

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Підручник

За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора **А. М. Колота**

*Затверджено
Міністерством освіти і науки України*

УДК 331.1
ББК 65.291.66
Е 40

Колектив авторів

А.М. КОЛОТ (керівник колективу авторів); **О.А. ГРІШНОВА**;
О. О. ГЕРАСИМЕНКО; **Г. Т. ЗАВІНОВСЬКА**; **І. Л. ПЕТРОВА**; **В. М. ПЕТЮХ**;
О. М. ПОПЛАВСЬКА; **С. О. ЦИМБАЛЮК**; **Л. В. ЩЕТІНІНА**;
Г. В. ОСОВИЙ; **Т. Б. ТВЕРДУШКА**; **А. В. ВАСИЛИК**

Рецензенти

Е. М. Лібанова, д-р екон. наук, академік НАН України
(Інститут демографії та соціальних досліджень)
М. Д. Романюк, д-р екон. наук, проф.
(Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника)
Н. Д. Лук'янченко, д-р екон. наук, проф.
(Донецький національний університет)

Редакційна колегія факультету управління персоналом та маркетингу

Голова редакційної колегії В. Я. Кардаш, канд. екон. наук, проф.

Секретар редакційної колегії О. К. Шафалюк, канд. екон. наук, доц.

Члени редакційної колегії: А. М. Колот, д-р екон. наук, проф.; В. М. Петюх, канд. екон. наук, проф.; А.В. Войчак, д-р екон. наук, проф.; Н. В. Куденко, д-р екон. наук, проф.; А.Ю. Брегеда, канд. філос. наук, доц.; Ю.М. Друзь, канд. пед. наук, доц.; О. В. Ольшанська, канд. екон. наук, доц.; О. І. Макаренко, канд. фіз.-мат. наук, доц.

Затверджено Міністерством освіти і науки України
Лист № 1/11-6401 від 03.08.09

Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот,
Е 40 О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук,
проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711, [1] с.
ISBN 978-966-483-238-7

Підручник підготовлено на сучасних концептуальних засадах, що враховують новітні закономірності розвитку праці та відносин у цій царині та орієнтовані на формування фахових компетенцій з економіки праці та соціально-трудових відносин.

Для студентів вищих навчальних закладів, які опановують освітньо-професійні програми підготовки бакалавра за напрямками галузі знань «Економіка і підприємництво».

УДК 331.1
ББК 65.291.66

Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється

ISBN 978-966-483-238-7

© А. М. Колот, О. А. Грیشнова,
О. О. Герасименко та ін., 2009
© КНЕУ, 2009

Навчальне видання

КОЛОТ Анатолій Михайлович
ГРІШНОВА Олена Антонівна
ГЕРАСИМЕНКО Оксана Олександрівна та ін.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ

Підручник

*За науковою редакцією
доктора економічних наук, професора А. М. Колота*

Редактор *Л. Денисенко*
Художник обкладинки *Т. Зябліцева*
Технічний редактор *І. Федосенко*
Коректор *Л. Денисенко*
Верстка *І. Федосенко*

Підп. до друку 05.07.09. Формат 70×100/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсет. Ум.-друк. арк. 56,76.
Обл.-вид. арк. 62,04. Наклад 5100 пр. Зам. 09-3686

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, №235 від 07.11.2000)

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Зміст

Передмова	7
Частина перша. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.	11
<i>Розділ 1. “ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ” ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА</i>	<i>12</i>
1.1. Праця і соціально-трудова відносина як предмет вивчення та наукового дослідження	13
1.2. Мета, завдання, об’єкт, предмет, методологія й інформаційна база вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносина”	17
1.3. Структура і логіка курсу	20
1.4. Економіка праці та соціально-трудова відносина в системі наук про працю	26
<i>Розділ 2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ</i>	<i>32</i>
2.1. Проблеми економіки праці в класичній та неокласичній політекономії	33
2.2. Соціально-трудова проблема в дослідженнях українських учених	37
2.3. Дослідження соціально-трудова проблем методами інституційного аналізу	41
2.4. Людина як основний об’єкт економічної науки кінця ХХ—початку ХХІ століття	45
2.5. Етапи становлення економіки праці як самостійної науки	50
2.6. Сучасний етап соціально-трудова досліджень у світі та в Україні	55
<i>Розділ 3. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЯ ЛЮДИНИ ТА ПРОВІДНА КОМПОНЕНТА ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</i>	<i>62</i>
3.1. Соціально-економічна сутність, зміст і характер праці за сучасних умов	63
3.2. Інтелектуалізація праці — визначальна ознака постіндустріального розвитку	74
3.3. Роль праці в розвитку людини і суспільства	78
3.4. Види праці та особливості їх	81
3.5. Теоретико-методичні основи аналізу роботи	89
3.6. Сутність, завдання та складові управління працею	93
Частина друга. МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.	103
<i>Розділ 4. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН</i>	<i>104</i>
4.1. Соціально-трудова відносина: еволюція поняття, сучасне розуміння	105
4.2. Соціально-трудова відносина як система: загальна характеристика	110
4.3. Сторони і суб’єкти соціально-трудова відносин	113
4.4. Види, типи і рівні соціально-трудова відносин	119

4.5. Наймані працівники та їхні представницькі органи в системі соціально-трудо-вих відносин	122
4.6. Роботодавці та їхні об'єднання як сторона і суб'єкти відносин у сфері праці	128
4.7. Держава в системі соціально-трудо-вих відносин	134
Розділ 5. РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	145
5.1. Фактори трансформації соціально-трудо-вих відносин	146
5.2. Соціальний діалог між працею і капіталом на сучасному етапі	152
5.3. Методи регулювання соціально-трудо-вих відносин	155
5.4. Нормативно-правові акти в механізмі регулювання соціально-трудо-вих відносин	158
5.5. Міжнародно-правове регулювання соціально-трудо-вих відносин	161
Розділ 6. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО	170
6.1. Соціальне партнерство: об'єктивні передумови виникнення, чинники розвитку	171
6.2. Соціальне партнерство: сутність, значення, форми	174
6.3. Колективні договори та угоди як форми узгодження інтересів соціальних партнерів	179
6.4. Виробнича демократія як складова соціального партнерства	187
6.5. Нові виклики та тенденції розвитку соціального партнерства	193
Розділ 7. РИНОК ПРАЦІ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	204
7.1. Ринок праці: сутність, особливості та функції	205
7.2. Механізм саморегулювання та функціонування ринку праці	211
7.3. Зайнятість населення та її регулювання	221
7.4. Безробіття в системі регулювання ринку праці	230
Частина третя. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ	243
Розділ 8. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ	244
8.1. Населення як природна основа трудового потенціалу	245
8.2. Характеристики відтворення населення	248
8.3. Економічна активність населення. Відтворення ресурсів для праці	251
8.4. Якість робочої сили і конкурентоспроможність працівника	256
8.5. Трудовий потенціал суспільства	262
8.6. Стратегічні завдання збереження і розвитку трудового потенціалу України	266
Розділ 9. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	273
9.1. Розвиток концепції людського капіталу	274
9.2. Сутність і специфіка людського капіталу	279
9.3. Інвестиції в людський капітал	283
9.4. Аналіз вигід і витрат від інвестицій у розвиток людини	289
9.5. Оцінка ефективності інвестування в людський капітал	292
9.6. Значення теорії людського капіталу для сучасного соціально-економічного розвитку	298
Розділ 10. ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ	307
10.1. Значення концепції якості трудового життя для прогресивного розвитку соціально-трудо-вих відносин	308
10.2. Складники, показники і чинники високої якості трудового життя	312
10.3. Концепція гідної праці	318

10.4. Основні проблеми забезпечення гідної праці та напрями підвищення якості трудового життя в Україні	324
--	-----

Частина четверта. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПРОЦЕСІ ДОКЛАДАННЯ ПРАЦІ 333

Розділ 11. ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ: КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ 334

11.1. Важкість праці: сутність, показники та методичні засади визначення	335
11.2. Напруженість праці: сутність, чинники та методичні засади визначення	341
11.3. Складність праці: сутність, ознаки, класифікація, методи визначення	352
11.4. Інтенсивність праці: сутність, види, фактори, способи підвищення, взаємозв'язок з іншими економічними показниками, методи визначення	367
11.5. Якість праці: сутність, підходи до визначення, рівні, способи підвищення	379
11.6. Ефективність праці: концептуальні підходи до визначення поняття та рівня	391

Розділ 12. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ 398

12.1. Продуктивність праці: сутність і значення	398
12.2. Показники та методи вимірювання продуктивності праці	403
12.3. Фактори та умови зміни продуктивності праці	409
12.4. Резерви підвищення продуктивності праці	411
12.5. Програми управління продуктивністю праці	415

Розділ 13. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ 421

13.1. Сутність, зміст і завдання організації праці	422
13.2. Основні складові процесу організації праці на підприємстві	425
13.3. Комплексний аналіз організації праці на підприємстві	442
13.4. Оцінка соціально-економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці	447

Розділ 14. РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ 453

14.1. Сутність і зміст раціоналізації трудових процесів	454
14.2. Аналіз трудових процесів	458
14.3. Нормування праці як основа раціоналізації трудових процесів	472
14.4. Упровадження трудового процесу	477

Частина п'ята. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З ПРИВОДУ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ 485

Розділ 15. ГЕНЕЗИС ТА ЕВОЛЮЦІЯ ФОРМ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ 486

15.1. Винагорода за працю	486
15.2. Вартість і ціна робочої сили	489
15.3. Види та форми ціни робочої сили	493
15.4. Витрати на робочу силу	497

Розділ 16. ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ. 508

16.1. Заробітна плата: сутність і функції	509
16.2. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати	515
16.3. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати	519
16.4. Державне регулювання заробітної плати	523
16.5. Договірне регулювання заробітної плати	530

Розділ 17. ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ. 538

17.1. Тарифне нормування заробітної плати	539
17.2. Підходи до проектування основної заробітної плати	553
17.3. Системи оплати праці	562
17.4. Організація преміювання персоналу: загальні вимоги	567
17.5. Доплати і надбавки	573
Частина шоста. ПЛАНУВАННЯ, АНАЛІЗ, КОНСАЛТИНГ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ	581
<i>Розділ 18. ПЛАНУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ</i>	<i>582</i>
18.1. Зміст і завдання планування й аналізу трудових показників	583
18.2. Планування та аналіз продуктивності праці	586
18.3. Планування та аналіз трудомісткості виробничої програми	599
18.4. Планування та аналіз використання робочого часу	606
18.5. Планування та аналіз заробітної плати	616
<i>Розділ 19. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЗВІТНІСТЬ, КОНСАЛТИНГ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ</i>	<i>644</i>
19.1. Інформаційне забезпечення в соціально-трудовій сфері	645
19.2. Адміністративна статистика та звітність підприємств із питань праці	649
19.3. Консалтинг у сфері праці	653
19.4. Аудит і контролінг як інструменти вдосконалення соціально-трудових відносин та підвищення ефективності праці на підприємстві	658
<i>Словник основних термінів</i>	<i>669</i>
<i>Предметний покажчик</i>	<i>686</i>
<i>Додатки</i>	<i>689</i>

Передмова

Праця, соціально-трудова відносина, інші категорії, що прямо чи опосередковано пов'язані з трудовою діяльністю, належать до розряду засадничих у сфері соціально-економічного розвитку суспільства. Сьогодні, на рубежі тисячоліть, у змісті, характері, умовах праці та в реальних відносинах із приводу праці невинно відбуваються кардинальні зміни. Разом з тим сформовані ще в першій половині ХХ ст. теоретичні уявлення про працю, трудову діяльність і притаманні їй відносини залишалися до останнього часу в основному незмінними. Тому нам конче треба, з одного боку, суттєво переосмислити всю палітру змісту праці та відносин у цій сфері, а з другого — опанувати сучасні знання в галузі економіки праці й соціально-трудова відносин, для того щоб забезпечити стійкий розвиток соціально-трудова сфери і підвищити рівень та якість трудового життя.

Економіка праці й соціально-трудова відносини — це водночас і галузь наукових досліджень, і навчальна дисципліна, і сфера практичної діяльності. Незважаючи на масштабні та багатовекторні зміни у сфері праці, які постійно відбуваються, предмет цієї дисципліни був, є і має залишатися незмінним. У найбільш загальному його розумінні — це праця та закономірності становлення і розвитку соціально-трудова відносин між суб'єктами суспільно корисної діяльності.

Зазначимо, що економіка праці й соціально-трудова відносини — далеко не єдина навчальна дисципліна і галузь науки, що діє на предметному полі праці. Предмет цієї дисципліни, її методи дослідження, інструментарій пересікаються з багатьма іншими дисциплінами, які з різних позицій вивчають трудову проблематику. Адже масив, розмаїття видів, форм вияву праці є неймовірно широкими та багатоплановими. З огляду на це назріла нагальна потреба наукового опрацювання та усвідомлення сучасної природи, змісту, форм і тенденцій розвитку праці та відносин у цій царині.

Тож дана дисципліна виконує інтегративну місію в комплексі наук про працю і соціально-трудова відносини. Її предмет і змістові компоненти узгоджуються із сучасною цивілізаційною парадигмою суспільного розвитку, яка є і “людиноорієнтованою”, і гуманно-моральною. У ній людина постає одночасно як і працівник, і споживач, і ресурс праці, і мета розвитку суспільного виробництва, і самодостатня соціальна індивідуальність.

За останні два десятиліття економіка праці й соціально-трудова відносина як галузь наукових досліджень та навчальна дисципліна зазнала суттєвих змін. *По-перше*, були зняті догматичні окуви та постулати політичної економії соціалізму. *По-друге*, ця дисципліна і наукова школа збагатилися здобутками світової науки і практики. *По-третє*, у зв'язку з поширенням ринкових відносин на соціально-трудова сферу виникла потреба долучення до її проблематики низки нових напрямів досліджень, таких як, наприклад, трансформація зайнятості та ринок праці, соціальне партнерство, ринкові механізми формування трудових доходів тощо. *По-четверте*, підвищення ролі людини на етапі формування економіки знань, глибокі зміни у змісті праці обумовили необхідність концептуальних змін у підходах до управління працею та системного дослідження проблематики людського капіталу, інтелектуалізації праці, якості трудового життя тощо, що у свою чергу викликало потребу розширення та модернізації предметного поля цієї дисципліни.

Звернімо увагу й на сучасну назву дисципліни — “Економіка праці та соціально-трудова відносина”. Так, до останнього часу вона називалась “Економіка праці”. Долучення до традиційної назви терміна “соціально-трудова відносина” і утворення нової назви не випадкове, а свідчить про розвиток економічної теорії праці, про імплементацію у традиційну економіку праці підходів, методології, інструментарію, що їх сповідують сучасні економічні теорії, у першу чергу інституціоналізм (інституціональна економічна теорія). Принагідно зауважимо, що дальший розвиток соціально-трудова тематики автори підручника пов'язують саме з інституціоналізмом та теоріями організацій, прав власності, трансакційних витрат, контрактів.

Отже, наголошуємо на тому, що предмет цієї дисципліни — праця в її соціально-трудова вимірі як взаємодія між учасниками суспільно корисної діяльності та соціально-трудова відносина з приводу формування та зміни умов і способів цієї діяльності, її соціально-трудова спрямованості та результативності праці. Постає принципове питання: на якому рівні економічної системи досліджується проблематика економіки праці й соціально-трудова відносин? Сучасна економічна теорія вирізняє такі рівні економічної системи:

- мегасистема (світова економіка);
- макросистема (національна економіка);
- мезосистема (регіональна економіка та її галузі);
- мікросистема (підприємство, організація, домогосподарство);
- наносистема (економічна діяльність індивіда).

Концепція, якої додержуються автори підручника, передбачає виокремлення двох основних рівнів, на яких формується й функціонує лівова частка відносин у сфері праці: макро- і мікрорівень, тобто рівень національної економіки і рівень

підприємства (організації), або виділення макро- і мікроекономіки праці.

Формування відносин із приводу праці розпочинається на зовнішньому ринку праці та триває на тому рівні, де відбуваються реальні трудові процеси, реальна трудова діяльність, тобто на рівні підприємства (організації). Утім останні не є ізольованими автономіями. Вони взаємодіють із зовнішнім ринком праці, іншими інститутами соціально-трудової сфери, що прямо чи опосередковано впливають на зміст і характер соціально-трудова відносин. Значний вплив на відносини у сфері праці справляє держава, виступаючи одночасно чи поперемінно як законодавець, сторона даних відносин, посередник, арбітр тощо.

Формування соціально-трудова відносин здійснюється під безпосередньою дією соціального партнерства. Отже, у формуванні відносин у сфері праці (їх змісту, характеру, нормативно-правових засад тощо) беруть участь численні організації. Одні з них перебувають у безпосередньому оточенні підприємства (служби зайнятості, кадрові агентства, інспекції з праці тощо), інші функціонують на національному, галузевому, регіональному рівнях.

Варто також підкреслити, що відносини з приводу праці виявляються й на інших рівнях економічної системи. Так, наприклад, мегарівень накладає низку обмежень на функціонування сфери праці під впливом глобалізації світової економіки, застосування міжнародно-правових норм, інших вимог інституціонального характеру, які стосуються національної економіки в цілому та її соціально-трудова сфери зокрема.

Наука *економіка праці та соціально-трудова відносини* використовує низку категорій як наукові абстракції, завдяки котрим маємо можливість описати, дослідити, спроекувати взаємозв'язки між окремими суб'єктами в процесі й із приводу праці. Ці категорії є водночас і одно-, і різноплановими. Одноплановість їх впливає з того, що вони пов'язані з людиною як ресурсом, фактором, носієм компетенцій, головною цінністю, метою розвитку, носієм потреб, інтересів, суб'єктом взаємозв'язків у процесі праці. Поза людиною немає ресурсів праці, послуг робочої сили, результатів праці, немає ані соціально-трудова, ані будь-яких інших відносин. А різноплановість категорій, що використовуються в дисципліні "Економіка праці та соціально-трудова відносини", полягає в тому, що кожна з них характеризує окремий бік, окрему складову, окремий зріз складного "світу праці" і відносин, що в ньому формуються.

Отже, мета цього підручника — надати можливість майбутнім фахівцям якнайглибше опанувати сучасні наукові, методологічні і практичні знання в галузі економіки праці і соціально-трудова відносин. Тому підручник охоплює широке коло знань, систематизованих у шести частинах:

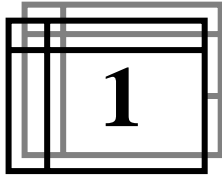
1. Теоретико-методологічні основи економіки праці та соціально-трудо­вих відносин як навчальної дисципліни (розд. 1—3).
2. Механізм регулювання соціально-трудо­вих відносин (розд. 4—7).
3. Трудовий потенціал та його використання (розд. 8—10).
4. Соціально-трудо­ві відносини в процесі докладання праці (розд. 11—14);
5. Соціально-трудо­ві відносини з приводу винагороди за працю (розд. 15—17).
6. Планування, аналіз, консалтинг і аудит у сфері праці (розд. 18—19).

* * *

Авторами розділів підручника є: доктор економічних наук, професор *А. М. Колот* (передмова, розділи 1, 3—6, 15—17); доктор економічних наук, професор *О. А. Грішнова* (розд. 1—3, 5, 6, 8—10, 19); доктор економічних наук, професор *І. Л. Петрова* (розд. 7); кандидат економічних наук, професор *В. М. Петюх* (розділи 11—14); кандидат економічних наук, доцент *Г. Т. Завіновська* (розд. 12, 15—18); кандидат економічних наук, доцент *О. О. Герасименко* (розд. 3, 11, 18); кандидат економічних наук, доцент *О. М. Поплавська* (розд. 15—17); кандидат економічних наук, доцент *С. О. Цимбалюк* (розд. 16, 17); кандидат економічних наук, доцент *Л. В. Щетініна* (розд. 11, 12); доцент *Г. В. Осовий* (розд. 6); асистент *Т. Б. Твердушка* (розд. 14); асистент *А. В. Василик* (розд. 3).

Керівник авторського колективу — доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці КНЕУ, заслужений діяч науки і техніки України ***А. М. Колот***.

ТЕОРЕТИКО-
МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ
ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ЯК НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ



Розділ

1

“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ” ЯК НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

1.1. *Праця і соціально-трудова відносина як предмет вивчення та наукового дослідження.*

1.2. *Мета, завдання, об’єкт, предмет, методологія й інформаційна база вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносина”.*

1.3. *Структура і логіка курсу.*

1.4. *Економіка праці та соціально-трудова відносина в системі наук про працю.*

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ сутність праці й соціально-трудова відносина як предмета вивчення й наукового дослідження;
- ✓ мету, завдання, об’єкт, предмет дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносина”;
- ✓ сучасні методологічні підходи до вивчення даної дисципліни;
- ✓ структуру і логіку цього курсу;
- ✓ взаємозв’язок дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносина” з іншими дисциплінами та науками,

а також УМІТИ:

- швидко й ефективно знаходити інформацію, потрібну для поглибленого розуміння й наукового дослідження проблем економіки праці та соціально-трудова відносина;
- орієнтуватись у взаємозв’язках між науками та навчальними дисциплінами, що вивчають працю та соціально-трудова відносина;
- визначати, які саме знання й уміння формують вашу професійну компетентність як майбутніх економістів та менеджерів.

1.1. ПРАЦЯ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ПРЕДМЕТ ВИВЧЕННЯ ТА НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Праця — це складне й багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної людини таку важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невіддільним від людського життя. Праця — це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей. Праця — це першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства. Змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але й створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Більше того, праця є однією з найважливіших форм

самовираження, самоактуалізації і самовдосконалення людини, що вже з іншої позиції, але також є потужним чинником суспільного прогресу.

Складність і багатоаспектність процесу праці, з одного боку, і ні з чим не зрівнянне соціально-економічне значення праці — з другого, обумовили активний інтерес до неї різних наук. Особливості праці як об'єкта дослідження полягають у тому, що, по-перше, праця — це доцільна діяльність людей зі створення благ та послуг, яка повинна бути ефективною й раціонально організованою; по-друге, праця є однією з головних умов життєдіяльності не тільки окремої особи, а й будь-якого підприємства чи організації, а також суспільства в цілому; по-третє, у процесі праці формується система соціально-трудова відносин, які утворюють стрижень суспільних відносин на рівні економіки в цілому, регіону, підприємства і мікроколективу.

Особливого значення наукове дослідження всіх, а надто соціально-економічних аспектів процесу праці, набуває в наш час у зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин. Найсуттєвіші перетворення відбуваються чи мають відбуватися саме в соціально-трудова сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів людей і викликаючи закономірне протистояння суб'єктів цих відносин (передусім роботодавців та найманих працівників).

Слід особливо наголосити, що сучасна економічна наука відійшла від вузького, суто виробничого погляду на працю (який виявлявся за радянських часів передусім в ідеологізовано-штучному поділі праці на так звану продуктивну та непродуктивну). Ми ж визначаємо працю так:

- ! **Праця** — це свідомо, цілеспрямована створювальна діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи на цінності і блага, котрий здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонук; це вияв людської особистості.

У такому визначенні праця охоплює, крім традиційних видів людської діяльності, також творчі, новаційні її види, зокрема підприємництво. Метою творчих видів діяльності є створення нових ідей, образів, методів, уявлень, технологій тощо. Результати творчості вчених, винахідників, підприємців, художників, письменників, артистів становлять у розвинених країнах вагомую частину національного багатства, а їх частка в національному доході невинно зростає. Тому ми визнаємо творчість одним із видів праці, який, щоправда, має суттєві особливості.

У системі людської життєдіяльності праця синтезує не тільки економічні, але й соціальні функції, оскільки вона узагальнює достатньо складний спектр економічних і соціальних відносин. Серед завдань, що реалізуються цією категорією, — стан виробничо-технічних умов праці, матеріального і культурного рівня життя працівників, підвищення їхнього загальноосвітнього і професійного рівня, територіальний і галузевий розподіл трудового потенціалу тощо. Іншою, не менш важливою, практичною функцією праці є її роль у формуванні системи соціально-трудова діяльності, а саме: додержання виробничої і громадської дисципліни, відповідальність за якісне та своєчасне виконання завдань та ін. Ще однією практичною функцією праці є синтез факторів соціального, економічного, соціально-політичного та суто психологічного характеру, реалізація яких у практиці роботи підприємств у ринкових умовах господарювання зростає. Це перш за все — колективність, організованість, міра врахування потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій працівників. Ігнорування або недооцінка цих передумов у процесі трудова діяльності суттєво обмежує і знижує потенційні можливості праці.

Отже, у ході соціально-економічного розвитку дедалі очевиднішою стає обмеженість традиційних поглядів на процес праці. Без комплексного теоретичного підходу до праці як предмета наукового економічного дослідження на новій концептуальній основі, що враховує радикальні зміни в соціально-економічних відносинах нашого суспільства й обумовлює подолання відчуження праці, практично неможливо ефективно використати всі потенційні можливості працівників.

У цьому підручнику розглядаються не конкретні різновиди праці як суспільно корисної діяльності, а ті суспільні форми, у межах яких вона здійснюється; суспільний вимір праці, а конкретніше — відносини між людьми з приводу праці. У розвиток цієї тези наголосимо й на такому. Подібно до того, як категорія “товар” в економічній теорії — це не тільки і не стільки продукт (річ), скільки відносини між людьми, учасниками обміну (продавцями і покупцями), так і категорія “праця” у цій навчальній дисципліні — це не тільки і не стільки доцільна діяльність як така, а відносини, що формуються між людьми у сфері докладання праці. Правомірно стверджувати, що економіка праці й соціально-трудова відносини — найбільш “трудова” економіко-соціальна наука і дисципліна. Поведінка суб'єктів соціально-трудова відносин

розглядається в ній як економічна поведінка. Усі інші науки про працю містять суттєву неекономічну складову.

Соціально-трудова відносина вивчаються в нашому курсі як комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування. Ці відносина пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Конституцією нашої країни Україну проголошено демократичною *соціальною* державою, найвищою цінністю якої є життя, здоров'я, честь, гідність людини, вільний і всебічний розвиток її особистості (ст. 1, 3, 23). Однак й досі в Україні здебільшого не подолане спрощене уявлення про взаємодію економічного і соціального розвитку. Постійно недооцінюється активна роль соціальних чинників економічного зростання. За умов інтелектуалізації трудової діяльності, коли визначального значення для прогресу виробництва й усіх інших аспектів людського життя набувають знання, мотивація, творчість, таке ставлення до соціальної сфери гальмує економічний розвиток.

Соціально орієнтована ринкова економіка — це ринкова економіка, якій силою державного впливу надається орієнтація на розвиток і добробут громадян. Сама собою ринкова економіка ґрунтується на конкуренції й орієнтується на економічну ефективність. Проблеми соціальної справедливості, соціального прогресу не розв'язуються ринковими механізмами. Ринкова економіка допускає: надмірну диференціацію доходів; нестабільність у отриманні доходів, передусім доходів від праці; нерівність стартових умов для людей з різними здібностями, станом здоров'я, соціальним походженням; падіння заробітної плати нижче від величини прожиткового мінімуму й т. ін.

Саме за допомогою механізмів державного регулювання економіки та соціального партнерства на всіх рівнях можна і потрібно забезпечити ефективну зайнятість населення в поєднанні із системою соціального страхування та встановити гарантовані рівні мінімальної заробітної плати, пенсій, стипендій не нижче від величини відповідних прийнятних соціальних стандартів. З іншого боку, чим успішніше діє ринковий механізм, чим чіткіша залежність особистих доходів від трудової та підприємницької активності, тим вищі реальні доходи громадян і тим ширші можливості для придбання на платній основі соціально значимих благ та послуг. Рівень доступності соціально значимих благ та послуг для громадян на ринковій, платній, основі залежить від стабільності економічного зростання та ефективності зайнятості, що обумовлює постійне збільшення особистих доходів, підвищення рівня платоспроможності й споживання населення.

Тож у соціально орієнтованій ринковій економіці трудові й соціальні процеси не просто тісно взаємопереплітаються, вони стають одним цілим. Праця людини завжди була суспільним, соціальним явищем. Але з розвитком економіки і суспільства, з науково-технічним прогресом та інтелектуалізацією трудової діяльності, із соціалізацією економіки соціальні аспекти трудової діяльності людей набувають дедалі більшого, а нерідко й домінуючого значення порівняно із суто економічними аспектами. Вивчати й досліджувати проблеми економіки праці поза соціально-трудовами відносинами вже не просто недоцільно, але й неможливо.

Під впливом окреслених тенденцій трансформуються і напрями економічних досліджень, і навчальні дисципліни. Дисципліна, яка раніше називалась "Економіка праці", неминуче повинна була доповнитися соціальними аспектами реалізації трудової діяльності людей. У сучасних навчальних планах підготовки фахівців з вищою освітою за економічними та управлінськими спеціальностями тепер однією з основоположних є нормативна дисципліна "Економіка праці та соціально-трудова відносина", яка, крім традиційних для економіки праці розділів, містить також великий блок соціально-трудових проблем.

Відповідно трансформувалася і напрям наукових досліджень соціально-трудових проблем. Раніше існувала спеціальність "Економіка праці", за якою захищалися дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата і доктора економічних наук, в яких досліджувалися проблеми праці — передусім її організації, продуктивності, оплати. Нині наукова спеціальність називається "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика", її паспорт наведено далі. Переважна частина дисертацій, що захищаються за цією спеціальністю, присвячена проблемам забезпечення ефективної зайнятості, регулювання ринку праці, формування і використання трудового потенціалу та людського капіталу, людського розвитку, соціального партнерства, соціальної політики й т. ін., хоча традиційні проблеми організації, продуктивності, оплати праці також не втрачають своєї актуальності.



ПАСПОРТ СПЕЦІАЛЬНОСТІ
08.00.07 — ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою президії ВАК України
від 14.12.06 № 31-06/11

I. ФОРМУЛА СПЕЦІАЛЬНОСТІ

Наукова спеціальність, змістом якої є теоретико-методологічні та науково-практичні дослідження суспільних явищ і процесів у сфері демографії, праці та соціального розвитку.

II. НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. Відтворення та розвиток населення. Соціально-демографічна структура та якість населення.
2. Демографічні процеси. Народжуваність. Демографічні проблеми сім'ї.
3. Здоров'я, смертність і тривалість життя.
4. Режим відтворення населення. Формування демографічного потенціалу.
5. Міграційний рух населення. Трудова міграція.
6. Моделювання, прогнозування та регулювання демографічних процесів.
7. Людські ресурси і трудовий потенціал: формування, розвиток та використання.
8. Професійна освіта. Професійна орієнтація.
9. Людський капітал. Якість робочої сили.
10. Моделі й структура ринку праці. Попит, пропозиція та ціна робочої сили на ринку праці.
11. Кон'юнктура ринку праці. Моделювання, прогнозування та регулювання ринку праці.
12. Економічна активність населення. Зайнятість і безробіття.
13. Конкуренентоспроможність на ринку праці. Інфраструктура ринку праці.
14. Система відносин у сфері праці. Державне та договірне регулювання соціально-трудових відносин.
15. Виробнича демократія. Соціальний діалог. Трудові конфлікти.
16. Економіка домогосподарств.
17. Диференціація населення за доходами та умовами життя. Регулювання доходів.
18. Економічні фактори соціальної стратифікації суспільства. Підвищення якості життя населення.
19. Стратегія соціального розвитку. Соціальні стандарти і нормативи.
20. Соціальний захист і соціальне забезпечення. Соціальне страхування.
21. Пенсійна система. Соціальна безпека.
22. Людський розвиток. Гендерна політика.
23. Соціальна інфраструктура. Соціальний капітал.
24. Механізм реалізації соціальної політики.
25. Характер і зміст праці. Організація і нормування праці.
26. Регулювання робочого часу.
27. Соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці.
28. Продуктивність праці. Ефективність трудової діяльності. Інноваційна праця.
29. Заробітна плата в системі винагород.
30. Компенсаційна система. Соціальний пакет.
31. Механізм регулювання оплати праці. Система матеріального стимулювання трудової діяльності.

Отже, під час ринкових перетворень змінюються традиційні погляди на трудовий процес і на економіку праці як суто економічну науку. Саме комплексний теоретичний підхід до праці як до *соціально-економічного* явища і предмета наукового дослідження на новій концептуальній основі, що враховує соціальну орієнтацію економіки, може й повинен відкрити нові напрями забезпечення як економічної ефективності, так і соціального розвитку.

1.2. МЕТА, ЗАВДАННЯ, ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДОЛОГІЯ Й ІНФОРМАЦІЙНА БАЗА ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ “ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ”

Метою навчальної дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини” є формування у студентів—майбутніх економістів та управлінців системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми ефективного управління працею та соціально-трудовими відносинами в Україні на всіх рівнях.

Для досягнення цієї мети в підручнику передбачені постановка та розв'язання комплексу завдань:

- дати студентам загальні ґрунтовні навички наукового аналізу соціально-трудових процесів на всіх рівнях, викликати в них інтерес до наукових досліджень у цій сфері;

- сформувані у студентів науково обґрунтовані, адекватні реальності, раціональні знання про економічні й соціальні процеси, явища і тенденції у соціально-трудої сфері: працю як сферу життя людини та провідний чинник економічної діяльності, механізм регулювання соціально-трудої відносин (включно із соціальним партнерством), ринок праці в системі регулювання соціально-трудої відносин, трудовий потенціал та його використання, соціально-трудої відносини на мікрорівні (продуктивність праці, її організацію, раціоналізацію трудої процесів), соціально-трудої відносини з приводу винагороди за працю, планування, аналіз, аудит у сфері праці та ін.;

- навчити студентів використовувати здобуті знання в конкретних процесах управління працею та соціально-трудої відносинами, забезпечення їх високої ефективності на всіх рівнях;

- сформувані на цій основі відповідальне ставлення студентів до власного трудового потенціалу, уміння нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал, забезпечувати власну конкурентоспроможність на ринку праці, усвідомлено досягати реалізації своїх інтересів у соціально-трудої відносинах.

! **Предметом** вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудої відносини” є праця в її соціально-трудої вимірі та соціально-трудої відносини як взаємодія між учасниками суспільно корисної діяльності з приводу формування та зміни умов і способів цієї діяльності, її соціально-трудої спрямованості та ефективності результатів праці.

Перш ніж охарактеризувати *методологію* вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудої відносини”, зауважимо, що слово “методологія” має два значення: 1) вчення про науковий метод пізнання й перетворення світу і 2) сукупність методів дослідження, що застосовуються певною наукою відповідно до специфіки об’єкта її пізнання.

У першому значенні сутність методології дисципліни “Економіка праці та соціально-трудої відносини” — це дослідження найважливіших наукових положень, обумовлених об’єктивними законами розвитку суспільства, праці й виробництва в соціально орієнтованій ринковій економіці, вибір для цього наукового методу пізнання, урахування цих положень у прийнятті рішень у сфері праці та соціально-трудої відносин. З огляду на це сформулюємо три важливі тези:

1. Загальною методологічною основою наукового дослідження тенденцій розвитку суспільної праці та соціально-трудої відносин є *діалектичний* метод, що включає такі базові положення: необхідність розглядати всі економічні й соціальні аспекти праці у взаємозв’язку та взаємообумовленості, у динаміці, оновленні й розвитку; урахування закону перетворення простих кількісних змін у комплексні якісні; розгляд боротьби між старими й новими відносинами у сфері праці у властивих явищам внутрішніх суперечностей.

2. Під час вивчення сутності й трансформації соціально-трудої відносин та процесів необхідно враховувати *історичний аспект* суспільних і виробничих умов у нашій країні, а також світовий досвід гармонізації й регулювання відносин у сфері праці.

3. Теоретичним підґрунтям вивчення економіки праці, розроблення основних положень регулювання соціально-трудої відносин має бути *економічна теорія*, яка вивчає економічні відносини, досліджує й формулює економічні закони, форми вияву їх у соціально-трудої сфері. Пізнання й використання цих законів, аналіз об’єктивних і суб’єктивних чинників, які впливають на механізм їхньої дії, є важливою умовою цілеспрямованої трансформації соціально-трудої відносин відповідно до потреб соціальної ринкової економіки. Сучасна економічна теорія не передбачає ні для дослідника, ні для студента однієї, моністичної базової теорії (як це було за панування марксистської політекономії). До системи базових теорій, що формують сучасне ядро предмета “Економіка праці та соціально-трудої відносини”, входять економічні *теорії ринку праці* (теорії гнучкості та сегментації, внутрішнього та зовнішнього, первинного та вторинного, формального та неформального ринків праці), *теорія людського капіталу*, сучасна *інституційна теорія* в її соціально-трудої аспекті (теорії контрактів, трансакційних витрат, економічних ризиків та ін.), основні *концепції* й *теорії соціально-трудої відносин* (соціального партнерства, індустріальних відносин, соціальних конфліктів, мотивації, соціального капіталу та ін.), а також *теорії організації праці*.

У другому значенні слова методологія стає сполучною ланкою між теорією та практикою, за допомогою якої закони соціально-економічного розвитку реалізуються в політиці управління соціально-трудої процесами й відносинами на всіх рівнях. У цьому розумінні методологія економіки праці — це сукупність загальних заходів і методів дослідження соціально-трудої відносин та процесів і опрацювання рішень щодо їх удосконалення з метою забезпечення соціального розвитку й економічної ефективності.

Для досягнення мети і реалізації поставлених завдань у дослідженні проблем економіки праці та соціально-трудова відносин використовуються різні загальнонаукові і специфічні методи дослідження, взаємозв'язані та послідовно застосовувані в загальній логіці аналізу. Наприклад, *історико-логічний метод* застосовано в цьому підручнику для дослідження соціально-трудова напряму економічної думки, еволюції праці як чинника виробництва, характеристик відтворення населення, концепції людського капіталу, міжнародного досвіду регулювання зайнятості та розвитку соціального партнерства; *класифікаційно-аналітичний метод* — для дослідження компонентів трудова потенціалу, якості робочої сили, основних видів інвестицій у людський капітал, зайнятості, безробіття, соціально-трудова відносин, умов праці, форм і систем її оплати та ін.; *економіко-математичні методи* — для виявлення взаємозв'язків між інвестиціями в людський капітал та економічними результатами людської діяльності на різних рівнях, розрахунку показників зайнятості й безробіття, розробки системи оплати праці й т. ін.; *методи статистичного аналізу* — для оцінки стану та динаміки змін різних показників трудова потенціалу, зайнятості, безробіття, якості трудова життя тощо; *графічно-аналітичний* — для унаочнення досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів.

Перелічені методи, втім, далеко не вичерпують арсенал методів дослідження, використаних у підручнику і застосовуваних для аналізу соціально-трудова процесів загалом. Вивчаючи матеріал різних тем, виконуючи творчі завдання, шукаючи відповіді на питання та завдання для самостійної роботи, ви можете значно розширити цей перелік.

Характеризуючи *інформаційну базу* вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносини”, варто передусім звернути увагу на такі основні джерела:

1. Законодавство України про працю, яке містить Кодекс законів про працю України, 37 законів, ухвалених Верховною Радою України; понад 3000 постанов та указів, що стосуються праці та працюючих, оплати праці, умов праці, трудова діяльності, працівників, роботодавців. Зміст цих документів зі змінами та доповненнями станом на поточний день можна знайти на сайті <http://alpha.rada.gov.ua> та в численних інших джерелах інформації.

2. Статистична база для дослідження соціально-трудова процесів в Україні також досить багата. Крім загального Статистичного щорічника України, який містить основну інформацію про всі напрями соціально-економічного розвитку, Держкомстат України щороку видає дуже багато різних спеціалізованих статистичних збірників, які містять потрібну інформацію. Найкориснішими для дослідження наших проблем є такі щорічники: “Економічна активність населення України”, “Праця в Україні”, “Витрати і ресурси домогосподарств України”, “Регіональний людський розвиток” та ін. Інформацію про друковані видання Держкомстату України, найсвіжішу статистичну інформацію можна знайти за адресою <http://www.ukrstat.gov.ua>; попрацювати з цими збірниками можна в бібліотеках, а придбати їх — у книжковому магазині Держкомстату України.

3. Значимим для вивчення багатьох тем нашої дисципліни є знайомство з документами і матеріалами Міжнародної організації праці (МОП), найважливіші з яких названі в дод. 1 і 2. Основні джерела, необхідні для вивчення конкретних тем, наведені в переліку літератури наприкінці кожного розділу. Ці матеріали найповніше репрезентовані в Україні в залі-депозитарії ООН Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського. Крім того, багато корисної інформації можна знайти на сайті МОП www.ilo.org та на сайті Програми розвитку ООН <http://hdr.undp.org>.

4. Для поглибленого вивчення соціально-трудова процесів в Україні, для наукових досліджень у цій сфері вам знадобляться наукові видання — монографії, автореферати дисертацій, наукові статті, матеріали наукових конференцій із проблем економіки праці та соціально-трудова відносин. Деякі з них (відповідно до специфіки конкретної теми) названі в переліках літератури наприкінці кожного розділу. Однак ви повинні вміти шукати потрібні матеріали й самостійно. Зокрема, у цьому вам допоможе електронний каталог Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського, який можна переглянути за адресою <http://www.nbuv.gov.ua>. Цікаву й важливу інформацію можна знайти також у періодичних виданнях, які спеціалізуються на соціально-трудова проблемах. Передусім для вивчення нашого предмета потрібно використовувати такі з них: наукові економічні та суспільно-політичні журнали “Україна: аспекти праці”; “Демографія та соціальна економіка”; “Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді”; міжвідомчий науковий збірник “Зайнятість та ринок праці”; газета “Праця і зарплата” та ін.

5. Усі названі в попередніх пунктах джерела інформації будуть, безумовно, цікаві й корисні для вас лише після того, як ви зрозумієте і засвоїте категорії, поняття, механізми регулювання конкретних соціально-трудова процесів, що вивчаються в кожній темі. Тому розпочинати роботу над будь-яким розділом чи питанням слід з вивчення відповідного

матеріалу в цьому підручнику, а потім доповнювати і розширювати свої знання, послуговуючись джерелами інформації, названими раніше, та тими, що наведені в переліках літератури для поглибленого вивчення в кожному розділі.

Отже, після опанування відповідної теми дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини” ви повинні знати і розуміти терміни і поняття, дати відповіді на запитання для перевірки знань, виконати завдання для індивідуальної роботи, за потреби — скористатися літературою для поглибленого вивчення теми, наведеною після кожного розділу цього підручника.

1.3. СТРУКТУРА І ЛОГІКА КУРСУ

“Економіка праці та соціально-трудові відносини” як навчальна дисципліна і напрям наукових досліджень важливого значення надає комплексному проектуванню та аналізу всіх складових відносин у сфері праці, оскільки лише за такого підходу стає можливим подати систему цих відносин у всій її багатогранності й суперечливості, виявити прогресивні тенденції та перепони розвитку, з’ясувати причини, що стримують можливість розбудови досконалих відносин між працею і капіталом. Без такого аналізу проблематично усвідомити роль і місце соціально-трудових відносин у системі суспільних відносин, визначитись із ключовими напрямками розбудови соціальної політики на різних рівнях ієрархічної структури суспільства, напрямками та технологіями розв’язання таких соціально-економічних завдань, як забезпечення стійкого розвитку, досягнення гідного рівня і якості життя, забезпечення продуктивної зайнятості тощо.

Структура курсу “Економіка праці та соціально-трудові відносини” і цього підручника обумовлена загальною логікою дослідження теоретичних і практичних проблем соціально-трудових відносин, що складаються у процесі формування людського потенціалу, ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівні з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

У *першій частині* підручника розглядаються теоретико-методологічні основи економіки праці й соціально-трудових відносин. Перший розділ характеризує економіку праці і соціально-трудові відносини як навчальну дисципліну, другий — як напрям наукових досліджень, а третій — працю як сферу життя людини, провідний чинник економічної діяльності, об’єкт наукового аналізу.

Розділ 1 написано так, щоб з погляду методики навчання підготувати студента і до опанування знань та вмінь, необхідних для дальшої трудової діяльності за спеціальністю, і до наукових досліджень у сфері економіки праці й соціально-трудових відносин. Для цього в ньому розглянуто сутність праці та соціально-трудових відносин як предмета вивчення й наукового дослідження, визначено мету, завдання, об’єкт, предмет, методологію й інформаційну базу вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”, охарактеризовано структуру і логіку курсу та взаємозв’язки даної дисципліни з іншими дисциплінами та науками, а також обґрунтовано складові професійної компетентності фахівців з економіки праці та управління соціально-трудовими відносинами.

Розділ 2 відображає *соціально-трудоий напрям розвитку економічної думки*, зокрема розкриває історію економічної думки в галузі соціально-трудоих досліджень, у тім числі внесок українських учених у їх розвиток. Тут розглядаються історія дослідження соціально-трудоих проблем класичною, неокласичною економічною теорією та методами інституційного аналізу, поступова переорієнтація об'єкта економічної науки кінця ХХ — початку ХХІ століття на дослідження розвитку людини, її праці, соціально-трудоих відносин, етапи становлення економіки праці як самостійної науки. Особливу увагу звернено на характеристику сучасного етапу соціально-трудоих досліджень у світі та в Україні. Важливо, що в цьому розділі наголошується на найактуальніших проблемах економіки праці та соціально-трудоих відносин в Україні, дослідження яких є перспективним для наукової роботи студентів і аспірантів.

Праця є найважливішою сферою життєдіяльності людини та провідним чинником матеріального і духовного виробництва, основою економіки загалом. Праця була, є і буде основою життя людини. Цим обумовлена постійна актуальність її дослідження. Однак праця — це надзвичайно складна система, їй притаманна внутрішня і зовнішня багатомірність, осмислення якої стає важливою передумовою глибокого вивчення і правильного розуміння всіх аспектів економіки праці та соціально-трудоих відносин. Тому цілком логічно, що питанням сутності категорії “праця”, ролі праці в розвитку людини і суспільства, змісту, характеру і видів праці, еволюції праці як чинника виробництва, гуманізації та інтелектуалізації праці, які є теоретико-методологічним підґрунтям нашої дисципліни, присвячено наступний *третій розділ*.

Соціально-трудоі відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, “серцевиною” всього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода в суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. Регулювання соціально-трудоих відносин відбувається, з одного боку, за допомогою механізмів ринку праці, а з другого — завдяки цілеспрямованій дії суб'єктів соціально-трудоих відносин, серед яких — і держава. Ефективне поєднання ринкового, договірної і державного регулювання сприяє соціалізації відносин між працею та капіталом, демократизації суспільства і соціальній орієнтованості економічної системи, досконалості суспільного буття загалом. Механізм регулювання соціально-трудоих відносин вивчається у *другій частині* підручника.

