 с.
21. Державне управління і менеджмент: Навч. посібник у таблицях і схемах/ Г. С. Одінцова, Г. І. Мостовий, О. Ю. Амосов та ін.; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Г. С. Одінцової. – Х.: ХарРІУАДУ, 2002. – 492 с.
22. Дмитриенко Г. А., Шарапова Е. А., Максименко Т. М. Мотивація й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
23. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 608 с.
24. Зайцев Г. Г., Файнбушевич С. И. Управление кадрами на предприятии. СПб, 1992. – 72 с.
25. Ивановская Л. В. Анализ и проектирование кадрового обеспечения системы управления машиностроительным предприятием: Учеб. пособие. – М.: МИУ, 1989. – 320 с.
26. Иванцевич Дж. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. – М.: Дело, 1993. – 216 с.
27. Іщук С. І. Розміщення продуктивних сил (теоретико-методологічні основи). – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 88 с.
28. Качан Є. П., Ковтонюк М. О., Петрича М. О. та ін. Розміщення продуктивних сил України: Підручник/ За ред. Є. П. Качана. – К.: Вища шк., 1997. – 376 с.
29. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учеб. пособие. – М.: Изд. – «Экзамен», 2003. – 336 с.

30. Кінаш І. П. Удосконалення системи підготовки кадрів в умовах формування ринкових відносин// Автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. – К., 2003. – 20 с.
31. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
32. Костаків В. Г. Прогноз зайнятості населення: Методологічні основи. – М.: Економіка, 1994. – 184 с.
33. Красносова О. М. Проблеми матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств // Фінанси України. – 2002. – № 10. – С. 48 – 52.
34. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации. Учебное пособие. – М.: Русская Деловая Литература, 1999. – 320 с.
35. Липатов В. С. Управление персоналом предприятий и организаций. – М. 1996. – 300 с.
36. Магура М. И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2003. – 304 с.
37. Маркарянц С. Япония: государственная политика в области образования// Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 2. – с. 80-83.
38. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, НГАЭИУ; Новосибирск отд-ние изд-ва, 1998. – 312 с.
39. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М.: «Бизнес-школа «Ител-Синтез», 2000. – 264 с.,
40. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров “Управление развитием организации”. Модуль 16. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 288 с.
41. Научная организация труда на машиностроительных предприятиях. Учебное пособие для вузов./ Под. Ред. Смирнова С.В.–М.:”Высшая школа”, 1991.- 350 с.
42. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
43. Персональный менеджмент: Учебник/ С. Д. Резник и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 622 с.

44. Петюх В. М. Управління персоналом: Навч.-метод. посіб для самоств вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2000. – 124 с.
45. Поляков В. А. Теория управления социально-экономическим процессом. – Минск: ВЭВЭР, 1998. – 128 с.
46. Поплавская Н. Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда: Украина// Справочник кадровика. – 2003. – №1. – С. 49.
47. Проблемы методологии системного исследования.- М.:Наука, 1992.- 144 с.
48. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: Учебник – М.: Аспект Пресс, 2002. – 280 с.
49. Ринок праці України в 2003 р. Аналітично-статистичний збірник. – К.: Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, 2004. – 210 с.
50. Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства // Дис. канд. екон. наук. –Х., 2004. – 179 с.
51. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 471 с.
52. Сытин А.А, Шапошникова Т.С. Методические рекомендации и практические задания к ним.- Харьков.: ХГЭУ, 2000,-24 с.
53. Торрингтон Дерек, Холл Лаура, Тэйлор Стивен. Управление человеческими ресурсами: Учебник: Пер. 5-го англ. Издания / Науч. ред. перевода Хачатуров А. Е. – М.: Изд-во “Дело и Сервис”, 2004. – 752 с.
54. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. – 2-е изд. – М.: Дело, 1997. – 336 с.
55. Файоль А., Емерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. – М.: Республика, 1992. – 352 с.
56. Холодная Г.Н. Нормирование труда в промышленности. Учеб. Пособие для вузов.-М.:”Экономика”, 1978.- 279 с..
57. Цыпкин Ю. А. Управління персоналом: Навчальний посібник для вузів. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 446 с.
58. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003 – 399 с.
59. Шекшня С. В. Планирование персонала и прием на работу. – М.: ЗАО “Бизнес-школа Интел-Синтез”, 1997. – 78 с.
60. Экономика труда. Учеб. Пособие для вузов. /Под. Ред. Иванова Н.А., Мечникова Г.И.-М.: Высшая школа. 1996.- 423 с.