У *розділі 4* розглядається *система соціально-трудоих відносин*, характеризуються їх суб'єкти, сторони, принципи, види і типи, предмет соціально-трудоих відносин на різних рівнях. Тут глибоко аналізуються роль і функції найманих працівників, роботодавців та держави в системі соціально-трудоих відносин.

Розділ 5 “Регулювання соціально-трудоих відносин” присвячений вивченню системи факторів трансформації соціально-трудоих відносин, розвитку соціального діалогу між працею і капіталом на сучасному етапі, аналізу правових засад та методів, а також міжнародного досвіду регулювання соціально-трудоих відносин. Розглядається внесок у регулювання соціально-

трудова відносина на міжнародному рівні Міжнародної організації праці (МОП).

Соціальне партнерство — це найпрогресивніший тип соціально-трудова відносина, що базується на взаємоузгоджених принципах з метою додержання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави. По суті, соціальне партнерство — це нова для нашої країни система соціально-трудова відносина, покликана стати основним елементом механізму розбудова соціально орієнтованої ринкової економіки, який на основі узгоджених дій у реалізації інтересів кожного суб'єкта встановлює оптимальні параметри процесів соціального розвитку і нагромадження капіталу. Предметом соціального партнерства є узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення. Реалізується соціальне партнерство через систему взаємних консультацій, переговорів, угод на державному, галузевому, територіальному рівнях, укладання колективних договорів на підприємствах або в їхніх підрозділах, укладання індивідуальних трудових контрактів між роботодавцем та працівником, а також через систему розв'язання трудових спорів. Цим важливим питанням присвячено в підручнику *розділ 6*.

Ринок праці регулює соціально-трудова відносина, які виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та способів її оцінки, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх. Для пояснення ринкового механізму забезпечення ефективної зайнятості в *розділі 7* підручника розглядаються особливості, функції та механізм саморегулювання й функціонування ринку праці, його кон'юнктура, інфраструктура, фактори динаміки, показники, види і методи регулювання зайнятості та безробіття, політика держави в галузі зайнятості й соціального захисту безробітних та ін.

Праця є процесом реалізації трудового потенціалу, а формування його — перша складова предмета соціально-трудова відносина на всіх рівнях. Тому *третья частина* підручника присвячена вивченню трудового потенціалу та його використання.

У *розділі 8* “Трудовий потенціал” вивчаються демографічно-економічні характеристики населення та його відтворення, питання реалізації населення у сфері праці (економічна активність населення, відтворення ресурсів для праці), якість робочої сили і конкурентоспроможність працівників, трудовий потенціал країни, регіону, підприємства і людини та показники його використання, а також стратегічні завдання збереження і розвитку трудового потенціалу

Людський капітал (*розділ 9*) розглядається в контексті цього підручника передусім як реалізований трудовий потенціал. Людський капітал визначається сукупністю якостей та характеристик людини (здібності, освіта, здоров'я, професіоналізм тощо), що використовуються у трудовій діяльності, впливають на її результати і, відповідно, на розмір трудових доходів. Зокрема, теорія людського капіталу дозволяє визначити доцільність витрат, наприклад, на навчання або на зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості їх одержання. Інвестиції в людський капітал здійснюються і окремими людьми, і родинами, і підприємствами, і державою. Тому соціально-

трудо́ві відносини, що виникають із приводу формування й ефективного використання людського капіталу, виникають як на особистісному, так і на мікро-, мезо- та макроекономічному рівнях.

Узагальнювальною характеристикою умов використання людського капіталу і трудового потенціалу є *якість трудового життя*. Вона ж є результатом і показником стану та міри розвиненості соціально-трудо́вих відносин, виступає цільовим орієнтиром у проведенні соціального діалогу з приводу забезпечення сприятливих умов трудової діяльності. Тому в наступному *розділі 10* підручника вивчається концепція якості трудового життя, її значення для науки і практики управління соціально-трудо́вими відносинами на різних рівнях, описуються основні елементи й характеристики якості трудового життя та показники її оцінювання, розглядається концепція гідної праці, запропонована МОП, обґрунтовуються основні напрями підвищення якості трудового життя.

Зрозумівши, як формується трудовий потенціал і які організаційні, економічні й соціальні відносини виникають у зв'язку з його реалізацією, можна переходити до вивчення конкретних соціально-трудо́вих відносин, котрі виникають безпосередньо в процесі докладання праці. Ці проблеми об'єднані у *четвертій частині* підручника.

Чітке розуміння *кількісних і якісних характеристик трудової діяльності* створює основу для набуття професійних компетенцій, що пов'язані з грамотним аналізом процесу праці, умінням знаходити резерви його поліпшення, визначати цільові орієнтири і показники їх досягнення у сфері праці. Тому в *розділі 11* підручника розглядаються сутність, показники та методичні засади визначення важкості, напруженості, складності, інтенсивності та якості праці, їх взаємозв'язок з іншими економічними індикаторами; концептуальні підходи та методичні аспекти визначення ефективності праці.

Продуктивність праці є основним показником її ефективності, ключовою, серцевинною проблемою економіки праці. Адже економіка — це наука насамперед про ефективність, тож правильне розуміння цієї категорії, уміння точно її визначати і розраховувати, знаходити все нові резерви її підвищення — основне професійне призначення економістів. *Розділ 12* цього підручника присвячено вивченню проблем продуктивності праці. Професійна компетентність економіста полягає передусім у правильному розумінні понять ефективності, продуктивності праці, усвідомленні соціально-економічного значення її підвищення, в освоєнні та грамотному застосуванні методів зіставлення результатів та затрат праці, доходів від трудової діяльності та витрат на утримання персоналу; оцінці внеску окремих співробітників та колективів у загальні підсумки діяльності підприємства; визначенні факторів та використанні резервів збільшення та поліпшення результатів і зменшення затрат праці.

Наукова організація праці відокремилася від економіки праці в самостійну науку, яка, на жаль, не завжди включається в навчальні плани підготовки бакалаврів і спеціалістів економічного профілю. Тому загальний курс “Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини” обов'язково вміщує розділ “*Організація праці*” (у нашому підручнику це *розділ 13*), в якому вивчаються організаційно-економічні аспекти поєднання людей і техніки в процесі праці: поділ і кооперування праці; колективні форми організації праці; суміщення

професій; організація й обслуговування робочих місць; методи та прийоми праці; умови праці на підприємстві; режими праці та відпочинку та організаційні заходи щодо їх раціоналізації. Важливо, що посилену увагу приділено питанням комплексного аналізу організації праці на підприємстві та оцінки економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці.

У наш час, коли відбувається становлення ринкових відносин і посилюється конкуренція (як між підприємствами, так і між працівниками), досягнутий досвід високопродуктивної праці найчастіше стає високорентабельним товаром. Це актуалізує важливість проблеми раціоналізації трудового процесу, оскільки за допомогою цього чинника можна без великих матеріальних або фінансових витрат досягати на підприємстві будь-якої сфери і напрямку господарювання суттєвого зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції і загальної ефективності роботи. *Раціоналізація трудових процесів* передбачає виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці. Основою раціоналізації трудових процесів є нормування праці. Важливо зазначити, що раціоналізація прийомів і методів праці стосується не тільки ручних або машинно-ручних трудових процесів. Свої прийоми та методи має й розумова праця: управлінська, наукова, дослідна, творча. Ці важливі питання розглядаються в *розділі 14* нашого підручника.

Дуже суттєвим елементом професійної підготовки економістів є глибоке вивчення закономірностей правильної організації оплати праці та цілеспрямованого регулювання соціально-трудова відносин із приводу винагороди за працю. Питання організації заробітної плати і формування рівня доходів разом з питаннями забезпечення зайнятості становлять основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо охоплюють нагальні інтереси всіх учасників даних відносин. Саме тому цим важливим проблемам у підручнику присвячена окрема — *п'ята* — частина “*Соціально-трудова відносини з приводу винагороди за працю*”.

У *розділі 15* “*Генезис та еволюція форм винагороди за працю*” вивчаються закономірності еволюції форм винагороди за працю, багатогранна сутність винагороди за працю; обґрунтовується сучасна теоретична конструкція вартості й ціни робочої сили, сутність і структура витрат на робочу силу, види винагороди за працю в сучасних умовах.

Матеріал 15-го розділу створює теоретичне підґрунтя для вивчення в наступному *розділі 16 заробітної плати та її регулювання* в ринковій економіці на макроекономічному рівні. Тут розглядаються чинники, які впливають на формування заробітної плати та її диференціацію, зміст організації заробітної плати, сутність механізму ринкового, державного та договірної регулювання заробітної плати.

Розділ 17 присвячено *організації заробітної плати на підприємстві*. Тут вивчається сутність тарифного нормування заробітної плати, характеризуються основні системи оплати праці, критерії та умови преміювання персоналу, з'ясовується сутність і призначення доплат і надбавок до заробітної плати, розглядаються головні підходи до проектування основної частини заробітної плати.

Планування, аналіз, консалтинг і аудит у сфері праці є важливими управлінськими функціями, які передбачають вироблення та прийняття рішень щодо забезпечення ефективного функціонування трудового колективу та прогресивного розвитку всіх напрямів соціально-трудова відносин. Тому вивчення економіки праці передбачає ознайомлення з основними видами економіко-управлінських робіт у цих сферах. Для успішної роботи в даних напрямках необхідні ґрунтовні знання, що набуваються після засвоєння всіх попередніх тем, і тому в нашому підручнику цим питанням присвячено завершальну — шосту — частину.

Розділ 18 “Планування та аналіз трудових показників” розкриває соціально-економічну сутність, функції, значення планування праці, методику розрахунку трудових показників і методи планування та аналізу продуктивності праці, трудомісткості виробничої програми, використання робочого часу, чисельності персоналу, фонду заробітної плати, а також соціального розвитку трудових колективів.

Інформаційне забезпечення, звітність, консалтинг і аудит у сфері праці вивчаються в розділі 19 підручника. Тут розкрито основні елементи інформаційного забезпечення у сфері праці, джерела інформації про зайнятість та соціально-трудова відносини, значення та складники звітності з питань праці, сутність, значення, пріоритетні сфери консалтингу у сфері праці, переваги, напрями, етапи і методи проведення аудиту у сфері праці, основні функції, зміст, цілі і завдання контролінгу як інструменту вдосконалення соціально-трудова відносин.

Така логіка курсу і структура цього підручника підпорядковані стратегічній меті формування і закріплення професійних компетенцій у майбутніх спеціалістів у галузі економіки праці та управління соціально-трудова відносинами. Разом з тим ці компетенції розвиваються і поглиблюються також у процесі вивчення інших наук і відповідних їм курсів у навчальному закладі. Тому важливо простежувати взаємозв'язки дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносини” з іншими дисциплінами та науками.

1.4. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В СИСТЕМІ НАУК ПРО ПРАЦЮ

Економіка праці та соціально-трудова відносини — далеко не єдина навчальна дисципліна і галузь науки, що діє на предметному полі праці, оскільки трудова проблематика є і вкрай складною, і багатоаспектною. Тому предмет цієї дисципліни, її методи дослідження, інструментарій є такими, що пересікаються з багатьма іншими дисциплінами, які з різних позицій вивчають трудову проблематику. Причиною цього є те, що наявні масив, розмаїття видів, форм вияву праці — надзвичайно широкі та багатопланові.

Різноманітні проблеми трудової діяльності людей та соціально-трудова відносин стали об'єктом дослідження багатьох наук і навчальних дисциплін. Межі цих наук, як правило, ще не визначені остаточно, тому зараз ми коротко розглянемо

основні проблеми, висвітлені в цьому підручнику з погляду їхнього взаємозв'язку з іншими науками про працю та іншими навчальними дисциплінами (табл. 1.1).

Навчальні плани підготовки бакалаврів, спеціалістів і магістрів з багатьох економічних спеціальностей не передбачають вивчення значної кількості предметів, наведених у таблиці. Тому в підручнику ми прагнули окреслити й ті проблеми, які, власне, не повністю належать до економіки праці, а перебувають на межі цієї науки з іншими соціально-економічними науками про працю. Тому наведемо коротку характеристику дисциплін, які не завжди включаються в навчальні плани, хоч розглядають дуже важливі характеристики процесу праці і можуть бути корисними для поглибленого вивчення предмета “Економіка праці та соціально-трудові відносини”.

Соціологія праці вивчає взаємовідносини людей і соціальних груп у виробничих колективах, досліджуючи відмінності їх поведінки залежно від статі, віку, менталітету, освіти, виховання, політичної та релігійної орієнтації, соціального статусу та позиції на підприємстві.

Психологія праці вивчає психологічні характеристики людини в процесі трудової діяльності. Результати психологічних досліджень використовуються для професійного відбору, організації колективної роботи, розроблення систем мотивації та ін.

Наукова організація праці є теоретичним підґрунтям проектування трудових процесів та робочих місць із метою оптимізації взаємодії працівників, тобто поділу й кооперації праці.

Менеджмент персоналу охоплює проблеми планування чисельності, відбору, розвитку, оцінювання, мотивації персоналу, лідерства, стилів управління, корпоративної культури, процедур управління.

Охорона праці та техніка безпеки вивчає весь комплекс проблем, пов'язаних з організацією безпечної трудової діяльності. Висновки цієї науки вкрай важливі для соціально доцільної організації праці, особливо у важких, шкідливих і небезпечних умовах.

Демографія вивчає демографічні процеси — відтворення населення, зміну поколінь, характер і темпи зростання (скорочення) чисельності населення, зміну рівнів народжуваності, смертності, статево-вікової структури, міграції й т. ін. Оскільки населення є єдиною основою трудового потенціалу, то демографічні тенденції визначають теперішні й майбутні можливості залучення населення до праці.

Таблиця 1.1

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТЕМ ДОСЛІДЖЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ
“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ”
З ІНШИМИ ДИСЦИПЛІНАМИ І НАУКАМИ**

Тема	Інші дисципліни і науки
------	-------------------------

	Економіка праці та соціально-трудова відносина	Економічна теорія, історія економічних учень	Соціологія і психологія праці	Наукова організація праці	Менеджмент персоналу	Техніка безпеки, охорона праці, ергономіка	Демографія	Соціальна політика	Трудове право	Управління трудовим потенціалом	Економіка підприємства	Економіка освіти
“Економіка праці та соціально-трудова відносина” як навчальна дисципліна	+											
Соціально-трудова напрям розвитку економічної думки	+	+										
Праця як сфера життя людини та провідна компонента економічної діяльності	+	+	+					+	+			
Система соціально-трудова відносин	+	+	+	+	+	+		+	+			
Регулювання соціально-трудова відносин	+				+			+	+	+		
Соціальне партнерство	+		+	+	+	+		+	+		+	
Ринок праці в системі регулювання соціально-трудова відносин	+	+					+	+	+	+		
Трудова потенціал	+						+	+	+	+		+
Людський капітал	+	+			+			+		+		+
Якість трудового життя	+	+	+		+	+		+				
Трудова діяльність: кількісні та якісні характеристики	+	+		+	+	+			+		+	
Продуктивність праці	+	+		+	+						+	
Організація праці	+			+	+	+			+		+	
Раціоналізація трудових процесів	+			+	+	+					+	
Генезис та еволюція форм винагороди за працю	+	+	+		+				+		+	
Заробітна плата та її регулювання	+	+						+	+		+	
Організація заробітної плати на підприємстві	+		+	+	+						+	
Аналіз та планування трудових показників	+			+	+	+		+			+	
Інформаційне забезпечення, звітність, консалтинг і аудит у сфері праці	+				+						+	

Соціальна політика — це передусім сукупність державних заходів, спрямованих на досягнення певних соціальних цілей, а також напрям наукових досліджень і навчальна дисципліна, що вивчає прогресивні способи і методи організації таких заходів. Власне, усі напрями

вдосконалення соціально-трудових відносин на макрорівні можна реалізувати лише через соціальну політику.

Трудове право аналізує комплекс юридичних аспектів управління працею та соціально-трудовими відносинами. Це створює рамкові умови для дій соціальних партнерів на всіх рівнях.

Управління трудовим потенціалом фокусується на проблемах ефективного формування й використання людських здібностей до праці, зокрема належного кваліфікаційного рівня, людського розвитку, мотивації економічної активності.

Отож, чимало цікавого й корисного для якнайглибшого вивчення предмета “Економіка праці та соціально-трудові відносини” можна знайти й у суміжних галузях знань. Завдання цього параграфу — зорієнтувати студентів у міжпредметному взаємозв’язку дисциплін, що вивчаються у вищому навчальному закладі, і підказати, де можна одержати повнішу інформацію про проблеми праці та соціально-трудових відносин, якщо виникне така потреба.

Предмет “Економіка праці та соціально-трудові відносини” є основоположним, базовим у підготовці фахівців з управління персоналом та економіки праці. Вивчення цієї дисципліни закладає підвалини їхньої компетентності в цій сфері. Кожен розділ, кожен параграф підручника спрямований на формування у студентів–майбутніх фахівців з економіки праці, управління персоналом та регулювання соціально-трудових відносин професійних знань та практичних навичок, потрібних їм у майбутній трудовій реалізації. На початку кожного розділу цього підручника наведено перелік елементів професійної компетентності фахівців з економіки праці та управління соціально-трудовими відносинами, які мають бути сформовані під час вивчення відповідної теми.

Автори підручника виходять з того, що в процесі вивчення цього предмета у студентів мають бути сформовані такі групи ключових компетенцій:

- знання фактів з теорії й конкретної практики економіки праці та регулювання соціально-трудових відносин;
- знання принципів, закономірностей і законів, що регулюють економічні відносини, форм вияву їх у соціально-трудо́вій сфері;
- уміння вчитися, знаходити потрібну інформацію, набувати нових знань, творчо використовувати їх у розв’язанні конкретних завдань;
- уміння і здібності до виконання різних видів конкретної роботи з управління соціально-трудовими відносинами на всіх рівнях;
- уміння вступати у соціальні зв’язки, які згодом перетворюються на соціальний капітал.

Для формування першої і другої груп компетенцій призначений фактичний матеріал усіх розділів підручника, параграфів і додаткової інформації, позначеної стилізованою літерою *i*. Студенти мають цілком засвоїти матеріал програми курсу, тобто зрозуміти і вивчити його. Для перевірки знань наприкінці кожного розділу наведено перелік ключових питань.

Для формування вміння вчитися призначений інформаційно-методичний апарат цієї книги, а саме: розділ перший, передусім параграф 1.2 “Мета, завдання, об’єкт, предмет, методологія й інформаційна база вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”, переліки

термінів і понять, списки літератури для поглибленого вивчення кожної теми, словник економічних термінів, предметний покажчик.

Уміння та здібності до виконання різних видів конкретної роботи з управління соціально-трудовими відносинами на всіх рівнях формуються на основі попередніх груп компетенцій у ході виконання практичних завдань. Для цього в підручнику запропоновані завдання для індивідуальної роботи, підібрані авторами саме так, щоб формувати та закріплювати потрібні навички у студентів.

Курс “Економіка праці та соціально-трудові відносини” і, відповідно, цей підручник уже самим своїм змістом значною мірою формують уміння вступати в соціальні зв’язки і набувати соціального капіталу. Наприклад, зміст другої частини “Механізм регулювання соціально-трудових відносин” навчає студентів усвідомлено будувати відносини партнерства з колегами, досягати реалізації своїх інтересів у соціально-трудових відносинах. Зміст третьої частини “Трудовий потенціал та його використання” формує відповідальне ставлення студентів до власного трудового потенціалу, уміння нарощувати й ефективно використовувати свій людський капітал, забезпечувати власну конкурентоспроможність на ринку праці. Зміст частини 5 “Соціально-трудові відносини з приводу винагороди за працю” навчає раціональної та справедливої організації заробітної плати, що є принципово важливим для керівника будь-якої сфери і рівня.

РЕЗЮМЕ

Економіка праці та соціально-трудові відносини — це наука про працю в її соціально-трудовому вимірі та про соціально-трудові відносини як взаємодію між учасниками суспільно корисної діяльності з приводу формування та зміни умов і способів цієї діяльності, її соціально-трудової спрямованості та ефективності результатів праці.

Праця — це свідомо цілеспрямована створювальна діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи на цінності і блага, котрий здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонук; вияв людської особистості.

Соціально-трудові відносини — це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб’єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов’язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Метою навчальної дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини” є формування у студентів—майбутніх економістів та управлінців системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми

ефективного управління працею та соціально-трудовими відносинами в Україні на всіх рівнях.

Логіка і структура курсу “Економіка праці та соціально-трудові відносини” підпорядковані стратегічній меті формування і закріплення професійних компетенцій у майбутніх економістів та менеджерів. Разом з тим ці компетенції розвиваються і поглиблюються також у процесі вивчення інших наук і відповідних їм курсів у навчальному закладі. Тому важливо розуміти взаємозв’язки дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини” з іншими дисциплінами та науками і використовувати їх для розширення знань.

Терміни і поняття

Завдання дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”
Інформаційна база вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”

Мета дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”

Методологія вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”

Праця

Предмет дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”

Соціальна держава

Соціально орієнтована ринкова економіка

Питання для перевірки знань

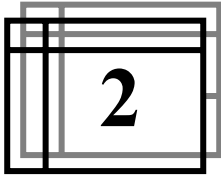
- 1. Що вивчає дисципліна “Економіка праці і соціально-трудові відносини”? Які її мета і завдання?*
- 2. Охарактеризуйте працю й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження.*
- 3. Які основні причини соціалізації економічних наук, і передусім економіки праці?*
- 4. Охарактеризуйте методологію дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”.*

Завдання для індивідуальної роботи

- 1. Використовуючи таблицю 1.1, поясніть взаємозв’язки дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини” з іншими дисциплінами та науками.*
- 2. Проаналізуйте, які функції виконують фахівці з економіки праці, управління персоналом, регулювання соціально-трудових відносин. Які знання та навички потрібні їм для виконання своєї роботи?*

Література для поглибленого вивчення

1. *Грیشнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2009. — Гл. 1.
2. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов / Б.М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М.: НОРМА, 2007. — Гл. 1.
3. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда: Учебник: В 2 т. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 2. — Введение.
4. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. — М.: Юристъ, 2003. — Гл. 1.
5. Экономика персонала: Учебник / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. — М.: ИНФРА-М, 2009.



Розділ

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

2.1. Проблеми економіки праці в класичній та неокласичній політекономії.

2.2. Соціально-трудова проблема у дослідженнях українських учених.

2.3. Дослідження соціально-трудова проблема методами інституційного аналізу.

2.4. Людина як основний об'єкт економічної науки кінця ХХ — початку ХХІ століття.

2.5. Етапи становлення економіки праці як самостійної науки.

2.6. Сучасний етап соціально-трудова досліджень у світі та в Україні.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ історію економічної думки в галузі соціально-трудова досліджень;
- ✓ внесок українських учених у дослідження соціально-трудова проблем;
- ✓ можливості інституційного аналізу як методу дослідження соціально-трудова проблем;
- ✓ етапи становлення економіки праці як самостійної науки;
- ✓ особливості сучасного етапу соціально-трудова досліджень у світі та в Україні,

а також УМІТИ:

- класифікувати погляди вчених та підходи в дослідженнях соціально-трудової проблематики;
- виявляти актуальність проблем економіки праці та соціально-трудових відносин та знаходити способи їх наукового розв'язання.

2.1. ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ В КЛАСИЧНІЙ ТА НЕОКЛАСИЧНІЙ ПОЛІТЕКОНОМІЇ

Протягом тривалого періоду історії людського суспільства, аж до епохи високорозвиненого промислового виробництва, питання раціональної організації праці та управління людськими ресурсами не мали глибокого наукового обґрунтування. Проте проблеми природи і принципів справедливого й ефективного управління працею і — ширше — ролі людини та її праці в суспільному прогресі були предметом роздумів багатьох великих мислителів. А основи реалістичних поглядів на процес забезпечення досягнення загальних цілей у ході спільної життєдіяльності людей сягають своїм корінням ще в античність.

У цілому доіндустріальна епоха, включаючи рабовласницький лад, коли переважали методи прямого примусу до праці, і добу феодалізму з властивою їй відсутністю особистої свободи виробника в умовах натурального або дрібнотоварного виробництва, не потребувала особливих методів управління людьми для поліпшення економічних результатів. Тривалий час у суспільній свідомості та науковій думці панувало уявлення про економічний розвиток як процес нагромадження матеріального багатства нації. Людина та її розвиток розглядалися лише як засіб досягнення цієї мети. Відповідно, провідні економісти XVIII—XIX ст. визначали як пріоритетні завдання розподіл виробленого продукту та максимізацію нагромадження капіталу. Усвідомлення ролі людини як кінцевої мети та основної рушійної сили суспільного прогресу прийшло лише в результаті тривалої еволюції уявлень про цілі економічного розвитку, його критерії та чинники.

Уперше ідею про те, що люди з їхніми виробничими здібностями також являють собою багатство, висловив В.Петті. Він писав: “Вбачається розумним те, що ми звемо багатством, майном чи запасом країни і що є результатом попередньої чи минулої праці, не вважати чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювати однаково”¹.

А. Сміт, оцінюючи роль людини в суспільному прогресі, також уважав її не тільки джерелом, але й частиною суспільного багатства. У головній своїй праці “Дослідження про природу і причини багатства народів” він писав, що вирішальне значення у виробництві багатства належить саме працівникові, його навичкам та здібностям. “Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від поліпшення машин та інструментів, за допомогою яких він працює”². Визначаючи суть основного капіталу суспільства, А. Сміт стверджував, що він

¹ Петті В. Экономические и статистические работы / Пер. с фр. — М.: Соцэкздат, 1940. — С. 82.

² Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Соцэкгиз, 1962. — С. 490.

на рівних складається не тільки з машин, споруд та землі, а також “з набутих корисних здібностей усіх громадян чи членів суспільства”³.

Д. Рікардо відставання країн в економічному розвитку пояснював, поряд з іншими причинами, нестачею освіти в усіх верствах народу⁴.

Саме представники класичної буржуазної політекономії почали предметно досліджувати питання економіки праці, зокрема проблеми природи й організації заробітної плати.

Уперше проблеми, які формують предмет економіки праці, були глибоко проаналізовані Адамом Смітом у вже згаданій раніше праці “Дослідження про природу і причини багатства народів”, виданій 1776 року. Концентруючись на дослідженнях загальних закономірностей ринкової економіки, А. Сміт обґрунтовує зв’язок між економічним розвитком та процесом поділу праці. Останній він розглядає на рівні підприємства та розуміє як поглиблення спеціалізації працівників за одночасного спрощення їхніх трудових функцій, унаслідок чого виникає потреба у створенні системи організації праці і контролю за нею.

Адам Сміт показав об’єктивну необхідність існування та розвитку товарних ринків, що є незаперечною умовою підвищення продуктивності праці, наймання нових працівників тощо. Однак даний підхід А. Сміта є загальноекономічним, він не акцентує увагу на питаннях праці та зайнятості.

Більш очевидною є трудова спрямованість його досліджень заробітної плати, величина котрої визначається на ринковій основі внаслідок взаємодії сторін трудових відносин. Визнаючи початкову нерівноправність роботодавців та працівників, він зрештою доходить висновку, що об’єднання останніх здатне зрівняти їхні позиції на переговорах з підприємцями та відкрити шлях безпосередній дії ринкових закономірностей. Так само він розглядає й диференціацію заробітної плати, яку вважає найбільш гнучким елементом в системі балансування вигід (корисностей) та недоліків (від’ємних корисностей) трудової діяльності в різних сферах. У кінцевому підсумку заробітна плата встановлюється в різних галузях та сферах діяльності на рівні, який дозволяє нівелювати різницю в нетто-вигодах різних категорій зайнятих, що відповідає інтересам як працівників, так і роботодавців. Цей процес потребує наявності на товарному ринку необмеженої конкуренції та абсолютної мобільності робочої сили на ринку праці.

Зрештою підходи класичної буржуазної політекономії до проблем економіки праці, яка тоді ще не була самостійною наукою, націлені на дослідження та обґрунтування основоположної ролі ринкових механізмів у розв’язанні всіх господарських та, зокрема, соціально-трудових проблем.

Розвиток капіталістичного виробництва, що значно прискорив темпи нагромадження багатства і разом з тим посилив нерівність у його розподілі, привів до загострення проблеми усвідомлення цілей та критеріїв економічного зростання. У цих умовах основною метою суспільного виробництва представники різних економічних шкіл стали визнавати людські потреби. Так, маржиналісти, сформулювавши принципи раціональної поведінки людини в

³ Там само. — С. 208.

⁴ Рікардо Д. Сочинения. — М., 1995. — Т. 1. — С. 89.

ринковій економіці на основі теорії корисності, упритул підійшли до теорії поведінки споживача⁵.

Один із провідних представників неокласичної економічної теорії, лідер кембриджської школи маржиналізму А. Маршалл (1842—1924), синтезувавши численні ідеї щодо ролі людини в економіці, безпосередньо пов'язав процес нагромадження багатства з розвитком людини: "...виробництво багатства — це лише засіб підтримання життя людини, задоволення її потреб і розвитку її сил — фізичних, розумових і моральних. Але сама людина — це основний засіб виробництва цього багатства, і вона ж є кінцевою метою багатства"⁶.

Російський економіст В. Лешков також зазначав, що, по-перше, багатство — це плід праці людини. Але лише цілісна праця (використання фізичних і розумових зусиль людини-виробника, а також засобів виробництва в умовах певних господарських відносин, моральних правил, законів віри та ін.) створює народне багатство. По-друге, це багатство має бути засобом для всіх людських здібностей і потреб — матеріальних і духовних, "...тому воно не може складатися лише з речового майна, з ринкових цінностей, а має охоплювати всі умови, необхідні для повного людського життя: і здоров'я, і безпеку, і освіту, і правосуддя, і моральність, одне слово, повний народний добробут"⁷.

Отже, представники класичного напряму економічної думки, визначаючи політекономію як науку про матеріальне багатство нації, про економічні закони, що управляють його виробництвом та розподілом, обмежували розгляд економічного розвитку відносно вузькими рамками, вилучаючи з аналізу нематеріальні послуги як господарські цінності. Однак провідні вчені вже тоді відходили від такого вузького розуміння завдань економіки, активно обстоюючи необхідність урахування соціальних, психологічних та культурних чинників економічного розвитку.

Марксизм розвинув до досконалості й аналітично вичерпав на рівні свого часу трудову теорію вартості, персоніфікував усю систему соціально-економічних відносин, створивши галерею економічних типів: капіталіста (торговця, фінансиста, підприємця, рантьє, землевласника), дрібного виробника, найманого працівника. Звичайно, з позицій сьогодення кидається у вічі спричинена тогочасним рівнем соціально-економічного розвитку та ідеологічними цілями недооцінка К. Марксом розумової, творчої та підприємницької діяльності у створенні національного багатства, проте це не має заступати для нас значення його економічного вчення, зокрема у сфері дослідження економіки праці та людини.

Проблеми сфери економіки праці Маркс глибоко проаналізував у багатьох працях, однак основною з них, безперечно, є "Капітал", що вийшов друком 1867 року. У ході свого дослідження Маркс дійшов висновку, що розвиток капіталістичної економіки обов'язково супроводжується посиленням експлуатації праці як виявом класових суперечностей. Поглиблення спеціалізації працівників з паралельним спрощенням трудових функцій та

⁵ Ллойд У. Лекции о природе ценности. — М., 1834.

⁶ Маршалл А. Принципы политической экономии: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1983. — Т. 1. — С. 246.

⁷ Економічна енциклопедія: У 3 т. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видав. центр "Академія", 2001. — Т. 2. — С. 218.

посиленням контролю за працівниками для Маркса було лише окремою ознакою тотального панування капіталу над працею.

К. Маркс робить акцент на стихійності функціонування товарних ринків, наслідком чого стають кризи перевиробництва, падіння продуктивності праці та зростання безробіття, що спричинює загострення всіх соціально-трудових проблем.

Розгляд Марксом проблем праці та зайнятості визначається логікою розв'язання проблем, що виходять за межі економічної науки в цілому, тому їх аналіз має підпорядковане значення. Дане твердження справедливе і для аналізу заробітної плати. За Марксом, ніяка формально-юридична рівність сторін не здатна приховати факт існування експлуатації найманих працівників, викликаній підлеглистю їх у процесі праці та відсутністю у них власності на засоби виробництва. Відповідно, і заробітна плата відбиває відносини підлеглисті, а її наближення до певного рівня є виявленням міри капіталістичної експлуатації, котра може бути подолана лише за умови знищення капіталістичного устрою. Орієнтація не на ринкові закономірності, а на основні параметри трудової діяльності характерна і для аналізу Марксом диференціації заробітної плати.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що крізь усю теорію марксизму червоною ниткою проходить переконаність у принциповій неможливості поліпшення ситуації в соціально-трудої сфері через удосконалення ринкових механізмів. За Марксом, розв'язання всього комплексу економічних і соціальних проблем може бути досягнуте лише за умови глибокого перетворення основоположних характеристик організації трудової діяльності, що вимагає подолання капіталістичного устрою.

Теоретики соціалізму, критикуючи капіталістичне суспільство, перспективи достатку і прогресу пов'язували зі справедливим розподілом на основі суспільної власності на засоби виробництва. К.Маркс і його послідовники обстоювали ідею неминучості переходу власності на засоби виробництва до безпосередніх виробників, стверджуючи, що в майбутньому це автоматично приведе до побудови суспільства, орієнтованого на всебічний розвиток людини і повну та вільну реалізацію її сутнісних сил. Змістом так званого основного економічного закону соціалізму проголошувалося “забезпечення якнайповнішого добробуту і всебічного розвитку всіх членів суспільства завдяки безперервному зростанню й удосконаленню соціалістичного виробництва”⁸.

Ми не маємо права применшувати досягнення соціалізму в таких принципових аспектах соціально-економічного розвитку, як забезпечення загальної грамотності й високого освітнього рівня громадян, доступність медичних послуг для всього населення, мінімізація бідності і соціального розшарування. Однак загалом треба визнати, що спроби реалізації на практиці марксистсько-ленінських принципів у відносно менш розвинутих країнах привели до перетворення приватної власності на засоби виробництва не на загальнонародну, а на державну власність та відповідно до підпорядкування економіки інтересам партійно-державної

⁸ Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. — М.: Сов. энциклопедия, 1979. — Т. 3. — С. 192.

номенклатури і фактичної неспроможності забезпечити не тільки всебічний гармонійний розвиток, але й гідний за мірками свого часу добробут громадян.

Світова економічна криза 1929—1933 рр. з новою силою привернула увагу економістів до проблем задоволення потреб людини і до перешкод на цьому шляху, пов'язаних, зокрема, з величезним безробіттям та обмеженістю платоспроможного попиту мас населення. Видатний економіст ХХ ст. Дж. М. Кейнс (1883—1946), розробляючи принципи регулювання капіталістичної економіки для забезпечення безперервного розвитку суспільного виробництва, 1936 року сформулював завдання підтримання “ефективного” попиту і “повної” зайнятості, ґрунтуючись на найбільшій цінності “індивідуалізму, якщо він може бути очищений від спотворень і зловживань”, як “найкращій гарантії особистої свободи в тому розумінні, що порівняно з усіма іншими умовами він надзвичайно розширює можливості здійснення особистого вибору, втрата яких є найбільшою з усіх втрат у гомогенній чи тоталітарній державі”⁹. Кейнс наполягав на розширенні державного втручання в економіку й обстоював необхідність “соціалізації інвестицій”, стверджуючи, що повніша реалізація індивідуальних здібностей та ініціатив людей сприятиме приросту світового багатства. Тож він визнавав найважливішими умовами економічного зростання розвиток та реалізацію здібностей людини і розширення можливостей її особистого вибору.

2.2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ У ДОСЛІДЖЕННЯХ УКРАЇНСЬКИХ УЧЕНИХ

Праця як визначальне економічне явище, як основа життя та розвитку суспільства привертала увагу багатьох українських науковців. До кінця ХІХ ст. проблеми економіки праці та соціально-трудова відносин досліджувалися не тільки економістами, а й філософами, письменниками, громадськими діячами в межах загальної економічної науки.

Григорій Сковорода (1722—1794) — один з найвидатніших представників української суспільної думки ХVІІІ ст. — підносить значення праці в житті людини й суспільства. Вражаюче прогресивними для того часу є його думки про важливість моральних принципів, про згубність прагнення до нагромадження багатства, честолюбства. Значне місце в його творчості посідає концепція “сродної” праці (тобто праці за покликанням, за здібностями). Із цим поняттям пов'язана ідея перетворення праці із засобу для виживання у найпершу потребу і найвищу насолоду особистості. На думку Г. Сковороди, саме така праця є найважливішою передумовою людського щастя. Передусім людина повинна пізнати свою природу як схильність до певного виду діяльності. Пізнавши її, займаючись такою працею, людина стає корисною собі і суспільству¹⁰. Ці думки можна вважати передвісниками науки про професійну орієнтацію і профвідбір. Г. Сковорода визнає лише одну нерівність — людських

⁹ Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. // Антология экономической классики. — М.: Эконом, 1993. — Т. 2. — С. 430.

¹⁰ Сковорода Г. Разговор пяти путников о истинном счастье в жизни // Повне зібрання творів: У 2 т. — К., 1973. — Т. 1. — С. 339—340.

здібностей, обдарувань, працелюбства. Важливими з погляду сучасних ідей гідної праці та якості трудового життя є думки Г. Сковороди про неприпустимість підневільної, примусової праці, “рабского ига и тяжелой работы”¹¹.

Тихін Степанов (1795—1847) — професор Харківського університету, який став автором першого курсу політекономії російською мовою, велику увагу у своїх дослідженнях приділяв праці. Послідовник класичної школи, він уважав працю основою вартості товарів. Великого значення він надавав поділу праці, що сприяє піднесенню її продуктивності. Великі надії в цій справі вчений покладав на уряд, який повинен сприяти раціональному поділу праці, а також відповідній професійній підготовці працівників. Прогресивною на той час була думка Степанова про те, що продуктивною є праця як у матеріальному, так і в нематеріальному виробництві. Учений стверджував, що всі класи повинні одержувати із загального багатства ту частку, у створенні якої беруть участь. Непродуктивною є лише діяльність волоцюг, жебраків, нероб, тобто тих, хто не створює жодних цінностей¹². Варто зазначити, що саме такого погляду додержувалась більшість вітчизняних економістів класичного напрямку. Ще один важливий аспект аналізу праці у Степанова — її свобода. Він підкреслював, що всяка праця має бути в пошані, оскільки вона приносить користь, і “кожний вид праці, діяльності повинен мати повну свободу у виробництві”¹³. Особливо наголошував Степанов на необхідності розвитку науки, освіти. Немовби передбачаючи настання економіки знань, учений писав: “Освіта може з часом зблизити, урівноважити людей-капіталістів і людей-робітників”¹⁴.

Іван Вернадський (1821—1884) — видатний економіст, статистик та громадський діяч — на основі глибоких досліджень сутності праці та її ролі в житті суспільства дійшов висновку, що “праця — це головне і єдине джерело багатства”¹⁵. Праця у нього — це діяльність, спрямована на виготовлення корисностей. Вона опосередковує не тільки ставлення людини до природи, але й відносини між людьми. Як і Т. Степанов, І. Вернадський усі види праці вважав продуктивними. Він критикував А. Сміта за нерозуміння ним суті продуктивності праці, яка в нього “набуває вигляду матеріального виробництва, що абсолютно відрізняється від економічної продуктивності”¹⁶. Великого значення надавав І. Вернадський поділу праці. Він писав про “закон поділу праці” і розкрив усі вигоди його застосування. Високо оцінював він і роль машин у підвищенні продуктивності праці.

Видатний економіст-теоретик, статистик, державний діяч, ректор Київського університету Св. Володимира *Микола Бунге* (1823—1895) відрізнявся прогресивністю своїх поглядів, зокрема, на продуктивну працю, її поділ, закономірності соціально-економічного розвитку, на роль у ньому моральних,

¹¹ Сковорода Г. Книжечка о чтении священного писания, наречена Жена Лотова // Повне зібрання творів. — У 2 т. — К., 1973. — Т. II. — С. 47.

¹² Степанов Т. Ф. Записки о политической экономии. — Х., 1844. — Ч. I. — С. 133.

¹³ Там само. — С. 48.

¹⁴ Степанов Т. Ф. Записки о политической экономии. — Ч. II. — С. 56.

¹⁵ Вернадский И. Критико-историческое исследование об итальянской политико-экономической литературе до начала XIX века. — М., 1849. — С. 1.

¹⁶ Вернадский И. Проспект политической экономии. — СПб, 1858. — С. 291.

духовних засад. Він виступав прихильником соціальних реформ як засобу лікування суспільних хвороб, підтримки державою незаможних класів, полегшення податкового тягаря. Важливим є і такий його висновок про значення високої духовності у розвитку економічної науки й у суспільному житті загалом: “Вказуючи на успіхи, якими суспільство зобов’язане політичній економії, ми не говорили про значення духовних засад... Але політична економія визнає зв’язок між духовним і господарським життям людини і, визнаючи його, здобуває право носити ім’я науки моральної”¹⁷.

Олександр Білімович (1876—1963) — видатний український економіст, змушений 1920 року емігрувати, у своїй багатій і складній науковій спадщині залишив і перші ідеї щодо влаштування соціально-трудових відносин. Ще 1909 року, досліджуючи залежність між зростанням заробітної плати, соціальною активністю робітників і рівнем цін, він писав: “...за певної організованості і піднесення робітничий клас у змозі через страйки підвищити свій заробіток, але якщо решта умов господарського життя не змінюються, вигоди підвищеного заробітку швидко знищуються...”. Реальний і стійкий успіх підвищення оплати праці можливий лише за двох умов: зростання капіталів і, головню, підвищення продуктивності праці. Саме цим двом умовам, — підкреслював О. Білімович, — крім зростання профспілкових організацій і соціальної сили робітничого класу, зобов’язані західноєвропейські робітники високим рівнем реальної заробітної плати¹⁸.

Михайло Павлик (1853—1915) — громадський діяч, письменник і видавець — багато уваги приділяв аналізу економічних явищ і праці як основному з них. Він високо підніс роль праці в житті людини. “Праця — це найміцніша і єдина підвалина людського товариства”. Сутність праці він визначав так: “Під працею розуміє наука таку діяльність людини, яка взагалі приносить користь людству, чи матеріальну, чи теж моральну”¹⁹. Досліджував він і поділ праці на фізичну та розумову, стверджуючи, що на початку людської культури не було поділу праці на фізичну й розумову, а тепер остання підкорила своєму пануванню працю фізичну.

Іван Франко (1856—1916) — видатний мислитель, багатогранний і талановитий письменник, філософ, громадський діяч, але — і не менше — економіст. У 50-томному виданні творів І. Франка його економічні праці становлять дві книжки. Але й інші праці пронизані прогресивними економічними ідеями, спрямованими передусім на пошуки способів поліпшення життя галицьких робітників і селян. Зокрема, вельми актуальним і нині залишається дослідження І. Франком трудової еміграції з Західної України. У статтях “Еміграція галицьких селян” та “Еміграційні агенти в Галичині” він розкриває соціально-економічні причини еміграції та таврує уряд, який, не враховуючи становище селян, намагався силою припинити еміграцію, видавав закони про притягнення до відповідальності еміграційних агентів. Економічну нужду І. Франко називав “найголовнішим еміграційним агентом”. Він закликав: “Шукайте головні причини еміграції і усувайте їх! Не задовольняйтеся

¹⁷ Бунге Н. Х. О месте, занимаемом политической экономией в системе народного образования, и об отношении её к практической деятельности. — К., 1856. — С. 64.

¹⁸ Білімович Ал. Подъём товарных цен в России. — К., 1909. — С. 66—67.

¹⁹ Павлик М. Твори. Т. 4. — К., 1959. — С. 382.

хапанням першого-ліпшого агента, а придивляйтеся до щоденної нужди, в якій живе народ, і радьтеся, виправляйтеся, ставте міцні кордони не з багнетів, а з добрих порядків, з корисних для народу економічних і суспільних інституцій!”²⁰. Є у Франка і стаття “Про працю”. Він дає визначення праці як певного напруження органів тіла (м’язів, нервів, мозку), як затрати сил. Праця у нього є товаром. Її оплата залежить від низки факторів: “Плата робітника, незважаючи на свою змінність, ніколи значно не підноситься понад суму, конче потрібну для утримання робітника та його сім’ї, але й ніколи не спадає значно нижче цієї суми”²¹. Рушієм розвитку суспільства І. Франко, посилаючись на Гете, називав “голод і любов”. Голод означає матеріальні й духовні потреби, а любов — це єднання з іншими людьми — у родині, громаді, нації. Ось як високохудожньо передав І. Франко основну ідею концепції соціального капіталу ще задовго до її виникнення: “Скріплення, уточнення того почуття любові до інших людей, до родини, до громади, до свого народу, отсе основна підвалина всякого поступу; без неї все інше буде лише мертве тіло без живої душі в ньому”²².

Важливою віхою в історії розвитку української і світової наукової думки стала *школа фізичної економії*.



Українська школа фізичної економії про сутність праці

Незвичним, маловідомим, однак дуже важливим напрямом економічної думки стала концепція фізичної економії (термін взято на протипагу *політичної* економії), засновником якої в Україні є *Сергій Подолинський* (1850—1891). Суть концепції фізичної економії полягає в тому, що за основу економічного аналізу взято не віртуальні фінансові показники, а реальні економічні процеси створення цінності не в грошовому, а в натуральному виразі. Певні витоки цієї концепції можна побачити у вченні фізіократів, однак загалом вона стоїть окремо від усіх інших економічних теорій, оскільки ґрунтується на іншій світоглядній основі. Ось як сформулював цю основу видатний українець, творець цілісної концепції фізичної економії *Микола Руденко* (нар. 1920 р.): “Треба завжди мислити потребами Всесвіту — і вже потім власними потребами. Ми не самі від себе — людство є діючим органом всесвіту. Саме так його бачив Сковорода. Так бачить і Подолинський. І лише тоді, коли ми працюємо на Всесвіт, ми працюємо на себе. Отож і корисність чи шкідливість нашої праці вимірюється саме цим, а не нашими побутовими уявленнями про працю”²³. Ця теорія не задовольняється тим, щоб бачити у праці джерело вартості. Вона бачить людину як частинку природи, всесвіту. Звісно, без людини не може створюватися вартість. Але не можна вбачати вартість у самій лише праці: праця може бути спрямована й так, що вона стане причиною зубожіння, а не багатства. С. Подолинський підходить до цих проблем не стільки з боку економіки, як передусім з боку потреби виживання нашої планети. Його підхід не монетарний, як у Ф. Кене, а суто енергетичний: лише збагачуючи землю сонячною енергією, можна подовжити її життя до нескінченності. Енергією він називає “здібність розвивати силу”. У своїй новаторській роботі “Людська праця і єдність сили” С. Подолинський

²⁰ Франко І. Зібр. тв.: У 50 т. — К., 1985. — Т. 44. — Кн. 2. — С. 313.

²¹ Там само. — С. 236.

²² Там само. — С. 191.

²³ Руденко М. Д. Енергія прогресу: гносис і сучасність. Метафізична поема. Публіцистика. Поема. — К.: Журналіст України, 2008. — 716 с.

писав: “признаючи слушність теорії про одностайність сили, про постійність енергії, ми мусимо рівно ж признати, що нічого не може бути створене працею та що її мета і корисність полягає лиш у перетворенні певної кількості сил”²⁴. С. Подолинський першим дав нове природничо-наукове визначення праці: “Праця є таке споживання механічної та психічної роботи, що нагромаджена в організмі, яка має результатом збільшення кількості перетворюваної енергії на земній поверхні”²⁵. Варто замислитись і над такою позицією вченого: “Єдино корисна праця — єдина, яка дійсно збільшує кількість енергії в розпорядженні людства, се праця мускульна. Всяка інтелектуальна праця, навіть геніальної людини, фактично не збільшує акумуляції енергії на землі інакше як тільки підіймаючи продуктивність мускульної праці робітника ...без неминучого видатку мускульної сили найблискупіший винахід зостанеться безплідним”²⁶.

Володимир Вернадський (1863—1945) — син економіста І. Вернадського, видатний український учений у галузі природознавства, перший президент української Академії наук — блискуче знав і високо цінував праці С. Подолинського та логічно продовжив його справу на теренах природничих наук. Його класичне вчення про біосферу і ноосферу визначило дальший шлях розвитку людства на засадах стійкого розвитку, без шкоди для середовища життя людей. “Людина, — писав учений, — уперше реально зрозуміла, що вона мешканець планети і може — повинна — мислити і діяти в новому аспекті, не лише в аспекті окремої особи, сім’ї або роду держав чи їх союзів, але і в **планетному аспекті**. Вона, як і все живе, може мислити і діяти в планетному аспекті лише у сфері життя — в **біосфері**, у певній земній оболонці, з якою вона нерозривно, закономірно пов’язана і вийти з якої вона не може”²⁷.

Всесвітньо відомий український учений-економіст *Михайло Туган-Барановський* (1865—1919) зробив величезний внесок у розвиток багатьох теоретичних проблем економіки. Для нашої науки — економіки праці та соціально-трудових відносин — дуже важливим є його розуміння сутності економічної політики: “Щоб стати насправді науковою, економічна політика має вступити у тісний зв’язок з етикою. Тільки етика може дати політиці її керівні ідеї; зокрема, центральною ідеєю політики має стати етична ідея верховної цінності людської особи”²⁸. Учений і далі розвинув цю ідею стосовно єдності політекономії як науки з погляду використання в аналізі економічних явищ норм загальнолюдської моралі, яка підноситься над класовою мораллю і проголошує людську особу найвищою цінністю. У праці “Основи політичної економії” М. Туган-Барановський зазначав: “Будь-яка людська особа є верховною метою в собі, тому всі люди рівні як носії святині людської особи. Це і визначає верховний практичний інтерес, з точки зору якого може бути побудована єдина політична економія: інтерес не робітника, капіталіста чи землевласника, а людини взагалі, незалежно від класової належності”²⁹. Потребує серйозної уваги й соціальна теорія розподілу М. Туган-Барановського. Загальний висновок ученого полягає в тому, що величина доходів залежить від зростання продуктивності праці, яка, у свою

²⁴ Подолинський С. А. Людська праця і єдність сили: Вибрані твори / Упоряд. Л.Я. Корнійчук. — К.: КНЕУ, 2000. — С. 284.

²⁵ Там само. — С. 295.

²⁶ Там само. — С. 296.

²⁷ Вернадский В. И. Научная мысль как планетное явление. — М., 1991. — С. 28.

²⁸ Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии. — М., 1998. — С. 218.

²⁹ Там само.

чергу, тісно залежить від заробітної плати. “З погляду соціальної теорії розподілу висота заробітної плати в даному суспільстві зумовлюється двома факторами — **продуктивністю суспільної праці**, що визначає, наскільки великим є суспільний продукт, який підлягає розподілу між суспільними класами, і **соціальною силою робітничого класу**, від якої залежить частка суспільного продукту, що надходить у розпорядження робітника”³⁰.

Отже, як бачимо, українські вчені зробили суттєвий внесок у розвиток економічної науки, зокрема соціально-трудова спрямування. Однак рівень наукових досліджень того часу не передбачав можливості конкретної соціально-трудова спеціалізації вчених. Така можливість виникла лише в ХХ столітті і знаменувала народження економіки праці як самостійної науки.

2.3. ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРОБЛЕМ МЕТОДАМИ ІНСТИТУЦІЙНОГО АНАЛІЗУ

Наприкінці ХІХ ст. у США зародилась економічна теорія інституціоналізму — як протестна форма постулатам класичної та неокласичної теорій ринкової економіки, що панували на рубежі ХІХ—ХХ ст. Її прихильники намагалися відобразити в економічній концепції не тільки формальні моделі та суворі логічні умовиводи, але життя в усьому його різноманітті. Тому в “старому” інституціоналізмі (Т. Верлен, Дж. Р. Коммонс, У.К. Мітчел) як інститути розглядалися звичаї, корпорації, профспілки, держава тощо. Прихильники інституціоналізму ввели права власності як інструмент аналізу, відмовилися від ідеального характеру ринку, суттєво змінили засновки щодо повноти інформації та абсолютної раціональності агентів, що діють на ринку.

Зазначимо, що термін “інститут” (від лат. *institutum* — установа, заклад) запозичено з юриспруденції. Тому сутнісними характеристиками цієї категорії є як юридичні норми, так і порядок установа зв’язків між ними, що дає можливість упорядкувати (регламентувати) стосунки між суб’єктами права з метою надання їм стійкого характеру, для чого і створюються відповідні організаційні структури та органи контролю.

Інституціоналізм здобув “друге дихання” у межах “нового” інституціоналізму (В. Уільямсон, Р. Коуз, Д. Норт, Г. Демсец), в якому набагато більша увага приділяється інституційному середовищу, де діють економічні агенти. Неоінституціоналізм досить суттєво відрізняється від “старого” інституціоналізму.

42 Відправною точкою виникнення неоінституціоналізму вважається стаття Р. Коуза “Природа фірми” (1937 р.), в якій надано пояснення існуванню таких протилежних ринку ієрархічних структур, як фірми³¹. Р. Коуз був удостоєний Нобелівської премії з економіки 1991 року “за відкриття і пояснення точного змісту трансакційних витрат та прав власності в інституційній структурі та функціонуванні економіки”. Інститути в неоінституціоналізмі розуміються як “правила гри” та система заходів, що забезпечує їх виконання. Інститути можуть

³⁰ Там само. — С. 412.

³¹ *Coase R. H. The nature of the firm // Economics. — 1937. — V. 4. — №5.*

бути формальними або неформальними. Формальні інститути — це видані державою й ухвалені парламентами закони та конституції. Вони охоплюють політичні (і юридичні) правила, економічні закони та контракти. Ієрархія формальних інститутів — від конституцій, статутного та загального права, а також підзаконних актів до індивідуальних контрактів — визначає як загальні, так і специфічні обмеження. Економічні правила встановлюють права власності, тобто сукупність прав на використання власності та прибуток від неї, і спроможність відчужувати активи або ресурси. Контракт містить статті, специфічні для контрактної угоди про обмін³². Розуміння інститутів як обмежень є традиційним в економічній літературі.

Інститути задають систему стимулів (позитивних і негативних), спрямовуючи людську взаємодію в певне русло. Цим вони усувають невизначеність і роблять соціально-економічне середовище більш передбачуваним. Якщо люди вірять у надійність і справедливість законів, угод, контрактів і прав власності, вони не робитимуть спроб красти, обманувати, шахраювати. Саме так інститути виконують свою основну функцію — економію трансакційних витрат.

Трансакційні витрати виникають, тому що інформація не безкоштовна й асиметрична для сторін — учасників обміну, а також, тому що будь-які спроби створення інституцій для структурування людської взаємодії приводять до певного ступеня недосконалості ринків³³.

За час, що минув, інституціоналізм розвивався, що привело до появи низки теорій та концепцій, які вже широко застосовуються, оскільки вони надають нові ефективні аналітичні можливості для дослідження найрізноманітніших соціальних та економічних явищ і процесів. Особливе значення інституціоналізму для вивчення економіки праці та соціально-трудових відносин обумовлене тим, що він розглядає економічну науку насамперед як науку про людину і для людини.

Інституційна теорія запропонувала й специфічне розуміння сутності та джерел соціально-економічного прогресу. Наприклад, на думку її основоположника Т. Веблена (1857—1929), поведінка суб'єкта господарювання визначається не оптимізаційними розрахунками, а інстинктами, що визначають цілі діяльності, та інститутами, які визначають засоби досягнення цих цілей. Динаміка економічного розвитку залежить від того, які інстинкти переважають у людській поведінці. Наприклад, якщо остання керується бажанням добре виконувати свою роботу (інстинкт майстерності), альтруїстичною турботою про суспільне благо (батьківський інстинкт) та прагненням до нових знань (інстинкт дозвільної цікавості), то вона, будучи, за термінологією Т. Веблена, “промисловою поведінкою”, приводить до швидкого технічного розвитку, або “зростання промислової майстерності”. Якщо ж домінують “егоїстичні інстинкти” — користолюбства, суперництва, агресії та бажання прославитись, то така людська поведінка, набуваючи форми “грошового суперництва”, негативно впливає на господарський розвиток. Водночас, перебуваючи під впливом ідей К. Маркса, Веблен виходив з того, що основою соціального життя

³² Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки: Пер. с англ. І. Дзюб / Дональд Норт. — К.: Основи, 2000. — С. 64.

³³ Там само. — С. 138.

будь-якого суспільства є матеріальне виробництво, при цьому обмежуючи його лише технологією³⁴.

В 1920—1930-ті рр. великої популярності набули ідеї правового інституціоналізму, творцем якого визнається Дж. Коммонс (1862—1945). Основою економічного розвитку суспільства він уважав юридичні відносини та правові норми. Відповідно, економічні інститути (за Коммонсом) — це категорії юридичного порядку.

Внутрішнім джерелом руху суспільства Коммонс називав конфлікт, в який вступають професійні групи (робітники, капіталісти, фінансисти тощо) в процесі взаємодії між собою. Роль арбітра при цьому беруть на себе правові структури держави. Подолання конфліктів за допомогою юридичних норм веде до суспільного прогресу³⁵.

Ідеї Дж. Коммонса були втілені в Новому курсі Ф. Рузвельта, у робітничому законодавстві, у русі за створення держави “загального добробуту”. Відомий представник неоінституціоналізму Дуглас Норт (народ. 1910 р.) провідним чинником економічного зростання вважав інституціональну структуру суспільства та її вплив на стимули до інновацій, ефективної організації виробничого процесу, до зменшення трансакційних витрат, збереження прав власності тощо. Економічне зростання відбувається тоді, коли інституційні зміни виявляються ефективними, тобто приводять до скорочення трансакційних витрат. На його думку, економічне зростання і збільшення свободи є взаємодоповнювальними процесами розвитку. Економічне зростання забезпечує суспільство ресурсами, необхідними для існування, а з іншого боку, умовою існування суспільства в довгостроковому періоді є наявність політичних та економічних свобод. При цьому під економічним зростанням Д.С. Норт розуміє лише таке збільшення випуску, що супроводжується поліпшенням рівня життя людей³⁶.

У середині ХХ ст. один з найвидатніших засновників економіки розвитку, лауреат Нобелівської премії 1979 р. Артур Льюїс визначив мету розвитку як “розширення вибору людини”, схилившись, однак, до ототожнення цього вибору зі збільшенням доходу і вважаючи, що економічне зростання неминуче призведе до ліквідації бідності. Надія на всесильність економічного зростання нерідко приводила економістів до недооцінки фактів посилення суспільного розшарування, послаблення уваги до питань соціальної справедливості. Вона ґрунтувалася на сподіванні, що блага повинні поступово “розтектися вниз” — на бідні верстви населення³⁷.

Теоретичним обґрунтуванням такої надії стала “крива Кузнеця”. Саймон Кузнець також став лауреатом Нобелівської премії 1971 року. Статистичний зв’язок, на основі якого побудована його крива, відображає посилення нерівності на ранніх етапах економічного зростання мірою впливу економічно активного населення з аграрного сектору в промисловість. Потім, після

³⁴ Веблен Т. Теория праздного класса: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1984. — С. 67—99.

³⁵ Commons J. R. Institutional economics // American economic review. — 1981. — Vol. 21. — P. 637—648.

³⁶ Норт Д. С. Институції, інституційні зміни та функціонування економіки: Пер. з англ. — К.: Основи, 2000. — 198 с.

³⁷ Lewis A. W. The Theory of Economic Growth. London: Allen and Unwin, 1955; Lewis A. The Theory of Economic Growth. — NY., 1995. — P. 42.

досягнення максимуму, нерівність зменшується у зв'язку з тим, що економічно активне населення концентрується переважно в промисловості³⁸.

У виборі напряму сучасного соціально-економічного розвитку нашої країни вкрай важливо враховувати таке. Практичне здійснення в країнах, що розвиваються, концепцій “великого поштовху”, “збалансованого зростання”, “граничного мінімуму зусиль”, які ґрунтувалися на згаданих принципах, передбачало максимізацію темпів економічного зростання на основі масованих інвестицій у розвиток міст, промисловості, високотехнологічних і капіталомістких проектів. Очікувалось, що нерівність у розподілі доходів сприятиме мотивації трудової активності, заощадженням, нагромадженню капіталу, інвестиціям і створенню нових робочих місць, що, у свою чергу, приведе до зростання загального добробуту і послаблення нерівності. Водночас передбачалася гуманітарна допомога та втручання держави з метою послаблення тягаря бідності (створення тимчасових структур соціального захисту, упровадження прогресивної шкали оподаткування, субсидування спеціальних соціальних програм тощо) та інвестування в ті галузі, де приватні вкладення визнавалися недостатніми.

Утім, хоча багато країн, що розвиваються, на основі таких методів управління економікою досягли у 1960-х та 1970-х роках високих темпів економічного зростання, їм, як правило, не вдалося суттєво підвищити якість життя більшості населення, розв'язати соціально-демографічні проблеми, досягти ефективної зайнятості, припинити зростання чисельності бідних та посилення соціального розшарування в суспільстві. Лише деякі країни, уряди яких здійснювали широкомасштабні соціальні програми, передусім у галузі освіти і охорони здоров'я, і не допустили монополізації благ економічного зростання місцевими елітами і транснаціональними компаніями, змогли досягти радикального скорочення масштабів бідності та зростання рівня життя всього населення.

Причини невідповідності результатів економічного зростання в країнах, які розвиваються, надіям економістів були пояснені в інституційній концепції “зачарованого кола бідності” Гуннара Мюрдаля, удостоєного Нобелівської премії 1974 року³⁹.



Інституційна концепція “зачарованого кола бідності”

Відповідно до цієї концепції ставлення до життя і роботи людей, чії наміри обмежені традиціями і звичками, а також жорсткістю сформованих інститутів, гальмує реакцію на первинні економічні зміни. Цим обумовлюється безперспективність для країн, що розвиваються, підходу, заснованого на західній культурі уявлень про раціональність поведінки. Так, дослідження, проведені в країнах, що розвиваються, довели, що схильність до споживання у високодохідній групі населення цих країн виявилася значно вищою, а схильність до заощадження — значно нижчою, ніж у відповідній групі населення економічно розвинутих країн. Разом з тим рівень продуктивності праці бідних і неосвічених мас населення, які вимушені тяжко і довго працювати в неформальному секторі або в сільському господарстві, вкрай низький, а тому й низька віддача від

³⁸ Доклад о развитии человека за 1996 год. По заказу ПРООН. — Нью-Йорк: Оксфорд юниверсити пресс, 1996. — С. 46.

³⁹ Myrdal G. Asian Drama: An Inquiry into the Poverty of Nations. Harmondsworth: Penguin, 1968.

інвестицій у фізичний капітал. У цих умовах повніше задоволення потреб людей у якісному харчуванні, поліпшенні житлових умов, освіті, зміцненні здоров'я набуває інвестиційного характеру, оскільки безпосередньо сприяє підвищенню продуктивності праці, а економічне зростання виявляється наслідком соціального розвитку, а не його передумовою.

Слід зазначити, що соціально-економічні умови, що склалися в Україні в перехідний період, багато в чому нагадують описану ситуацію, і українські вчені також неодноразово наголошували саме на економічній необхідності соціального розвитку.

У межах неоінституціоналізму вирізняють низку основних теоретичних напрямів, які по-різному трактують сутність трансакційних витрат. У дослідженнях економіки праці та соціально-трудова відносин найактивніше застосовуються теорія контрактів (угод), теорія неформальних інститутів, теорія суспільного вибору⁴⁰ та ін.

2.4. ЛЮДИНА ЯК ОСНОВНИЙ ОБ'ЄКТ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ КІНЦЯ ХХ — ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ

Протягом тривалого проміжку часу — часу індустріальної трансформації суспільства — економічна думка в цілому перебувала під домінантним впливом процесів, що відбувались у галузях матеріального виробництва і нагромадження. Приріст капіталу і матеріально-речових благ розглядався як універсальний і визначальний чинник прогресу. Однак економічне зростання у ХХ ст. в індустріально розвинутих країнах (включаючи Україну) відбувалось із загостренням соціально-економічних суперечностей, а нерідко супроводжувалося глибокими кризами. Це було зумовлено обмеженістю або вичерпанням природних ресурсів, домінуванням речових чинників розвитку виробництва, орієнтацією на збільшення продукту та нагромадження багатства у вартісно-речовій, а то й у віртуальній формі, пріоритетністю кількісних параметрів перед якісними, розбалансованістю науково-технічних, екологічних і соціальних складових економічного зростання. Криза виявилась у стагнуючому відтворенні й неефективній зайнятості в традиційних галузях виробництва, у загостренні глобального конфлікту між досягнутим рівнем матеріального виробництва і можливостями екологічного середовища, між речовими і людськими компонентами продуктивних сил, у підлеглості людини на виробництві можливостям техніки, а в суспільстві — інтересам економічних магнатів.

46 Закономірною реакцією на таку ситуацію у світі став пошук принципово нових орієнтирів суспільно-економічного прогресу, що, зокрема, в економічній науці виявилось у розквіті концепції людського капіталу (починаючи з 1960-х рр.). Слід наголосити, що в розвинутих країнах ця концепція стала результатом, узагальненням тенденцій соціально-економічного розвитку, що склалися на той час на всіх економічних рівнях. У нашій країні (у складі СРСР), на відміну

⁴⁰ Детальніше див.: *Норт Д. С.* Інституції, інституційні зміни та функціонування економіки; *Економіка персонала: Учебник / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик.* — М.: ИНФРА-М, 2009. — Гл. 2.

відкраїн Заходу, не тільки не було об'єктивних передумов для поширення таких ідей, але й існували штучні ідеологічні перепони для їх правильного розуміння.

Поштовхом до розвитку теорії людського капіталу в 1950—1960-х рр. стали праці американського вченого Теодора Шульца (1979 року йому було присуджено Нобелівську премію в галузі економіки), який, досліджуючи джерела економічного зростання, виділив у самостійний фактор невідомий параметр, який спочатку був названий “залишковим чинником”. Надалі його було ідентифіковано як продуктивні здібності, що набуваються і розвиваються людиною. У результаті плідної роботи відомих нині вчених, серед яких ще один лауреат Нобелівської премії (1992 р.) Гаррі Беккер, була сформульована концепція людського капіталу. Окреслення чинника “людський капітал” дозволило ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання й компетенція, а отже, правильно визначити економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я та інших нематеріальних галузей людської діяльності, які до цього розглядалися як непродуктивні⁴¹.

Поширення ідей цієї теорії, яка доводить економічну доцільність інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку та мобільність економічно активного населення, має на меті розширення не тільки державних, але й приватних інвестицій у людський розвиток (як з боку роботодавців, так і з боку родин та особисто працівників).

Теорія людського капіталу стала саме тією ланкою, що ефективно поєднала домінуючий у ХХ ст. прагматизм, “доходоцентризм”, із традиційно привабливими для цивілізованих країн гуманітарними ідеями демократії, “людиноцентризму”. Теорія людського капіталу стала надійним економічним підґрунтям для швидкого й логічного поширення у світі ідей людського розвитку. Вона послужила поштовхом для інтенсивного дослідження впливу нагромадження людського капіталу, його якості та рівнів інвестицій в освіту на економічне зростання. Ці проблеми вивчали такі видатні вчені, як Е. Денісон, М. Блауг, Д. Псахаропулос, Р. Нельсон та Е. Фелпс, Х. Боуен, П. Ромер, Ф. Махлуп, Я. Мінсер, Л. Туроу та інші. Їхні дослідження дали змогу Світовому банку в праці “Освітня секторна політика” зробити висновок, що “економічна віддача інвестицій в освіту ...здебільшого перевищує окупність альтернативних видів капіталовкладень”⁴².

Концепція людського капіталу орієнтується на підтримку й розвиток передусім тих здібностей людей, які використовуються в процесі праці, позитивно впливають на її продуктивність і, відповідно, сприяють зростанню доходу працівника, прибутку підприємця і валового національного продукту. Тобто, розглядаючи людину як найважливіший фактор виробництва й об'єкт найефективніших інвестицій, ця концепція концентрує увагу лише на реально або потенційно економічно активному населенні, тому виявляється недостатньою для забезпечення прогресивного руху соціальної системи в цілому.

Досвід розвитку в 1960—1970-ті роки підтвердив той факт, що без запровадження широкомасштабних соціальних програм неможливо суттєво

⁴¹ Див., наприклад: Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; Предисл. М.И. Левин. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.

⁴² Investment in humans, technological diffusion, and economic growth, 1966. — American Economic Review: Papers and Proceedings 61. — P. 69—75.

підвищити якість життя, розв'язати соціально-демографічні проблеми, забезпечити продуктивну зайнятість та подолати бідність. Особлива увага стала приділятися рівним можливостям доступу до засобів, організацій та інститутів людського розвитку.

Тому основний акцент економічних концепцій соціально-економічного розвитку став зміщуватись у бік вивчення й регулювання розподілу доходів. Однією з визначальних віх на цьому шляху стала розроблена в середині 1970-х рр. концепція “базових потреб”, орієнтована на забезпечення добробуту людей, передусім бідних⁴³. Ця концепція стала основою програмної доповіді Міжнародної організації праці “Зайнятість, зростання і базові потреби” (1976 р.). Вона ґрунтується на трьох основних елементах: 1) розширення, особливо в країнах з надлишком трудових ресурсів, трудомістких виробництв, які навіть за порівняно низької продуктивності праці можуть забезпечити зростання валового внутрішнього продукту, підвищення заробітної плати і доходів населення; 2) масштабна державна підтримка масової освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги бідним, здійснення програм громадської санітарії і гігієни, планування сім'ї; 3) залучення найширших верств населення до активної участі в розробці, плануванні і здійсненні соціальних програм, що в країнах, які розвиваються, значною мірою було викликано недостатністю дипломованих спеціалістів.

Уповільнення темпів економічного зростання і структурна криза, що загострилася наприкінці 1970-х — початку 1980-х років, унеможливили дальшу реалізацію концепції “базових потреб” і висунули на передній план нові пріоритети: скорочення державного боргу, подолання економічного спаду, обмеження державних витрат. Подолання кризи було пов'язано зі структурною перебудовою та лібералізацією економіки в поєднанні з новою техніко-економічною парадигмою. Остання передбачала широке розповсюдження персональних комп'ютерів, мікроелектроніки, телекомунікацій, робототехніки, біотехнології та інших досягнень науково-технічного прогресу. Це викликало необхідність перегляду ролі людини в суспільному та виробничому процесі, а відтак з'явилися передумови для виникнення теорії інтелектуального капіталу. Засновники її — такі відомі вчені, як Д. Белл, Ч. Хенді, М. Кастельс та інші. Спільним для них є визнання знань та інформації “стратегічними ресурсами та агентом трансформації постіндустріального суспільства”, а також того, що розвиток комп'ютерних технологій забезпечить особистості свободу вибору⁴⁴.

Разом з тим економічне зростання навіть у високорозвинених країнах в останні десятиріччя ХХст. породжувало вельми серйозні проблеми, розв'язати які своєчасно і задовільно не могли ні ринкові механізми, ні наявні форми державного регулювання. Усвідомлення цього концентровано виразилось у формулюванні “зростання без майбутнього”, яке пов'язує розширене економічне відтворення з руйнуванням природного середовища. У пошуках виходу з цієї складної ситуації була розроблена концепція “стійкого розвитку”, найповніше сформульована в Декларації та Порядку денному на ХХІ століття,

⁴³ Griffin K., Knight I. Human Development and International Development Strategy for 1990s. — London and Basingstoke, 1990. — P. 42.

⁴⁴ Белл Д. Социальные рамки информационного общества. — М.: Academia, 1986. — С. 330—342; Хенди Ч. Личность в информационном обществе // <http://www.mindof.net/rus/archive/a2004803.htm>; Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: Пер с англ.; Под науч. ред. О. И. Икаратана. — М.: ГУ ВШЭ, 2000.

ухвалених Конференцією ООН з довкілля і розвитку (Ріо-де-Жанейро, 3—14 червня 1992 р.), і надалі розвинута в національних стратегіях окремих держав та в міжнародних угодах. На основі цієї концепції провадяться інтенсивні пошуки методів інтеграції екологічних чинників у економічне управління, включаючи організацію праці, міжнародну торгівлю, оподаткування, міжнародні екологічні стандарти, систему національних рахунків та вимірювання суспільного багатства. Важливо, що поки не вдалося знайти ні концептуальних, ні прикладних форм реального включення гуманітарних, соціальних, людських параметрів у концепцію стійкого розвитку, хоч необхідність цього цілком усвідомлена і відображена у відповідних документах⁴⁵.

Вирішальний вплив на формування сучасних уявлень про розвиток як про процес, у центрі якого має бути якнайповніша реалізація прав і потреб людей, розвиток та реалізація їхніх здібностей і талантів, мали новаторські наукові розробки Амартьї Сена. Нобелівською премією 1998р. відзначено його внесок у економічний аналіз добробуту, передусім запропонована ним концепція розширення можливостей вибору людини. Основна ідея цієї концепції полягає в пропозиції оцінювати добробут за можливостями людей вести такий спосіб життя, який вони вважають належним, а не за рівнем доходу на душу населення чи іншими макроекономічними показниками. Згідно з цією концепцією дохід має розглядатись не як кінцева мета, а як засіб розширення можливостей вибору людини в таких принципово важливих галузях життєдіяльності, як здобуття освіти, професійний розвиток, зміцнення здоров'я, економічна та громадська діяльність. А. Сен розглядає розвиток як процес розширення можливостей людей, що передбачає більшу свободу вибору і більше варіантів для вибору тієї мети і того способу життя, яким людина надає перевагу. Тобто, за А. Сенем, мета розвитку — не розширення виробництва, а надання можливості людям розширювати свій вибір: здійснювати більше важливих для них справ, жити довго, запобігати хворобам, мати доступ до знань і благ цивілізації тощо. Слід зазначити, що можливості і вибір тісно взаємозв'язані між собою та зі свободою: як негативною (наприклад, свободою від голоду чи хвороб), так і позитивною (наприклад, свободою повніше реалізувати власні життєві наміри). У праці “Розвиток як свобода” А. Сен робить однозначний висновок, що в кінцевому підсумку розвиток — це питання свободи⁴⁶. Саме новаторські ідеї А. Сена, а також його особиста активна робота в програмі розвитку ООН сприяли створенню і поширенню в усьому світі концепції людського розвитку⁴⁷.

Отже, наприкінці ХХ ст. ідеї про те, що люди та їхній розвиток є найважливішою метою суспільного прогресу, набувають дедалі ширшої підтримки у наукових економічних колах, втілюючись у розробці національних програм розвитку і проектів міжнародного співробітництва. Суттєвий вплив теорії людського капіталу, яка діставала нових наукових підтверджень стосовно постіндустріального суспільства, посилював погляди про вирішальну роль

⁴⁵ Доклад Конференции Организации Объединённых Наций по окружающей среде и развитию / Рио-де-Жанейро, 3—14 июня 1992 г. — Т. 1: Резолюции, приняты на конференции. — Нью-Йорк: Организация Объединённых Наций. — С. 3—7; 13—119; 398—440.

⁴⁶ Sen A. Development and Capability Expansion // Journal of Development Planning. — 1989. — No 19. — P. 41—58; Sen A. Development as Freedom. Oxford: Oxford University Press, 1999.

⁴⁷ Див., наприклад: Грішнова О. А. Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.

людини в економічній динаміці, підвищенні ефективності людської діяльності на всіх рівнях. Дія людського капіталу, передусім підвищення рівня освіченості працівників, на економічне зростання розглядається не тільки безпосередньо через підвищення продуктивності праці більш освічених людей, але й опосередковано — через зростання ефективності і прискорення науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок та масове впровадження їх у всі сфери людської життєдіяльності (що також потребує належного рівня освіти мас населення).

Сучасний економічний погляд на людину як на носія людського капіталу означає визнання її здібностей капіталом у повному розумінні слова, тобто цінністю, яка приносить дохід, але з яскраво вираженою специфікою, без урахування якої потенціал може й не реалізуватися. Ця специфіка полягає у визнанні елементів невлесного, ірраціонального, непередбачуваного в людській природі, в її задатках, поведінці, потребах, бажаннях, що опосередковують співвідношення капіталовкладень і результатів. Усвідомлення істинного місця людини в суспільстві, погляд на працівників як на сукупність типологічно різних особистостей можливий лише поза суто економічними чи техніко-економічними межами, у синтезі з філософією, соціологією, психологією та іншими науками про людину.

У зв'язку з цим останнім часом набуло популярності поняття соціального капіталу, що визначається як “сукупність ресурсів, котрі використовуються людиною для досягнення своєї мети”⁴⁸. Соціальний капітал об'єднує такі безумовно важливі, але важко вимірювані чинники, як міра розвиненості громадянського суспільства, норми поведінки і суспільні традиції (громадянський менталітет), рівень розвитку інформаційних каналів, умови соціальної злагоди та ін. Соціальний капітал створює сприятливий клімат для підприємницької діяльності, зменшує інвестиційний ризик, створює умови для стійкого розвитку і передумови для успішного запобігання економічним кризам. Правомірною є думка, що саме соціальний капітал вирішальною мірою сприяв успішному розвитку Швеції і Японії, а його дефіцит зумовив масштаби та глибину кризи у пострадянських країнах⁴⁹.

2.5. ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ЯК САМОСТІЙНОЇ НАУКИ

До початку ХХ ст. проблеми економіки праці досліджувались у межах загальної економічної науки. Самостійною науковою дисципліною економіка праці стає лише близько століття тому. Розглянемо основні етапи її становлення.

50

Перший етап є періодом відгалуження економіки праці як самостійної науки, котрий тривав приблизно з останнього десятиліття ХІХ ст. до 20-х років ХХ ст. У цей період повністю зникло характерне для середньовіччя тотальне державне регулювання господарського життя, було остаточно зруйновано систему ремісничих гільдій із властивою їм суворою регламентацією. З іншого

⁴⁸ Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // American Journal of Sociology 1988 — No 94 (Supp.). — P. 101.

⁴⁹ Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital. — P. 107—111.

боку, праця стала більш чітко підлягати технологічному регулюванню, разом з цим з'явилися націлені переважно на охорону праці профспілки, колективні договори, соціальне законодавство тощо. Відповідні заклади, організації, правові норми у сфері праці стали основним предметом дослідження нової науки. Початок ХХ ст. позначився великим інтересом учених до різних аспектів трудової діяльності людини — психофізіологічних, економіко-організаційних, професійних тощо, які тісно перепліталися між собою.

Еволюція науки економіки праці та управління персоналом невіддільна від історії розвитку самої науки управління, а також суміжних галузей знань — психотехніки, психофізіології, гігієни праці, психології, наукової організації праці та управління.

На початку ХХ ст. виникла школа “наукового управління”, або “наукової організації праці”, основні положення якої викладені в працях американського інженера Ф. Тейлора (1856—1915) “Управління фабрикою” та “Принципи наукового управління”. В аспекті дослідження проблем управління працею представники цієї школи шукали шляхи індивідуального розвитку працівників через зниження рівня втомлюваності, науковий відбір для роботи за відповідними професіями; вивчали можливості забезпечення відповідності здібностей людей і вимог робочого місця; удосконалювали систему стимулювання праці. Тейлор уважав, що праця — це передусім індивідуальна діяльність, а тому вплив трудового колективу на робітника звичайно має деструктивний характер, зменшує продуктивність його праці. Тейлор першим обґрунтував необхідність наукового підбору працівників. Він зазначав, що відбір людей не вимагає пошуку екстраординарних індивідів, але передбачає вибір серед звичайних людей тих небагатьох, які підходять саме для даного типу роботи⁵⁰.

Праці учня Ф. Тейлора Г. Ганта (1861—1919) характеризують провідну роль людського фактора в промисловості і містять переконання в тому, що працівникові має бути надана можливість знайти у своїй праці не тільки джерело існування, але й задоволення. 1901 року Г. Гант розробив першу систему оплати дострокового якісного виконання виробничих завдань. З її запровадженням на низці підприємств продуктивність праці там зросла більше ніж удвічі. Гант мріяв про впровадження “демократії на виробництві”, про гуманізацію управління, доводячи, що “проблема людського фактора є однією з найважливіших проблем менеджменту”⁵¹.

Відомий американський учений Г. Емерсон (1853—1931), розробляючи штабний принцип управління, приділяв головну увагу персоналу, наполягаючи на необхідності управління кадрами. Передбачаючи виникнення в майбутньому професії менеджера персоналу, Г. Емерсон ще 1912 року в праці “Дванадцять принципів продуктивності” писав: “Вкрай важливо мати хоча б небагато спеціалістів, що володіють інтуїцією, спостережливістю, тямущістю, з одного боку, і всім багатством фізіологічних, психологічних і антропологічних наукових знань — з другого. Лише такий спеціаліст зможе дати адміністрації і

⁵⁰ Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. — 1911 // <http://www.ek-lit.agava.ru/books.htm...>

⁵¹ Гант Г. Л. Организация труда. Размышления американского инженера об экономических последствиях мировой войны / Пер. с нем. Ю.М.Капланского. — М., 1923.

кандидатові на роботу справді компетентну пораду, тільки він може правильно сказати, чи підходить кандидат для даної роботи”⁵².

Французький адміністратор і дослідник А. Файоль (1841—1925) виокремив основні принципи управління персоналом: винагорода персоналу, справедливість, постійність складу персоналу, підпорядкування окремих інтересів загальним, єдність персоналу⁵³.

Френк та Ліліан Гілбрети вивчали переважно питання фізичної роботи у виробничих процесах і досліджували можливості збільшення випуску продукції завдяки ефективнішому виконанню операцій ручної праці без збільшення зусиль працівників. Вони першими застосували для вивчення робочих рухів кінокамеру і винайдений ними мікрохронометр, поклавши початок науковому нормуванню праці⁵⁴.

Концентрація виробництва і монополізація капіталу на початку ХХ ст. привела до небаченого раніше скупчення великих мас працівників різних спеціальностей на великих підприємствах, до глибшого поділу праці і, зокрема, до виокремлення функції управління персоналом. Г. Форд, прагнучи розв’язати проблему плинності кадрів, організував на своєму підприємстві “психологічний відділ”. Відомо, що перше “бюро наймання” було організоване ще 1900 року, а перший відділ праці — 1902 року на підприємстві, що виробляло касові апарати⁵⁵.

Тож на початку свого розвитку економіка праці ще лише формувалась як власне економічна наука. Зокрема, було сформовано понятійно-термінологічний апарат, який відокремив нову науку від загальної економічної теорії та дав змогу адекватно визначити предмет її дослідження.

Другий етап розвитку економіки праці охоплює складний історичний період з 20-х до кінця 60-х років ХХ століття. Тоді відбулось становлення економіки праці як науки, що використовує економічні методи дослідження для виявлення економічних закономірностей у сфері праці. На відміну від першого етапу розвитку, котрий об’єднав учених усіх країн, що вступили на шлях індустріального розвитку, цей етап проходив у високорозвинених країнах Заходу та в СРСР і країнах, що пішли за його моделлю розвитку, абсолютно порізному. Здавалось, що між дослідженнями у сфері економіки праці, які здійснювались у цих групах країн, не було нічого спільного. Однак тепер, після завершення цілої історичної епохи, можна стверджувати, що вони були складниками єдиного процесу — становлення економіки праці як економічної науки. Тому варто розглянути сутність даного етапу в обох групах країн.

У Західних країнах основним змістом другого етапу було дослідження ринку праці. У другій половині 1920-х рр. Пол Дуглас⁵⁶ розпочав кількісні дослідження у сфері пропонування праці, попиту на неї та реальної заробітної плати. Вони ґрунтувались на закономірностях та підходах, описаних у працях економістів класичної та неокласичної шкіл. Однак цей етап не був простим розвитком класичних підходів. Конкретні дослідження на окремих

52

⁵² *Емерсон Г.* Дванадцять принципів производительности. — М., 1992. — С. 93.

⁵³ *Файоль А.* Позитивное управление. — М., 1924. — С. 23—30.

⁵⁴ *Гілбрет Ф.* Прикладное изучение движений. — М., 1925.

⁵⁵ *Куц Г., О’Доннел С.* Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. — М., 1981.

⁵⁶ Див.: *Пол Х. Дуглас.* Существуют ли законы производства: Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса. — Т. 3 / Под ред. В.М. Гальперина. — СПб.: Экон. шк., 1999.

підприємствах уможливили дальше формування понятійного апарату, характерного для економіко-трудових досліджень. Виявлені при цьому закономірності часто суперечили концепції розгляду праці як фактора виробництва, який функціонує відповідно до притаманних іншим факторам закономірностей. Крім цього, багато вчених почали розглядати соціальні питання за допомогою методів економічного аналізу, суттєво розширивши тим самим об'єкт дослідження.

Водночас важливим етапом розвитку управлінсько-трудового напрямку наукової думки став рух за людські відносини на виробництві (1930—1950 рр.). Американські вчені Мері Паркер Фоллет і Елтон Мейо визнаються найбільшими авторитетами в цьому напрямку досліджень. Саме М. Фоллет першою дала визначення менеджменту як забезпечення виконання роботи за допомогою інших осіб, а знамениті експерименти Е. Мейо довели значення для ефективності виробництва сили взаємодії між людьми. Дальші дослідження Абрахама Маслоу, Криса Арджириса, Ренсиса Лайкерта, Дугласа Мак-Грегора, Девіда Мак-Клелланда, Фредеріка Герцберга, Лаймана Портера, Едварда Лоулера та багатьох інших учених були присвячені різним аспектам соціально-трудової взаємодії людей, мотивації, характеру влади й авторитету, комунікації в організаціях, лідерства, змісту роботи і якості трудового життя тощо⁵⁷.

У СРСР цей етап проходив у абсолютно інших історичних умовах. На перший план тут було висунуто теорію трудового процесу, за межами котрої опинились усі проблеми функціонування ринку праці.

Найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження процесів людської праці характеризуються праці голови (патріарха) кількох поколінь радянських економістів академіка Станіслава Густавовича Струмиліна (1877—1974). Працюючи в жорстких умовах радянського тоталітарного режиму, він практично об'єктивно, майже без ідеологічних нашарувань дослідив величезні масиви економічних проблем, постійно пов'язуючи свої наукові пошуки з розв'язанням актуальних практичних проблем народного господарства країни.

У праці “До питання про класифікацію праці” С.Г. Струмилін всебічно розглянув процес праці з економічного, фізіологічного, психологічного, соціального та історичного поглядів⁵⁸. Зразком аналітичного підходу до однієї з найскладніших проблем економіки праці стала розроблена С.Г. Струмиліним класифікація професій і спеціальностей. Його праці “Проблеми кваліфікації праці”⁵⁹ та “Господарське значення народної освіти”⁶⁰ стали підґрунтям науки про економічну ефективність освіти, яка пізніше в США була розвинена в теорію “людського капіталу”.

С.Г. Струмилін послідовно заперечував зрівнялівку в оплаті праці. Розроблені ним методи класифікації і групування професій, велика робота з визначення основних факторів диференціації оплати праці мали вирішальне значення для організації заробітної плати. С.Г. Струмилін уперше здійснив соціально-економічне дослідження бюджету часу різних груп працівників. Під

⁵⁷ Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992.

⁵⁸ Струмилін С. Г. Проблемы экономики труда. — М.: Наука, 1982. — С. 13—29.

⁵⁹ Там само. — С. 58—98.

⁶⁰ Там само. — С. 99—125.

його керівництвом уперше у світі був розроблений перспективний плановий баланс праці на 1927/28—1932/33 рр.

Великий внесок зробив академік Струмилін і у вивчення проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості. Лише в сучасних умовах ми можемо цілком оцінити значення ідеї вченого про необхідність урахування в показниках продуктивності праці економії не тільки живої, але й уречевленої праці⁶¹.

Сьогодні, коли відбулось глибоке розшарування населення за рівнями доходів, неабиякого значення набуває методика С.Г. Струмиліна щодо дослідження рівня народного добробуту. Однак вона, на жаль, менше відома студентам, ніж американські методики.

Слід зазначити, що внесок академіка Струмиліна у дослідження економіки праці не обмежується вивченням окреслених раніше проблем, так само, як і його загальний внесок у науку не обмежується проблемами економіки праці. Важко переоцінити значення його публікацій зі статистики, демографії, економіки промисловості і сільського господарства. На наше глибоке переконання, обов'язком кожного студента є докладне ознайомлення з науковими працями цього видатного вченого.

Помітний слід у радянській економіко-управлінській науці залишили й інші вчені “трудового” спрямування. О.К. Гастев (1882—1938) — учений і поет, організатор Центрального інституту праці (незаконно репресований і реабілітований посмертно), вважається засновником школи наукової організації праці⁶². П.М. Керженцев (1881—1940) — економіст, історик, публіцист, а потім П.М. Есманський, директор Таганрозького інституту наукової організації виробництва, досліджували спільні риси, що є в будь-якій роботі, пов'язаній з управлінням людьми, передбачивши таким способом основну ідею праксеології⁶³.

Значну увагу вивченню проблем управління приділяв Ф.Р. Дунаєвський, директор Харківського інституту праці; він акцентував увагу на проблемах добору персоналу, його підготовки і стимулювання.

Величезний інтерес до проблем економіки, наукової організації праці та управління персоналом відбився, зокрема, у великій кількості та різноманітності періодичних друкованих (російською мовою) видань того часу: “Організація праці”, “Техніка управління”, “Господарство і управління”, “За раціоналізацію”, “Підприємство”, “Інженерна праця” та ін. Однак уже на кінець 1930-х рр. у зв'язку з відомими політичними причинами в СРСР об'єктивні наукові розвідки були практично згорнуті.

Результатом цього етапу в нашій країні стало виникнення низки не завжди тісно пов'язаних між собою наукових дисциплін, що розглядали організацію праці на рівні підприємства. Саме вони стали основою вітчизняної моделі економіки праці.

⁶¹ Струмилін С. Г. Зазнач. пр. — С. 370—471.

⁶² Див.: Гастев А. К. Как надо работать. — М., 1972; У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи. — Л., 1990.

⁶³ Керженцев П. М. НОТ. Научная организация труда // У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи. — Л., 1990. — С. 119; Есманский П. М. Научные основы организаторского дела. — Таганрог, 1920.

Отже, сказане свідчить про взаємодоповнення вітчизняних та зарубіжних підходів у сфері економіки праці, що формувало передумови їх конвергенції. Крім того, у ході тривалого розвитку західної та радянської економічних моделей виявилось, що відмінності між ними не такі вже й суттєві.

Так, і західні, і радянські підходи ґрунтувались на організаційній філософії Ф. Тейлора, основними принципами котрої були такі: домінування системи постійної зайнятості; великомасштабне виробництво; стандартизовані підходи до управління працею; жорсткі структури штатів підприємства; наявність чітких відносин підпорядкування та контролю; зв'язок із зовнішнім середовищем в основному через керівництво підприємств. Дані ознаки сприяли конвергенції вітчизняних та зарубіжних концепцій економіки праці, яка переважно сформувалась у рамках наступного, третього, етапу.

Третій етап розвитку економіки праці почався з кінця 1960-х — середини 1970-х рр. та пов'язаний із трансформацією фундаментальних засад управління трудовою діяльністю. Якщо раніше її основні параметри визначались керівництвом підприємства виходячи із системи застосовуваних технологій та характеристик працівників, то тепер праця почала регулюватись не тільки зсередини, але і ззовні. Це було викликано зростанням мобільності робочої сили, ускладненням проблем захисту довкілля, глобалізацією економіки, посиленням конкуренції на зовнішніх ринках, інноваціями, структурною перебудовою економіки. Саме зовнішнє середовище стало рушійною силою трансформації системи управління працею.

Починаючи з 1960-х рр. виникла друга велика хвиля зростання інтересу до проблем управління через систему взаємовідносин людей. Управління економічними процесами відтоді розглядається як цілеспрямований вплив на людей і лише через них — на виробничі відносини. Важливим методом управління стають соціально-психологічні відносини.

У 1970—1980 рр. у науці управління розвинених країн поняття “людські ресурси”, “людський капітал” і управління ними почали витіснити поняття “персонал”, “управління персоналом”, “робота з кадрами”. Більшість фірм змінила також традиційну назву “відділ кадрів” на “відділ (служба) людських ресурсів”. Нова термінологія ввійшла й у службові документи, і в наукові праці, і в підручники, однак повної однастайності серед учених із цього приводу поки що немає.

У 1970—1980-х рр. управління людськими ресурсами вивчали передусім спеціалісти в галузі психології і соціології праці, зокрема такі радянські вчені, як В.А. Ядов, А.Г. Здравомислов, В.П. Ропсина, В.Г. Підмарков, Г.М. Зараковський, В.К. Тарасов, Ю.М. Чернов, С.А. Климов, Б.А. Смирнов, Б.А. Леонов, Ю.М. Забродін та інші. Завдяки дослідженням Б.Ф. Ломова, Б.Г. Ананьєва, В.П. Зінченка, А.Н. Леонтєва в самостійний напрямок науки управління виокремилась ергономіка, яка виникла на базі психології, психофізіології, наукової організації праці. Предметом цієї науки є дослідження різноманітних характеристик людини, що працює, з урахуванням численних виробничих факторів з метою оптимізації знарядь, умов і процесу праці.

Іншим суттєвим напрямком досліджень цього періоду стало вивчення інститутів ринку праці та його інфраструктури, яке і за кордоном, і у вітчизняній

науці (хоч і під іншими назвами) було тісно пов'язане з дослідженнями соціальних процесів.

Четвертий етап у розвитку економіки праці ще триває, тому зарано його оцінювати та підбивати підсумки. Можна лише стверджувати, що він тісно взаємозв'язаний з інформаційною революцією, розвитком мережних структур та глобалізацією. Тож його ми розглянемо далі.

2.6. СУЧАСНИЙ ЕТАП СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У СВІТІ ТА В УКРАЇНІ

Сучасний етап розвитку науки передбачає суттєві зміни в предметі економіки праці, які відображаються в таких явищах. По-перше, у всіх економічних і трудових процесах на підприємствах зросло значення зовнішнього середовища. По-друге, істотно відвищилась роль індивіда як об'єкта дослідження економіки праці. Його різноманітні характеристики розвиваються більшою мірою незалежно і сильно впливають на роботу підприємства. По-третє, збільшується ступінь багатомірності опису різних економічних суб'єктів, зростає кількість дедалі менш залежних один від одного показників, які визначають становище працівників та роботодавців. По-четверте, характеристики трудової діяльності в цей період стають чимраз динамічнішими, що обумовлюється впливом ринкових факторів на персонал підприємства. При цьому динаміка багатьох показників може змінюватися на протилежну протягом відносно невеликих проміжків часу, тоді як раніше ці характеристики були набагато консервативнішими і легше прогнозованими.

Ці процеси приводять до формування нових та зміни наявних інститутів праці й соціально-трудова відносин, дослідження яких потребує розробки принципово нових методів аналізу. Розширення інституційної багатоманітності спричинює зростання міри альтернативності дій економічних суб'єктів, що вимагає збалансованого підходу до різних теоретичних концепцій, оскільки вони іноді перебільшують роль тих чи інших інститутів. Розглядаючи найбільш актуальні проблеми економіки праці, дослідження варто здійснювати через призму інституційної трансформації.

Зміни у сфері праці, які нині відбуваються, зачіпають не тільки основні параметри трудового процесу, а й функціонування ринку праці, і ці зміни йдуть паралельно, взаємно впливаючи одна на одну. Їх взаємовплив обумовлює принципові зміни в системі соціально-трудова відносин. Тому виділимо такі блоки актуальних проблем економіки праці на сучасному етапі: 1) трансформація відносин на ринку праці, 2) соціалізація трудових відносин і 3) зміни безпосередньо у процесі праці на підприємствах.

56

Серед найактуальніших проблем, безпосередньо пов'язаних із **трансформацією відносин на ринку праці**, окреслимо такі:

- необхідність зростання ефективності праці і формування відповідної їй організації незалежно від коливань кон'юнктури ринків. Це викликає необхідність формування такої системи відбору, оцінки та розвитку персоналу, яка б забезпечувала неперервне зростання ефективності і відповідала б при цьому перспективним напрямкам трансформації оргструктур;

- потреба більшої уваги не до втримання завойованих позицій, а до стратегічно перспективного розвитку трудового потенціалу і, відповідно, оновлення робочих місць, формування прогресивної структури зайнятості;

- посилення уваги не тільки до зайнятих економічною діяльністю, але й до всіх доступних для залучення в коротко- та довгостроковій перспективі людських ресурсів;

- зростання значення зовнішньої мобільності робочої сили на протипагу внутрішній, що призводить до ослаблення значення такої традиційної мети працівників, як стійкість відносин зайнятості, і зростання значимості контактів з іншими роботодавцями. Це потребує формування нових підходів до мотивації праці;

- ускладнення структури винагороди постійної частини працівників, поряд з більш простою та однорідною системою винагороди тимчасових співробітників. Дана обставина істотно ускладнює порівняльну оцінку економічного становища цих груп;

- зростання значимості соціальних гарантій з боку роботодавця для однієї частини співробітників на протипагу ослабленню їхньої ролі для іншої групи. Це пояснюється принципово різними значеннями висококваліфікованих і некваліфікованих працівників для економічного розвитку;

- необхідність розширення інформаційної бази про працю і зайнятість за допомогою введення нових параметрів, які повніше характеризують більше різноманіття форм наймання та інших варіантів взаємодії працівника та підприємця.

А тепер перейдемо до розгляду найактуальніших проблем **соціально-трудових відносин**. Вони потребують здійснення масштабної науково-аналітичної роботи з метою формування адекватних для нових реалій моделей цих відносин:

- ◆ зменшення значення специфічних знань як фактора монопольного становища груп працівників і навіть їх окремих представників. У результаті цього змінились такі параметри системи трудових відносин: міра стійкості; міра залежності працівників від конкретних підприємств та роботодавців, від конкретних сегментів ринку праці. Одночасно зростає роль інших видів специфічності, які раніше спеціально не розглядались, наприклад, унікальності знань та кваліфікації працівника;

- ◆ зростання ролі необхідних на ринку галузей знань, які внаслідок своєї широти не можуть бути навіть номінально закріплені за окремим працівником. Типовим прикладом є знання з реструктуризації та реінжинірингу підприємств. Дані сфери знань концентруються в організаціях працівників, об'єднаних за професійною ознакою, причому функція розподілу робіт часто переходить від роботодавця до цих об'єднань;

- ◆ зростання міри комерціалізації об'єднань працівників. Вони дедалі частіше перетворюються на самостійних економічних суб'єктів, тимчасом як об'єднання роботодавців дедалі частіше змушені брати участь у діяльності, яка не спрямована на одержання прибутку;

- ◆ поступове перетворення трудових відносин між висококваліфікованими працівниками та роботодавцями на договірні відносини, які можна порівняти із взаємодією двох агентів, не підпорядкованих один одному;

◆ виникнення принципово нових соціально-трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості та запозиченої праці, що відкривають нові можливості і водночас породжують нові проблеми. Це вимагає пошуку адекватних методів регулювання соціально-трудових відносин у цих нових видах зайнятості;

◆ послаблення значення відкритих форм протидії працівників та роботодавців з паралельним посиленням їх прихованої конфронтації, яка нерідко затягує у свою орбіту споживачів продукції та приводить до виникнення нових підприємств та форм зайнятості;

◆ соціальна диференціація за ознакою рівня освіти і кваліфікації, зокрема формування диференційованих систем побудови трудових відносин для працівників з різним статусом (який дедалі частіше визначається рівнем кваліфікації), що здебільшого не має законодавчого закріплення;

◆ поява організацій, які автономно регулюють свої трудові відносини. До цієї категорії належать численні кооперативи та підприємства неформального сектору економіки, а також окремі підрозділи мережних структур;

◆ посилення значення систем трудових відносин без профспілок (так званих неюніонізованих моделей). У даному разі найважливішого значення набувають такі механізми, як система подання скарг та пропозицій. Іншим важливим наслідком поширення подібної системи є зростання ролі індивідуальних трудових контрактів;

◆ зростання значимості трудових відносин, в які вступають представники тих чи інших меншин на ринку праці (жінки, молодь, інваліди, б'їженці тощо). Унаслідок цього відбувається індивідуалізація трудових відносин, але, з іншого боку, урізання їх системи, що пов'язано з істотними неекономічними інтересами;

◆ поступове перетворення системи трудових відносин на складову частину більш загальної системи, що включає в себе також відносини з приводу власності, ринкової діяльності та захисту довкілля. При цьому деякі механізми регулювання трудових відносин посилюють протиставлення інтересів виробничих колективів та територіальних співтовариств.

Що стосується нових проблем, пов'язаних з характеристиками *процесу праці на підприємствах*, то серед них у наш час виокремлюють такі:

- ускладнення, урізноманітнення сутності, видів і форм праці, поширення інноваційної, інтелектуальної діяльності вимагають наукового обґрунтування нових підходів до управління працею;

- перехід частини функцій контролю за перебігом трудового процесу від роботодавця до споживачів, що ускладнює управління працею через зниження ролі роботодавця;

- ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю та соціальними параметрами трудового процесу. У високорозвинутих країнах донедавна завдання зростання задоволеності працею та її продуктивності нерідко розглядалися як паралельні. Однак цілком очевидно, що їх взаємозв'язок має складний динамічний характер і вимагає спеціального механізму розв'язання суперечностей та пошуку взаємоприйнятних компромісів;

- поява складніших характеристик, що відображають становище індивіда в організації. У багатьох випадках посада та рівень формальної освіти вже не визначають ролі того чи іншого співробітника в організації. Тому основні статусні характеристики зайнятих уже не є постійними та дедалі більше

визначаються поточними особливостями діяльності, що потребує точнішого врахування її характеру;

- розподіл відповідальності в організації історично вважався прерогативою керівництва, однак за сучасних умов чимраз частіше беруть на себе відповідальність саме звичайні працівники, що свідчить про необхідність надання їм більших прав. Це зумовлює трансформацію сутності трудового процесу та зміни механізмів управління ним;

- зростання ролі навчання в ході здійснення процесу праці. Врахування навчання в процесі роботи вимагає формування іншого механізму оцінки як параметрів трудової діяльності, так і самої кваліфікації працівника, а також нових підходів до стимулювання праці;

- поява неієрархічних, зокрема мережних, форм управління та організації праці, що знижує увагу підприємця до самого процесу праці, одночасно посилюючи значимість контролю за його результатами. Разом з тим формування спеціальних форм контролю за ходом трудового процесу є абсолютно необхідним.

В Україні соціально-трудоий напрям економічної думки нині розвивають кілька наукових центрів, як-от: Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук (НАН) України (м. Київ); Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України (м. Київ); Інститут регіональних досліджень НАН України (м. Львів); Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк); Науково-дослідний інститут соціально-трудоих відносин Міністерства праці та соціальної політики України (м. Луганськ); Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики і НАН України (м. Київ).

Чималий внесок у розвиток трудового напрямку економічної науки здійснюють і науковці вищої школи, зокрема ті, що працюють у Київському національному університеті ім. Тараса Шевченка, Київському національному економічному університеті ім. В. Гетьмана, Донецькому національному університеті, Львівському державному університеті ім. І. Франка, Харківському національному економічному університеті, Тернопільському національному економічному університеті, Одеському національному економічному університеті.

До найактуальніших проблем економіки праці та соціально-трудоих відносин в Україні, дослідження яких є перспективним для наукової роботи (починаючи зі студентської лави), належать такі: прогнозування ринку праці й особливостей його трансформування; дослідження впливу трансформаційних процесів на зайнятість та рівень життя населення; наукове обґрунтування розвитку інноваційних, інтелектуальних, творчих видів людської діяльності; дослідження ефективності інвестицій у людський капітал на особистісному, мікро- і макроекономічному рівні; удосконалення методології розрахунку та пошук резервів людського розвитку на всіх рівнях; розроблення ефективних систем оцінки трудового внеску та оплати праці; пошуки оптимальних способів підвищення продуктивності праці, відтворення кадрового потенціалу країни, соціального захисту населення, розвитку соціального партнерства і багато інших.

Наголосимо, що тут перелічено проблеми, які нині перебувають на вістрі наукових досліджень. Утім, безумовно, матеріали цього підручника не можуть

вичерпно розкрити кожну з них, бо призначення такого роду видання — забезпечити студентам фундаментальну знаннєву базу, створити кваліфікаційний потенціал, який знадобиться в дальшій успішній трудовій діяльності, зокрема стане в пригоді для плідного наукового пошуку. Сподіваємось, що матеріали цієї книжки підготують і заохотять вас до майбутньої наукової роботи!

РЕЗЮМЕ

У ході соціально-економічного розвитку змінюються традиційні погляди на трудовий процес. Саме комплексний теоретичний підхід до праці як предмета наукового економічного дослідження на новій концептуальній основі, що враховує радикальні зміни в соціально-економічних відносинах нашого суспільства й обумовлює подолання відчуження праці, дає можливість раціонально використати всі потенційні здібності працівників для досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Протягом тривалого періоду історії людського суспільства, аж до епохи високорозвиненого промислового виробництва, питання раціональної організації праці та управління людськими ресурсами не мали належного наукового обґрунтування. Проте проблеми природи і принципів справедливого й ефективного управління працею і — ширше — ролі людини та її праці в суспільному прогресі були предметом роздумів багатьох великих мислителів.

Саме представники класичної буржуазної політекономії почали предметно досліджувати питання економіки праці. Суттєвий внесок у розвиток цих проблем здійснили представники наукових шкіл марксизму, неокласики, інституціоналізму, менеджменту, організації праці, економіки розвитку.

Видатні українські вчені: Г. Сковорода, Т. Степанов, І. Вернадський, М. Бунге, О. Білімович, М. Павлик, І. Франко, М. Туган-Барановський, С. Подолинський, М. Руденко — також зробили свій внесок у вивчення соціально-трудова проблем.

Нові можливості дослідження соціально-трудова проблем відкрив інституційний економічний аналіз. У дослідженнях економіки праці та соціально-трудова відносин найактивніше застосовуються інституційні теорії контрактів (угод), неформальних інститутів, суспільного вибору та ін.

Із середини ХХ століття людина, її творчі, інтелектуальні, підприємницькі та інші здібності стали розглядатись як основний чинник соціально-економічного прогресу і, відповідно, основний об'єкт економічних досліджень. Це виявилось розквітом глобальних концепцій людського капіталу й людського розвитку.

60

За видатні досягнення в галузі соціально-трудова досліджень (передусім макроекономічного рівня) чимало вчених здобули Нобелівські премії. Це — Т. Шульц, Г. Беккер, А. Льюїс, Г. Мюрдаль, С. Кузнець, А. Сен та інші.

Економіка праці як наука виокремилася на початку ХХ ст. і нині перебуває на четвертому етапі свого розвитку, який тісно пов'язаний з інформаційною революцією, розвитком мережних структур та глобалізацією. Зміни у сфері праці, які нині відбуваються, стосуються як основних параметрів трудового

процесу, так і функціонування ринку праці, і ці зміни взаємно впливають одна на одну. Їх взаємовплив визначає принципові зміни в системі соціально-трудових відносин. Тому найбільш актуальними проблемами економіки праці на сучасному етапі є дослідження трансформації відносин на ринку праці, соціалізації трудових відносин і змін безпосередньо у процесі праці на підприємствах, з орієнтацією на підвищення ефективності виробництва та якості трудового життя.

Терміни і поняття

Актуальні проблеми економіки праці на сучасному етапі

Етапи становлення економіки праці як науки

Інститути

Інституціоналізм

Рух за людські відносини на виробництві

Трансакційні витрати

Школа наукової організації праці

Школа фізичної економії

Питання для перевірки знань

1. У чому полягає особливість підходів К.Маркса до дослідження трудових проблем?
2. Назвіть видатних українських учених, що зробили помітний внесок у розвиток економіки праці.
3. У чому полягають особливості інституційного аналізу соціально-економічних явищ?
4. Назвіть наукові дослідження соціально-трудової тематики, які були відзначені Нобелівською премією. Що ви знаєте про їх авторів?
5. Охарактеризуйте етапи становлення економіки праці як самостійної науки.
6. Чим відрізнявся другий етап становлення економіки праці як самостійної науки в СРСР порівняно з країнами Заходу?
7. Визначте специфіку сучасного етапу соціально-трудових досліджень.

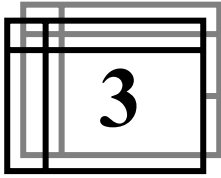
Завдання для індивідуальної роботи

1. Поміркуйте, які напрями сучасних досліджень у галузі економіки праці і соціально-трудових відносин найбільш цікавлять вас у плані наукової роботи.
2. Користуючись електронним каталогом Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського, який можна знайти за адресою <http://www.nbuv.gov.ua>, перелічіть теми дисертацій, які були захищені в Україні за минулий рік за спеціальністю 08.00.07 — “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика”. Згрупуйте їх за напрямками досліджень у межах спеціальності, проаналізуйте, які напрями найбільш актуальні і популярні.

3. Підготуйте реферат Нобелівської лекції одного з лауреатів, удостоєного цієї премії за дослідження соціально-трудової тематики.

Література для поглибленого вивчення

1. Злупко С. М. Історія економічної теорії: Підручник. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2005. — 719 с.
2. Корнійчук Л. Я. Історія економічної думки України: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2004. — 431 с.
3. Маршев В. И. История управленческой мысли: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 731 с.
4. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда: Учебник: В 2 т. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 1. — Гл. 2.
5. Подолинський С. А. Людська праця і єдність сили: Вибрані твори / Упоряд. Л.Я. Корнійчук. — К.: КНЕУ, 2000. — С. 284.
6. Руденко М. Д. Енергія прогресу: гносис і сучасність: Метафізична поема. — К.: Журналіст України, 2008. — 716 с.
7. Степаненко С. В. Інституціональний аналіз економічних систем (проблеми методології): Монографія. — К.: КНЕУ, 2008. — 312 с.
8. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. — М.: Наука, 1982. — Гл. I—IV.
9. Тучков А. И. Экономика труда: Учеб. пособие. — М.: ЭКМОС, 2001. — Гл. 1.
10. Экономика персонала: Учебник / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. — М.: ИНФРА-М, 2009. — Гл. 2.



Розділ

3

ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЯ ЛЮДИНИ ТА ПРОВІДНА КОМПОНЕНТА ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

- 3.1. Соціально-економічна сутність, зміст і характер праці за сучасних умов.
- 3.2. Інтелектуалізація праці — визначальна ознака постіндустріального розвитку.
- 3.3. Роль праці в розвитку людини і суспільства.
- 3.4. Види праці та особливості їх.
- 3.5. Теоретико-методичні основи аналізу роботи.
- 3.6. Сутність, завдання та складові управління працею.

Резюме

Терміни та поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ трактування праці з позицій класичної, неокласичної та сучасної економічної науки;
- ✓ головні ознаки змісту та характеру праці постіндустріального періоду розвитку суспільства;
- ✓ характерні риси інтелектуалізації праці;
- ✓ відмінність у поняттях “праця”, “трудова діяльність”, “робота”, “трудовий процес”;
- ✓ класифікаційні ознаки та особливості різних видів праці;
- ✓ вимоги до опису роботи згідно з вітчизняною та зарубіжною практикою;
- ✓ теоретико-методичні засади аналізу роботи;
- ✓ поняття та елементи управління працею,

а також УМІТИ:

- виявляти особливості процесу, змісту та результатів праці за видами економічної діяльності, структурними підрозділами та окремими робочими місцями;
- провадити аналіз та здійснювати опис роботи з урахуванням підходів вітчизняної та міжнародної практики;
- формувати систему управління працею на підприємстві (в організації).

3.1. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ЗМІСТ І ХАРАКТЕР ПРАЦІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Практика господарювання переконливо свідчить, що немає жодної економічної проблеми, яка б так чи інакше не була пов'язана з працею, з інтересами людей, з їхніми взаєминами.

У процесі розвитку людської цивілізації погляди на працю зазнали значних еволюційних змін. Науковим уявленням про працю передували тривалий та багатогранний досвід ненаукового її осмислення. У стародавній міфології та релігії найбільш важливе місце посідали божества, які “опікувалися” трудовими процесами (боги рільництва, виноградарства, богині прядіння, ткацтва тощо).

У донауковій фазі часто домінувало уявлення про тяжкий, примусовий бік праці. Так, навіть частина прислів'їв та приповідок говорять про працю як про негативне явище (“робота — не вовк, у ліс не втече”; “їж — пітній, працєю — замерзай” і т. ін.). Особливо виразно визначив працю як щось тяжке, неприємне І. Бентам: “Прагнення до праці не може існувати саме по собі, це псевдонім прагнення до багатства, сама ж праця може викликати лише огиду”¹. А. Маршалл дав визначення, в якому знаходить підтвердження позиція У. Ст. Джевонса: праця — це розумове та фізичне зусилля, що докладається частково або цілковито з метою досягнення певного результату без урахування задоволення, що буває безпосередньо від виконаної роботи². При цьому варто зауважити, що підкреслення важкого, примусового боку праці пов'язане перш за все з тим, що протягом тисячоліть матеріальні блага були результатом зусиль нижчих верств суспільства — рабів, кріпосних селян, пролетаріату, які працювали по 12—15 годин за добу за мізерну винагороду. Наука та мистецтво (і в цілому робота заради морального задоволення) залишались прерогативою еліти.

Християнське вчення сформувало інший засновок: людина створена Богом, щоб владарювати на землі, а для цього необхідно трудитися. Добре відомі слова Святого Павла: “Хто не працює, да не їсть”.

Проте народна мудрість виділяє також і позитивні моменти праці: “терпіння та праця все осилають”, “справа майстра боїться”, “не від роси врожай, а від поту”.

Доречно згадати висловлювання великих мислителів та літературних

¹ Цит. за: Автономов В. С. Модель человека в экономической науке. — СПб.: Экон. шк., 1998. — 229 с.

² Маршалл А. Принципы экономической науки / Пер. с англ. — М.: Прогресс: Универс, 1993. — Т. 1. — 414 с.

класиків щодо ролі та значення праці в житті людини. Зокрема Лев Толстой писав: “Ніщо так, як праця, не облагороджує людину. Без роботи людина не може зберегти свої чесноти”. Французькому філософу та історику Вольтеру належать такі слова: “Праця звільняє нас від трьох великих лих — нудьги, пороку та нестатку”. Російський педагог-демократ Костянтин Ушинський говорив: “Вільна праця потрібна людині не сама по собі, а задля розвитку і підтримки почуття людської гідності”. Один із класиків політичної економії Вільям Петті сформулював хрестоматійне положення: “Земля — мати багатства, а труд — його батько”.

Еволюція уявлень про працю триває й у наші дні, адже праця залишається однією з базових категорій економічної теорії. В економічній літературі наводяться різні визначення даного терміна.

У природничо-науковому контексті праця трактується як “споживання механічної та психічної роботи, що нагромаджена в організмі, яка має результатом збільшення кількості перетворюваної енергії на земній поверхні”³.

Основоположники політичної економії В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо здатність до праці розглядали як специфічний товар. А. Сміт уважав, що праця — це будь-яка виробнича діяльність людини. Аж до початку ХХ ст. праця розглядалась у категоріях, орієнтованих на погляди політекономів ХІХ ст., які традиційно працю трактували як доцільну діяльність людини, спрямовану на збереження, видозміну, пристосування середовища перебування для задоволення своїх потреб, на виробництво товарів і послуг.

Маркс писав: “Праця є перш за все процес, що відбувається між людиною і природою, процес, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою і природою”⁴. Проте згідно з марксистським підходом увага акцентується не на процесі взаємодії людини з природою, а на певних відносинах між учасниками цього процесу. Наголошувалось, що праця має двоїсту природу: як обмін речовин між людиною і природою і як засіб спілкування між людьми у процесі виробництва.

Прихильниками неокласичної економічної теорії поняття “праця” трактується як фактор виробництва, рівнозначний землі та капіталу, який залучається у процес виробництва через зусилля окремих індивідів і не є єдиним джерелом створення вартості. Представники неокласичного підходу розглядають працю як широкий термін, що застосовується для відображення всіх фізичних та розумових здібностей людини, які використовуються у виробництві товарів та наданні послуг.

Згідно з базовими положеннями “Економікс” праця асоціюється з найманим працівником, з найманою працею. Особливе значення в рамках даної концепції приділяється підприємницькій діяльності та підприємцеві як суб’єкту бізнесу.

Сучасна економічна наука визначає працю не тільки як свідому створювальну діяльність, спрямовану на одержання корисного результату для задоволення матеріальних та духовних потреб, а і як вияв людської особистості.

³ Подолинский С. Труд человека и его отношение к распределению энергии. — СПб., 1880.

⁴ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — Т. 23. — М.: Госполитиздат, 1960. — 907 с.

Крім цього, поняття “праця” розглядається і як *вид економічних ресурсів*. Утакому контексті праця характеризує можливості людини або групи людей у процесах продукування благ та ресурсів. Ці можливості доцільно визначати як трудовий потенціал — поєднання трьох компонент діяльності людини: регламентованої праці (α -праці), у процесі якої працівник не має об’єктивної можливості для вияву своїх творчих здібностей; творчої праці (β -праці); духовної — координаційно-мотиваційної праці (γ -праці)⁵.

Елементи творчості характерні для діяльності науково-технічних працівників, програмістів, організаторів виробництва та інших видів діяльності, для робітників-раціоналізаторів.

Духовна компонента праці важлива для діяльності керівників. Їхня головна функція полягає в координації та мотивації колективної роботи, що передбачає налагодження взаємодії між співробітниками. Разом з тим діяльність керівників суттєво впливає на духовну сферу підлеглих, що прямо чи опосередковано відображується на результатах їхньої праці. Тому працю керівників підприємства та його структурних підрозділів правомірно назвати духовно-координаційно-мотиваційною.

Кожна з наведених компонент реалізується у процесі праці завдяки властивим їй параметрам. Для α -праці такими параметрами є затрати робочого часу, знання, уміння; для β -праці — творчі здібності, активність; для γ -праці — підприємницькі здібності та високі моральні норми, які обов’язково позначаються на продуктивності праці співробітників.

Практично всі сучасні автори визнають, що праця як компонента економічної діяльності є унікальною та такою, що потребує особливого підходу до її вивчення.

У такому контексті доцільно розмежувати поняття “діяльність”, “трудова діяльність”, “робота”, “трудова діяльність”.

- !** **Діяльність** — особливий вид активності, властивий лише людині та соціальній спільноті; особлива форма ставлення людини до навколишнього світу та самої себе, що виявляється у зміні та перетворенні світу і людської свідомості; процес, що реалізується з використанням відповідних засобів та забезпечує одержання результату, якість котрого визначається ступенем відповідності поставленим цілям.

Діяльність, як активний процес реалізації фізичного та розумового потенціалу людини, що здійснює вплив на предмет праці засобами праці для створення матеріальних і духовних благ — товарів та послуг, які задовольняють особисті та суспільні потреби, пов’язана з працею. Для того щоб діяльність можна було назвати трудовою, її свідомо очікуваний результат повинен мати позитивну цінність соціального спрямування.

Проте поняття “діяльність” ширше за поняття “праця”, оскільки не кожна діяльність може бути працею. Так, у діяльності можна виділити свідому та інстинктивну частини. Переважна частина діяльності людей усвідомлена, оскільки здійснюється на підставі внутрішніх аргументованих спонук.

⁵ Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. — 5-е изд., изм. и доп. — М.: Норма, 2008. — 480 с.

Натомість інстинктивна діяльність визначається безумовними рефlekсами, що формуються на генному рівні. При цьому свідомо діяльність об'єднує в собі трудову та нетрудову діяльність, які різняться між собою за такими критеріями: зв'язок зі створенням благ, цілеспрямованість, легітимність, затребуваність. Трудова діяльність пов'язана зі створенням та природуванням благ, є діяльністю цілеспрямованою, легітимною, затребуваною.

! **Трудова діяльність** в економіці праці аналізується переважно з погляду виконання функціональної ролі працівника і часто ототожнюється з низкою операцій та функцій, які в конкретних умовах приводять до заздалегідь передбаченого результату.

Трудова діяльність за своєю суттю має такі характерні риси:

- ✓ вона тісно пов'язана з технологічним процесом;
- ✓ більшою мірою пов'язана з професійними якостями, посадовими обов'язками працівника, ніж з особистісними характеристиками;
- ✓ відносно жорстко регламентована в часі та просторі, здійснюється за конкретними алгоритмами;
- ✓ визначена конкретними параметрами та кінцевою метою.

Нетрудова діяльність пов'язана зі споживанням благ для відтворення працездатності людини (відпочинок, розваги, лікування, харчування), незаконним привласненням чужих результатів праці (злочинна, заборонена, нелегітимна діяльність, що переслідується законом), виготовленням незатребуваної споживачем продукції тощо.

Діяльність різних видів має певний зв'язок із працею.

! **Робота** — сукупність завдань та функцій, які можуть бути доручені одному працівникові і які він здатен виконати. Функція або завдання при цьому описують змістовний бік здійснення індивідом, групою або організацією певної діяльності, тобто відповідає на запитання — що робити? Поняття роботи містить також організаційну складову здійснення діяльності, тобто дає відповідь на запитання — кому і як слід робити?

! **Трудовий процес** — сукупність взаємозв'язаних процедур, операцій та їх елементів, що забезпечують одержання продукту праці.

Основними характеристиками процесів праці є: корисність результатів, затрати часу та енергії працівників, їхні доходи та міра задоволення від змісту виконуваних функцій.

Сутність трудового процесу визначається психофізіологічним, технологічним, соціально-економічним, соціологічним аспектами.

Види діяльності: особливості та зв'язок із працею⁶



Тракування праці як одного з видів діяльності дає змогу визначати її роль та місце в суспільному житті, системні зв'язки з іншими сферами життєдіяльності, передбачати трансформацію її характерних рис, базуючись на інформації про ці зв'язки та фактори, що обумовлюють структурні зрушення в суспільстві.

⁶ Економіка и социология труда: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА, 2007. — 584 с.

За критерієм напрямку активності суб'єкта, який [критерій] є провідним у класифікації діяльності, оскільки відображає характер відносин між суб'єктом та об'єктом, виділяють п'ять основних видів діяльності (рис. 3.1).

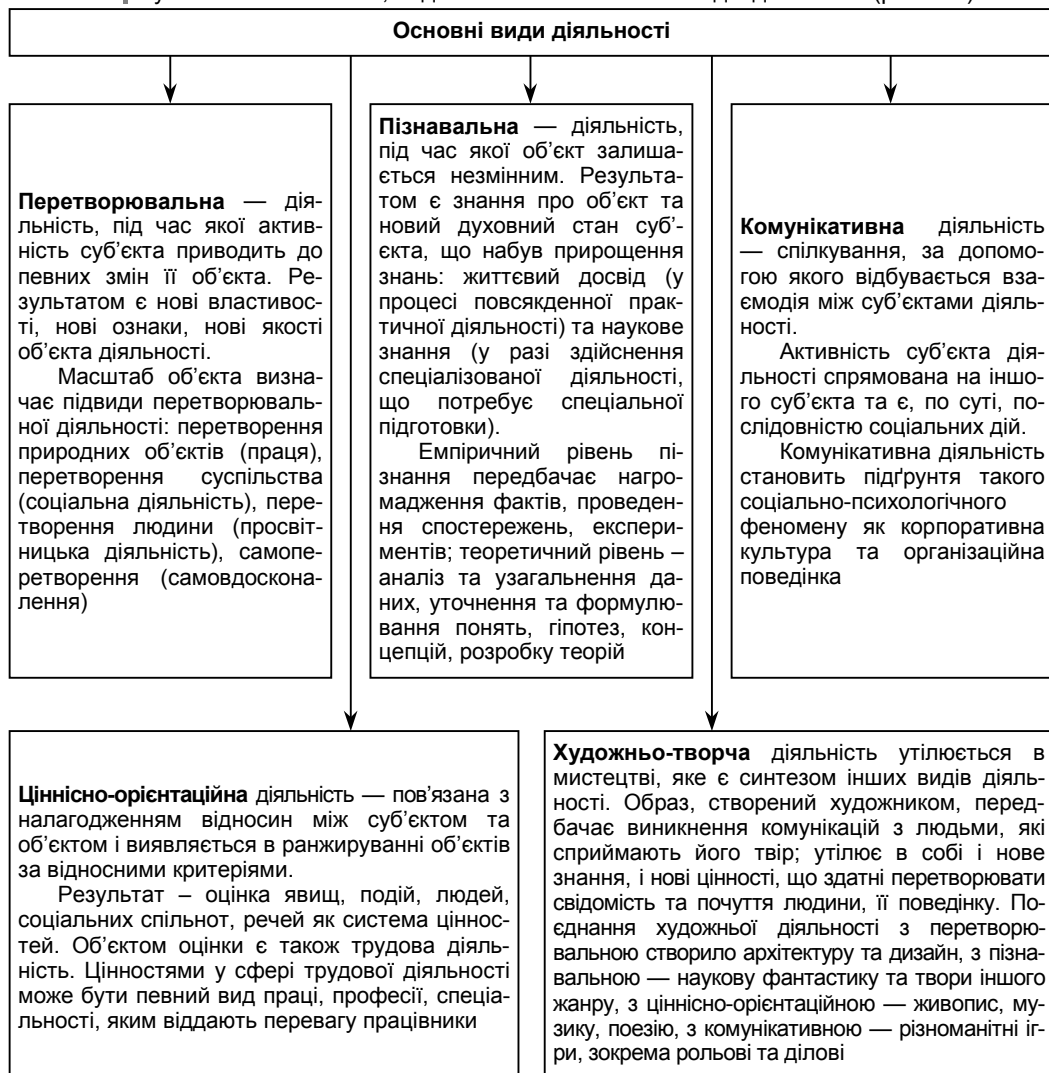


Рис. 3.1. Основні види діяльності

Психологічний аспект трудового процесу обумовлений затратами енергії людини та її емоційним станом; **технологічний аспект** — діями людини, спрямованими на перетворення ресурсів у блага; **соціально-економічний аспект** характеризується рівнем ефективності результатів праці та мотивами людей, що спонукають їх виробляти матеріальні, інтелектуальні та духовні блага. Головним із цих мотивів у теперішній час стало одержання доходу, величина якого значною мірою свідчить про статус людини, соціально-економічний стан. Поряд із цим дедалі більшого значення набувають мотиви,

пов'язані зі змістом та умовами праці. **Соціологічний аспект** праці означає визнання суспільством корисності діяльності, що набуває змісту праці.

Відповідно до сучасних наукових підходів **процес праці** містить п'ять елементів:

1) **предмет праці** — річ, дана природою, або предмет, вироблений попередньою працею, або об'єкт надання послуг, на котрі спрямована трудова діяльність працівника з метою надання їм нових корисних людині властивостей;

2) **засіб праці** — те знаряддя, за допомогою якого працівник впливає на предмет праці, своєрідний провідник продуктивної дії людини на предмети і сили природи;

3) **технологія діяльності** — сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей, форми, місцезнаходження у просторі, взаємного розташування складників блага, що виробляється;

4) **організація праці** — система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок побудови та здійснення процесу праці;

5) **сама праця** (жива праця) — процес усвідомленого впливу працівника на предмети праці за допомогою засобів праці, технології, організації з метою зміни предметів і сил природи задля задоволення своїх потреб.

Цілі, способи та результати праці визначаються в рамках трьох головних питань:

1. Які продукти, в якій кількості та в який час повинні бути вироблені? (Праця як свідома діяльність.)

2. В який спосіб дані продукти виробляються, з яких ресурсів, за допомогою яких технологій? (Праця як доцільна, раціональна діяльність.)

3. Для кого дані продукти мають бути вироблені? (Праця як суспільно корисна діяльність.)

У процесі праці людина (або група людей) як суб'єкт праці взаємодіє з предметами і засобами праці, а також з навколишнім середовищем для досягнення мети трудової діяльності (рис. 3.2).

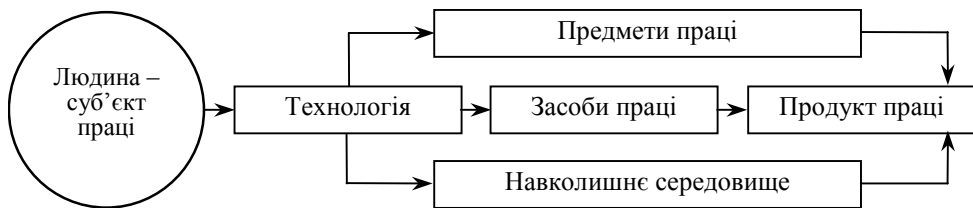


Рис. 3.2. Схема взаємодії людини з елементами процесу праці

Створений у процесі праці продукт як товар має натуральну та вартісну форми. Натуральною формою є готова продукція, послуги та роботи певного призначення. У вартісній формі продукт праці в результаті його реалізації виражається як дохід або заробіток.

Сутність поняття “праця” розкривається через такі категорії, як функції, зміст і характер праці.

Функції праці дозволяють розкрити форми її впливу на навколишній світ та на людину. Вирізняють такі функції праці:

- участь у створенні благ, спрямованих на задоволення потреб людини;
- формування суспільного багатства та розвиток суспільства;
- розвиток суспільного прогресу, науки та культури;
- формування самої людини;
- спосіб самовираження особистості;
- свободотворчість як сила, що надає людям можливість заздалегідь ураховувати віддалені природничі та суспільні наслідки своїх дій⁷.

! **Зміст праці** виражає розподіл, обсяг і структуру конкретних трудових функцій, спрямованих на створення продукту праці на робочому місці; визначається сукупністю виконуваних операцій та характеризує взаємодію особистісних і речових факторів процесу праці, професійні знання працівників, необхідні для здійснення трудового процесу, уміння та навички. Зміст праці розкриває процес взаємодії людини з природою, засобами та предметами праці.

! **Характер праці** — це її соціально-економічна форма, яка дозволяє розглядати працю в аспекті суспільних відносин виробництва. Його визначають форми та методи залучення членів суспільства до праці, ставлення працівника до праці, відносини власності на засоби виробництва, взаємозв'язок між працею окремого працівника та сукупною працею на рівні організації і суспільства, специфіка праці в певний період, зумовлена організаційно-економічними та соціальними особливостями розвитку. Характер праці виражає ті особливості, що притаманні суспільній праці в кожній суспільно-економічній формації та обумовлені типом виробничих відносин.

Зміст і характер праці віддзеркалюють два боки одного явища — сутність і форму суспільної праці. Ці соціально-економічні категорії перебувають у діалектичному взаємозв'язку; зміна однієї з них тягне за собою зміну іншої.

Еволюція змісту та характеру праці в різні періоди розвитку суспільства зумовлена базовими характеристиками технологічного укладу та роллю людини у процесах економічної діяльності.

На сучасному етапі розвитку суспільства відбувається становлення нового історичного типу праці — праці інноваційної, для якої характерні відмінні від індустріальної економіки ознаки.

Термін “інноваційна праця” є похідним від терміна “інновація”. Його буквальний переклад з англійської означає “запровадження новинок”. Новинка — це завжди щось нове: винахід, новий метод, новий порядок тощо. З моменту розповсюдження новинка стає нововведенням. Тому в найбільш загальному розумінні інновацію можна трактувати як будь-яку прогресивну зміну в техніці, технології, організації, управлінні, суспільному житті.



Особливості змісту та характеру праці в умовах постіндустріального розвитку економіки⁸

Епоха постіндустріального розвитку як абсолютно новий тип суспільства, для якого характерні радикальні інновації, домінування сфери послуг, і особливо інформаційного сектору, позначається на трансформації змісту та характеру праці. У трудовому аспекті основою нової економіки, в якій невинно зростає частка знанневої компоненти, є продуктивні, конкурентоспроможні робочі місця, на яких працюють висококваліфіковані, інноваційно орієнтовані працівники; у ній упроваджуються інформаційні,

⁷ Рофе А. И., Стрейко В. Т., Збышко Б. Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. А.И. Рофе. — М.: МИК, 2000. — 247 с.

⁸ Фабричнов С. А. Экономическая теория информационного труда. — М.: День серебра, 2000. — 287 с.

комунікаційні та інші сучасні прогресивні технології і виготовляється високотехнологічна, наукомістка та конкурентоспроможна продукція.

На думку представників постіндустріального напрямку економічної науки, у теперішній час праця набуває більш творчого та вільного характеру, концентруючись у сфері високих технологій. Зміни у змісті праці досить чітко простежуються через появу нових професій та спеціальностей, через запровадження інноваційних форм та видів зайнятості, через використання нових форм організації праці. У найбільш узагальненому трактуванні ці зміни можна назвати "інтелектуалізацією праці", яка базується передусім на широкому використанні знань та означає зростання економічної значущості інтелектуальних здібностей працівників, духовних елементів процесу праці. Розвиток постіндустріальної економіки зумовлює формування нового історичного типу праці, для якого характерні переважна частка інтелектуальних функцій та їх здійснення на науковій основі, наявність освіти, що дозволяє виконувати творчу роботу, домінуюча позиція в сучасній системі суспільного поділу праці.

Дослідники постіндустріального суспільства констатують, що в новому соціумі значна частина людей дістають можливість вибирати заняття на основі своїх індивідуальних переваг, реалізуючи намір самовираження та самовдосконалення. При цьому організація та соціальна структура постіндустріального суспільства, поряд із забезпеченням економічного прогресу, створюють умови для реального особистісного зростання, до того ж реалізація цих можливостей буде пов'язана з тим, що індивідуальні чесноти, індивідуальна самосвідомість, індивідуальна самореалізація стануть першочерговими цілями кожної конкретної людини.

Головні характерні риси нового змісту праці:

- використання людиною у процесі трудової діяльності складних засобів праці, повсюдна автоматизація технологічних процесів;
- перехід до виконання комплексних завдань, на відміну від технократичного підходу виокремлення функцій та операцій;
- посилення відповідальності окремих працівників та первинних колективів за створення якісного та конкурентоспроможного продукту праці;
- збільшення обсягів контрольних функцій, які вимагають особливої уваги та психологічного напруження;
- необхідність самостійного прийняття професійних рішень.

Зміна характеру праці в першу чергу стосується посилення її творчої компоненти, інтелектуалізації та індивідуалізації трудової діяльності, тим самим створюючи передумови для запровадження інноваційних методів управління працею.

Виконання чимраз більшої кількості робіт потребує системних знань та професійного досвіду в працівників. Дана обставина є свідченням необхідності запровадження механізмів управління знаннями, в яких поєднуються способи та інструменти діагностики наявних у працівників знань та методи їх дальшого поглиблення і розширення. Природа інтелектуальної праці висуває вимоги щодо застосування креативних менеджерських підходів у соціально-трудої сфері. Під впливом техніко-технологічних змін поступово зникає одноманітна та рутинна робота, виконання професійних завдань вимагає від працівників виявляти ініціативу, творчі підходи, гнучкість. У зв'язку з переходом від окремих функцій і операцій до розв'язання комплексних завдань виникає потреба формування проектних груп (команд), налагодження зворотних зв'язків зі споживачами кінцевого продукту праці.

Основою для міркувань із приводу соціально-економічної природи інновацій є класичне визначення даної категорії, запропоноване Й. Шумпетером у праці

“Теорія економічного розвитку”. Під інновацією він розуміє “непостійні” проведення “нових комбінацій” у п’яти типових випадках змін:

- упровадження нового товару, тобто товару, з яким споживачі ще не знайомі, або нового різновиду товару;
- упровадження нового методу виробництва, тобто методу, ще не випробуваного на практиці у сфері виробництва;
- відкриття нового ринку, тобто ринку, на якому певної сфери економічної діяльності країни раніше не було, незалежно від того, існував до цього певний ринок чи ні;
- оволодіння новим джерелом сировини або напівфабрикатів незалежно від того, існувало дане джерело чи воно тільки створене;
- проведення нової організації промисловості, наприклад завоювання позиції монополіста чи її втрата⁹.

У даному визначенні відображено технічний, економічний та організаційний характер інновації. Предметом інновації, на думку Й. Шумпетера, можуть бути продукт, виробничий процес, організація, якщо всі вони є новими і вже використані на практиці.

Законодавче поле окреслює рамкові умови інновацій, зводячи їх до створення та впровадження конкурентоспроможних технологій, продукції та послуг, а також прийняття та реалізації організаційно-технічних рішень виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і соціальної сфери¹⁰.

Щодо сучасного періоду розвитку глобальної та національної економіки — економіки знань — важливо підкреслити той факт, що інновація — це товар, який неможливо створити та яким неможливо скористатись без наявності відповідної професійної компетентності.

Отже, сферою докладання інноваційної праці є процес не тільки створення новинок, а і їх упровадження та використання, який має певну специфіку порівняно з іншими сферами докладання праці.

Інноваційність праці у сфері використання новинок передусім обумовлена потребою еволюції від репродуктивної до творчої діяльності, оскільки праця дедалі більшою мірою ускладнюється за змістовим насиченням, вимагає постійного розвитку професійної компетентності працівників. Фундаментальні зміни, які відбуваються у світовій економіці на зламі тисячоліть, на тлі посилення конкуренції об’єктивно спричинюють зрушення у трудовій діяльності. У сучасній економічній системі, у будь-якій сфері діяльності, людина стає носієм інновацій як на стадії генерування нових ідей, так і в процесі застосування нових нетрадиційних методів, процесів, прийомів виконання роботи.

Характерні риси інноваційної праці на стадії використання інновацій відображаються в такому:

- застосуванні складних засобів праці у трудовій діяльності;
- мультиопераційності трудових процесів, їх багатоаспектності, різноплановості, на відміну від монодіяльності за технократичною системою;

⁹ Шумпетер Й. Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1982. — 455 с.

¹⁰ Закон України “Про інноваційну діяльність” // Відомості Верховної Ради. — 2002. — №36. — Ст. 266.

- обізнаності працівників у специфіці технологічних процесів у цілому, а не тільки їх окремих етапів та операцій;
- підвищенні частки контрольних операцій, які потребують особливого зосередження уваги, підвищеного психологічного навантаження;
- необхідності самостійно приймати рішення, що забезпечують створення якісного кінцевого продукту праці.

По суті, інноваційний зміст і характер праці слід уважати закономірним наслідком тих трансформацій, що відбуваються в постіндустріальний період розвитку суспільства. Суттєве підвищення знанемісткості економіки в глобальних масштабах, концентрація праці у сфері послуг, особливо “високих” технологій, об’єктивно зумовлює появу нових професій, поширення нетрадиційних видів зайнятості, удосконалення форм організації праці. Загалом ці зміни виявляються в інтелектуалізації праці на основі повсюдного використання знань — як набутих раніше, так і принципово нових.

Результати здійснення інноваційної праці можна розподілити на два види. До *першого* належать результати, які не мають безпосередньої ринкової оцінки. Це інформація про нові закономірності, властивості досліджуваних об’єктів тощо, які людиною не створюються, а лише підтверджуються як об’єктивно наявні, а також духовні цінності. До *другого* виду належать результати, які є об’єктом ринкової оцінки та купівлі-продажу. Це сформовані елементи інтелектуального капіталу (інтелектуальної власності, людського капіталу, ринкових та інфраструктурних активів), продукція та послуги інноваційного характеру.

Соціально-економічна форма інноваційної праці відтворює систему економічних відносин, що виникають із приводу здійснення різних видів праці у сфері науково-технічної діяльності та використання її результатів у процесі виробництва продукції та надання послуг. Інноваційну працю охоплюють виробничі відносини з певною специфікою:

1. Предметом праці в науково-технічній діяльності є вихідна інформація та складні технічні системи, що потребують налагодження, обслуговування та управління. Засобами праці є різноманітні способи перетворення інформації, понятійний апарат, обладнання тощо. В умовах становлення економіки знань саме такі технічні засоби, як комп’ютерні програми, методики одержання, обробки, зберігання, використання інформації, дедалі більшою мірою забезпечують економію інтелектуальної праці та економічний прогрес.

2. Дослідження та розробки, освоєння та використання нових технічних та технологічних засобів слід розглядати як фактор підвищення продуктивності праці, а в широкому розумінні — як фактор економії часу.

3. Об’єктом політекономічних досліджень інноваційної праці є механізм покриття витрат на проведення НДДКР, відтворення потенціалу висококваліфікованих працівників-інноваторів.

4. Результати інноваційної праці перетворюються у значущу форму національного багатства, використання якого регулюється комплексом соціально-економічних відносин.

5. Науково-технічна праця посідає певну позицію в системі суспільного поділу праці. Інноваційна праця науково-технічних працівників безпосередньо

та опосередковано бере участь у створенні кінцевих результатів суспільного виробництва.

6. У процесі здійснення науково-технічної праці формуються соціально-економічні відносини, що мають суттєві відмінності щодо привласнення результатів праці, її організації та мотивації. У сучасних умовах на мотивацію та регулювання науково-технічної праці впливають три головні фактори — можливість самореалізації та самоствердження працівника, соціально-психологічні аспекти, обмеженість ресурсів.

7. У відносинах між суб'єктами інноваційної праці поєднуються ринкова та планова форми зв'язку.



Порівняльна характеристика праці індустріального та постіндустріального періодів розвитку суспільства

№ з/п	Характерні ознаки праці	Історичний тип праці	
		індустріальний	постіндустріальний
1	Мета діяльності	Виробництво матеріальних благ	Створення новинок та запровадження інновацій, діяльність як самореалізація, виробництво матеріальних та духовних благ
2	Спонукальний мотив діяльності	Зовнішня доцільність, пов'язана з виробництвом матеріальних благ	Внутрішня потреба в самореалізації, зовнішня доцільність
3	Засоби виробництва	Машинні технологічні системи виробництва	Інформаційні системи та технології, персональні комп'ютери, автоматизовані технологічні системи виробництва
4	Домінантний вид праці	Шаблонна, репродуктивна	Творча, продуктивна
5	Використання наукових методів	Пасивне (обслуговування засобів виробництва)	Активне (творчий підхід та подальше вдосконалення методів роботи)
6	Особливості контролю	Доцільність жорсткого контролю та нормування	Підвищення ролі самоконтролю. Недоцільність жорсткої регламентації
7	Продукт праці	Матеріальне благо	Інформація, техніко-технологічні продукти та послуги
8	Оцінка результатів діяльності	Використання системи економічних показників	Експертні оцінки, економічні показники, дані соціологічних досліджень
9	Характер економічних відносин	Відносини найманої праці, підпорядковані капіталу	Процеси перетворення працівників у власників, відносини найманої праці
10	Винагорода за працю	Оплата праці на рівні вартості робочої сили	Самореалізація в процесі творчої праці, оплата праці, рента від використання унікальних

			інтелектуальних ресурсів
11	Ступінь відповідальності	Невисокий. Цінуються виконавчість та дисциплінованість	Самостійність, самоорганізованість. Активна участь у прийнятті та реалізації управлінських та виробничих рішень
12	Ставлення до праці	Праця як засіб одержання життєвих благ	Праця як форма самореалізації, як засіб одержання життєвих благ
13	Особливості регулювання	Домінування матеріальних стимулів та жорстких форм організації	Соціальні, соціально-психологічні, соціокультурні фактори, матеріальні стимули
14	Форма здійснення	Виробничий процес	Науково-освітньо-виробничий процес

3.2. ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ — ВИЗНАЧАЛЬНА ОЗНАКА ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

У наш час відбувається кардинальна трансформація всієї системи економічних, соціальних, політичних і культурних відносин, і найсуттєвіші зміни спостерігаються саме в галузі соціально-трудових відносин. Ці зміни мають відображати інноваційну модель економічного розвитку, що неодмінно супроводжується зростанням ролі людського капіталу. На зміну індустріальному типу економічного зростання приходить постіндустріальний, гуманітарний тип, рушіями якого стають наукові знання, творчий та інтелектуальний потенціал людини і суспільства.

До сучасних найважливіших соціально-економічних тенденцій, властивих більшості розвинутих країн, належить інтелектуалізація економічного життя в результаті інноваційного розвитку світового господарства та революційних змін у науці і техніці. Виявляється цей процес не тільки через зростання ролі освіти і науки в економіці, але й через зростання значення інтелектуальної праці всередині інших видів економічної діяльності. Обидві тенденції сприяють формуванню й удосконаленню освітнього, професійного, наукового та духовного потенціалу суспільства і є найважливішими чинниками соціально-економічного розвитку.

Під час переходу до постіндустріального суспільства в економіці кожної держави зростає роль і значення трудового потенціалу, рівня інтелекту, освіти, кваліфікації, здоров'я, культури, підприємливості, творчих та інших здібностей населення. У контексті вимог сучасності перед вітчизняною наукою постає питання якнайповнішого пізнання та дослідження впливу інтелектуалізації праці безпосередньо на працівників, на результати діяльності підприємства, а також на національну економіку й суспільство.

74 Інтелектуалізація праці як загальноосвітня тенденція виявляється в бурхливому розвитку господарської інформації, у швидкому поширенні відомостей про нові технології, зростанні загальноосвітнього і професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників, вищому рівні розвитку суспільства в цілому.

Концепція інтелектуалізації праці бере свій початок з учення про інтелектуалізацію суспільства. У широкому розумінні інтелектуалізація соціуму

розглядається як цілеспрямований процес, що має на меті радикальне розширення масштабу і покращання використання знань, підвищення творчих можливостей соціальних систем усіх видів і рівнів, створення соціальних і технологічних передумов для кращого використання інтелекту кожної особистості і сукупного інтелекту, а також для насичення всіх сфер суспільного життя, і в першу чергу управління, науки, освіти, медицини, охорони навколишньої середовища, системами штучного інтелекту і підвищення їх віддачі¹¹.

Поняття інтелектуалізації в цьому плані протистоїть “техніцизму” — обмеженому розумінню інформатизації як процесу насичення національної економіки електронно-обчислювальною технікою, тобто просто комп’ютеризації. Інтелектуалізація переносить центр ваги на розв’язання соціальних завдань, активізацію трудової активності населення, розвиток творчого потенціалу людських ресурсів.

Серед загально визнаних форм суспільного багатства (природа, продукти споживання, вільний час, людські ресурси, інститути держави та ін.) особливе місце посідає інтелект суспільства, що є визначальним чинником духовного виробництва, науково-технічного прогресу, підприємництва та інших видів творчої діяльності.

Унаслідок динамічних перетворень та постійного оновлення змісту праці підвищуються вимоги до інтелектуальних і творчих здібностей людини. Саме розвиток інноваційності та творчості у процесі виробництва має стати головним елементом інтелектуалізації праці. Інноваційність притаманна більшості видів трудової діяльності, які реалізуються в різноманітних процесах праці. Таке твердження є справедливим для сучасної, нової економіки, що ґрунтується на інноваційних ресурсах, творчому потенціалі всіх учасників суспільного виробництва¹².

Творчість як найважливішу ознаку інноваційності не варто розглядати лише у вузькому розумінні, лише як створення чогось нового, чого раніше не існувало. У наш час доцільніше розглядати творчість у ширшому контексті: розвиток працівника та забезпечення його самореалізації має не менше значення, ніж створення нового продукту. Власне, дослідження творчості в широкому розумінні відображає процес саморозвитку та утвердження особистості в процесі створення нового.

Характерною особливістю постіндустріального переходу в Україні є співіснування творчої та репродуктивної праці. Репродуктивна за змістом праця не дає змоги працівникам розвивати та вдосконалювати особистісні якості, адже її суть зводиться до монотонного відтворення подібних процесів, виконання одноманітних операцій. А використовуючи творчий підхід до виконання завдань, людина виходить за межі традиційного поняття праці. Творча праця передбачає прийняття рішень у постійно змінюваному, динамічному середовищі, яке не дозволяє використовувати шаблони в трудовій

¹¹ Врублевський В., Мороз О., Сасенко Ю. Доктрина Кравчука: Начерк програми інтелектуалізації і формування модерної української нації / Українське т-во “Інтелект нації”; Ін-т соціології НАН України. — К.: Інтелект, 2001. — С. 8.

¹² Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007. — №4. — С. 7.

діяльності. Творча активність притаманна в даний час великій частці видів людської (у тім числі професійної) діяльності, і ця частка дедалі зростає.

Спостерігається тенденція до зближення працівників фізичної і розумової праці; вона нині домінує. Проте й досі на вітчизняних підприємствах залишається необхідність поєднувати рутинну роботу та творчі зусилля. Така суперечність виявляється у двох взаємно протилежних процесах, що відбуваються у ході інтелектуалізації праці на виробництві:

- поява нових, складніших процесів праці для багатьох категорій працівників означає зростання їхньої кваліфікації і спектра обов'язків;
- під впливом нової технології, що ґрунтується на використанні мікроелектроніки, відбувається дроблення функцій і дискваліфікація багатьох категорій робочої сили, при цьому вимоги до кваліфікаційного рівня цих працівників знижуються. Водночас це стає передумовою для дальшої заміни їхньої праці новою технікою і технологією.

! **Інтелектуалізація праці** в найбільш загальному значенні — це збільшення частки розумової праці в суспільному виробництві. Інтелектуалізація індивідуальної праці передбачає зростання рівня її інформаційного наповнення, тобто збільшення частки зусиль щодо пошуку й обробки інформації в загальній структурі трудових зусиль. Цю частку можна вважати мірою інтелектуалізації праці.

Акцентуємо увагу на тому, що інтелектуальну працю не слід ототожнювати з розумовою працею. Остання може бути як рутинною, шаблонною, так і творчою. Інтелектуальна ж праця є творчою. Отже, можна визначити інтелектуальну працю як складну розумову працю зі значною часткою творчості.

Процес інтелектуалізації праці реалізується у кількох напрямках. По-перше, під впливом вимог економіки змінюються суть і принципи освіти, відбувається даліше зростання й вирівнювання освітнього рівня за галузями і професіями в результаті підтягування галузей та професій переважно низькокваліфікованої праці до передових. По-друге, вирішального стратегічного значення набуває виховання особистості, що спрямоване на розвиток ініціативності, творчого мислення на всіх стадіях загальноосвітньої та професійної підготовки. Як наслідок, можна констатувати, що в передових країнах розпочалось утвердження принципів трудової діяльності, в основі яких лежать постійне оновлення знань і освоєння нових спеціальностей.

Інакше кажучи, провідну роль у процесах інтелектуалізації відіграють нематеріальні засоби інтелектуальної праці, які належать безпосередньо виконавцеві цієї праці, — без взаємодії з ним не може брати участі в цьому процесі жоден інший фактор. Основною відмітною рисою продукування знань від інших видів розумової діяльності є те, що воно є суто внутрішньою творчістю індивіда для самого себе, для власного споживання та надбудови нових рівнів інтелекту.

76

Для глибокого дослідження процесів інтелектуалізації праці доцільно проаналізувати ставлення сучасного суспільства до праці. Економічна думка вирізняє ставлення до праці як до можливості здобути засоби для життя і ставлення до праці як до життєвої потреби, до самоцілі. Перехід від першого типу до другого — це процес трансформації основних життєвих інтересів працівників зі сфери безпосереднього споживання матеріальних благ у сферу

самореалізації і всебічного розвитку особистості. Він супроводжується збагаченням змісту і характеру праці творчими елементами.

Пріоритетом розвитку вітчизняного суспільства має стати формування ставлення до праці як до життєвої потреби людини через поширення принципів інтелектуалізації. Адже інтелектуалізація праці забезпечує: творчий підхід до виконання поставлених завдань; досягнення високого рівня ефективності та продуктивності виробництва; попит на ринку на висококваліфікованих працівників для виконання інтелектуальних функцій.

Інтелектуальна праця складніша, цінніша, продуктивніша. Тому вона вище винагороджується, а зростання доходів працівників породжує нові стимули для розвитку людського капіталу і дає для цього нові можливості.

Слід наголосити, що зміни характеру праці у формі інтелектуалізації, креативізації та інформатизації ведуть до трансформації соціальної структури сучасного суспільства. Варто розглядати три напрями впливу цих процесів на соціальну структуру суспільства:

- Зміна структури зайнятості. У ній збільшується частка працівників, зайнятих інтелектуальною працею. Науково-технічний прогрес стимулює поляризацію робочої сили: з одного боку, поки нечисленна, але постійно зростаюча група працівників інтелектуальної праці, а з другого — група середньокваліфікованої робочої сили, попит на яку достатньо задоволений.

- Посилення неоднорідності структури сучасного середнього класу. Це пояснюється відмінностями в характері праці традиційного й нового середнього класів: традиційний середній клас виконує працю переважно нетворчого, малоінтелектуального характеру; новий середній клас працює творчо, з елементами інтелектуалізації, інтегровано у процеси автоматизації та комп'ютеризації суспільного виробництва. Тож можна констатувати початок формування якісно нової соціальної верстви — класу інтелектуальних працівників.

- Виникнення “нових маргінальних верств” як наслідок переходу до постіндустріального суспільства. Традиційно до маргіналів належали нездатні і неохочі систематично працювати люди, що живуть випадковим заробітчанством, крадіжками, жебрацтвом і т.п. Сучасним же маргіналом стає особа, здібна до продуктивної праці, але яка не знайшла можливості реалізувати себе повною мірою й опинилась на узбіччі соціальних відносин. Причинами стрімкого формування нових маргінальних верств можуть бути: зростання інтелектуального характеру праці в розрізі структури наявної робочої сили; структурні зміни в національній економіці і зникнення цілих галузей і значної кількості професій; диспропорція на ринку праці і ринку освітніх послуг — розрив між потребами виробництва і рівнем та спрямованістю навчання.

Крім зазначених трансформацій варто звернути увагу на ще одну тенденцію впливу інтелектуалізації праці на суспільний розвиток. Можна говорити про появу “інтелектуальної пустелі” та “інтелектуального болота”. Ці нові соціальні категорії можна трактувати у двох аспектах: з одного боку, інтелектуалізація праці та запровадження новітніх технологій здебільшого відбуваються у великих промислових центрах, оскільки тут акумулюється висока концентрація інтелекту, тоді як провінція залишається осторонь від більшості суспільно-політичних та економічних процесів; з другого боку, названі категорії можна

застосувати до галузей національної промисловості (наприклад, в Україні швидко розвиваються тимчасово прибуткові галузі низького технологічного укладу, тоді як перспективні галузі необґрунтовано занепадають).

Розвиток суспільно-політичної формації України визначає перехід кількісних змін у якісні. Він відбувається під впливом науково-технічного прогресу та потребує нової парадигми суспільного розвитку, яка орієнтується на імператив інтелектуалізації праці, нематеріального багатства (знання, інтелект) та постматеріалістичних цінностей.

Завдання, що стоять перед Україною, полягають у зміні моделі соціально-економічного розвитку від монетаристського підходу й екстенсивної експлуатації людських та природних ресурсів до інтенсивного використання людського капіталу, науки та інновацій. Це особливо важливо з огляду на глобальні тенденції і процеси інтелектуалізації праці та суспільно-економічного життя взагалі, характер і швидкість яких надають нового вигляду моделі світу та місцю в ній окремих держав, включаючи Україну. Одним з визначальних нині глобальних процесів є інтелектуальний перерозподіл світу, що означає змагання між країнами за володіння останнім, поки що не поділеним, світовим ресурсом — людським інтелектом, а саме за володіння носіями сучасних знань і творцями новітньої техніки, технології, культури.

Процеси інтелектуалізації праці безпосередньо впливають на рівень конкурентоспроможності вітчизняних товарів та національної економіки. За підсумками рейтингів Всесвітнього економічного форуму 2006 р. Україна посідає 94 місце за якістю шкільної освіти, 48 — за рівнем вищої освіти та фахової підготовки, 73 — за темпами впровадження інновацій¹³. Ці дані можна використовувати для характеристики рівня розвитку та темпів упровадження інтелектуалізації праці. Варто наголосити, рейтингові дослідження міжнародних організацій досить точно відзначають “вузькі місця” вітчизняної економіки. Очевидно, що реформування потребує шкільна освіта, додаткового стимулювання вимагає запровадження інновацій у всіх сферах виробництва, а вищій школі необхідна стратегічна концепція розвитку. Можна констатувати, що першочерговим завданням є залучення інвестицій у людину, тобто в науку, освіту, культуру.

Досвід України й розвинених країн свідчить про певну історичну й логічну послідовність дій, необхідних для перетворення праці в потужний інтелектуальний чинник науково-технічних і соціально-економічних перетворень і утвердження інтелектуальної праці як пріоритетного виду трудової діяльності. Щоб здійснити соціально-економічні перетворення, зберігши й розвинувши інтелектуальний потенціал нації, потрібна відповідна продумана державна політика в галузі освіти, науки, культури, економіки, яка б урахувала світові тенденції і мала на меті інтеграцію України не просто в міжнародний поділ праці, а у світову цивілізацію. Політика інтелектуалізації праці стає одним з визначальних аспектів ринкових перетворень.

Для української економіки особливо важливо те, що сучасний ринок праці формується під впливом широкого попиту на робочу силу новаторського типу й одночасно відповідного масового виходу на ринок праці покоління, добре

¹³ Global Competitiveness Report, 2006.

підготовленого до праці в умовах інтенсивних науково-технічних змін, здатного до активної діяльності.

Отже, інтелектуалізація праці в сучасних умовах наближається до тієї межі, за якою цей процес повинен перетворитись із залежного в домінуючий. Суспільство має ефективно використовувати можливості інтелектуалізації праці й у контексті розвитку особистості, й у збільшенні конкурентних переваг вітчизняних підприємств, й у формуванні національного інтелекту. Саме цей процес є генератором розвитку постіндустріального суспільства у високорозвинених країнах, а отже, зможе забезпечити необхідну конкурентоспроможність вітчизняної економіки та її інтеграцію у світовий економічний простір.

3.3. РОЛЬ ПРАЦІ В РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ І СУСПІЛЬСТВА

Праця — це, як уже зазначалось, складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті кожної окремої людини й усього суспільства настільки важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невіддільним від людського життя. Праця — це першооснова і необхідна умова життя людей і функціонування суспільства. Потреба працювати як найважливіша умова існування закладена в самій людській природі.

У ринковій економічній системі людина як суб'єкт праці може реалізувати свій потенціал двома способами:

- на основі самозайнятості, коли вона є самостійним товаровиробником, що реалізує свою продукцію (послуги) та одержує дохід і прибуток для власного використання;
- як найманий працівник, що пропонує свої послуги товаровиробникові — роботодавцю, суб'єкту власності на засоби виробництва.

Протягом свого життя люди пізнають способи взаємодії з природою, знаходять більш досконалі форми організації діяльності, намагаються здобути якнайбільший ефект від трудової діяльності. При цьому й самі люди невпинно вдосконалюються, нарощуючи знання, навички, досвід.

Змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Більше того, праця є однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації і самовдосконалення людини.

Процес розвитку людства полягає в безперервному оновленні та вдосконаленні зрештою праці і самих людей. Кожне покоління передає наступному запас знань і досвіду. Нове покоління, здобувши знання та досвід, розвиває та збагачує їх і знову передає наступному поколінню. Такий неперервний процес відбувається по висхідній лінії.

Розвиток предметів та засобів праці є лише необхідною умовою здійснення самого процесу праці, вирішальна ж роль у трудовій діяльності відведена людині.

А. Сміт ще 1776 року у своїй праці “Дослідження про природу і причини багатства народів” писав, що добробут нації більшою мірою залежить від її спроможності організувати свої продуктивні сили, ніж від кількості природних

ресурсів. Тож багатство країни ґрунтується на трудовому внеску людей, які безпосередньо виконують роботу. Тобто праця — головне джерело багатства.

Роль праці в розвитку людини і суспільства виявляється в тому, що в процесі праці створюються не тільки матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення потреб людей, але й розвиваються самі працівники, набуваючи навичок, розкриваючи свої здібності, поповнюючи та розширюючи знання.

Схема впливу праці на людину та суспільство може бути зображена в такий спосіб (рис. 3.3):

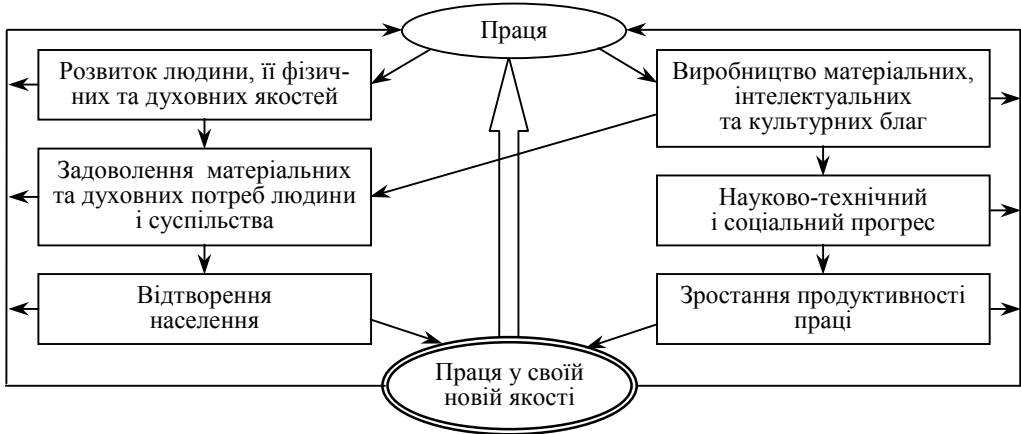


Рис. 3.3. Роль праці в розвитку людини та суспільства

Отже, сутність праці полягає в тому, що це — процес усвідомленої трудової діяльності людини, який здійснюється заради одержання корисного результату і є, з одного боку, процесом взаємодії людини з засобами, предметами праці у межах певної технології та організації, а з другого боку, процесом суспільної взаємодії між людьми.

Значення праці в житті людини і суспільства виявляється в таких її функціях:

- Праця є основним, природним, суспільно визнаним, моральним способом задоволення всіх матеріальних і багатьох духовних потреб як окремої людини, так і всього людства.

- Праця створює суспільне багатство, пристосовує природні умови для зручності людей, опосередковує, регулює, контролює одержання людиною природних благ.

- Праця створює спільноти людей, суспільство загалом і визначає суспільний прогрес. Праця та її результати визнаються суспільством як природна основа соціальної диференціації, вони є серцевиною всіх соціальних відносин.

- Праця та підготовка до неї стає основною рушійною силою розвитку людини. Створюючи та вдосконалюючи матеріальні й духовні блага, людина набуває знань, трудових навичок, умінь ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Праця — це визначальна сфера соціалізації людини в суспільстві.

У праці і завдяки праці люди пізнають як закони свого розвитку, так і закони природи. Інтелектуальна, творча праця відкриває кожній людині та людству

загалом шлях до свободи, включаючи свободу від природних небезпек, від хвороб, від матеріальних нестатків.

У середині ХХ ст. активно зросла значущість праці та роль людини як суб'єкта трудової діяльності. У всьому світі з початку 1970-х років дедалі більше утверджується ідея гуманізації економіки, сутність якої зводиться до посилення акценту на людських ресурсах. Основою гуманізації є зміна змісту та умов праці, пов'язана з удосконаленням техніки та технології внаслідок впливу науково-технологічного розвитку. На практиці гуманізація праці забезпечується законодавчими актами, спеціальними галузевими та регіональними програмами, колективними договорами підприємств.

Класична програма гуманізації праці складається з таких головних елементів:

- ◆ Поліпшення змістовності праці через суміщення функцій працівників основного та допоміжного виробництва, контролю за якістю продукції, окремих організаційно-економічних функцій, згрупування різнорідних операцій.

- ◆ Широке залучення працівників до управління виробництвом із застосуванням таких форм, як участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні дільниці чи цеху, створення робітничих рад при спільних комітетах робітників та управлінців, залучення представників найманих працівників до рад директорів корпорацій.

- ◆ Раціоналізація режимів праці та відпочинку на основі переходу від індивідуальних до колективних або групових форм організації праці, удосконалення процесу праці, розширення горизонтального та вертикального комплексу обов'язків, виробничої ротації, застосування систем зв'язку, персональних комп'ютерів, зміна форм та методів організації праці.

3.4. ВИДИ ПРАЦІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ

Аналіз специфіки праці як чинника економічної діяльності потребує розгляду особливостей праці в широкому спектрі людської діяльності. Безперечно, що працю і всі трудові процеси слід характеризувати з позицій їх значущих властивостей. Наведений на рис. 3.4 далеко не вичерпний перелік ознак класифікації видів праці переконує, наскільки складною системою є праця.



Рис. 3.4. Класифікація видів праці за різними ознаками

Нагадаємо, що тривалий час, розглядаючи види праці, посилалися передусім на К. Маркса, за вченням якого праця, що створює товар, є одночасно абстрактною та конкретною.

Абстрактна праця — це затрати людської енергії. Абстрактна праця характеризується тривалістю робочого дня, оплатою праці, вимогами до підготовки працівника тощо.

Конкретна праця — це корисна праця, котра затрачається в певній формі та якісно відрізняється від усіх інших видів праці. Змістом конкретної праці є кількісний і якісний склад трудових функцій (відмінність у професіях, у рівні кваліфікації працівників тощо). Результатом різних видів конкретної праці є різна споживна вартість (товари та послуги).

82 Розмежування двох аспектів праці відіграло вкрай важливу роль у становленні та розвитку теорії праці. Згадане положення й досі використовується для дослідження проблем економіки праці. Проте не можна не відзначити перебільшення автономності цих аспектів праці на противагу їх єдності.

Оскільки праця — процес створення благ та вартості, то всі зміни, що відбуваються у праці та впливають на її продукт, відображаються і в

абстрактній, і в конкретній праці. При цьому абстрактна праця поділяється на три види: складна, середня та нескладна. Середня абстрактна праця визнається найбільш типовою і визначається як праця, що виробляє в одиницю робочого часу середню масу суспільної вартості. Це є суспільно необхідна праця. Складна праця згідно з ученням Маркса може бути такою лише за умови, що створює в одиницю робочого часу вартості більше, ніж середня праця. Нескладною працею виробляється в одиницю робочого часу вартості менше, ніж середньою працею¹⁴.

Як зазначалось раніше, кожен трудовий процес розглядається як поєднання трьох компонент: регламентованої α -праці, інноваційної β -праці і духовної — координаційно-мотиваційної γ -праці.

Регламентованою (б-працею) називають діяльність, за якої працівник повинен діяти у чіткій відповідності до встановленої технології чи інструкції і не має об'єктивної можливості змінити цю технологію. Типовим прикладом діяльності, в котрій переважає α -праця, є виконання виробничої операції робітником на конвеєрі з регламентованим ритмом. Також це може бути й діяльність чиновника, котра зводиться до чіткого й однозначного виконання інструкцій. З наведених прикладів зрозуміло, що α -праця може бути не тільки фізичною, але й розумовою.

Інноваційною, творчою (в-працею) є діяльність, за якої працівник зайнятий лише створенням нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та інших сферах. Результатом β -праці є нові ідеї та образи. Переважно творчою є праця науковців, винахідників, лікарів, інженерів, підприємців тощо. Найвищим виявом творчості є мистецтво, оскільки в даній сфері діяльності виключається копіювання, а продукт праці є суто індивідуальним, віддзеркалюючи особистість автора.

Духовною (г-працею) називається діяльність, метою якої є вплив на моральні підвалини людського існування. γ -праця може бути як позитивною, спрямованою на нагромадження сил добра, так і негативною, орієнтованою на нагнітання ворожості, нетерпимості, жорстокості (нагромадження сил зла). Позитивна духовна γ -праця створює естетичні і правові умови для зростання продуктивності й поліпшення відносин між людьми. Негативна γ -праця призводить до деградації людини, природи й суспільства.

За ознаками характеру та змісту праці в соціальному аспекті вирізняють такі види праці: *наймана* та *приватна* (власника чи орендаря) праця. Соціальний характер праці відображається й у двох її організаційних формах: *індивідуальній* та *колективній* праці. Соціальний характер праці виявляється й у формуванні способів мотивації праці, згідно з якими вирізняють *працю за бажанням, за необхідністю та за примусом*. Структурний аспект характеру праці формується під впливом особливостей змісту праці з позиції міри інтелектуалізації та кваліфікаційної складності трудових функцій і обумовлює: *фізичну працю та розумову; репродуктивну і творчу; різного ступеня кваліфікаційної складності*, котра визначається комбінацією і кількістю елементів трудової функції, їх різноманітністю, новизною, умовами виконання.

Класифікація *за ознаками предмета і продукту праці* базується на професійному, функціональному та галузевому поділі праці.

¹⁴ Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда / РАН; УрО; Ин-т экономики. — М.: Экономика, 2007. — 352 с.

За професійною ознакою виділяється праця наукова, інженерна, управлінська, виробнича тощо.

За функціональною ознакою види праці поділяються залежно від їх цільового призначення, сфери застосування та функціональної ролі в економічному циклі господарської діяльності; це — підприємницька, інноваційна, відтворювальна та комерційна праця.

За галузевою ознакою види праці класифікуються з урахуванням галузевих особливостей, котрі стосуються лише здійснюваних на підприємстві процесів основної діяльності, що дозволяє виокремити промислову, сільськогосподарську, будівельну, транспортну, комунікаційну працю та безліч їхніх різновидів.

За засобами та способами праці вирізняється: праця ручна (технічно незброєна), механізована (технічно озброєна) та автоматизована (комп'ютеризована); низько-, середньо- та високотехнологічна; з різною мірою залучення людини. Для ідентифікації видів праці за даними критеріями можна встановлювати відповідні кількісні вимірники, ураховуючи як ознаки робочого місця, так і характеристики зайнятості працівника.



Особливості праці у сфері науково-технічної діяльності¹⁵

Головна особливість праці вчених та науково-технічних працівників пов'язана з імовірнісним її характером. Ідеться про наявність невизначеності, ризику в досягненні сформульованої кінцевої мети. Ця невизначеність зменшується в процесі просування робіт від моменту зародження ідеї до її втілення в кресленнях, експериментальних макетах та дослідних зразках. Імовірнісний характер наукової й науково-технічної діяльності пояснюється низькою об'єктивних причин: неможливістю завжди чітко та цілком описати кінцеву мету дослідної програми чи проекту, невизначеністю можливих способів розв'язання поставленого завдання, недостатньою кількістю вихідної інформації, появою в процесі реалізації теми нових ідей, гіпотез, конкретних пропозицій з розв'язання поставлених завдань. При цьому слід розрізняти ймовірнісність одержання позитивного результату (невизначеність цілі) та ймовірнісність способів досягнення цілі (невизначеність витрат). Невизначеність у науково-технічній діяльності супроводжується ризиком, принципово відмінним від того, що існує у виробництві. Цей ризик впливає із сутності процесу пізнання, з того, що творчість — це пошук. За даними деяких науковців, ступінь імовірності одержання позитивних результатів на стадії фундаментальних досліджень дуже низький. Лише 5—10% робіт від загального обсягу використовуються надалі у прикладних дослідженнях. На стадії прикладних науково-дослідних робіт позитивні результати можна одержати від 70—80% робіт, на стадії розробок імовірність успіху досягає 95%.

Особливість функціонування наукових і науково-технічних колективів пов'язана з творчим характером праці.

Як важливу рису наукових досліджень і розробок слід виділити їх неповторність, високий рівень новизни. Будь-яка дослідна тема, будь-який проект завжди оригінальні. При цьому різноманітність завдань породжує різноманітність засобів і способів їх розв'язання. Без наявності новизни наукове дослідження чи розробка не можуть бути визнані серйозним науковим результатом.

¹⁵ Завлин П. Н., Щербаков А. Н. Труд в сфере науки. — М.: Экономика, 1973. — 295 с.; Пузыня К. Ф., Казанцев А. К., Барютин Л. С. Организация и планирование научных исследований и опытно-конструкторских разработок: Учеб. пособие для инж.-экон. спец. вузов. — М.: Высш. шк., 1989. — 223 с.

Особливість праці у сфері науки виявляється у відсутності чіткої пропорційної залежності між затратами праці та характером одержаних результатів. У багатьох випадках розширення кола виконуваних робіт, залучення додаткових ресурсів не справляє суттєвого впливу на кінцеві результати.

Важлива особливість праці наукових та науково-технічних працівників пов'язана з невідчуженим характером кінцевого науково-технічного продукту. Передача створеної інформації замовнику не вичерпує можливості використання одержаних даних у наступних темах і проектах, продукти науково-технічної діяльності не підлягають фізичному спрацюванню і не можуть бути витрачені повністю. Важливою економічною особливістю наукових знань як продукту праці є те, що їхня ціна, як правило, менша від вартості.

Інші характерні риси праці у сфері науково-технічної діяльності зумовлені її індивідуальним характером та складністю оцінки результатів. Результат роботи вченого — це нові ідеї, нові способи розв'язання наукової проблеми; творчість, яка за своєю природою є переважно індивідуальною. У науковій і науково-технічній діяльності існує розбіжність у часі між моментом закінчення роботи та одержанням економічного ефекту. Крім цього, результати роботи вчених можуть бути визнані через кілька років після їх досягнення або не визнані взагалі.

Таблиця 3.1

СПИСОК ВИМОГ ДО ОПИСУ РОБОТИ ЗГІДНО З МІЖНАРОДНОЮ ПРАКТИКОЮ

Елементи опису роботи	Умови опису роботи	Аналіз вимог до виконавця	Оцінка вимог		
			балова оцінка	ранг (важливість)	інтегральна оцінка
Завдання роботи: короткий опис Вхід Вихід (результат роботи) Засоби праці Вплив навколишнього середовища Інші впливи Процес роботи, окремі завдання	Організаційні відносини	Знання, освіта, досвід, уміння мислити			
	Керівництво	Майстерність, вправність, рухливість			
	Одержує додаткові розпорядження	Відповідальність за власну роботу, роботу інших та їхню безпеку			
	Хто контролює	Навантаження, уважність, здатність думати			
	Підлеглі	Навантаження на м'язи динамічне, статичне, однобічна робота м'язів			
	Передає додаткові розпорядження				
	Хто може замінити				
	Заміщує				
	Інші обов'язки				
	Зауваження				

		Вплив навколишнього середовища: клімат, вологість, мастило, жир, бруд, пил, газ, шум, вібрація, освітлення чи недостатність світла, небезпека захворювань та нещасних випадків			
--	--	--	--	--	--

У міжнародній практиці з метою ідентифікації певного виду праці використовують опис роботи, що здійснюється за системою вимог (табл. 3.1) та слугує основою розв'язання низки прикладних питань у сфері економіки праці та менеджменту персоналу.



Приклад елементів опису роботи згідно з міжнародною практикою

Елементи опису роботи майстра з обслуговування легкового автомобіля

Завдання роботи: короткий опис

Діагностика роботи з обслуговування легкового автомобіля в гарантійній майстерні

Вхід

Легковий автомобіль, необхідні запчастини, мастила, дистильована вода, клей тощо.

Письмовий наряд на роботу, усна вказівка, вказівки за особливими побажаннями клієнтів, зовнішній вигляд автомобіля, брошура сервісу, план діагностики, інструкції діагностики та інструкції з обслуговування, різноманітні бланки (напр., повідомлення діагностики).

Вихід (результат роботи)

Легковий автомобіль згідно з описом за вхідними даними та робочим процесом, заповнені бланки. Час, що залежить від обсягу необхідної роботи з обслуговування.

Засоби праці

Місце для діагностики з підйомником та платформою, пристрій для вловлювання вихлопних газів двигуна, датчик вимірювання рівня мастила, батареї акумулятора, робоче місце слюсара для ремонту, електричний ручний світильник, бензин та ганчірка для миття і т. ін.

Вплив навколишнього середовища

Місце діагностики чи суміжне робоче місце розміром 15 × 30 м, висотою близько 5 м у приміщенні цеху, що добре освітлюється та провітрюється. Короткочасно — на місці відкритої стоянки для автомобілів. Ворота цеху періодично відкриті. Часто панує сильний шум від двигунів та випробувань сигналів.

Інші впливи

Окреме робоче місце, інколи — з помічником. Однаково постійна робота у різних виконавців.

Процес роботи, окремі завдання

Приймають замовлення на роботу майстра і везуть легковий автомобіль зі стоянки до місця діагностики в цеху. Виконують роботу,

описану при врахуванні зазначених порушень та за особливими побажаннями клієнтів на місці діагностики або на суміжному місці, після виправлення помилки роблять пробний заїзд. Перевірні роботи, передбачені у плані діагностики, провадять згідно з інструкцією, додержуючись спеціальних вимог (наприклад, автоматичне зчеплення, електронна бензинова інжекція). Зокрема, перевіряють чистоту перемички, свічки запалювання, тиск стиснення, функцію опалення, роботу педалі зчеплення, усіх електроприладів, установлюють фари. Проведені окремі перевірі роботи відзначають у бланках та вносять результат, наприклад, стан шин, виявлені недоліки або спрацьований гальмівний покривний шар. Виконують передбачені роботи щодо обслуговування двигуна, передавального механізму, перевіряють стан мастила і в разі потреби доливають його, визначають роботу зчеплення, чистять масляний фільтр, перевіряють роботу вентиля, установлюють гальма, замінюють контакт переривання подачі запалення, установлюють відстань контакту та момент запалення, виявлені недоліки усувають, якщо їх усунення входить у межі робіт з обслуговування. Необхідний ремонт, що перевищує ці межі, виконується іншими співробітниками. Після закінчення робіт щодо обслуговування готують висновок діагностики та разом з нарядом на роботу і документацією машини передають майстру для пробного рейсу.



Приклад аналізу вимог до виконавця роботи згідно з міжнародною практикою

Знання, освіта, досвід, уміння мислити

Знання структури та принципів дії всіх типів виробництва легкових автомобілів та їх окремих агрегатів, а також знання функцій випробувальних приладів та пристроїв діагностики. Знання та досвід у проведенні діагностики і робіт з обслуговування.

Майстерність, вправність, рухливість

Ручна вправність у роботі викруткою та ключами, гнучкість тіла під час виконання всіх операцій.

Відповідальність за власну роботу, роботу інших та їхню безпеку

Відповідальність за якість роботи, за роботу помічника. Можливість ушкодження рук під час роботи гайковим ключем, ушкодження електрострумом, можливість виливу мастила, гальмівної рідини.

Навантаження, уважність, здатність думати

Увага під час перевірки відстані електрода, функції опалення.

Навантаження на м'язи динамічне, статичне, однібічна робота м'язів

Статичне навантаження у положенні стоячи, у положенні нахилу та при підніманні голови.

Вплив навколишнього середовища: клімат, вологість, мастило, жир, бруд, пил, газ, шум, вібрація, освітлення чи недостатність світла, небезпека захворювань та нещасних випадків.

Бруд, недостатність світла, можливість забруднення мастилом, гальмівною рідиною, шум від роботи двигунів, небезпека застуди через відчинені ворота (протяги).

Альтернативним варіантом опису роботи, що набув поширення у вітчизняній практиці економіки праці та менеджменту персоналу, є посадові інструкції. Проте здебільшого ці внутрішні організаційні регламенти лише поверхово фіксують поділ праці на певний момент та не враховують зміни, що відбуваються у виконанні роботи. Обов'язки, права та відповідальність, зафіксовані у посадових інструкціях, бувають незбалансованими та неузгодженими в масштабі підприємства; не забезпечується необхідна повнота

та чіткість у визначенні обов'язків, прав та відповідальності працівників.

У посадовій інструкції, структуру якої наведено далі, зроблена спроба збалансувати обов'язки, права та відповідальність, підтримуючи найбільш ефективну технологію управління на підприємстві й передбачаючи порядок виконання та взаємозв'язок робіт у просторі і часі. Така інструкція забезпечує працівникам захист від виконання невласливих функцій, окреслює систему взаємовідносин між менеджерами та підлеглими їм працівниками, упорядковує потоки інформації, формує вимоги до посад та порядку оцінки працівників.



ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ¹⁶

1. Загальна частина

- 1.1. Відділ (підрозділ) _____
 1.2. Повне найменування посади _____
 1.3. Ця посада підпорядковується й одержує накази, робочі розпорядження від _____

1.4. Додаткові розпорядження Ви можете одержати від:

- 1.4.1. _____
 1.4.2. _____
 1.4.3. _____

Вказівки цих працівників Ви виконуєте тільки в тому разі, якщо вони не суперечать вказівкам Вашого безпосереднього керівника.

- 1.5. Ця посада дає розпорядження і методичні вказівки _____

- 1.6. Виконавця цієї посади замінює (найменування посади) _____

- 1.7. Виконавець цієї посади замінює (найменування посади) _____

1.8. Закріплення в посаді

Робота на даній посаді потребує від працівника такої кваліфікації:

Ознаки закріплення в посаді	Вимоги
1.8.1. Освіта	
1.8.2. Спеціальність	
1.8.3. Мінімальний стаж роботи за спеціальністю	

- 1.9. Право на відпустку _____

- 1.10. Оклад і можливості його зміни _____

1.11. Преміювання

Види премії	Величина, %	Умови одержання
1.11.1		

¹⁶ Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом. — М.: Бухгалтерский бюлетень, 1997. — 336 с.

1.11.2		
1.11.3		

2. Цілі

Керівництво підприємства (організації) для даної посади визначило такі цілі:

- 2.1. _____
 2.2. _____
 2.3. _____
 2.4. _____

3. Функції

№	Перелік	Періодичність і термін виконання

4. Інформація

4.1. Для досягнення загальних цілей Вашої організації і для ефективності виконання обов'язків Ви співпрацюєте з іншими працівниками підрозділів підприємства і регулярно обмінюєтеся такою інформацією:

Одержуєте			Передаєте		
Зміст інформації	Форма	Термін і періодичність одержання	Зміст інформації	Форма	Термін і періодичність передачі
1	2	3	4	5	6

з _____ відділом
 з _____ цехом

тощо.

4.2. Для виконання своїх обов'язків Ви регулярно обмінюєтесь інформацією з підприємствами й організаціями.

Одержуєте			Передаєте		
Зміст інформації	Форма	Термін і періодичність одержання	Зміст інформації	Форма	Термін і періодичність передачі
1	2	3	4	5	6

4.3. Для ліпшої організації своєї повсякденної роботи Ви ведете такі журнали, картки, контрольні карти тощо.

№	Зміст і мета інформації	Форма	Періодичність складання інформації

5. Права

Для виконання Ваших обов'язків Вам надано такі права:

5.1. Відносно своїх підлеглих давати розпорядження і контролювати їх виконання.

Підлегли (вказати посаду)	3 питань
---------------------------	----------

- 5.1.1. _____
5.1.2. _____
5.1.3. _____
5.1.4. _____
5.1.5. _____

5.2. Самостійно розв'язувати такі питання:

- 5.2.1. _____
5.2.2. _____
5.2.3. _____
5.2.4. _____
5.2.5. _____

5.3. Ви є представником підприємства (організації) і веде листування з таких питань (для начальників служб і підрозділів) _____

6. Відповідальність

На даній посаді Ви несете відповідальність за затримку і слабку роботу в напрямі поставлених цілей і за неповне використання наданих Вам прав.

6.1. Вашу роботу безпосередній керівник оцінює на основі таких показників:

- 6.1.1. _____
6.1.2. _____
6.1.3. _____

7. Доповнення і зміни

№	Який пункт у посадовій інструкції змінюється	Нова редакція	Дата зміни	Хто затвердив зміну редакції
---	--	---------------	------------	------------------------------

Посадову інструкцію склав:

Посадову інструкцію затвердив:

(підпис)

“ ____ ” _____ р.

(підпис)

“ ____ ” _____ р.

3.5. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ РОБОТИ

90

Для створення опису роботи використовуються дані, одержані в ході її аналізу.

- ! **Аналіз роботи** — це процес збору, опрацювання та детального викладу інформації про зміст роботи. При цьому робота виражається конкретними завданнями, операціями, елементами та може містити характеристики працівника.

Робота трактується як усі завдання, що розв'язуються працівниками або групою працівників під час виконання їхніх обов'язків, або як певна частина відповідальності в межах організації.

Завдання є найменшою одиницею роботи, що вміщує комбінацію операцій.

Операція — частина роботи, що здійснюється одним працівником (або групою) на одному робочому місці, охоплює всі дії працівника з виконання одиниці заданої роботи над одним предметом праці.

Елемент — чітка певна частина операції, вибрана для зручності спостереження, оцінки й аналізу. Це трудові прийоми, дії і рухи.

Аналіз роботи надає підстави для складання опису робіт, посадових інструкцій, наймання та організації розвитку персоналу, оцінки робіт та управління трудовими показниками на підставі такої інформації про роботу:

- загальна мета — для чого створена дана посада і який внесок очікується від працівника, що її обіймає;
- зміст — виконуваних завдання, операції й обов'язки, тобто процеси перетворення знань, навичок і здібностей у продукти (результати) праці;
- підзвітність — результати або продукти, за які відповідає працівник на цій посаді;
- критерії виконання — заходи або показники, які дають можливість оцінити виконану роботу;
- відповідальність — обсяг повноважень для прийняття рішень; складність, масштаб, різноманітність і неоднозначність розв'язуваних проблем; кількість і вартість ресурсів, що є в розпорядженні працівника; тип і важливість міжособистісних відносин;
- організаційні чинники — підпорядкування працівника, що обіймає дану посаду, тобто якому лінійному менеджеру підпорядковується працівник безпосередньо або функціонально в частині питань, пов'язаних зі спеціалізованими сферами (наприклад, як управління фінансами або персоналом); хто прямо або опосередковано підпорядковується даному працівникові; якою мірою він залучений до командної роботи;
- мотиваційні чинники — конкретні особливості роботи, які можуть мотивувати або демотивувати працівника;
- чинники розвитку — підвищення в посаді та кар'єрні перспективи, можливість набути нових навичок або спеціальних знань;
- чинники середовища — умови праці, охорона праці і техніка безпеки, робота в нічний або вечірній час, рухливість і ергономічні чинники, пов'язані з дизайном і використанням устаткування або робочих місць.

В алгоритмі збору даних вирізняють такі кроки:

- ◆ Одержання документів, які надають інформацію про дану роботу.
- ◆ З'ясування головних відомостей, пов'язаних з роботою: загальна мета, основні дії, що їх повинен виконувати співробітник, відповідальність, яка передбачається, взаємодія з іншими працівниками.
- ◆ Спостереження за працівниками, що зайняті ручною працею або адміністративною роботою.

Збір даних для аналізу робіт здійснюється з використанням таких методів, як інтерв'ю, листки опитування, спостереження, самоспостереження, аналіз ієрархії завдань.

Метою **інтерв'ю** є одержання найбільш важливих даних, що стосуються роботи, зокрема:

- ✓ назва посади, яку обіймає працівник;
- ✓ назва посади, яку обіймає його менеджер або керівник групи;
- ✓ назви посад і кількість підлеглих даного працівника (ліпше за все, якщо вони зазначені в організаційній структурі);
- ✓ короткий опис загальної мети роботи;
- ✓ список основних завдань або обов'язків, що їх працівник повинен виконувати; визначення ресурсів та продуктів праці; характеристика ділових контактів; частота та періодичність виконання завдань.

Одержану інформацію можна доповнити відповідями на додаткові питання:

- рівень контролю та міра повноважень у прийнятті рішень;
- типові завдання і кількість інструкцій, доступних для їх розв'язання;
- складність виконуваних завдань;
- навички та кваліфікація, потрібні для виконання даної роботи.

Інтерв'ю провадиться за визначеним сценарієм з використанням заздалегідь підготовленого переліку нескладних питань:

- ✓ Як називається Ваша посада?
- ✓ Кому Ви підпорядковуєтесь?
- ✓ Хто Вам підпорядковується?
- ✓ У чому полягає головна мета Вашої роботи?
- ✓ Що впливає на Вас у процесі досягнення цієї мети?
- ✓ Які параметри використовуються для опису Вашої роботи? (План виробництва або продажу, кількість розглянутих питань, чисельність підлеглих, кількість клієнтів.)
- ✓ Наскільки Ваша робота пов'язана з іншими роботами у Вашому відділі або в інших підрозділах компанії?
- ✓ Наскільки різноманітними є завдання, які Ви повинні розв'язувати?
- ✓ В який спосіб перед Вами ставлять завдання і в який спосіб розглядають і затверджують Вашу роботу?
- ✓ Які Ваші повноваження у прийнятті рішень?
- ✓ З ким Ви контактуєте всередині організації та за її межами?
- ✓ Яке устаткування, механізми й інструменти Ви використовуєте?
- ✓ Які інші характерні особливості Вашої роботи: відрядження, напруженість, вимоги до витривалості, робота в нічний або вечірній час, небезпечна робота?
- ✓ Які знання і навички Вам необхідні, щоб виконувати свою роботу?

Інформацію, надану працівниками, варто уточнити в їхніх менеджерів або керівників груп.

92 Переваги методу інтерв'ю полягають у тому, що він дуже гнучкий, може надати всебічну інформацію, його легко організувати й підготувати. Проте сам процес інтерв'ю може забирати багато часу, а його результати не завжди легко аналізувати. У цьому причина того, що здебільшого для проведення аналізу використовуються **листки опитування**, які надають попередню інформацію про роботу, прискорюючи цим процес інтерв'ю або навіть цілком його замінюючи (хоча цей засіб може випустити багато характерних аспектів роботи).

Працівники можуть заповнювати листки опитування, які містять питання, що ввійшли до наведеного раніше переліку, а їхні менеджери або керівники груп можуть підтвердити їх. Такий метод дозволяє зекономити час інтерв'ю, фіксуючи лише пов'язану з фактами інформацію і даючи аналітикові можливості заздалегідь скласти питання так, щоб охопити ті сфери, які вимагають глибшого дослідження.

Перевага листків опитування полягає в тому, що вони можуть швидко і з незначними витратами давати інформацію про значну кількість робіт. Проте для них потрібна велика вибірка, а розробка листка опитування вимагає кваліфікації і може бути здійснена лише на основі попереднього збору даних на робочих місцях. Точність одержаної інформації залежить від бажання і здатності працівників заповнити листок опитування. Багатьом працівникам важко виражати своє уявлення про роботу в письмовій формі, навіть якщо вони добре знають і виконують її. Листки опитування можуть не виявити всіх особливостей роботи. Якщо вони надміру узагальнені, працівникам буде дуже легко давати невизначені або недостатньо змістовні відповіді.

Спостереження — найточніший метод для аналізу змісту роботи (того, що працівники насправді виконують). Він використовується за невеликої кількості ключових робіт, що вимагають глибокого аналізу. Проте його застосування забирає багато часу і його важко здійснити щодо робіт, які передбачають в основному недоступну для спостереження розумову діяльність або висококваліфіковану ручну працю, коли дії виконуються надто швидко, щоб безпомилково їх помічати.

Самоспостереження означає аналіз працівниками власної роботи і підготовку її опису. Це найшвидша і найекономічніша форма аналізу робіт. Проте вона спирається на часто обмежену здатність людей описувати власну роботу. Тому їм потрібно надавати вказівки у формі листків опитування, оскільки працівникам важко розподілити інформацію на різні елементи.

Аналіз ієрархії завдань розбиває роботи або їх сфери на завдання, підзавдання і плани, розташовані в ієрархічному порядку. Процес розпочинається з аналізу загального завдання. Потім будується ієрархія підзавдань разом з їх продуктами і визначаються проміжні плани їх досягнення.

Цей метод дає корисну структуру для аналізу робіт з погляду продуктів (особливо корисна межа цього підходу), планів (вкладень) і взаємин. Його можна використовувати, аналізуючи дані, одержані за допомогою інтерв'ю або інших методів.

У виборі методу аналізу робіт критеріями є мета використання, його дієвість щодо одержання необхідних даних, рівень спеціальних знань, потрібних для проведення аналізу, наявні ресурси, включаючи час.

Аналіз роботи дає змогу одержувати дані про вимоги до роботи, які потім використовуються для створення опису роботи (у чому полягає робота) і специфікацій роботи (яких людей на неї наймати), які визначають якісні характеристики і кваліфікацію ідеального виконавця даної роботи.

У великих організаціях стандартні описи роботи і кадрові специфікації для забезпечення одноманітності можуть бути складені за видами роботи.

У проведенні аналізу роботи можуть урахуватись **мета праці** (*діагностична* — оцінювання наявного продукту праці за певними параметрами і

характеристиками; *перетворювальна* — зміна певного продукту, людських відносин, інформації і т.п. з метою їх удосконалення чи доопрацювання; *створювальна* — створення нового продукту, якого ще не існує); **знаряддя і засоби праці** (зовнішні — ручні інструменти; механізми, машинне устаткування, різні види транспорту; автоматичне устаткування; прилади, вимірювальні пристрої; внутрішні, функціональні — мова, поведінка, інтелектуальні засоби); **ступінь проблемності трудових ситуацій** (низький — робота чітко визначена правилами, інструкціями, у ній практично немає нових, несподіваних для працівників проблемних ситуацій; середній — діяльність достатньо чітко визначена, але іноді в ній виникають ситуації, що потребують прийняття нових нестандартних рішень; високий — часто зустрічаються нові складні ситуації, що вимагають творчої активності і нестандартного підходу); **соціально-психологічні параметри** [ступінь колективності процесу — низький (індивідуальна праця), високий (колективна праця)]; **ступінь самостійності в організації роботи** — виконавець, організатор власної діяльності, організатор роботи інших людей); **особливості трудової взаємодії** [за кількістю контактів: нечисленні, численні; за типом партнера: відвідувачі, клієнти, співробітники, група (клас, аудиторія)]; за ступенем постійності кола ділових партнерів: постійне, змінне]; **емоційно-вольові параметри** [характер відповідальності — підвищена: матеріальна, моральна, за життя і здоров'я інших людей; середня, звичайна; *робота в різних кліматичних умовах* — у приміщеннях; на відкритому повітрі; у незвичайних умовах (у горах, під водою, під землею і т. ін.)]; **чинники, що викликають психічну напруженість**, — ризик для життя; складні, аварійні ситуації; спілкування з правопорушниками, психічними хворими і т.д.; чітко заданий ритм і темп роботи; фізичні навантаження; тривале перебування в одному положенні; нічні зміни; специфічні умови (температура, вологість, шум, вібрація, неприємні запахи тощо).

Опис роботи має бути максимально загальним щодо вимог до особи. Це свого роду резюме основних завдань, професійних вимог і важливості різних типів робіт в організації.

Розробка опису роботи базується на спільній відповідальності аналітика (фахівця з управління працею чи менеджменту персоналу), виконавця роботи і його керівника. Аналітик або менеджер—фахівець із персоналу виступає в ролі консультанта з реалізації цієї процедури, використовуючи свої професійні знання у сфері стандартного опису основних функцій, що виконуються на конкретному робочому місці. Опис роботи має бути схвалений самим працівником, його безпосереднім керівником і затверджений керівником організації або його заступником, у підпорядкуванні якого перебуває відповідний підрозділ. Усі описи робіт мають бути точними, короткими, добре структурованими, їх слід складати відповідно до чинних стандартів.

Опис роботи, як правило, оформляється письмово, відображаючи завдання і відповідальність, пов'язані з конкретною роботою. Чіткий опис трудових функцій (завдань) дає керівникові можливість визначити, чого він хоче від працівника у процесі трудової діяльності, а працівникові — зрозуміти свої завдання у конкретному трудовому процесі.

3.6. СУТНІСТЬ, ЗАВДАННЯ ТА СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

Питання економіки праці традиційно розглядалися із позицій продуктивності та дохідності праці. В умовах постіндустріального розвитку, коли відбувається становлення економіки знань, акценти зміщуються у площину тих змін, що стосуються змісту і характеру праці, потребують розробки та запровадження нових механізмів використання прав власності на трудовий ресурс. Підвищення рівня наукомісткості продукції та послуг, інтелектуалізація трудової діяльності, нововведення в різних сферах економіки обумовлюють необхідність нових підходів в управлінні працею через запровадження креативних менеджерських технологій щодо інноваційної праці, посилення значення соціально-психологічних методів, оцінки ефективності вкладень у розвиток людського ресурсу організації, формування гнучкого ринку праці.

В економіці постіндустріального періоду на управління працею впливає низка факторів, передусім динамічний науково-технологічний розвиток, що витісняє працю фізичного характеру та посилює тенденції інтелектуалізації трудової діяльності. Зміна соціально-економічних умов у суспільстві означає поступову відмову від жорстких методів адміністрування та необмеженої виконавчої влади і перехід до ринкової економічної системи, в якій пріоритетом на рівні підприємства (організації) стає працівник (людина, особистість, а не тільки виконавець комплексу завдань та функцій), а за межами підприємства (організації) — споживачі продукції та послуг, які, власне, і впливатимуть на фінансово-економічну стабільність та конкурентоспроможність суб'єкта економічної діяльності.

Новий тип управління працею ґрунтується на рівноправних, партнерських взаємозв'язках роботодавців та найманих працівників, охоплює не тільки фазу використання робочої сили з метою одержання економічних вигід для власника засобів виробництва, а й безпосередньо стосується формування та розвитку потенціалу працівників.

Сьогодні найважливішою економічною рисою людини стала її індивідуальність, що виявляється не тільки в компонентах людського капіталу, а й у взаємодії працівників на підприємстві (в організації), раціональність якої найбільшою мірою визначається ступенем їх відповідальності та добросовісності.

! Під управлінням працею слід розуміти систему соціально-економічних та організаційних інструментів, що забезпечують умови для становлення і розвитку індивідуальності працівників, можливості їх самовираження у праці, узгодженості інтересів учасників трудового колективу з метою активізації трудової поведінки, підвищення результативності праці та задоволення потреб працівників. Звідси випливає, що управління працею має бути спрямоване, з одного боку, на розвиток трудової активності та якісне відтворення робочої сили, а з другого — на забезпечення належних результатів праці.

Для налагодження дієвої системи управління працею принциповими є два типи взаємозв'язків між суб'єктами трудової діяльності: взаємозв'язки з

приводу наймання, що виникають між власниками засобів виробництва і власниками робочої сили, та взаємозв'язки, що виникають у процесі поділу й кооперації праці.

Власність на трудовий ресурс відіграє роль головного чинника формування та розвитку особистості. У процесі спільної трудової діяльності зацікавленість кожного працівника в одержанні оптимальних результатів становитиме основу для управління працею, у першу чергу в частині функції координації зусиль окремих суб'єктів діяльності.

У розв'язанні питань поділу та кооперації праці найбільш проблемними практичними аспектами є визначення діапазону професійної компетентності з урахуванням складності виконуваної роботи, а також налагодження ефективних комунікацій усередині трудового колективу.

Отже, об'єкт управління — людина у процесі праці, яка має статус найманого працівника, володіє трудовим ресурсом і здійснює роль виконавця роботи як комплексу завдань та конкретних функцій.

У ринковій економічній системі виникає потреба в удосконаленні методів управління працею. Становлення інституціональних відносин обумовлює активізацію держави як гаранта реалізації нормативно-законодавчих положень. За державою залишаються функції стимулювання ділової активності та боротьба з монополістичними тенденціями; захист прав власності; забезпечення законності та правопорядку у сфері господарювання, свободи підприємництва; формування та реалізація соціальної політики та ін. Держава здійснює регулювання заробітної плати, соціального страхування працівників за обов'язкової участі роботодавців. Особливе значення належить державному регулюванню ринку праці, що забезпечує залучення індивідуальної праці до процесів суспільного відтворення.

Головною рисою ринкових відносин у соціально-трудої сфері є самостійний характер трудової діяльності, економічна свобода працівника щодо вибору сфери трудової діяльності, форм і методів реалізації здатності до праці, використання одержаного доходу на фоні конкуренції з боку інших працівників.

Головною метою трудової діяльності людей є забезпечення їхніх особистих потреб, серед яких у сучасних умовах домінують потреби якнайповнішого використання знань, здібностей, умінь. Однією з передумов найбільш повної реалізації трудових можливостей працівника є рівноправне партнерство у трудових відносинах. Крім того, відбувається індивідуалізація трудових відносин, умови та зміст праці дедалі більшою мірою підпорядковуються потребам працівника, тим самим створюючи умови для творчості.

Тож до складу ринкової системи управління працею входять соціально-економічні та організаційні інструменти, що дозволяють не тільки регулювати процес і результати праці, а й координувати взаємодію суб'єктів соціально-трудої сфери.

З організаційного погляду управління працею — це діяльність адміністрації щодо формування раціональної поведінки працівників з метою їх розвитку та вдосконалення, а також для успішного функціонування організації (підприємства) на основі підвищення ефективності праці.

Мета управління працею — створення у працівника позитивного, максимально зацікавленого ставлення до праці, що приводить до поліпшення її результатів.

Основним завданням адміністрації підприємства слід уважати знання спонукальних мотивів поведінки працівників та відповідне відображення їх в управлінні працею, що дозволить зацікавити працівників у більш високій продуктивності праці.

Суб'єкти управління працею — підрозділи економічної й адміністративної служб підприємства, лінійне керівництво.

Управління працею покликане розв'язувати такі головні завдання:

- регулювання соціально-трудова відносин;
- формування та ефективне використання трудового потенціалу та людського капіталу;
- розробка та запровадження політики доходів від трудової діяльності;
- організація заробітної плати;
- формування ефективної системи винагороди за працю;
- визначення кількісних та якісних характеристик праці;
- організація праці;
- нормування праці;
- аналіз та планування трудових показників;
- звітність, аудит і консалтинг у сфері праці.

Сучасна практика управління працею зазвичай ураховує такі *основні групи мотивації праці*:

1. Прагнення до високого рівня споживання, позитивних емоцій, самореалізації й досягнення життєвих цілей. Усе це відображає висхідний порядок розвитку потреб і властиве будь-якій людині.

2. Підвищення значущості ділових якостей працівника: кваліфікації, діловитості, творчості, ретельності, обов'язковості. Інтенсивний тип відтворення економіки посилює увагу до питань якості праці: підвищується ціна ділових якостей працівника. Тому потрібні спеціальні заходи впливу на розвиток цих якостей, потрібна оплата їхньої результативності. Управління працею має передбачати заходи щодо зростання винагороди в разі підвищенні рівня якості виконання працівником своїх трудових функцій.

3. Почуття причетності до цілей підприємства. Посилення особистих інтересів спостерігається в людини з появою в неї почуття причетності до справи. Така можливість в управлінні працею реалізується способом винагороди працівника залежно від результатів праці й участі в успіху (прибутку, капіталі).

4. Позитивне ставлення до трудового колективу, сприятливий соціально-психологічний мікроклімат в організації. Посилення особистої зацікавленості працівника виявляється через його ставлення, у тому числі неформальне, до трудового колективу — колег, керівництва. Заходи управління працею, спрямовані на створення позитивних емоцій у колективі, впливають на продуктивність праці. Фахівці вважають, що доброзичливі взаємини в колективі можуть підвищити продуктивність праці на 30—40%.

5. Засоби підтримки високої працездатності працівника протягом тривалого часу (як мінімум — його працездатного віку). Посилення особистих інтересів людини до роботи пов'язане з діями щодо підтримки її працездатності.

Позитивну роль тут відіграють соціальні заходи, спрямовані на організацію відпочинку, дозвілля, розваг, харчування, відповідних житлово-побутових умов життя, які впливають на здоров'я працівника. Соціальні послуги також уходять до системи управління працею.

Найбільш поширеною на підприємствах та в організаціях залишається система управління працею за функціями. Саме за функціональним принципом будується організаційна структура, недоліком якої є зосередження структурних підрозділів та працівників на виконанні закріплених за ними функцій. При цьому втрачається орієнтація на цілі та завдання всього підприємства, увага працівників акцентується не на результатах виконання функцій, а на процесах їх реалізації. Інноваційне управління працею базується на принципах переходу від функцій до результатів, від функціональних підрозділів до процесних команд, від роботи, що орієнтована на прості завдання, до розв'язання складних стратегічних завдань.

Управління працею за цілями та результатами в умовах ринку стає невід'ємною складовою корпоративної культури та корпоративного управління.

Рамковими умовами запровадження системи управління працею за цілями та результатами є місія підприємства, генеральна стратегія та головні стратегічні завдання на перспективу, функції, необхідні для реалізації стратегії. Важливим моментом є розробка внутрішніх організаційних регламентів, в яких фіксується чіткий перелік завдань та функцій, установлюються межі компетентності та визначаються взаємозв'язки, що дає змогу спрямувати підрозділи та працівників на досягнення стратегічних цілей.

Вихідна ланка системи управління працею за цілями та результатами полягає в оцінці праці. В умовах ринку критерієм оцінки праці стає реалізований продукт. І хоч далеко не кожен працівник підприємства виготовляє завершену продукцію чи надає споживачеві послугу, проте через відносини кооперації є можливості визначити його внесок у результат діяльності всього колективу.

Для кожного зі структурних підрозділів підприємства має бути розроблена система критеріїв та показників, які б відображали результати праці їхніх співробітників на основі специфіки трудових процесів. З урахуванням ролі підрозділів у реалізації стратегічних цілей та завдань установлюється частка підрозділу у фонді заробітної плати підприємства. Інтегральним показником оцінки праці стає коефіцієнт трудового внеску колективу та окремого працівника.

Головна перевага системи управління працею за цілями та результатами — застосування інструментів оцінювання колективної та індивідуальної праці. Залежність розміру фонду заробітної плати від основних показників діяльності підприємства та структурних підрозділів сприяє посиленню заінтересованості співробітників у поліпшенні цих показників. Оцінка праці працівників з використанням коефіцієнта трудового внеску стимулює ініціативність, творчість, застосування інноваційних підходів у процесі трудової діяльності.



Порівняльна характеристика системи управління працею за функціями та системи управління працею за цілями і результатами¹⁷

Система управління працею за функціями	Система управління працею за цілями і результатами
Безпосередня мета управління	
Головна мета — виконання функціональних зобов'язань структурними підрозділами та працівниками	Головна мета — посилення конкурентоспроможності підприємства, його іміджу, позиції на ринку
Планування	
Як правило, немає базових документів зі стратегічного розвитку підприємства, з корпоративної культури	Формулюється та фіксується в офіційних документах місяця, розробляються декларація про корпоративні цінності та плани заходів щодо реалізації стратегічних цілей
Плани в основному містять перелік функцій і робіт	Плани містять заходи щодо досягнення поставлених цілей, щодо розв'язання проблем, які виникають, щодо усунення наявних недоліків
Переважає оперативне управління	Поєднується стратегічне та оперативне управління

Закінчення

Система управління працею за функціями	Система управління працею за цілями і результатами
Організація, контроль та координація	
Організація виконання окремих функцій	Організація досягнення поставлених цілей та виконання заходів, спрямованих на більш високі результати
Немає свідомих намірів поєднати функції з очікуваними результатами	Свідомі наміри до досягнення запланованих результатів
Уважається, що результати виникають автоматично у процесі виконання функцій	Функції розглядаються як засоби досягнення результатів. Головне – результати, а не функції
Кожен підрозділ заінтересований виконувати тільки свої функції	Кожен підрозділ заінтересований не тільки виконувати свої функції, а й сприяти виконанню функцій іншими підрозділами
Контроль за виконанням функцій і робіт	Постійний контроль за ходом та результатами роботи
Аналіз та запровадження управлінських заходів замінюються поясненнями, пошуком винуватців, екстремними діями	Постійний аналіз ходу та результатів роботи, вжиття превентивних та оперативних заходів для розв'язання проблем та усунення недоліків, що заважають досягненню високих результатів
Стимулювання праці	
Робота оцінюється за виконанням планів та функцій, що встановлюються для певного підрозділу та працівника, оцінка не пов'язана з трудовим внеском у	Робота оцінюється за результатами, за трудовим внеском у загальні підсумки роботи

¹⁷ Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда / РАН, УрО; Ин-т экономики. — М.: Экономика, 2007. — 352 с.

загальні результати	
Переважно застосовуються покарання, ініціатива не підтримується	Переважно застосовуються винагороди за активність та ініціативу, покарання відіграють другорядну роль
Винагорода здійснюється переважно без урахування зв'язку із загальними та колективними результатами роботи, без урахування трудового внеску в загальні результати роботи	Винагорода здійснюється в повній відповідності з трудовим внеском колективів та працівників у загальні результати роботи
Керівники структурних підрозділів не несуть матеріальної відповідальності за невиконання зобов'язань перед іншими структурними підрозділами. Застосовуються адміністративні методи управління	Керівники структурних підрозділів несуть матеріальну відповідальність за невиконання функціональних зобов'язань перед іншими структурними підрозділами

РЕЗЮМЕ

Праця є процесом взаємодії людини з природою, у результаті якої створюються різноманітні блага та відбувається адаптація людини до зовнішнього середовища; основою для формування відносин між його учасниками, у результаті яких здійснюється вплив як на зовнішнє середовище, так і на власне людську природу та розглядається як вид економічних ресурсів, що характеризує можливості людини або групи людей у процесах продукування благ та ресурсів.

Згідно із сучасними науковими підходами процес праці містить п'ять елементів: предмет праці, засіб праці, технологія діяльності, організація праці, сама праця (жива праця).

Зміст праці характеризує взаємодію особистісних і речових факторів процесу праці, обсяг і структуру трудових функцій людини, її професійні знання, необхідні для здійснення трудового процесу, уміння та навички. Під змістом праці розуміють сукупність якісно визначених трудових функцій, спрямованих на створення продукту праці. Зміст праці характеризує конкретні види діяльності в масштабах певної сфери.

Характер праці — це її соціально-економічна форма. Із цих позицій праця дозволяє визначити відносини власності на засоби виробництва, установити взаємозв'язок між працею окремого працівника та сукупною працею на рівні організації і суспільства, виділити специфіку праці в певний період, зумовлену організаційно-економічними та соціальними особливостями розвитку.

Сучасний розвиток світової економіки характеризується тенденцією інтелектуалізації праці, яка виявляється в бурхливому розвитку господарської інформації, швидкому поширенні відомостей про нові технології, зростанні загальноосвітнього і професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників, вищому рівні розвитку суспільства в цілому.

Праця є першоосновою та необхідною умовою життя людей і функціонування суспільства. Змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки

забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця — одна з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації і самовдосконалення людини.

Основними видами праці, що виділяються за низкою ознак, є: абстрактна та конкретна праця; регламентована — α -праця, інноваційна — β -праця і духовна — координаційно-мотиваційна γ -праця; наймана та приватна праця; індивідуальна та колективна праця; праця за бажанням, за необхідністю та за примусом; фізична праця та розумова; репродуктивна і творча; різного ступеня кваліфікаційної складності; праця наукова, інженерна, управлінська, виробнича; підприємницька, інноваційна, відтворювальна та комерційна; промислова, сільськогосподарська, будівельна, транспортна, комунікаційна праця; праця ручна (технічно незброєна), механізована (технічно озброєна) та автоматизована (комп'ютеризована); низько-, середньо- та високотехнологічна; з різною мірою залучення людини; праця стаціонарна та нестаціонарна; наземна та підземна; важка, середньої важкості та легка, приваблива та неприваблива; вільна та з різним ступенем регламентації; чоловіча та жіноча праця.

У міжнародній практиці з метою ідентифікації певного виду праці використовують опис роботи, що здійснюється за системою вимог: елементи опису роботи, умови опису роботи, аналіз вимог до виконавця, оцінка вимог. Альтернативним варіантом опису роботи, що набув поширення у вітчизняній практиці економіки праці та менеджменту персоналу, є посадові інструкції, у структурі та змісті яких мають бути відображені обов'язки, права та відповідальність, порядок виконання та взаємозв'язок робіт у просторі і часі, система взаємовідносин між менеджерами та підлеглими їм працівниками; упорядковані потоки інформації, вимоги до посад та порядку оцінки працівників.

Дані, необхідні для складання опису роботи і специфікацій, одержують у ході аналізу роботи, який полягає у визначенні найбільш важливих характеристик роботи, зокрема її змісту та вимог до працівника.

Під управлінням працею розуміють систему соціально-економічних та організаційних інструментів, яка забезпечує умови для становлення і розвитку індивідуальності працівників, можливості їх самовираження у праці, узгодженості інтересів учасників трудового колективу з метою активізації трудової поведінки, підвищення результативності праці та задоволення потреб працівників.

З організаційного погляду управління працею — це діяльність адміністрації щодо формування раціональної поведінки працівників з метою їх розвитку та вдосконалення, а також для успішного функціонування організації (підприємства) на основі підвищення ефективності праці.

Мета управління працею — створення у працівника позитивного, максимально зацікавленого ставлення до праці.

Об'єкт управління — людина у процесі праці, яка має статус найманого працівника, володіє трудовим ресурсом і здійснює роль виконавця роботи як комплексу завдань та конкретних функцій.

Суб'єкти управління працею — підрозділи економічної й адміністративної служб підприємства, лінійне керівництво.

Управління працею покликане розв'язувати такі завдання: регулювання соціально-трудових відносин, формування та ефективне використання трудового потенціалу та людського капіталу, розробка та запровадження політики доходів від трудової діяльності, організація заробітної плати, формування ефективної системи винагороди за працю, визначення кількісних та якісних характеристик праці, організація праці, нормування праці, аналіз та планування трудових показників, звітність, аудит і консалтинг у сфері праці.

Інноваційне управління працею має базуватись на принципах переходу від функцій до результатів, від функціональних підрозділів до процесних команд, від роботи, що орієнтована на прості завдання, до розв'язання складних стратегічних завдань.

Рамковими умовами запровадження системи управління працею за цілями та результатами є місія підприємства, генеральна стратегія та головні стратегічні завдання на перспективу, функції, необхідні для реалізації стратегії.

Головна перевага системи управління працею за цілями та результатами — застосування інструментів оцінювання колективної та індивідуальної праці.

Терміни та поняття

Абстрактна праця

Аналіз роботи

Діяльність

Духовна — координаційно-мотиваційна праця (г-праця)

Зміст праці

Інноваційна, творча праця (в-праця)

Інтелектуалізація праці

Конкретна праця

Праця

Програма гуманізації праці

Процес праці

Психологічний аспект праці

Регламентована праця (б-праця)

Робота

Соціально-економічний аспект праці

Технологічний аспект праці

Трудова діяльність

Трудовий процес

Управління працею

Управління працею за функціями

Управління працею за цілями та результатами

Характер праці

Питання для перевірки знань

1. Наведіть сучасне визначення праці. Обґрунтуйте його відмінності від трактування праці в межах фізичної та політичної економії.
2. Охарактеризуйте сутність складових процесу праці.
3. Поясніть, у чому виявляється, яке значення має та які нові завдання у сфері соціально-трудоових відносин визначає тенденція інтелектуалізації праці?
4. Поясніть, яке практичне значення має класифікація праці за різними ознаками?
5. Визначте вимоги до опису роботи згідно з міжнародною практикою та поширеними вітчизняними підходами.
6. Обґрунтуйте, у чому виявляється роль праці в розвитку людини та суспільства. Розкрийте сутність гуманізації праці.
7. Розкрийте сутність сучасного підходу до управління працею.
8. Поясніть, в який спосіб розв'язуються завдання управління працею в організації (на підприємстві)?

Завдання для індивідуальної роботи

1. Наведіть прислів'я, приповідки, вислови відомих філософів, поетів, письменників про працю, які розкривають позитивні та негативні її моменти.
2. Визначте особливості праці в рамках різних технологічних укладів.
3. Доведіть докорінну зміну ролі та місця людини на постіндустріальному (інформаційному) етапі розвитку цивілізації.
4. З урахуванням елементів праці визначте характерні риси процесу, змісту та результатів праці у певній сфері економічної діяльності (згідно з класифікатором видів економічної діяльності — КВЕД).
5. Зробіть опис роботи за посадою чи робочим місцем згідно з професійною назвою роботи за Державним класифікатором професій ДК 003-2005.

Література для поглибленого вивчення

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. — 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. — СПб: Питер, 2008. — Ч. VI. — § 23. Анализ и описание работ и ролей.
2. Горелов Н. А., Синов В. В. Глобальные тенденции эволюции характера и содержания труда // Инновационное управление трудом: Межвуз. сб. науч. ст. / Под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А. Горелова, канд. экон. наук, доц. В.В. Синова. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001. — С. 3—10.
3. Кирсанов К. А., Буянов В. П., Михайлов Л. М. Теория труда. — М.: Экзамен, 2003. — Гл. 1. Труд как объект научного исследования; Гл. 6. Системы труда и пути их эволюции.
4. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007. — №4. — С. 4—9.
5. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда: Учебник: В 2 т. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 1. — Разд. II. Труд в рыночной экономике; Разд. III. Анализ работы и роль личности в экономике труда.

6. Рофе А. И., Стрейко В. Т., Збышко Б. Г. Экономика труда: Учеб. для вузов / Под ред. проф. А. И. Рофе. — М.: МИК, 2000. — Гл. 2. Понятия о труде и его организации.

7. Фабричнов С. А. Экономическая теория информационного труда. — М.: День серебра, 2000. — 287 с.

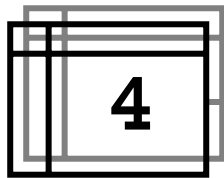
8. Чухно А. А., Юхименко П. І., Леоненко П. М. Сучасні економічні теорії: Підручник / За ред. А.А. Чухна. — К.: Знання, 2007. — Розд. 3. Людина в системі еволюційної економічної теорії; Розд. 4. Науково-технологічна сфера, її сутність, структура, закономірності розвитку.

9. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2003. — Гл. 4.1. Труд: основные элементы, виды, содержание и формы; Гл. 4.2. Общественная организация труда. Изменения положения человека в процессе общественного производства; Гл. 4.3. Управление трудом в рыночных условиях: необходимость, методы, формы, уровни.

10. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. — М.: Юрист, 2003. — Гл. 1. Труд как основа развития общества и важнейший фактор производства.

ЧАСТИНА ДРУГА

МЕХАНІЗМ
РЕГУЛЮВАННЯ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН



Розділ

4

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

4.1. Соціально-трудо­ві відносини: еволюція поняття, сучасне розуміння.

4.2. Соціально-трудо­ві відносини як система: загальна характеристика.

4.3. Сторони і суб'єкти соціально-трудо­вих відно­син.

4.4. Види, типи і рівні соціально-трудо­вих відно­син.

4.5. Наймані працівники та їхні представницькі органи в системі соціально-трудо­вих відно­син.

4.6. Роботодавці та їхні об'єднання як сторона і суб'єкти відно­син у сфері праці.

4.7. Держава в системі соціально-трудо­вих відно­син.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ

- генезис трудових і соціально-трудо­вих відно­син;
- трактування соціально-трудо­вих відно­син з позицій різних наукових шкіл;
- теоретико-методологічні засади соціально-трудо­вих відно­син як системи;
- сутність понять: сторони, суб'єкти, предмет, види, типи, рівні соціально-трудо­вих відно­син;
- спільне і відмінне між соціально-трудо­вими відносинами і соціально-трудо­вою сферою та діалектику їх розвитку;
- місце, функції та еволюцію ролі держави в системі соціально-трудо­вих відно­син;

- особливості найманих працівників як сторони відносин у сфері праці;
- роль роботодавців та функції об'єднань роботодавців у системі соціально-трудова відносин,

а також УМІТИ

- ◆ провадити порівняльний аналіз термінологічного інструментарію у царині соціально-трудова відносин у контексті його трактування різними науковими школами;
- ◆ формувати цілісне бачення соціально-трудова відносин як системи та форми суспільної практики;
- ◆ проектувати структуру та визначати змістові складові системи соціально-трудова відносин на національному, регіональному, галузевому і виробничому рівнях;
- ◆ здійснювати порівняльний аналіз типів соціально-трудова відносин, виокремлювати їхні переваги та недоліки;
- ◆ провадити порівняльний аналіз інтересів роботодавців, найманих працівників і держави як суб'єктів соціально-трудова відносин.

4.1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТТЯ, СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ

Соціально-трудова відносини без перебільшення є наріжним каменем усієї системи відносин у суспільстві. Саме через них взаємозв'язуються і виявляються економічний і соціальний напрямки економічного розвитку. Опанувати теоретико-методологічні засади соціально-трудова відносин вкрай важливо, оскільки це дозволить зрозуміти природу і сутнісні характеристики цього складного соціально-економічного явища, дістати уявлення про систему відносин у сфері праці в усій її багатогранності і суперечливості, виявляти прогресивні та деструктивні тенденції розвитку в цій царині, з'ясувати причини, що стримують можливість розбудови досконалих відносин між працею і капіталом. Без теоретичного осмислення сутності, ролі і місця соціально-трудова відносин в економічній системі буде неможливо усвідомити ключові вектори розбудови соціальної політики, способи розв'язання таких соціально-економічних завдань, як забезпечення стійкого розвитку, досягнення гідного рівня і якості життя людей, зайнятих у суспільному виробництві.

Соціально-трудова відносини формуються і виявляються під час створення матеріальних і нематеріальних благ та послуг, у процесі, котрий одночасно та завжди є і взаємодією між людиною та природою, і відносинами між людьми у ході й із приводу виробництва. Отже, саме праці належить першість у відносинах між працею і капіталом. Лише безпосередньо праця уможливує реальне поєднання робочої сили і засобів виробництва, і власне в процесі праці формується особлива система відносин, які становлять підвалини, стрижень суспільних відносин.

Розглядаючи еволюцію поняття «соціально-трудоові відносини» та з'ясовуючи його сучасний зміст, звернімо увагу на таке. Термін «трудоові відносини» у вітчизняній літературі став широко вживатися з початку 1980-х років, а «соціально-трудоові відносини» — із середини 1990-х. У радянський період цей термін використовували досить рідко, а те, що нині розуміють під соціально-трудоовими відносинами в політичній економії, економіці праці, у тодішніх навчальних і наукових виданнях називали по-різному: відносини спільної діяльності, організаційно-технічні відносини, організаційно-економічні відносини тощо.

У літературі та практиці країн далекого зарубіжжя широко вживаними є такі терміни, як індустріальні, промислові, професійні, трудоові відносини. Ними західні вчені і фахівці позначають увесь комплекс взаємовідносин на зовнішньому та внутрішньому ринках праці між роботодавцями і найманими працівниками та їх представницькими органами. Цей комплекс охоплює як соціально-економічний аспект виробничих відносин, так і той їхній бік, який у нас зазвичай називають трудоовими, або соціально-трудоовими, відносинами. Як характерне можна навести визначення терміна «*industrial relations*». Це — складний комплекс відносин між людьми на різних рівнях: між працівниками і роботодавцями, між представницькими органами працівників і державними та міжнародними організаціями»¹.

Аналіз розвитку західної теорії трудоових відносин свідчить про те, що на різних етапах і різними авторами робилися спроби розмежувати трудоові, індустріальні та інші відносини або тлумачити їх як рівнозначні. Утім більшість західних фахівців одностайні в тому, що під трудоовими відносинами слід розуміти інститути і процедури, що пов'язані з функціонуванням ринку праці. Вони слугують для репрезентування і вираження інтересів найманих працівників і роботодавців.

Звернімося до виступу Генерального директора Міжнародного бюро праці на 71-й сесії Міжнародної конференції праці, на якій Франсис Бланшар, характеризуючи трудоові відносини ринкового типу, зазначав: «Для нас трудоові відносини стосуються інститутів і процедур визначення умов зайнятості і приведення їх у відповідність зі змінюваними обставинами, а також інститути і процедури репрезентування інтересів зацікавлених сторін. Тому трудоові відносини є ключовими процесами, за допомогою яких вирішуються проблеми, пов'язані з напруженням у відносинах між різними інтересами»².

Водночас зазначимо, що в сучасній зарубіжній літературі, особливо англомовній, залишається безліч визначень сутності соціально-трудоових відносин, характерною ознакою яких [визначень] є фрагментарність, акцент не на природі, змісті цього складного соціально-економічного явища, а на формі його вияву, а то й звуження, неадекватність формулювань. Прикладом «вузького» трактування сутності соціально-трудоових відносин знаходимо в одному з найпопулярніших зарубіжних видань з управління людськими ресурсами: «Термін *трудоові відносини* описує взаємовідносини, які існують між роботодавцем і працівником на робочому місці»³. Звертаємо увагу на це задля усвідомлення, що здобутки наукових

¹ Див.: Green G.D. *Industrial relations. Text and Case Studies*. Pitman Publishing, 1994. — P. 1.

² Доклад Генерального директора МБТ. — Женева, 1985. — С. 9.

³ Амстронг М. *Практика управління людськими ресурсами*. — 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2004. — С. 213.

шкіл далекого зарубіжжя у цій царині є далеко не бездоганними і, безумовно, потребують критичного осмислення.

З початком перебудовчих процесів в Україні значно активізувалися дослідження трудових відносин, їхньої структури, системи, механізмів функціонування. Теорія трудових відносин поступово втрачала політичне забарвлення. У соціально-економічній літературі цього періоду, виданих в Україні та інших країнах СНД, можна натрапити на понад два десятки визначень поняття «трудові відносини». У більшості з них воно трактується як взаємодія найманого працівника і роботодавця з приводу умов купівлі-продажу та використання робочої сили. Так, автори одного з фундаментальних видань із проблематики економіки праці і соціально-трудова відносин характеризують останні як об'єктивно наявні взаємозалежність і взаємодію суб'єктів цих відносин у процесі праці, що спрямовані на регулювання якості трудового життя. І далі ці самі автори зазначають, що соціально-трудова відносини, як система, мають дві форми існування: перша — це фактичні соціально-трудова відносини, що функціонують на об'єктивному та суб'єктивному рівнях, і друга — соціально-трудова правовідносини, які відображають проекцію фактичних соціально-трудова відносин на інституціональний, законодавчий та нормотворчий рівень¹.

Тож маємо констатувати, що в економічній літературі існують як відмінності у визначеннях соціально-трудова відносин, яким притаманний редакційний характер, так і різні підходи щодо методологічних засад сутності цих відносин, їхньої структури та механізму функціонування. Так, у цілій низці публікацій останніх років соціально-трудова відносини ототожнюються із соціальним партнерством. А насправді соціальне партнерство, як це в розгорнутому вигляді обґрунтовується в розд. 6, є лише одним з типів відносин між працею і капіталом.

У вітчизняній літературі поширеним є й визначення трудових відносин як взаємовідносин між власником засобів виробництва і власником робочої сили, де кожен із них складається з кількох суб'єктів, і ці взаємовідносини спрямовані на оптимізацію інтересів названих власників. Такий підхід до визначення сутності трудових відносин не можна визнати досконалим з огляду ось на що. У даних формулюваннях відносини розглядаються виключно між суб'єктами різних форм власності, а саме власниками засобів виробництва і робочої сили або ж роботодавцями і найманими працівниками. Водночас не беруться до уваги відносини між суб'єктами тієї самої форми власності та, крім того, не враховуються функціональні аспекти трудових відносин.

Поняття «трудова відносини» має охоплювати (і в реальній дійсності охоплює) як відносини між суб'єктами власності на засоби виробництва та робочу силу, так і відносини між суб'єктами однієї форми власності. Якщо перша змістова складова цих відносин пов'язана з визначенням умов трудового договору, реалізацією інтересів роботодавців і найманих працівників, то друга — з використанням ресурсів праці, функціонуванням виробничого процесу, сучасними формами організації праці і виробництва тощо.

Підкреслимо, що в більшості визначень відносин, що стосуються соціально-трудова сфери, наголос робиться на термін «трудова». Водночас з огляду на сучасну економічну теорію та потреби практики має йтися не про трудові, а про

¹ Див.: Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под. ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ: ЧеРо, 1996. — С. 48.

соціально-трудоові відносини. Не випадково останнім часом як у публікаціях, так і в офіційних документах дедалі частіше використовується саме термін «соціально-трудоові відносини». Зазначена трансформація термінів цілком виправдана з огляду на таке.

Практика незаперечно свідчить, що трудоові відносини вкрай рідко існують у чистому вигляді, без соціальної складової. Водночас соціальні відносини здебільшого виникають саме як наслідок трудоової діяльності та результатів, що її супроводжують.

Становлення сучасної економічної системи розширює предмет регулювання відносин у соціально-трудоовій сфері. Його складовою відповідно до норм чинного законодавства та потреб практики стає регулювання внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального страхування, відносин, що пов'язані з залягодженням колективних трудоових конфліктів, тощо. Практика укладання угод на національному, галузевому, регіональному рівнях та колективних договорів на підприємствах (організаціях) за сучасних умов чимраз більше розширює предмет консультацій, переговорів між соціальними партнерами. Такі угоди містять норми щодо впорядкування, оптимізації як трудоових, так і соціальних, а нерідко й суто економічних відносин.

У цілому використання терміна «соціально-трудоові відносини» замість «трудоові відносини» є більш виправданим і слушним, оскільки:

- в економічній сфері будь-які відносини між людьми в кінцевому рахунку є соціальними, позаяк стосуються інтересів суб'єктів цих відносин, задоволення їхніх потреб, передусім соціальних;
- він віддзеркалює та підкреслює дедалі більшу вагомість соціальної компоненти у відносинах, що розглядаються;
- утверджує сприйняття суб'єктів відносин у сфері праці як соціально рівноцінних та соціально відповідальних;
- дозволяє передбачити зростаюче представництво соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці;
- підкреслює потенційну «соціалізацію» відносин між працею і капіталом.

Тож з огляду на викладене, а також зважаючи на неможливість виокремлення виключно або трудоових, або соціальних відносин, урахуовуючи їх інтеграцію, «соціалізацію» відносин між працею та капіталом, доходимо висновку, що цілком підставним є використання саме поняття «соціально-трудоові відносини». Тому, узявши до уваги наведене раніше, сформулюємо деталізоване (розгорнуто) визначення поняття «соціально-трудоові відносини».

- ! **Соціально-трудоові відносини** — це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва.

Ці відносини охоплюють широке коло питань — від організаційно-економічних і правових інститутів, які забезпечують індивідуальні та колективні переговори, укладання договорів і угод, визначення умов та розмірів трудоових доходів, до участі найманих працівників в управлінні виробництвом, залагодженні трудоових конфліктів тощо.

Основною умовою виникнення та функціонування соціально-трудових відносин у сучасній економіці є існування товарного виробництва й іманентних йому рис, відносин, інститутів, сторін, механізмів. Не менш важлива юридична незалежність сторін цих відносин. Ідеться як про власника засобів виробництва (роботодавця), так і власника робочої сили (найманого працівника), які володіють правом та можливостями розпоряджатись і використовувати власність на свій розсуд. У процесі виникнення та функціонування соціально-трудових відносин наймані працівники передають право використання своєї робочої сили власникові засобів виробництва за умови збереження своєї особистої незалежності. Соціально-трудові відносини за нинішньої економічної системи водночас ґрунтуються на свободі праці, що означає право кожного члена суспільства вирішувати, працювати йому чи ні, а якщо працювати, то на якого роботодавця і на яких умовах.

Важлива риса сучасних соціально-трудових відносин — їх функціонування на конкурентних засадах. Конкурують між собою як наймані працівники, що надають послуги робочої сили на умовах, визначених трудовим договором, так і покупці послуг робочої сили — роботодавці.

Ще до рис соціально-трудових відносин віднесено їх динамічність та постійність у взаємодії. Пояснюється це тим, що взаємодія між сторонами і суб'єктами соціально-трудових відносин може виявлятися по-різному: у формі конфлікту, протидії, соціального діалогу, співпраці тощо; вони не є статичними, оскільки змінюються та розвиваються відповідно до «викликів» глобалізації, національного законодавства, наявних ринкових інститутів і механізмів на різних рівнях економіки, цінностей суспільства. Крім того, взаємодія відбувається на постійній основі, оскільки не завершується відразу після підписання угод чи договорів, а триває в консультаціях, співпраці з різних соціально-економічних питань.

Всебічний аналіз відносин, які є предметом нашої дисципліни, передбачає й розгляд співвідношення соціально-трудових відносин з таким спорідненим інститутом сучасної економіки, як соціально-трудова сфера. Перш за все зазначимо, що нині ні в літературі, ні на практиці немає єдиного трактування та розуміння співвідношення згаданих категорій. Так, наприклад, існує думка, що соціально-трудові відносини є основою соціально-трудової сфери¹. Утім реальність у цій царині не відповідає наведеному твердженню, що ми зараз і доведемо.

Соціально-трудова сфера охоплює галузі, блоки, інститути, які забезпечують усі фази життєдіяльності людини, її відтворення як робочої сили, соціального супроводу протягом життя, а саме:

- ✓ соціальну сферу як сукупність галузей соціально-культурного, освітнього й наукового комплексу (культура, побутове забезпечення, охорона здоров'я, освіта, наука тощо);
- ✓ інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних тощо);
- ✓ соціальну сферу підприємств і організацій;

¹ Див.: Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономка труда: Учебник: В 2 т. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 2. — С. 703.

✓ сферу компенсацій і мотивації продуктивної праці (система матеріального та нематеріального стимулювання, система формування сукупних доходів населення, у т. ч. пенсійна система);

✓ інститути соціального страхування і соціального захисту (усі види страхування населення, система соціального захисту);

✓ інститути умов праці (норми і системи гігієни праці, умов роботи, техніки безпеки тощо).

Отже, наведене дає підстави стверджувати, що соціально-трудоові відносини і соціально-трудоова сфера є самостійними компонентами економічної системи, а їх складний, багатоплановий взаємозв'язок ґрунтується на такому. *По-перше*, соціально-трудоова сфера є основним інститутом формування і розвитку людського капіталу і безпосередньо впливає на якість трудового життя. *По-друге*, сторони і суб'єкти, які діють на полі соціально-трудоової сфери і соціально-трудоових відносин, переважно ті самі. *По-третє*, існує і зв'язок між досконалістю соціально-трудоових відносин та розвитком соціально-трудоової сфери.

4.2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Соціально-трудоові відносини, як і будь-яке багатоаспектне соціально-економічне явище, з функціонального погляду являють собою складну систему¹. Звернімо увагу на те, що поняття «система» в соціально-економічній літературі має кілька трактувань, аналіз яких безпосередньо стосується з'ясування природи та побудови «конструкції» системи відносин у сфері праці.

Так, одні автори під системою розуміють комплекс елементів, які перебувають у взаємодії, інші — мережу елементів разом з відносинами між ними. У деяких визначеннях підкреслюється, що система — це сукупність елементів (компонентів, підсистем), взаємодія яких викликає появу нових, інтегративних, якостей, не притаманних окремо взятим складникам цієї системи. Заслужовують на увагу й визначення системи як сукупності пов'язаних між собою компонентів тієї чи іншої природи (походження), упорядкованих за певними відносинами. І, нарешті, під системою розуміють сукупність елементів, що перебувають у відносинах і зв'язках один з одним, яка утворює певну цілісну єдність.

З наведених визначень випливає, що система не є механічною, довільно набраною сумою елементів, а являє собою цілісну єдність, утворення, елементи якого тісно взаємозв'язані, упорядковані, взаємообумовлені та взаємодіють між собою. Принципово важливо наголосити, що як система загалом, так і її елементи зокрема внаслідок взаємодії складників виявляють додаткові системні якості. З огляду на це стає очевидним, що сутність як самої системи, так і її складників може бути всебічно розкрита та зрозуміла лише в цілісному баченні понять, в їх взаємозв'язку та взаємообумовленості. Тому й методологія досліді-

¹ Термін «система» запозичено з грецької мови, його прямий переклад означає «устрій», «поєднання», «утворення».

дження надзвичайно широкої проблематики соціально-трудових відносин має ґрунтуватися на засадах системності.

Отже, наведені теоретико-методологічні положення дають підстави стверджувати, що в соціально-трудої сфері систему утворюють окремі процеси, явища, суб'єкти, органи, що взаємодіють між собою. Характерними рисами такої системи є її багатоелементність, ієрархічність, цілісність.

Структуру системи соціально-трудових відносин унаочнює рис. 4.1.

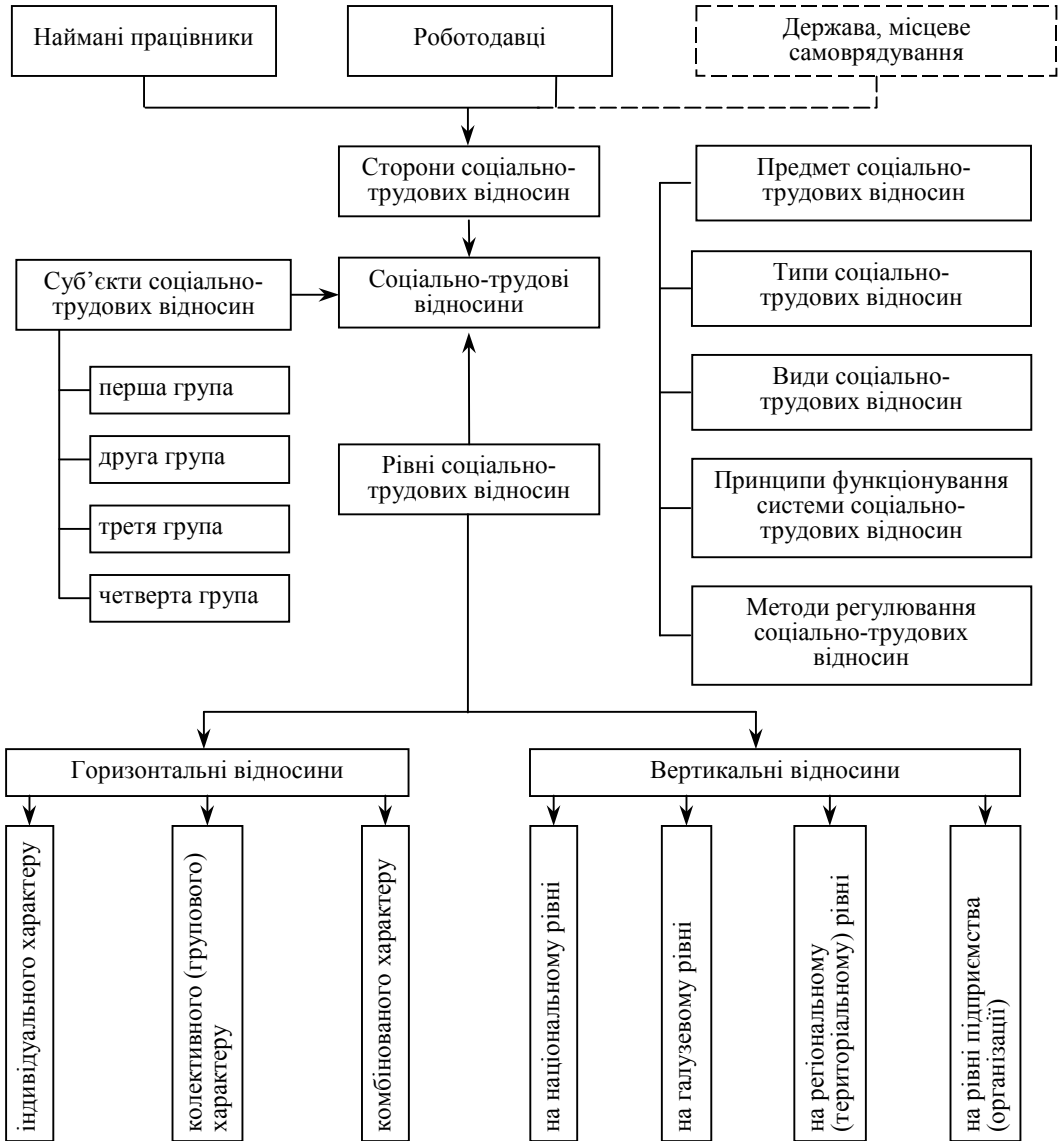


Рис. 4.1. Структура системи соціально-трудових відносин

Ключовою характеристикою відносин у сфері праці є їхній предмет. Не можна не відзначити багатоплановості соціально-економічних явищ та процесів, які є предметом соціально-трудоових відносин.

Предметом індивідуальних відносин у сфері праці є певні аспекти трудового життя працівників. Предметом колективних (групових) соціально-трудоових відносин на рівні підприємства в цілому є як складові кадрової політики — оплата праці, оцінка персоналу, атестація кадрів, планування кар'єри, ротація персоналу, розвиток персоналу тощо, так і інші питання соціально-економічного спрямування, розв'язання яких прямо чи опосередковано впливає на якість трудового життя (розвиток соціально-побутової сфери, охорона довілля тощо).

В узагальненому вигляді складниками предмета відносин, що аналізуються, є:

- ✓ соціально-трудоові відносини зайнятості;
- ✓ соціально-трудоові відносини, пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку;
- ✓ соціально-трудоові відносини, пов'язані з умовами та охороною праці;
- ✓ соціально-трудоові відносини, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу (підвищенням кваліфікації, перепідготовкою тощо);
- ✓ соціально-трудоові відносини, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці;
- ✓ соціально-трудоові відносини у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;
- ✓ соціально-трудоові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю;
- ✓ соціально-трудоові відносини, пов'язані з додержанням норм трудового законодавства та угод і договорів;
- ✓ соціально-трудоові відносини з інших питань трудового життя.

Отже, практично всі аспекти трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудоових відносин. Не принижуючи значення певних соціально-економічних явищ, які входять до складу предмета соціально-трудоових відносин, виокремимо ті з них, на які припадає найбільше «навантаження» в регулюванні відносин між роботодавцями і найманими працівниками та їхніми представницькими органами. Це — соціально-трудоові відносини зайнятості, соціально-трудоові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, соціально-трудоові відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці.

Елементи, які утворюють предмет соціально-трудоових відносин, тісно взаємозв'язані і взаємодіють між собою. Результатом такої взаємодії є зміна властивостей як окремих елементів, так і системи в цілому. Так, соціально-трудоові відносини зайнятості і безпосередньо, і опосередковано впливають на формування трудових доходів і якість трудового життя працівників. Соціально-трудоові відносини, що виникають з приводу розподілу результатів праці, перебувають в обопільній залежності з відносинами, що пов'язані з організацією й ефективністю трудової діяльності. У цілому взаємовплив зазначених та інших елементів обумовлює якісні зміни у системі соціально-трудоових відносин, і ця система набуває властивостей, яких немає або які менш виразні у складниках цієї системи.

Предмет соціально-трудоових відносин має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, котрим передують переговори. Так, результатом переговорів між конкретною особою та роботодав-

цем є укладення трудового договору (контракту). Природу останнього треба розглядати в контексті інтересів сторін трудового договору, які його уклали.

Для працівника трудовий договір є результатом пошуку і вибору місця та змісту роботи, що здійснюється з урахуванням рівня освіти, наявних здібностей, практичних навичок та інтересів матеріального й нематеріального характеру. Для роботодавця укладення трудового договору є підсумковою дією в розв'язанні кадрової проблеми — підборі на вакантну посаду (робоче місце) працівника, який має необхідний рівень кваліфікації, досвід, психофізіологічні якості тощо. З укладенням трудового договору розпочинається використання робочої сили.

Зазначимо, що нерідко в економічній літературі стверджується, що трудовий договір є результатом переговорів працівника з роботодавцем та юридичною формою закріплення домовленостей щодо умов праці. Однак ця теза потребує певного уточнення. У реальній дійсності трудові договори відображають не тільки конкретні умови праці, а й загальні соціально-трудова норми, зафіксовані в чинних законодавчих актах, колективних договорах підприємств, угодах вищих рівнів тощо. Норми колективних договорів та угод є важливим засобом захисту інтересів найманих працівників, їхній зміст має «працювати» на користь представників найманої праці. Звідси стає зрозумілою заінтересованість роботодавців у застосуванні індивідуальних трудових договорів (контрактів), якщо немає колективних договорів (угод). У світовій практиці ця тенденція посилювалась у 1990-ті роки, характерною ознакою яких стало дерегулювання та лібералізація економічних відносин у цілому. У розгорнутому сучасному розумінні трудовий договір — це угода між роботодавцем і працівником, відповідно до якої роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією, забезпечити умови праці, передбачені чинними законами та іншими нормативно-правовими актами, колективним договором підприємства, угодами вищого рівня, своєчасно й у повному обсязі виплачувати працівникові заробітну плату, а працівник зобов'язується особисто виконувати визначену цією угодою трудову функцію, додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку.

У підґрунтя цивілізованих відносин між працею й капіталом мають бути покладені принципи, які вироблені Міжнародною організацією праці:

1) загальний та міцний мир може бути лише за умови соціальної справедливості;

2) у разі якщо в будь-якій країні не забезпечуються гідні умови праці, то це є перешкодою для поліпшення соціально-економічного і психологічного стану працівників у інших країнах;

3) свобода слова та свобода об'єднань є необхідними умовами постійного прогресу;

4) бідність будь-де є загрозою для загального добробуту;

5) усі люди незалежно від раси, віку та статі мають права на матеріальний статок та духовний розвиток за умов свободи та гідності, стабільності в економіці та рівних можливостей;

6) повна зайнятість та підвищення життєвого рівня;

7) праця — не товар.

Орієнтуючись на принципи діяльності МОП, соціальні партнери всіх рівнів мають також визначити власні принципи діяльності та суворо їх додержуватися.

4.3. СТОРОНИ І СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Незважаючи на суттєві зміни в якості життя, характері та змісті відносин у сфері праці, що сталися у світовій практиці в другій половині ХХ століття, для більшості підприємств (організацій), як і в цілому для країн світу, проблема формування та вдосконалення соціально-трудоу відносин не втратила своєї актуальності. Більше того, на початку нового тисячоліття людство дедалі гостріше відчуває потребу розв'язання таких корінних соціально-економічних проблем, як забезпечення повної (продуктивної) зайнятості, збереження й розвиток трудового потенціалу, підвищення життєвого рівня зайнятих в економіці, оптимізація відносин між працею та капіталом на принципах соціальної справедливості.

Основоположними складовими системи соціально-трудоу відносин є їхні сторони, серед яких першість належить найманим працівникам і роботодавцям.

Незважаючи на те що поняття «роботодавець» і «найманий працівник» мають великий історичний «стаж», їхня сутність донині однозначно не трактується. Щодо поняття «роботодавець», то в чинних нормативно-правових актах та в економічній літературі воно має досить широке та неоднозначне тлумачення. Як економісти, так і юристи досі шукають найточнішого визначення цього поняття. Як свідчить аналіз літературних джерел, цей пошук характерний не тільки для України, а й для інших країн як близького, так і далекого зарубіжжя.

Найзагальніше визначення терміна «роботодавець» можна знайти в тлумачних словниках, які частіше за все трактують його як особу, котра надає роботу, наймає працівника для виконання певних трудових функцій.

Відповідно до міжнародного класифікатора видів зайнятості роботодавець — це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одного або кількох працівників.

Німецькі фахівці в галузі соціально-трудоу відносин зазначають, що з юридичного погляду поняття «роботодавець» визначається через термін «найманий працівник». Роботодавцем, як уважають ці фахівці, є юридична або фізична особа, яка найняла на роботу як мінімум одного працівника¹.

У законодавчих актах, чинних нині в багатьох країнах близького зарубіжжя, зокрема в Російській Федерації, поняття «роботодавець» трактується як організація (юридична особа), що представлена його керівником (адміністрацією), або фізична особа, з якою працівник перебуває в трудових відносинах.

У ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. визначено: «роботодавець — власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю»².

Чимало вчених, критикуючи наявні визначення поняття «роботодавець», звертають увагу на відсутність посилань на всі атрибути, що розкривають статус органів

¹ Див.: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. — М.: Изд-во МГУ, 1997. — С. 456.

² Збірник законів України про працю / Упоряд. Н.Б. Болотіна. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2008. — С. 305.

роботодавців і їхніх представників, види роботодавців, відповідальність за невиконання умов трудового договору тощо.

Досліджуючи проблематику, пов'язану з формулюванням поняття «роботодавець», маємо зважати на юридичні та організаційно-економічні її аспекти. У поняття «роботодавець» слід вкладати зміст переважно юридичного характеру. Визначальні ознаки поняття «роботодавець» пов'язані з володінням юридичною чи фізичною особою засобами виробництва, зі створенням нею робочих місць, використанням найманої праці.

Роботодавець є носієм первинних прав у соціально-трудових відносинах. У трудових правовідносинах роботодавця як юридичну особу репрезентує вповноважена ним особа — керівник підприємства (організації). Останній укладає індивідуальні й колективні угоди, звільняє працівників у встановленому порядку, виконує різні функції щодо організації виробництва, оперативного управління власністю відповідно до укладеного трудового договору (контракту). Роботодавця як фізичну особу в трудових правовідносинах з найманими працівниками репрезентує безпосередньо сама особа. Виходячи з цього можемо дати розгорнуте формулювання поняття «роботодавець».

- ! **Роботодавець** — сторона соціально-трудових відносин — юридична чи фізична особа, яка є власником засобів виробництва, створює робочі місця та використовує найману працю згідно з трудовим договором (контрактом).

Щодо природи найманого працівника як сторони соціально-трудових відносин, то вона може бути розкрита перш за все через позиціонування цієї сторони у ролі (статусі) власника ресурсу праці і через пов'язані з ним [ресурсом як об'єктом власності] правочинності.

Справді, економічно активна людина є одночасно і ресурсом, і працівником, і особистістю, і власником свого ресурсу, і власником (співвласником) результатів праці. Людина може набути статусу найманого працівника, коли вона є власником ресурсу праці і пов'язаних з ним правочинностей і при цьому має бажання, спроможність і потребу до передавання частини своїх правочинностей на ресурс праці роботодавцеві на умовах, визначених трудовим договором відповідно до чинного законодавства країни.

Під час наймання працівник, не втрачаючи права власності на свою робочу силу (ресурс праці), передає роботодавцеві право користування професійними здібностями, навичками тощо на обумовлений період часу. На відміну від інших ресурсних ринків, передусім землі та капіталу, де відбувається обмін і самими благами, і правами користування цими благами, на ринку праці йдеться лише про трансферти прав користування робочою силою (ресурсом праці).

Для комплексної характеристики статусу найманого працівника як сторони соціально-трудових відносин варто звернути увагу на ознаки правового характеру, які характерні для найманої праці.



До **основних ознак найманої праці** належать:

- 1) трудові відносини виникають на підставі угоди між працівником і роботодавцем; така угода у трудовому праві позначається спеціальним терміном «**трудоий договір**»;

2) це праця юридично не самостійна, а така, що здійснюється в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи);

3) відбувається виконання роботи певного виду (трудоової функції);

4) така праця здійснюється з підпорядкуванням трудовому розпорядку, установленому на конкретному підприємстві або визначеному роботодавцем—фізичною особою;

5) ця праця здійснюється не за власні кошти працівника, а за кошти (капітал) роботодавця;

6) вона здійснюється не на свій страх і підприємницький ризик, а через виконання під час роботи вказівок та розпоряджень роботодавця або вповноваженого ним органу і за гарантовану оплату;

7) трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, — на визначений строк;

8) здійснення трудової діяльності переважно відбувається у колективі працівників (трудоовому колективі);

9) виконання протягом установленого робочого часу визначеної міри праці (норм праці);

10) одержання від роботодавця в установлені терміни винагороди за виконувану роботу;

11) забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках, передбачених трудовим законодавством;

12) передбачається обов'язкова участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника¹.

Зазначимо, що в законодавстві України, теорії трудового права термін «найманий працівник» з'явився лише останніми роками. А за радянських часів теоретично обґрунтовувалося, що найманої праці в соціалістичній економічній системі не існує. Вважалося, що, на відміну від капіталістичних держав, у соціалістичній робоча сила не є товаром, трудові правовідносини позбавлені класового антагонізму, а соціалістичні трудові відносини виражають завойовану і реалізовану можливість трудящих працювати на себе, а не на експлуататорів.

У сучасному законодавстві України термін «працюючі за наймом» набув закріплення у ст. 1 Закону «Про зайнятість населення», ухваленого 1 березня 1991 р. У більш пізньому законодавчому акті — Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. міститься більш чітке та розгорнуте визначення:

- ! **найманий працівник** — сторона соціально-трудоових відносин — фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю (ст. 1)².

116 Зауважимо, що стороною соціально-трудоових відносин можуть бути лише ті працівники, в яких є договори з роботодавцями і, відповідно, певний правовий захист. Та частина економічно активного населення, яка зайнята у так званому неформальному секторі економіки, практично випадає з офіційної сфери соціально-трудоових відносин.

¹ Див.: Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 5-те вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2008. — С. 55—56.

² Див.: Збірник законів України про працю. — С. 335.

Третьою специфічною стороною соціально-трудо­вих відносин є держава і місцеве самоврядування.



Чи є держава стороною соціально-трудо­вих відносин?

У сучасній літературі точаться дискусії щодо того, хто є стороною соціально-трудо­вих відносин.

Перший погляд на цю проблему полягає в тому, що у відносин, які формуються у сфері праці, є дві сторони — най­маній працівник і роботодавець. Між ними ведуться переговори, їм належить право визначати умови праці та укла­дати трудовий договір. За такого розуміння сторін відносин у сфері праці держава має статус одного з роботодавців та (або) особливого соціального інституту, який у той чи інший спосіб впливає на зміст, характер згаданих відносин, залишаючись у їхній «тіні».

Згідно з другим поглядом держава є хоч і специфічною, але стороною соціально-трудо­вих відносин, яка має багатоманітні важелі впливу на соціально-трудо­ву сферу (правові, економічні, організаційні тощо), виступаючи одночасно чи на­вперемінно в різних ролях — законодавця, роботодавця, арбітра, посередника тощо.

Обґрунтування цієї позиції будується на таких аргументах. Трудовий договір, як одна з основних організаційно-правових форм закріплення предмета соціально-трудо­вих відносин, відбиває не тільки конкретні умови праці, а й загальні соціально-трудо­ві норми, зафіксовані у чинних законодавчих та інших нормативних актах, що ухвалюються за участі держави та контролюються нею. Далі, держава була і залишається одним з роботодавців, а отже, носієм первинних прав у формуванні соціально-трудо­вих відносин. І, нарешті, колективно-договір­на практика соціального партнерства розглядається як «подовження руки» держави щодо впливу на всі аспекти трудового життя, що є предметом соціально-трудо­вих відносин.

Тож зазначене дає підстави прибічникам другої позиції твердити про троїстість сторін соціально-трудо­вих відносин: най­мані працівники, роботодавці, держава.

Специфіка держави як сторони соціально-трудо­вих відносин полягає в тому, що її функції багатоманітні. Ця сторона у відносинах у сфері праці може віді­гравати роль власника (роботодавця), посередника, арбітра, координатора, гаран­та прав і свобод та інші ролі.

У взаємовідносини роботодавці та най­мані працівники можуть вступати як безпосередньо, так і через свої представницькі органи. У цьому контексті прин­ципово важливим є з'ясування сутності поняття «суб'єкт соціально-трудо­вих відносин».

Так, суб'єкт соціально-трудо­вих відносин — це юридична чи фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соці­ально-трудо­вих відносинах. Суб'єктами аналізованих відносин можуть бути робо­тодавці, об'єднання роботодавців чи їхні органи; най­мані працівники, об'єднання най­маних працівників або їхні органи; органи законодавчої й виконавчої влади, місцевого самоврядування.

Як впливає зі сказаного, відмінність між сторонами та суб'єктами соці­ально-трудо­вих відносин полягає в тому, що перші є носіями первинного пра­ва в цих відносинах, а другі можуть володіти як первинними, так і делегова­ними первинними носіями правами. Так, най­мані працівники як сторона і

носії первинного права в соціально-трудоових відносинах можуть реалізувати свої права та інтереси безпосередньо. Водночас вони можуть делегувати деякі свої права та повноваження організаціям, які вони утворюють або до яких вступають, і ці організації реалізуватимуть делеговані найманими працівниками права на виробничому, галузевому, регіональному чи інших рівнях. У цьому разі кількість суб'єктів соціально-трудоових відносин розшириться за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників, їхніх представницьких органів).

Правомірним є виокремлення принаймні чотирьох груп суб'єктів соціально-трудоових відносин:

Перша група — це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування).

Друга група — це представницькі організації та їхні органи. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління).

Третя група — органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна тристороння соціально-економічна рада, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях)).

Четверта група — це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, запобігати загостренню соціально-трудоових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.



Витяг з Положення про Секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради, затвердженого Указом Президента України від 29.05.06 №458/2000

Основним завданням Секретаріату є організаційне, експертно-аналітичне, правове, інформаційне, матеріально-технічне та інше забезпечення діяльності Національної ради.

Секретаріат відповідно до покладеного на нього завдання:

здійснює підготовку засідань Національної ради, у тому числі аналітичних, довідкових та інших матеріалів з питань, що розглядаються на таких засіданнях;

розробляє з урахуванням пропозицій сторін соціального діалогу проекти регламенту та планів роботи Національної ради;

аналізує за дорученням Національної ради пропозиції сторін соціального діалогу щодо проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань соціально-економічного розвитку і трудоових відносин;

забезпечує діяльність робочих груп із числа членів Національної ради для вироблення узгоджених рішень з питань, віднесених до повноважень Національної ради;

здійснює організаційне забезпечення проведення Національною радою науково-практичних конференцій, семінарів з питань розвитку соціального діалогу на всіх рівнях;

здійснює організаційне забезпечення проведення круглих столів, прес-конференцій, виступів співголів, членів Національної ради;

надає консультативну та організаційно-методичну допомогу тристороннім допоміжним органам із соціально-економічних питань, утвореним на галузевому і регіональному рівнях;

вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу, а також роботи відповідних тристоронніх органів;

інформує громадськість, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців і їх об'єднання про діяльність Національної ради та прийняті нею рішення, а також про результати досягнутих сторонами соціального діалогу домовленостей із соціально-економічних питань;

здійснює інші повноваження, пов'язані із забезпеченням діяльності Національної ради.

Секретаріат Національної ради під час виконання покладених на нього завдань взаємодіє в установленому порядку із Секретаріатом Президента України, Апаратом Верховної Ради України, Секретаріатом Кабінету Міністрів України, центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями.

Секретаріат утворюється у складі дев'яти осіб: керівника, заступника керівника та працівників Секретаріату.

Керівник Секретаріату призначається на посаду та звільняється з посади Президентом України за спільним поданням співголів Національної ради.

Суб'єкти соціально-трудових відносин, що належать до перших двох груп, реалізуючи первинні або делеговані їм повноваження, виступають сторонами переговорів, сторонами угоди (договору), сторонами колективного чи індивідуального трудового спору.

Отже, як впливає з викладеного, суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути як окремі індивіди, так і їхні групи, в які індивіди об'єдналися за певними системотвірними ознаками (галузевими, територіальними, рівнями ієрархічної структури організацій тощо). У зв'язку з цим соціально-трудові відносини можуть бути індивідуальними, колективними (груповими) та змішаними.

Тож з обох боків з'являються похідні, вторинні, суб'єкти соціально-трудових відносин. Це означає, що взаємовідносини первинних суб'єктів можуть здійснюватись і без вторинних. Але наукою доведено і практикою підтверджено, що взаємодія між соціальними партнерами буде більш широкою, різноплановою та дієвою, якщо сторони соціально-трудових відносин — первинні їхні суб'єкти, — делегуватимуть вторинним суб'єктам певні свої повноваження. Ця обставина обумовлює багатоманітність похідних, вторинних, суб'єктів соціально-трудових відносин.

4.4. ВИДИ, ТИПИ І РІВНІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Класифікація соціально-трудових відносин за видами пов'язана ось із чим. Поняття «соціально-трудові відносини», як уже зазначалось, у реальності охоплює відносини між суб'єктами власності на засоби виробництва і робочу силу, а також відносини між суб'єктами однієї форми власності. Відповідно до цього постулату слід виділяти два види соціально-трудових відносин. *Перший* охоплює

відносини між роботодавцем або вповноваженою ним особою та найманим працівником із приводу умов наймання, включаючи зміст і обсяги роботи, оплату праці та соціальні гарантії, умови праці. *Другий вид* соціально-трудоових відносин охоплює відносини між найманими працівниками, які виконують суміжні трудові операції (функції) і пов'язані між собою різними формами поділу та кооперації праці, між лінійними і функціональними керівниками різних ланок та найманими працівниками (підлеглими) з приводу реалізації умов трудового договору, а також відносини між іншими суб'єктами й органами відносин у сфері праці.

Отже, перший вид соціально-трудоових відносин передбачає визначення умов трудового договору, реалізацією інтересів роботодавців і найманих працівників та їх представницьких органів. Що ж до другого виду соціально-трудоових відносин, то вони пов'язані з використанням ресурсів праці, ходом виробничого процесу, формами організації праці та виробництва.

У світовій практиці сформувалася ціла низка національних моделей економіки і, відповідно, національних моделей соціально-трудоових відносин, які являють собою симбіоз ринкового саморегулювання та важелів державного впливу, національного підприємництва і систем соціального захисту, економічних закономірностей, конституційних та інших правових норм, а також національних традицій, історичних обставин, звичок і можливостей. Зокрема, це такі моделі:

1) китайська — двосекторна з домінуванням ролі централізованого адміністративного управління в державному секторі і повною лібералізацією згаданих відносин у приватному секторі;

2) англосаксонська, що сповідує мінімальне втручання держави у відносини між працею й капіталом, децентралізацію у веденні переговорів та індивідуалізацію трудових договорів;

3) європейська (континентальна), яка поєднує потенціал сильної соціальної політики держави та соціального партнерства.

Соціально-трудоові відносини залежно від їхнього характеру, методів розв'язання проблем, що виникають у соціально-трудоовій сфері, класифікуються за типами.

Сучасні типи соціально-трудоових відносин визначаються насамперед тим, в який спосіб приймаються рішення у сфері праці. Провідну роль у формуванні типів соціально-трудоових відносин відіграє принцип рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин впливати на досягнення балансу їхніх інтересів. Залежно від вияву цього базового принципу на практиці відносини між працею та капіталом можуть набувати форми рівноправного партнерства, конфліктного суперництва, дискримінації, «панування — підлягання» тощо.

Заведено виділяти такі типи соціально-трудоових відносин: соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, субсидіарність, дискримінація, конфліктність.

Соціальне партнерство в сучасних світоглядних концепціях розглядається у двох аспектах: у широкому — як суспільний договір між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів та в більш вузькому — як спосіб узгодження інтересів соціальних груп у сфері застосування праці на основі постійного соціального діалогу, ведення переговорів, досягнення домовленостей та укладання угод, договорів тощо (детально ці питання висвітлено в розд. 6).

Для *патерналізму* як типу соціально-трудоуних відносин характерна суцільна, жорстка регламентація змісту цих відносин, що її диктує одна зі сторін. У межах цього типу відносин можна виділити державний патерналізм, що формується за величезної ролі держави у формуванні соціально-трудоуних відносин, та патерналізм на підприємстві (організації), що передбачає жорстку регламентацію відносин у сфері праці на цьому рівні. Прикладом першого є державний патерналізм, що існував у колишньому Радянському Союзі, а прикладом другого — повна регламентація внутрішньофірмових соціально-трудоуних відносин, яка спостерігається в практиці підприємств Японії.

Солідарність як тип соціально-трудоуних відносин передбачає згуртованість, спільну відповідальність сторін і суб'єктів цих відносин, які, у свою чергу, ґрунтуються на однакості і спільності інтересів, особистій відповідальності. Умовою солідарних відносин у сфері праці є однакові (типові) інтереси тієї чи іншої групи суб'єктів взаємовідносин і готовність узгоджено діяти, нести індивідуальну та колективну відповідальність за неналежне виконання поставлених завдань, спільно протистояти загрозам і ризикам.

Субсидіарність як тип відносин у соціально-трудоуній сфері передбачає самовідповідальність людини за реалізацію її соціально-трудоуних інтересів, відсутність намагання перенести відповідальність за своє соціальне буття на суспільство, а суспільство, у свою чергу, покладається на самовідповідальність і самореалізацію людей.

Конфлікт, або конфліктний тип соціально-трудоуних відносин — це граничне загострення суперечностей у відносинах між працею і капіталом, яке виникає в результаті різкої розбіжності інтересів через порушення прав і можливостей суб'єктів цих відносин, котрими, як правило, є особи, що працюють за наймом. Найбільш конфліктними сферами у соціально-трудоуних відносинах є, як свідчить практика, звільнення та переведення, оцінка та оплата праці, умови зайнятості, трудова кар'єра.

Дискримінація як тип соціально-трудоуних відносин є результатом необґрунтованого, вільного обмеження, утискання прав тих чи інших суб'єктів. Цей тип відносин є й результатом недосконалої конкуренції на ринку праці.

У межах певного соціально-економічного простору (робоче місце, структурний підрозділ, підприємство, галузь і т. ін.) у конкретному вимірі часу досить часто співіснують елементи кількох типів соціально-трудоуних відносин за домінування одного з них.

Важливою складовою системи соціально-трудоуних відносин є їхні рівні. Сутність поняття «рівень соціально-трудоуних відносин» слід пов'язувати, з одного боку, із соціально-економічним простором, в якому взаємодіють суб'єкти відносин у сфері праці, а з другого — з персоніфікацією суб'єктів цих відносин. Кожному рівню соціально-трудоуних відносин притаманні свої специфічні суб'єкти та форми взаємодії між ними. Правомірно твердити, що поняття «рівень соціально-трудоуних відносин» має інтегральний характер, і його варто розглядати у двох площинах — горизонтальній та вертикальній.

Так, *перша, горизонтальна, площина* — це індивідуальні, колективні (групові) та комбіновані відносини між їхніми сторонами та суб'єктами. Індивідуальні відносини у сфері праці — це відносини на рівні: працівник — роботодавець, працівник — працівник, працівник — керівник структурного підрозділу тощо.

Відносини між найманими працівниками на виробничому рівні пов'язані з їх участю в кооперації праці, де кожен працівник виконує частку сукупної праці

організації та є однією з ланок у системі спільної трудової діяльності. Зазначені відносини дозволяють підтримувати і розвивати кооперацію праці, забезпечувати координацію трудових дій працівників у просторі і часі задля досягнення цілей організації.

Колективні (групові) відносини існують тоді, коли їхніми суб'єктами виступають певні інституціональні структури роботодавців і найманих працівників, їхні групи або окремі колективи, органи державної влади та місцевого самоврядування.

Комбіновані відносини у сфері праці є взаємозв'язки, що існують, наприклад, між окремим працівником і органом державної влади та місцевого самоврядування, між роботодавцем і певними державними інституціями, між працівником та об'єднанням роботодавців.

Окреслені відносини можуть існувати на рівні підприємства, галузі, території, регіону, економіки в цілому. Тобто йдеться вже про *другу, вертикальну, площину* відносин у соціально-трудої сфері.

Як впливає зі сказаного раніше, у цій площині відносини можуть мати одночасно чи поперемінно індивідуальний, колективний (груповий) або комбінований характер. Так, на рівні підприємства суб'єктом відносин у сфері праці (від сторони найманих працівників) може бути окремий працівник, група працівників або трудовий колектив підприємства (організації). Інтереси останнього репрезентує організація найманих працівників.

На регіональному (територіальному) рівні існують здебільшого колективні (групові) та комбіновані відносини між суб'єктами, що функціонують на цьому рівні.

Роботодавці на регіональному (територіальному) рівні можуть мати відносини з представниками найманих працівників як прямо, так і — найчастіше — опосередковано. Опосередковане представництво та обстоювання інтересів на цьому рівні здійснюється через делегування роботодавцями своїх повноважень територіальним та іншим об'єднанням роботодавців.

Наймані працівники на регіональному (територіальному) рівні також реалізують своє право як суб'єкта відносин у сфері праці через представницькі організації та їхні органи.

Свої особливості має система формування соціально-трудоих відносин на галузевому рівні. Роботодавці на цьому рівні реалізують свої права та обстоюють інтереси через представницькі органи. В Україні органами соціально-трудоих відносин, що репрезентують роботодавців на галузевому рівні, є:

а) галузеві міністерства і відомства (комітети, департаменти тощо);

б) об'єднання роботодавців різних форм власності та господарювання, що утворюються за галузевою ознакою.

Наймані працівники на галузевому рівні реалізують своє право учасника соціально-трудоих відносин через власні організації й об'єднання — галузеві профспілки.

Відносини на національному рівні між роботодавцями і найманими працівниками здійснюються, як правило, опосередковано, через представницькі органи.

4.5. НАЙМАНІ ПРАЦІВНИКИ ТА ЇХНІ ПРЕДСТАВНИЦЬКІ ОРГАНИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Найманим працівникам належить особливе місце в системі соціально-трудо­вих відносин. З великої кількості особливостей, характерних для даної категорії, зупинімося на двох.

Перша пов'язана з тим, що наймані працівники є наймасовішою, найбільш представницькою стороною соціально-трудо­вих відносин. Їхня частка в країнах з розвинутою ринковою економікою становить до 90 % зайнятих в економіці. Друга особливість полягає в тому, що наймані працівники за своїм статусом і становищем є менш захищеною та одночасно більш вразливою стороною відносин у сфері праці, ніж інша сторона — роботодавці.



За висновками фахівців Міжнародної організації праці, під час укладання як колективних угод, так і індивідуальних трудо­вих договорів у багатьох випадках не досягається балансу інтересів роботодавців та найманих працівників. Умови таких угод формулюються зазвичай на користь роботодавців.

Генеральний секретар Міжнародного бюро праці Хуан Сомавія у своєму виступі на Міжнародному форумі підприємств (Женева, 5—6 листопада 1999 р.) зазначав: «Ми в Міжнародній організації праці вважаємо, що най­важливішим завданням Організації у двадцять першому столітті буде боротьба за гідні умови праці. Необхідно створити обставини рівноправності та захищеності для всіх, хто працює, “глобалізувати соціальний прогрес”. Майбутній світовій економіці буде притаманна дедалі більша інтеграція економічної та соціальної політики, визнання потреб людини як головної мети і рушія економічного прогресу»¹.

Зважаючи на особливе місце найманих працівників у системі соціально-трудо­вих відносин, їхній статус та становище в міжнародних трудо­вих нормах, основна увага приділяється захисту прав саме найманих працівників і їхніх представницьких органів. Назвемо кілька основних міжнародних норм зі згаданих питань, ухвалених Міжнародною організацією праці:

- Конвенція №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (1948 р.);
- Конвенція №95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.);
- Конвенція №98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» (1949 р.);
- Конвенція №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.);
- Конвенція №154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.);
- Конвенція №168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» (1988 р.).

В Україні структура суб'єктів соціально-трудо­вих відносин, що репрезентують інтереси найманих працівників, є такою. На рівні підприємств (організацій) від найманих працівників суб'єктом виступає передусім сам працівник як носій первинного права в стосунках з роботодавцем. З останнім працівник укладає трудо­вий договір (контракт) і набуває відповідних прав та обов'язків. Наступним суб'єктом є організація найманих працівників, а саме місцева організація

¹ Див.: Трудовой мир. — 1999. — № 5. — С. 3.

профспілки в особі виборного органу — профспілкового комітету. Законодавством України передбачено, що крім профспілки інтереси найманих працівників можуть репрезентувати й інші вповноважені на це органи. Такими органами відповідно до практики, що склалася, можуть бути ради трудових колективів, окремі працівники, яким колектив делегував частину своїх повноважень.

На територіальному рівні наймані працівники реалізують своє право учасника соціально-трудоових відносин через власні організації та об'єднання — професійні спілки. В Автономній Республіці Крим, м. Києві, на обласному рівні це представництво здійснюють окремі організації галузевих профспілок [обласні комітети, ради та міжспілкові (міжгалузеві) профспілкові об'єднання]. На районному, міському рівні згадане представництво існує лише в найчисленніших організаціях профспілок і передусім у галузях, де є відповідний представницький орган роботодавців.

На галузевому рівні наймані працівники взаємодіють із представниками роботодавців опосередковано через свої представницькі органи, якими традиційно є галузеві профспілки. На національному рівні інтереси найманих працівників репрезентують кілька десятків профспілкових об'єднань, галузевих і фахових профспілок.

Станом на 1 квітня 2007 р. представництво і захист інтересів найманих працівників на відповідних рівнях здійснювали:

- ✓ 93 всеукраїнські профспілки та 10 об'єднань всеукраїнських профспілок;
- ✓ 220 обласних, регіональних профспілок та 36 об'єднань профспілок обласного, регіонального статусу;
- ✓ 107 місцевих профспілок та 10 об'єднань профспілок місцевого статусу.

Всеукраїнські профспілки зареєстрували понад 60 тис. організаційних ланок, профспілки іншого статусу — 3760. У 2005 р. загальна чисельність членів профспілок становила близько 13,5 млн осіб¹.

Тристороння співпраця між органами державної влади, роботодавцями та найманими працівниками протягом останніх десятиліть у більшості країн світу розглядалась як стрижень оптимізації соціально-трудоових відносин.

Нові соціально-економічні умови, що є наслідком глобалізації економіки, науково-технічного прогресу, загострення конкурентної боротьби на світових ринках, внесли зміни в розстановку сил між соціальними партнерами, в їхню поведінку, методи діяльності, у форми узгодження інтересів різних соціальних сил.

Варто зазначити, що нині виникло чимало нових тенденцій у соціально-трудоових відносинах, котрі можуть дати старт далеко не бажаному розвитку подій у сфері праці. І це стосується не окремої країни чи окремого регіону. Ідеться про загальносвітові тенденції, глибина і масштаби яких у кожній країні, звичайно, різні, але наявність та посилення вияву котрих є цілком очевидними. До цих тенденцій потрібно віднести індивідуалізацію трудових відносин, децентралізацію у веденні переговорів й укладанні угод, зниження членства найманих працівників у профспілках, лібералізацію норм трудового права, зростання можливостей формування умов трудових договорів на користь роботодавців. Далі розглянемо ті аспекти цієї проблематики, що пов'язані з діяльністю проф-

¹ За даними самих профспілок, що подали відомості під час створення спільного представницького органу для ведення колективних переговорів з Кабінетом Міністрів України й об'єднаннями роботодавців на 2006—2009 рр.

спілок за умов зниження масштабів профспілкового руху, з їхніми новими завданнями під впливом глобалізації світової економіки.

Для успішного функціонування соціально-трудова відносин на принципах соціального партнерства важливо, щоб розвивалися представницькі органи найманих працівників і роботодавців.

Нині поширеною є думка, що зниження членства в профспілках найбільш характерне для колишніх соціалістичних країн, де це явище пов'язано з трансформацією відносин власності і скасуванням обов'язкового членства в профспілках. Справді, у цих країнах зменшення абсолютної кількості членів профспілок за даними Міжнародної організації праці наприкінці ХХ ст. було особливо інтенсивним і становило: у Чехії — 50,6 %, Польщі — 45,7 %, Угорщині — 38 % і т. д. У середньому в країнах Центральної та Східної Європи скорочення кількості членів профспілок становило 36 %. Утім подібні процеси відбувались не тільки в постсоціалістичних країнах, зокрема тих, що виникли на теренах колишнього Радянського Союзу, а й у країнах найрізноманітнішого політичного та економічного спрямування (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

**ДИНАМІКА ОХОПЛЕННЯ ЗАЙНЯТИХ В ЕКОНОМІЦІ
ПРОФСПІЛКОВИМ ЧЛЕНСТВОМ, КРАЇНИ ОЕСР, 1970—2003 рр., %¹**

Рік	США	Канада	Австралія	Нова Зеландія	Японія
1970	23,5	31,6	50,2	55,2	35,1
1980	19,5	34,7	49,5	69,1	31,1
1990	15,5	32,9	40,6	51,0	25,4
2003	12,4	28,4	22,9	22,1	19,7
Рік	Європейський Союз	Німеччина	Франція	Італія	Великобританія
1970	37,8	32,0	21,7	37,0	44,8
1980	39,7	34,9	18,3	49,6	50,7
1990	33,1	31,2	10,1	38,8	39,3
2003	26,3	22,6	8,3	33,7	29,3
Рік	Фінляндія	Швеція	Норвегія	Нідерланди	Бельгія
1970	51,3	67,7	56,8	60,3	42,1
1980	69,4	78,0	58,3	78,6	54,1
1990	72,5	80,8	58,5	75,3	53,9
2003	74,1	78,0	53,3	70,4	55,4

Так, найбільш відчутно зменшився кількісний склад профспілок у США. Сьогодні ця країна перебуває на одному з останніх місць за показником частки працівників, охоплених членством у профспілках. Така сама тенденція характерна і для Японії. Працівники, які вперше працевлаштовуються, у більшості країн світу дедалі рідше вступають до профспілок. За таких умов частка членів профспілок у загальній кількості тих, хто працює, знижується більш високими темпами, ніж загальна їх кількість.

¹ Monthly Labor Review, W. — January 2006. — No 1. — P. 26.

Можна навести приклади лише окремих країн, де в останнє десятиріччя відбулося збільшення абсолютної чисельності працівників, що є членами профспілок. З-поміж таких назвемо Іспанію, Мальту, Фінляндію, Південно-Африканську республіку. Тепер тих країн, в яких більшість найманих працівників є членами профспілок, не так багато. За матеріалами Міжнародної організації праці з 92 країн, щодо яких є дані про членство в профспілках (без урахування сільгосппрацівників), лише в 14 країнах рівень охоплення членством у профспілках становить понад 50 %, у 48 країнах цей рівень не перевищує 20 %.

Скорочення кількісного складу профспілок — явище в цілому небажане для розвитку соціально-трудоових відносин на принципах соціального партнерства. Проте за цими цифрами можна побачити й посилення демократії, більший прагматизм та свободу вибору трудящих у формуванні представницьких організацій, що готові захищати їхні інтереси, у тому числі організацій, які створюються поза традиційними профспілками.

Причини зменшення кількості членства в профспілках різні. Одні з них мають «загальний» характер і діють у всіх чи в більшості країн світу, інші мають специфічний характер, як наприклад, причини скорочення охоплення профспілковим рухом у країнах—колишніх республіках Радянського Союзу.

До причин загального характеру слід віднести стійку тенденцію до підвищення якості життя, котра з'явилась у більшості країн з розвинутою ринковою економікою після Другої світової війни. Тоді з-поміж трудящих стала панувати думка, що впорядкувати соціально-трудоові відносини, досягти піднесення життєвого рівня можна як за участі, так і без участі в профспілковому русі. До того ж посилився вплив політичних партій на формування загальної соціально-економічної політики, програмні положення діяльності яких близькі до тих положень і принципів, що їх сповідують і профспілки. Фахівці в галузі менеджменту справедливо відзначають вплив на відносини у сфері праці так званих груп за інтересами¹. Ідеться, зокрема, про те, що в успішній роботі підприємства заінтересовані не тільки роботодавці та наймані працівники, а й інші юридичні та фізичні особи.

Успішна діяльність підприємства значною мірою залежить від упорядкування, оптимізації всієї гами інтересів, носіями яких є менеджери та співробітники підприємства, акціонери, клієнти, державні органи, об'єднання підприємців і найманих працівників, кредитори, субпідрядники тощо. За цих обставин традиційні функції профспілок перебирають на себе й інші організації та особи, які також заінтересовані в досконалих відносинах між соціальними партнерами.

Втрата профспілками значної кількості своїх членів пов'язана і з таким чинником, як зниження частки зайнятих в обробній та інших галузях промисловості, де присутність робітників і рівень членства їх у профспілках були традиційно значними. Перерозподіл зайнятих до інших галузей, де частка висококваліфікованих робітників і службовців є вищою, а схильність їх до вступу в професійні спілки — невисокою, врешті-решт призводить до зниження кількісних параметрів профспілкового руху. Особливо це стосується нових галузей економіки, що динамічно розвиваються в умовах прискорення темпів науково-технічного прогресу (інформатика, біотехнології тощо).

¹ Див.: Проблемы теории и практики управления. — 1997. — № 5.

Зниження загального рівня охоплення профспілковим рухом працівників є й результатом дії такого чинника, як зростання абсолютних та відносних показників зайнятості у сфері послуг, де членство в профспілках традиційно є невисоким. Варто врахувати й таку обставину: через значні відмінності в характері праці цих підприємств створювати профспілкові організації тут набагато складніше, ніж, наприклад, в обробній промисловості. Таким самим за наслідками є збільшення в структурі зайнятих молоді, жінок, осіб, що працюють неповний робочий час, мотивація яких щодо членства в профспілках є низькою.

Не можна не зважати й на такий чинник зниження членства в профспілках, як зміни в структурі, масштабах підприємств, зокрема, збільшення зайнятих на малих підприємствах, де, на відміну від великих і середніх підприємств, бажання та можливості організуватись у профспілки є меншими. Слід враховувати, що на малих підприємствах їхні засновники здебільшого проти створення організацій трудящих, а їхні можливості впливу на поведінку найманих працівників, контролю за їхніми діями достатньо великі.

Поряд зі згаданими чинниками, на рівень членства в профспілках негативно можуть впливати й політико-правові заходи з боку органів законодавчої й виконавчої влади. Так, послаблення законодавства стосовно захисту прав профспілок, що відбулось у Великобританії та Новій Зеландії, стало однією з причин зменшення кількості членства в профспілках цих країн. А реформа соціального страхування, проведена в Ізраїлі, яка передбачала заборону профспілковій конфедерації надавати послуги в галузі охорони здоров'я, негайно призвела до різкого зменшення чисельності членів профспілок.

Уряди деяких країн свідомо додержуються політики обмежень розвитку профспілкового руху, маючи на меті активніше залучення іноземного капіталу, створення сприятливіших умов для розвитку підприємництва.

Труднощі в діяльності профспілок пов'язані також із запровадженням роботодавцями різного роду обмежень на діяльність профспілок і відсутністю належної реакції на це з боку органів державної влади. Про це свідчать численні скарги, що подаються до Міжнародної організації праці та розглядаються в Комітеті зі свободи об'єднань.

Проте до наведених причин зменшення членства в профспілках можна додати й цілу низку інших¹.

Через послаблення профспілок, які мають бути однією з трьох «опор» соціального діалогу та функціонування системи соціального партнерства, стала очевидною крайня потреба перегляду та розширення напрямків їхньої діяльності, використання як традиційних, так і нових форм залучення трудящих до їх лав.

В Україні професійні спілки традиційно залишаються основним, здебільшого єдиним представницьким органом найманих працівників. Водночас кількісні параметри профспілкового руху в Україні та якісні характеристики діяльності цих організацій є такими, що не можуть не викликати стурбованості. Залишається низьким рівень довіри населення України до профспілок, про що свідчать результати моніторингу громадської думки.

Оскільки зниження кількості членства в профспілках є тенденцією загальносвітовою, то вона дедалі більше виявлятиметься й на теренах України. Гостра

¹ Див.: Колот А.М. Соціально-трудоуведів відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 55—56.

потреба підвищення ролі соціального партнерства у регулюванні соціально-трудоуних відносин потребує вживання додаткових запобіжних заходів, які сприятимуть підвищенню ролі найманих працівників та їхніх представницьких органів у формуванні досконалих соціально-трудоуних відносин.

Держава як гарант конституційних прав громадян, законодавець, посередник і активний учасник формування соціально-трудоуних відносин, безперечно, має бути зацікавлена в розвитку системи соціального партнерства, а отже, у зміцненні позицій представницьких органів найманих працівників. Тож одним з основних завдань демократичної держави щодо формування громадянського суспільства і, зокрема, розвитку партнерських відносин у сфері праці має бути законодавче та організаційне забезпечення функціонування представницьких органів найманих працівників, сприяння піднесенню їх ролі в становленні й функціонуванні системи соціального партнерства.

4.6. РОБОТОДАВЦІ ТА ЇХНІ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СТОРОНА І СУБ'ЄКТИ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

Власники засобів виробництва, як правило, одночасно виступають у кількох ролях. Використовуючи найману працю, вони є роботодавцями. Власники засобів виробництва безпосередньо або через представницькі органи та осіб, що виражають їхні інтереси, виступають у ролі підприємця — юридичної чи фізичної особи, яка здійснює підприємницьку діяльність.

Економічна теорія традиційно виокремлює три чинники виробництва, а саме: капітал, землю та працю. Проте дедалі очевиднішим є те, що процвітання країн з розвинутою ринковою економікою значною мірою є результатом реалізації підприємницького потенціалу як четвертого чинника виробництва. Підприємництву як виду діяльності притаманні такі ознаки: 1) орієнтація на досягнення комерційного успіху (зиску); 2) свобода вибору напрямків і методів діяльності та самостійність у прийнятті рішень; 3) інноваційний характер діяльності; 4) постійна наявність фактора ризику. Наведені ознаки мають принципове значення у визначенні стратегії поведінки власника засобів виробництва як підприємця і роботодавця на ринку праці.

Нагадаємо, що чи не вперше в економічній науці комплексне наукове обґрунтування ролі підприємництва як важливого фактора виробництва, провідної рушійної сили ринкової економіки, узагальнення його особливостей здійснено австрійським науковцем, економістом і соціологом Йозефом Шумпетером (1883—1950).

128



У своїй праці «Теорія економічного розвитку» (1912) Й. Шумпетер писав: «Підприємцями ...ми називаємо суб'єктів господарювання, функцією яких є ...здійснення нових комбінацій і які виступають як його активний елемент»¹. До функцій підприємця Й. Шумпетер відносин здійснення «...нововведень у виробництво, а саме: комбінація ресурсів — речей і сил з метою:

¹ Шумпетер Й. Теория экономического развития / Пер. с нем. В.С. Автономова и др. — М., 1982. — С. 169.

- виготовлення нового, невідомого споживачам блага або створення нової якості того чи іншого блага;
- впровадження нового невідомого методу (способу) виробництва або нового способу комерційного використання відповідного товару;
- освоєння нового ринку збуту, на якому досі ця галузь промисловості країни ще не була репрезентована, незалежно від того, існував цей ринок дотепер чи ні;
- одержання нового джерела сировини або напівфабрикатів незалежно від того, існувало це джерело дотепер чи просто не бралось до уваги або вважалось недоступним, чи його ще тільки належало створити;
- проведення відповідної реорганізації, наприклад, забезпечення монопольного стану свого підприємства або підрив монопольного стану іншого підприємства»¹.

Й. Шумпетер уважав підприємництво особливим даром, що не залежить від соціальної належності людини. Підприємництво, як доводив Й. Шумпетер, це — властивість особистості, яка здатна розраховувати насамперед на власні сили та власну незалежність, котрій притаманна здатність до ризику, прагнення до досягнення успіху здебільшого завдяки нововведенням.

Особливе місце роботодавців у системі соціально-трудових відносин полягає в тому, що вони створюють робочі місця, визначають обсяги і структуру попиту на робочу силу та залучають її до суспільного виробництва через механізм ринку праці, безпосередньо або через свої представницькі органи (осіб) організовують виробництво, укладають з найманими працівниками індивідуальні трудові договори (контракти), ведуть переговори з представницькими органами найманих працівників щодо укладення колективного договору та значною мірою впливають на його структуру і зміст; визначають виходячи зі своїх повноважень зміст соціально-трудових відносин і реалізують заходи щодо їх удосконалення.

Отже, можемо констатувати, що позиції роботодавців у процесі формування умов купівлі-продажу робочої сили та у визначенні змісту соціально-трудових відносин є набагато сильнішими, аніж найманих працівників. *По-перше*, вони володіють матеріальними та фінансовими ресурсами, засобами виробництва, а значить, мають змогу створювати робочі місця і визначати попит на робочу силу. В умовах надміру факторів виробництва, зокрема робочої сили, що притаманний ринковій економіці, роботодавці мають змогу диктувати умови купівлі-продажу на ринку праці. До того ж наймані працівники не можуть відкладати на значний термін укладення трудового договору, оскільки це унеможлиблює забезпечення їхньої життєдіяльності й відтворення здатності до праці. *По-друге*, роботодавці та їхні об'єднання мають більш істотний вплив на органи законодавчої і виконавчої влади, визначення загальної соціально-економічної політики, формування національного трудового законодавства. *По-третє*, уряди країн у своїй діяльності відстоюють інтереси передусім роботодавців і не в останню чергу через те, що самі урядовці нерідко є власниками капіталу, акцій, а отже, прямо зацікавлені у веденні відповідного бізнесу.

Тож наведені обставини та інші, не згадані тут, свідчать про слабкіші позиції найманих працівників як сторони соціально-трудових відносин.

У відносинах з найманими працівниками та їхніми об'єднаннями роботодавці діють як безпосередньо, так і через уповноважені ними органи. Практика свід-

¹ Там само. — С. 159.

чить, що роботодавці останнім часом делегують дедалі більшу частину своїх повноважень організаціям, до яких вони вступають чи які утворюють.

Наявні асоціації роботодавців створюються з різною метою і, відповідно, виконують різні функції. Умовно такі асоціації можна поділити на три основні групи:

1) асоціації, завдання яких — репрезентувати інтереси підприємців на товарних ринках;

2) асоціації, які спеціалізуються суто на репрезентуванні інтересів роботодавців на ринку праці, формуванні взаємовідносин із суб'єктами соціально-трудоових відносин;

3) асоціації змішаного типу, які репрезентують інтереси бізнесу як на товарних ринках, так і на ринку праці.

Зарубіжна практика переконує, що найбільш потужними та розгалуженими є асоціації змішаного типу.

Так, асоціації можна уявити у вигляді піраміди, на вершині якої розміщена головна або кілька головних організацій. У середині піраміди містяться галузеві та міжгалузеві асоціації роботодавців. Досить часто паралельно функціонують регіональні асоціації, які об'єднують бізнес-структури різних галузей, що діють на даній території. В основі цієї піраміди є компанії — члени асоціацій.

Зазначимо, що кількість головних організацій у розрізі окремих країн істотно різниться. Так, у Німеччині, Бельгії, Великобританії, Люксембурзі існує одна головна організація роботодавців, тимчасом як в Італії їх 16, у Португалії — 7, Швеції і Норвегії — по 5¹.

Також зауважимо, що інтереси бізнесу в соціально-трудоовій сфері на міжнародному рівні репрезентує єдина Міжнародна організація роботодавців (ІОЕ), яка створена в 1920 р. На сьогодні вона налічує 142 національні організації роботодавців зі 136 країн з усього світу. Місія Міжнародної організації роботодавців — захист інтересів роботодавців на міжнародному рівні, у т.ч. в Міжнародній організації праці. Діяльність ІОЕ спрямована на поліпшення міжнародної трудоової й соціальної політики для забезпечення конкурентоспроможності підприємств, а також на створення сприятливого середовища для бізнесу, розвитку виробництва, створення нових робочих місць.

Узагальнення світової практики функціонування об'єднань роботодавців дає змогу сформулювати їхні завдання в такий спосіб:

✓ забезпечення представництва та захисту спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади, професійними спілками та іншими об'єднаннями працівників у особі вповноважених ними на представництво органів;

✓ участь у проведенні переговорів і укладанні угод (загальнонаціональних, регіональних, галузевих);

✓ опрацювання спільних позицій із принципових питань — відносини з державною владою, оцінка законодавчої бази та визначення напрямків її вдосконалення, відносини з профспілками і стратегічні напрями реформування соціально-трудоових відносин;

✓ координація дій у виконанні зобов'язань, узятих згідно з укладеними угодами;

¹ Benrens, M. Employers organizations in Europe, EURO online, July 2004. — P. 87.

- ✓ сприяння залагодженню колективних трудових спорів і запобіганню страйкам;
- ✓ координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм (загальнонаціональних, регіональних тощо);
- ✓ поширення професійних знань і досвіду, надання своїм членам різноманітних послуг: необхідної інформації та статистичних даних із зайнятості, заробітної плати, доходів від власності і под.; консультування з питань ведення колективних переговорів, організації навчання персоналу, урегулювання трудових конфліктів тощо;
- ✓ розвиток співробітництва на засадах соціального партнерства з професійними спілками, їхніми об'єднаннями та іншими об'єднаннями працівників в особі вповноважених ними на представництво органів;
- ✓ налагодження постійних контактів із засобами масової інформації та громадськістю;
- ✓ розвиток співробітництва з іноземними та міжнародними організаціями роботодавців, об'єднаннями, спілками тощо.

Розглядаючи завдання об'єднань роботодавців, наголосимо на їхній неабиякій ролі в налагодженні соціального діалогу. Загальновизнаною є практика ведення колективних переговорів за участі об'єднань роботодавців на різних рівнях — міжнародному, національному, регіональному, галузевому. Але навіть якщо об'єднання роботодавців не ведуть переговорів із профспілками та іншими представницькими органами трудящих, це аж ніяк не свідчить про незначимість їхньої ролі в соціальному діалозі. Поширеною є практика обговорення з профспілками на різних рівнях, у тому числі національному, соціально-трудових проблем, для чого створюються спеціальні органи (ради, комісії, робочі групи тощо) або провадяться консультації на дво- чи тристоронній основі. Так, японське об'єднання підприємців «Ніккейрен» щороку організовує робочі зустрічі з профспілками в період так званих весняних наступів трудящих, після чого сповіщає про початок переговорів і передає своїм членам рекомендації щодо порядку ведення переговорів та формування змісту угод (договорів).

Тривалий час у західних країнах діяли переважно галузеві та локальні асоціації підприємців. З розвитком національних і міжнародних ринків виникла тенденція до утворення загальнонаціональних об'єднань підприємців. У Франції така еволюція сталася ще в середині 1930-х років, коли було утворено Національну раду французьких патронів (НРФП). Після Другої світової війни ця тенденція набула дальшого розвитку за підтримки урядів держав, які були заінтересовані у створенні централізованих об'єднань роботодавців для ведення соціального діалогу з такими самими об'єднаннями трудящих, що на той час уже були створені. Прикладом може слугувати формування національних об'єднань підприємців у Скандинавських країнах і, зокрема, Конфедерації шведських підприємців, яка мала істотний вплив на формування соціально-економічної політики Швеції.

Структура національних об'єднань підприємців досить різноманітна. Так, у Франції до НРФП, поряд з галузевими об'єднаннями, входять кілька національних організацій, котрі зберігають певну самостійність. Це — Центр християнських підприємців, Загальна конфедерація малих і середніх підприємств, Асоціація керівників вільних підприємців тощо.

В Італії існує три загальнонаціональні організації підприємців: Загальна конфедерація італійської промисловості, Загальна конфедерація торгівлі та Загальна конфедерація сільського господарства.

Для України й інших країн, що утворилися на пострадянському просторі, особливий інтерес може становити організаційна форма об'єднань підприємців, що діють у Німеччині. Конституція ФРН 1949 р. закріпила право громадян на створення об'єднань (коаліцій), а саме для працівників найманої праці — право на членство в профспілках, а для підприємців — право на об'єднання в спілки. Нині в Німеччині функціонують кілька сотень підприємницьких союзів, або спілок, роботодавців. За оцінками фахівців, вони охоплюють близько 80 % усіх підприємств.

Згадані спілки створюються за галузевим та територіальним принципом. Підприємці є, як правило, одночасно членами і галузевих, і міжгалузевих союзів підприємців. Регіональні галузеві організації об'єднуються в земельні галузеві спілки, які, з одного боку, є членами єдиних галузевих спілок, а з другого — членами міжгалузевих союзів відповідних земель.

Єдині галузеві спілки і земельні міжгалузеві спілки входять на правах безпосередніх членів до головної організації — Федерального об'єднання німецьких спілок роботодавців (ФОНСР), що існує з 1950 р. ФОНСР не бере безпосередньої участі в укладанні угод, його завданнями є визначення основних напрямків соціальної політики підприємств, координація зусиль окремих спілок щодо здійснення тарифної політики, опрацювання довгострокової стратегії з основних проблем соціально-трудоових відносин, що має слугувати орієнтиром для його членів під час ведення переговорів та ухвалення угод, проведення консультацій з урядом і парламентом у ході підготовки та ухвалення законодавчих актів у галузі соціальної політики й соціально-трудоових відносин. ФОНСР надає великого значення інформаційній роботі, підтримці зв'язків із засобами масової інформації, має власний видавничий орган, через який інформує про свою діяльність, провадить просвітницьку роботу серед своїх членів з економічних питань та соціально-трудоових відносин.

Розглядаючи стан та проблеми розвитку організацій і об'єднань роботодавців в Україні, маємо наголосити на такому. В умовах планової централізованої економіки, що ґрунтується переважно на моновласності — державній власності, якою фактично володіє й розпоряджається партійно-бюрократичний апарат, потреби у створенні об'єднань роботодавців практично не існує. Тому не випадково, що до появи в Україні різних форм господарювання, правового закріплення курсу на реформування відносин власності, розвиток кооперації та інших форм підприємницької діяльності, об'єднань роботодавців у загальновизнаному їх розумінні в державі не виникало питання щодо їх створення.

Першою організацією роботодавців нового типу, що виникла в Україні ще за часів так званої перебудови, був Союз підприємців Криму, який створено в лютому 1989 р. У 1990—1991 рр. на всій території України формується велика кількість спілок, асоціацій роботодавців за регіональною, галузевою та фаховою ознаками. Так, уже в цей період діють об'єднання роботодавців галузей комунального і транспортного обслуговування, машинобудівної промисловості, багатьох інших галузей (підгалузей) промисловості, а також економічні фундації, спілки економістів та юристів тощо.

Наступним етапом у розвитку організацій роботодавців в Україні стало створення загальнонаціональних об'єднань. Уже в першій половині 1990-х років більшість створених асоціацій роботодавців об'єдналися і стали членами таких організацій, як Український союз промисловців і підприємців, Спілка орендарів і підприємців України, Спілка малих, середніх і приватизованих підприємств України тощо.

Важливою віхою в консолідації роботодавців стало створення 5 листопада 1998 р. за рішенням Установчого з'їзду об'єднань роботодавців Конфедерації роботодавців України. Основними завданнями Конфедерації роботодавців України відповідно до її статуту є:

- сприяння розвитку та активна участь у здійсненні соціального партнерства;
- координація дій членів Конфедерації в посиленні їхнього впливу на проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці тощо;
- сприяння розвитку вітчизняного виробництва;
- надання організаційно-методичної допомоги членам Конфедерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Засновниками та першими членами Конфедерації роботодавців України були: Український союз промисловців і підприємців; Спілка орендарів і підприємців України; Українська аграрна конфедерація; Спілка підприємців малих, середніх та приватизованих підприємств України; Асоціація роботодавців торгівлі і комерційної сфери економіки України; Спілка юристів України.

Відтоді, коли було утворено Конфедерацію роботодавців України, до її складу ввійшли: Українська асоціація підприємств чорної металургії; Союз хіміків України; Асоціація підприємств легкої промисловості; Асоціація платників податків України; Асоціація українських банків; Українська асоціація металевих брухту; Українська асоціація сприяння охороні здоров'я населення; Українська асоціація роботодавців зв'язку та інформатизації; Асоціація суднобудівників України «Укрсудпром»; Ліга страхових організацій України.

Не викликає сумніву, що відчутним поштовхом до розвитку організацій роботодавців і їхніх об'єднань має стати реалізація положень Закону України «Про організації роботодавців», ухваленого 24 травня 2001 р. У цьому законодавчому акті чітко окреслено правові засади створення та діяльності організацій роботодавців і їхніх об'єднань. Принципово важливим є законодавче закріплення повноважень організацій роботодавців, їх взаємовідносин з органами державної влади та організаціями найманих працівників.

Відповідно до ст. 2 згаданого Закону роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та задоволення соціальних, економічних та інших законних інтересів на основі вільного волевиявлення без будь-якого попереднього дозволу, вступу до таких організацій на умовах і в порядку, визначених їх статутами, участі в організаціях роботодавців, а також вільного виходу з них на умовах і в порядку, визначених законодавством та їх статутами, міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Для виконання своїх статутних завдань організації роботодавців мають право на добровільних засадах створювати або вступати до об'єднань організацій роботодавців і вільно виходити з них.

Мета і завдання організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні визначені чинним законодавством.



Мета і завдання організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Основними завданнями організацій роботодавців та їх об'єднань є:

- ✓ співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників;
- ✓ забезпечення представництва та захист законних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників, іншими об'єднаннями громадян; участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави;
- ✓ участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, регіональних і галузевих угод та забезпечення виконання своїх зобов'язань за укладеними угодами;
- ✓ координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за генеральною, регіональними чи галузевими угодами;
- ✓ контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за генеральною, регіональними та галузевими угодами;
- ✓ сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- ✓ сприяння вирішенню колективних трудових спорів, запобіганню страйкам як крайньому засобу вирішення цих конфліктів;
- ✓ збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості населення;
- ✓ вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, поширення професійних знань та досвіду;
- ✓ забезпечення скоординованості дій роботодавців, їх організацій та об'єднань щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їх конкурентоспроможності, врегулювання та поліпшення умов праці;
- ✓ розвиток співробітництва з іноземними та міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Джерело: Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. (ст. 5).

Можна констатувати, що вже нині в Україні є досить розгалуженою структура організацій роботодавців і їх об'єднань, що діють за територіальною чи галузевою ознакою та мають статус місцевих і обласних.

Однією з «одвічних» проблем, що їх покликані розв'язувати економічна теорія та господарська практика, є обґрунтування змісту і віднайдення оптимальних меж втручання держави в економіку.

Ринок як одне з великих досягнень людської цивілізації пройшов випробування часом та довів свою життєву силу. Є всі підстави стверджувати, що новітня історія не знає жодного прикладу високорозвинутої, мобільної, гнучкої, ефективної економіки без ринку.

Водночас ринок слід розглядати як складову моделі соціально-економічного розвитку, а не як її всеосяжну систему. Ринкової економіки, яка б функціонувала суто на засадах саморегулювання, у світі практично не існує. Ринок вельми потужно впливає на економічні, соціальні, міждержавні відносини, але він не в змозі їх упорядкувати, привести в систему з урахуванням інтересів усіх соціальних сил суспільства. Другою важливою складовою ефективною моделі соціально-економічного розвитку є державне регулювання.

Ринкове і державне регулювання є економіко-правовим та організаційно-економічним механізмом, який постійно пристосовується до внутрішніх і зовнішніх умов господарювання, що змінюються в часі та просторі. Це підтверджено всім світовим досвідом і зафіксовано наукою. Відомий економіст П. Самуельсон, досліджуючи роль держави у функціонуванні ринкової економіки, справедливо зазначав, що обидві сторони — ринок і держава — суттєві. Управляти економікою за браку того чи того, — писав він, — усе одно, що намагатись аплодувати однією рукою.

За будь-яких моделей ринкової економіки за державою завжди залишаються такі класичні функції: стимулювання ділової активності та боротьба з монополістичними тенденціями; захист прав власності; забезпечення законності і правопорядку у сфері господарювання, свободи підприємництва; регулювання грошового обігу, забезпечення стійкості національної валюти; формування та реалізація соціальної політики; контроль за зовнішньоекономічною діяльністю; забезпечення економічної й екологічної безпеки країни тощо. Жодна з наведених функцій не зникає та не втрачає своєї ролі. В історичному аспекті зміни зачіпають лише форми, способи, механізми здійснення державою цих функцій.

Важливим елементом державного регулювання економіки є участь держави у визначенні та реалізації соціальної політики в цілому та формуванні й регулюванні соціально-трудомих відносин зокрема. Світовий досвід доводить, що жодна країна навіть з найрозвинутішою ринковою економікою не обходиться без активного втручання держави в процеси регулювання соціально-трудомих сфери, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу, звичайно ж, різні.

Практика безпосередньої участі держави в регулюванні відносин у сфері праці існує вже не одне століття.



Є всі підстави стверджувати, що свого роду європейською лабораторією з опрацювання правових засад регулювання праці і соціального захисту населення була Англія.

Так, ще 1215 року в Англії була ухвалена Велика хартія вольностей, яка заклала базові цінності свободи і захисту прав людини. 1563 року був ухвалений Статут про ремісників, який закладав підвалини визначення умов наймання, підготовки майбутніх працівників тощо. Так, Статутом про ремісників законодавчо визначався термін учнівства (тривалістю у сім років), установлювалися щорічні розміри заробітної плати державним посадовим особам та ін.

Серед найперших актів, які регулювали різноманітні аспекти праці і соціального захисту населення, слід назвати Указ №43 (1601 р.) та Акт про осілість (1662 р.).

Указ №43 доручав місцевим органам влади і самоврядування вживати заходів соціальної підтримки бідних верств населення за кошт місцевих фінансових ресурсів, не встановлюючи при цьому єдиних для всієї країни норм соціальної підтримки. Зазначимо, що в кожній територіальній одиниці (церковному приході) на той час існував свій порядок забезпечення роботою здорових бідних людей, навчання ремеслу сиріт і дітй незаможних, утримання богаділень¹.

З другої половини XIV ст. в Англії було започатковано регулювання заробітної плати через устанавлення її верхньої межі, після того як населення країни і чисельність трудових ресурсів зменшилися через епідемію оспи. Ця практика з деякими відступами та перервами тривала до 1813 р.² Згодом було визнано доцільним регулювати не верхню, а нижню межу доходів працівників. 1837 року з'їзд суддів у графстві Беркшир постановив, що місцеві органи влади мають доплачувати тим працівникам, заробітна плата яких визнана незадовільною. Надалі було визнано за потрібне встановлювати мінімум заробітної плати як державну гарантію.

В історії Франції одним з ранніх та найвідоміших випадків державного втручання в трудові відносини праці й капіталу було примушення підприємців м. Ліона виплачувати ткачам-надомникам більш високу плату за їхню працю. Коли ж підприємці порушили угоду, а держава своєчасно не втрутилась у конфлікт, відбулося відоме повстання ліонських ткачів 1830 р.

Масштабною та досить успішною була практика регулювання відносин між працею та капіталом у Прусії за часів Бісмарка у 80-х роках XIX ст. На цей час припадає започаткування соціального страхування працівників за обов'язкової участі роботодавців.

Приблизно із середини XIX століття в деяких європейських країнах утвердилася «манчестерська» система економічного лібералізму (від манчестерської економічної школи), за якої держава мала здійснювати мінімальне втручання у відносини у сфері праці. Припускалося, що трудові відносини, як і інші відносини в економіці ринкового типу, мають оптимізуватися на основі ринкового саморегулювання та індивідуальних трудових договорів між найманими працівниками і роботодавцями. Це означало, що купівля та продаж товару «робоча сила» мали здійснюватися подібно до того, як відбувається купівля-продаж товарів виробничого чи іншого призначення на вільному ринку без втручання держави. Проте незабаром стало очевидним, що робоча сила — це товар особливий, і його не можна цілком віддати на відкуп законам ринкового саморегулювання. Дедалі виразнішим та масовішим стає визнання того, що держава може й повинна активно втручатись у процес формування та використання «людського матеріалу» не стільки з філантропічних міркувань, скільки з прагматичних — задля збереження соціального миру і створення передумов стабільного економічного розвитку.

¹ Див.: *Полань К.* Великая трансформация: Политические и экономические истоки нашего времени. — СПб., 2002. — С. 101—103.

² Див.: *Янжул И.* Английская свободная торговля. — М., 1876.

Масштабною та досить успішною стає практика регулювання ринкової економіки і, зокрема, її соціально-трудової сфери у ХХ ст. Економічна теорія та передусім кейнсіанська школа і представники західної господарської практики доходять висновку про необхідність посилення ролі держави в регулюванні соціально-економічних процесів. По-перше, це пов'язано з внутрішніми вадами самого ринкового господарства та потребою перегляду уявлення про всеосяжну роль концепції «економічної людини», коли людина виступає як суб'єкт постійної максимізації корисності або як «блискавичний обчислювач» задовольнень і неприємностей. Стає очевидним, що інституціональні, соціальні, духовні, психологічні та чимало інших чинників досить сильно впливають на мотивацію суб'єктів ринкової економіки. По-друге, «ідеальні» властивості ринку як саморегульованої системи — це все ж певна абстракція. Теоретично доведено необхідність цілої низки умов для створення досконалого ринку. Серед них можна назвати великий і регулярний попит, необмежену кількість учасників господарської діяльності, абсолютну мобільність чинників виробництва, вільну конкуренцію серед покупців та продавців, наявність повної вірогідної інформації в учасників конкуренції. Досягти всіх цих та інших обов'язкових умов для створення досконалого ринку на практиці майже неможливо.

Під впливом кейнсіанської теорії в більшості країн Заходу починаючи з 30-х років ХХ ст. відбулося кількісне збільшення завдань державного управління, якісне їх ускладнення та зростання масштабності. На формування сучасного уявлення про роль і напрямки державного впливу на економіку ринкового типу, зокрема її соціально-трудову сферу, вплинули концепції (теорії) соціальної держави.

Сутність ідеї соціальної держави в найзагальнішому вигляді полягає в політичному, правовому, соціально-економічному впорядкуванні життя суспільства на принципах соціальної справедливості, свободи особистості, солідарності. Цільові функції соціальної держави полягають у створенні умов для розвитку громадянського суспільства, виконанні соціально-економічних завдань, що забезпечують економічне зростання та розподіл створеного суспільного продукту в інтересах більшості населення.

Серед сучасних теорій, які не тільки зробили помітний внесок у методологічне обґрунтування сутності та ролі соціальної держави, а й набули статусу офіційної державної доктрини та основи програм економічної діяльності, назвемо теорію соціального ринкового господарства, розробником якої й безпосереднім упроваджувачем на практиці був німецький економіст Людвіг Ерхард, та шведську «модель соціалізму», ідеологом котрої є лауреат Нобелівської премії Гуннар Мюрдаль.

За висновками Л. Ерхарда, «...підвищення господарської продуктивності не є, звичайно, самоціллю. Сутність соціального ринкового господарства лише тоді можна вважати цілком досягнутою, коли одночасно з високою продуктивністю знижуються ціни, забезпечуючи, отже, підвищення реальної заробітної плати»¹.

Заслуговує на увагу й таке висловлювання ідеолога німецьких економічних реформ, що здійснювались у повоєнний період: «Хоча призначення економіки полягає саме в тому, щоб слугувати споживанню (щоправда, не тільки в примі-

¹ Эрхард Людвиг. Благосостояние для всех. — М.: Начала-Пресс, 1991. — С. 199.

тивному матеріальному розумінні), усе ж це ще не є разом єдиною кінцевою метою господарської діяльності. Свій сенс економіка черпає з усієї всеосяжної сфери життя народу, і це усвідомлення входить тому своїм корінням у галузь визначення останніх, кінцевих цінностей, раціональним шляхом не усвідомлюваних... Над нами тяжіє загроза стати жертвою манії зводити до легко розв'язуваних формул також і якісні цінності, що оточують нас, і понести їх на ринок, але дізнаємося при цьому, що щастя не є все ж чимось, що можна було б «купити»¹.

У другій половині ХХ століття, особливо починаючи з 70-х років, у країнах з ринковою економікою під впливом теорій та концепцій, які поступово потіснили кейнсіанську теорію (монетаризм, неокласицизм тощо), і теорій, що її розвивають, владна еліта неодноразово переглядала парадигму державного управління, практику визначення мінімально потрібних та максимально допустимих меж державного втручання в економіку ринкового типу, масштаби соціальної компоненти державної політики.

На межі третього тисячоліття і в політичних, і в наукових колах відбувається переосмислення ролі державного регулювання економіки, викликане глибокими соціально-економічними реформами, які здійснюються в різних країнах.

Необхідність масштабного втручання держави в процеси функціонування економіки ринкового типу вимушені визнати і прибічники ліберальної економіки. Так, співробітники та консультанти Світового банку, аналізуючи процеси трансформації економіки в країнах Центральної і Східної Європи, зазначають: «...у багатьох сферах діяльності ...умов, потрібних для ефективної роботи приватних ринків, здебільшого немає, і лише старанно сплановане втручання держави може поліпшити справу. Отже, провідна роль держави в розвитку людського капіталу може бути виправдана міркуваннями ефективності»². І далі ці самі автори зазначають:

«Установлення межі між державою і ринком є центральною проблемою економічної реформи... Колишні соціалістичні країни на власному гіркому досвіді дійшли розуміння того, що суто централізоване планування не працює. Проте було б дуже серйозною помилкою припускати, що інше просте рішення — приватні ринки завжди і всюди — є оптимальним. Реалістичніший висновок полягає в тому, що державне втручання в ринковій економіці здійснюється набагато рідше, ніж це практикувалося за минулих режимів у країнах Центральної та Східної Європи»³.

Обґрунтовуючи концепцію сучасної ролі державного управління, його соціальної значимості, масштабності та якісного ускладнення, зазначимо, що багатоманітність функцій держави в соціально-трудовій сфері на сучасному етапі впливає з її статусу та ролі у функціонуванні суспільства в цілому.

Держава — особлива сторона і суб'єкт соціально-трудових відносин — може виступати в ролі роботодавця, законодавця, ініціатора соціального діалогу, арбітра, посередника, примирювача, гаранта прав і свобод членів суспільства.

¹ Там само. — С. 315.

² Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие. Под ред. Н. Барра. — М.: ИКЦ «ДИС», 1997. — С. 25.

³ Там само. — С. 36.

Співвідношення цих ролей і реалізація відповідних функцій на кожному конкретному етапі розвитку суспільства є різними та визначаються історичними, геополітичними, соціальними, економічними й іншими умовами. Утім за будь-яких умов держава має бути заінтересована в реалізації прав як роботодавців, так і найманих працівників, узгодженні їхніх інтересів на правових та партнерських засадах.

Держава насамперед має здійснювати законодавчу функцію, формувати та вдосконалювати національне трудове законодавство з урахуванням конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці відповідно до національних умов.

Сучасна практика переконливо свідчить, що законодавча функція держави має передусім суттєве стабілізаційне значення для соціально-трудова відносин. Правова регламентація в цій сфері стосується таких принципових питань, як офіційне визначення суб'єктів і органів соціального партнерства, правил та механізмів взаємодії сторін у сфері праці, правових норм їхньої відповідальності за невиконання колективних договорів і угод та інших спільних домовленостей, установлення державних мінімальних соціальних стандартів і механізму їх застосування.

Суттєвою є роль держави як сторони соціального партнерства. Тристороннє співробітництво — перевірена на практиці багатьох країн форма досягнення балансу інтересів держави, роботодавців і найманих працівників. За такої форми навантаження реалізація соціальної політики розподіляється між трьома партнерами, а органи, що репрезентують інтереси держави, мають можливість на практиці перевірити дієвість принципів соціального партнерства, досконалість чинної правової бази, реалізувати загальнодержавні інтереси. При цьому держава має здійснювати процедури, що забезпечують ефективні консультації, регулярні переговори між представниками сторін соціального партнерства з питань, які становлять предмет соціально-трудова відносин.



Сприяння держави як інституту колективних договорів та угод

У країнах з ринковою економікою сприяння держави у цій царині полягає й у тому, що урядові структури надають приватним підприємствам консультативну та науково-методичну допомогу з різноманітних питань — від інформації про рівень заробітної плати в окремих сегментах ринку праці до допомоги в побудові систем оплати праці й застосуванні норм трудового законодавства.

У багатьох західних країнах (США, ФРН, Франції, Бельгії, Італії тощо) за сприяння державних органів розроблені довідково-методичні матеріали з питань тарифікації робіт та персоналу, нормування праці, регламентації трудової діяльності та ін.

Помітна роль належить державним органам і в регулюванні питань, що пов'язані з застосуванням колективних договорів та угод, зокрема з установленням правової відповідальності за невиконання їх умов.

Стабілізаційна й регулятивна роль держави в галузі соціально-трудова відносин виявляється й у поширенні сфери дії укладених угод на інші підприємства та суміжні галузі. Хоч формально колективні договори чинні лише на підприємствах (в організаціях), представницькі органи яких підписали ці акти, у реальності нерідко їхні умови поширюються державними органами на інші суб'єкти господарювання. Підставою є боротьба з недобросовісною конкуренцією та необхідність створення єдиного соціального простору

у сфері праці. Подібна практика особливо характерна для періоду економічної нестабільності, коли підприємці задля виживання в конкурентній боротьбі намагаються знизити витрати соціального характеру. Підприємці, які не охоплені колективними угодами, суттєво знижують витрати соціального характеру і тому одержують певний економічний вигравш. Правовий механізм поширення укладених угод на інші підприємства як запобіжник вирівнювання стартових умов підприємств діє в багатьох країнах Західної Європи: Франції, Італії, ФРН, Нідерландах, Бельгії, Швейцарії.

Державу варто розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудова відносин. Ці функції реалізуються як через надання чинності законодавчим, нормативним актам, так і за допомогою ініціювання розвитку соціального партнерства, ухвалення державних програм удосконалення соціально-трудова відносин, участі у підготовці кадрів для соціального сектору, координації наукових досліджень у цій сфері тощо.

Однією з основних ознак сучасного розвитку світового господарства є розгортання процесів глобалізації, що мають суттєвий вплив на всю гаму соціально-економічних відносин, трансформують напрямки та визначають тенденції розвитку національних економік. З огляду на це потребує зваженого, неупередженого аналізу роль держави, її функцій в умовах, коли кожна країна залучається в орбіту глобалізаційних процесів.

Підкреслимо, що однозначно оцінити наслідки глобалізації не можна, як і не можна адміністративними засобами цілком виключити країну зі світових інтеграційних процесів. Натомість слід шукати оптимальні способи пристосування національної економіки до нових світових порядків, що формуються під впливом процесів глобалізації. Чимало негативних наслідків, «втрат глобалізації» слід пов'язувати не з природою цього явища, а з неготовністю, неспроможністю урядів багатьох країн і світової спільноти в цілому належним чином адаптувати свою політику до умов сьогодення.

У контексті глобалізації мають бути переглянуті сучасні погляди на необхідність обмеження впливу держави на економіку ринкового типу. Глобалізація світової і зростання відкритості національної економіки не мають призводити до зниження ролі державних інститутів та їхнього регулятивного значення. Ідеї «дешевої», «малої» держави, мінімального її втручання в економічне буття суспільства, що їх пропагують чимало теоретиків і політиків Заходу та їхніх українських прибічників, потребують критичного сприйняття, адже ці вчені та політики не враховують чи ігнорують принаймні дві принципові обставини.

Перша. Масштабність державного втручання в економіку, пріоритетність тих чи інших функцій держави об'єктивно залежить від рівня соціально-економічного розвитку суспільства, завдань, що стоять перед ним на конкретному етапі, а тому не існує єдиних причин, які обумовлюють послаблення чи посилення ролі держави. Набір важелів державного впливу на економіку не може бути єдиним для різних країн, особливо якщо стратегії та шляхи їх розвитку різняться. Натомість притаманна цим країнам політична, економічна, соціальна специфіка, нагальні проблеми, відмінність цілей і завдань потребують найбільш раціонального вибору форм та методів державного регулювання економіки, визначення їх пріоритетності й оптимального поєднання.

Друга. Реальністю для більшості країн Заходу є масштабність, розширення та ускладнення функцій держави, що відбувається під впливом процесів глобалізації, а не зниження ролі національної держави.

Отже, економіка України вимагає посилення ролі державних інститутів у соціально-трудовій сфері, що пов'язано як із завданнями, що обумовлені ринковою трансформацією, так і з тими процесами, що пов'язані з глобалізацією світової та зростанням відкритості національної економіки. У цілому роль держави в регулюванні економіки, зокрема її соціально-трудової сфери, має набути якісно нового значення. Зміни, що відбуваються та мають статись у діяльності держави за умов глобалізації, пов'язані не зі зниженням її абсолютної ролі, а з реструктуризацією напрямів її впливу на соціально-економічні процеси.

У перспективі має зрости участь держави в посиленні конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників, стимулюванні розвитку необхідної для цього інфраструктури — науки, засобів зв'язку, фінансових інститутів тощо. Це узгоджується з досвідом розвинутих країн Заходу, де спостерігається не згортання економічної ролі держави, а зміна її господарських функцій у напрямку активнішої участі в зміцненні світогосподарських позицій. Характерно, що в програмних документах та рішеннях ОЕСР акцент робиться не на дерегулюванні економіки, а на «реформі регулювання».

Прийняті виклики, які породжуються глобалізацією, можна лише, опанувавши новий системний підхід до аналізу реальностей, що сформувалися наприкінці минулого та на початку нового тисячоліття. За такого підходу національну державу слід розглядати як відносно самостійну макросистему, суб'єкт загальносвітових відносин і одночасно як ланку, елемент, підсистему загальнопланетарної системи. Стратегічними завданнями держави в умовах глобалізації є опрацювання та здійснення виваженої загальнонаціональної політики, яка дозволить: по-перше, відповісти на виклики глобалізації; по-друге, усіляко сприяти стійкому розвитку країни, максимально можливо використанню переваг, пов'язаних з розширенням доступу до новітніх технологій, світових ринків капіталів і товарів; по-третє, забезпечити захист загальнонаціональних інтересів, унеможливити чи максимально знизити загрози для національної економіки, які є наслідком глобалізації; по-четверте, забезпечити зростання добробуту населення.

За сучасних умов недоречно протиставляти протекціонізм ідеології вільних світогосподарських зв'язків. Формулювання питання має бути іншим, а саме: як оптимально поєднати два напрямки господарського регулювання в інтересах максимально ефективного залучення національної економіки у світогосподарські зв'язки? Різні форми та види обмежень, з якими матиме справу на світовій арені вітчизняний товаровиробник — це «сувора реальність» сьогодення. З урахуванням цих реалій і має формуватися державна політика в Україні щодо захисту зовнішньоекономічних і зовнішньоторговельних інтересів країни. Така політика не має являти собою комплекс ізольованих заходів з розв'язання тих чи інших проблем, які виникають сьогодні; вона повинна впроваджувати комплексну систему законодавчих, організаційно-економічних рішень, спрямованих на досягнення мети — оптимального залучення економіки в систему світогосподарських зв'язків, що передбачає захист інтересів власних товаровиробників, передусім тих, які мають реальні чи потенційні конкурентні переваги.

Вибудовуючи державну політику з цих питань, треба керуватись і такими міркуваннями: регулювати зовнішньоекономічні зв'язки — не означає тотального захисту національного виробництва від іноземної конкуренції, як і не означає підняття «шлагбаума» для природного відбору серед підприємств, для того щоб залишились «на плаву» лише кращі. Держава має всіляко сприяти поліпшенню структури економіки, зосередженню економічних ресурсів на перспективних напрямках, створенню конкурентних переваг у якнайбільшій кількості товаровиробників. За активної участі держави в Україні мають бути розв'язані вкрай складні проблеми, а саме: опрацювання та реалізація найраціональніших протекціоністських методів щодо захисту національного ринку праці, підвищення рівня «закритості» окремих територіально-економічних зон, сегментів соціально-трудоової сфери. Якщо не впораємось із цим завданням, високою є ймовірність того, що економіка України не інтегрується до світової економіки, а, образно кажучи, «розчиниться» в ній.

Отже, з огляду на сказане важливого значення набуває запровадження національної цілісної системи проведення соціально-трудоової експертизи інвестиційних проектів за участі іноземних партнерів, міжнародних технологічних і економічних проектів, проектів законодавчих та нормативних актів, що пов'язані з лібералізацією зовнішньої торгівлі, регулюванням міграційних процесів на міждержавному рівні тощо. Це вкрай потрібно для захисту національних інтересів, розв'язання проблеми, що є загальносвітовою, а саме: якнайповніше скористатися потенційними перевагами відкритості національної економіки та знизити можливі втрати, передусім у соціально-трудоовій сфері.

Тож нові соціально-економічні умови, які є віддзеркаленням зростання відкритості національної економіки, потребують переосмислення ролі державного регулювання економіки за сучасних умов, нового розуміння соціальної обумовленості, масштабності, якісного ускладнення державного управління. Треба усвідомлювати, що держава — єдиний політичний і правовий суб'єкт, який володіє всім спектром владних повноважень щодо захисту внутрішнього ринку в контексті зростання відкритості національної економіки та глобалізації світової економіки, підтримки вітчизняних товаровиробників і стимулювання зростання конкурентоспроможності своєї економіки.

РЕЗЮМЕ

Соціально-трудоові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносини є провідною складовою всієї системи суспільних відносин і утворюють свого роду «ядро» всієї парадигми соціально-економічного розвитку, оскільки саме від їх характеру та змісту безпосередньо залежать продуктивність праці, якість трудового життя, соціальний мир у суспільстві. Соціально-трудоові відносини, зрештою, визначають спосіб життя людей, усю структуру пов'язаних з ним процесів. За рівнем розвитку соціально-трудоових відносин можна судити про міру «соціалізації» відносин між працею та капіталом, рівень

демократизації суспільства і соціальної орієнтованості даної економічної системи, досконалість суспільного буття в цілому.

Соціально-трудова відносина — це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва. Ці відносини охоплюють широке коло питань — від організаційно-економічних і правових інститутів, що пов'язані з індивідуальними та колективними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов і розмірів трудових доходів, до участі найманих працівників в управлінні виробництвом, залагодженні трудових конфліктів тощо.

Соціально-трудова відносина є цілісною системою, що має свій предмет, суб'єкти, рівні, типи, тобто весь набір атрибутів системи як такої. Суто трудові відносини, з одного боку, соціальні потреби, інтереси і відповідні їм соціальні відносини — з другого, є взаємообумовленими і взаємодоповнюваними, детермінованими елементами єдиної системи відносин у сфері праці, передумовою та джерелом її розвитку.

Соціально-трудова відносина являють собою відкриту систему з такими, що постійно відбуваються, процесами взаємодії з іншими суспільними системами, обміном інформації з зовнішнім середовищем.

Відносини, що розглядаються, перебувають у стані динаміки, постійної трансформації під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів, що діють на рівні світової й національної економіки (глобалізація економіки, зміни у факторах виробництва та суспільній організації праці, соціальній політиці тощо) та в результаті розвитку й ускладнення змісту і структури соціальних потреб та інтересів.

Усе це актуалізує необхідність системного опрацювання теоретико-методологічних засад соціально-трудова відносин, що є однією з передумов прийняття ефективних практичних рішень, спрямованих на розвиток соціально-трудова сфери.

Терміни і поняття

Види соціально-трудова відносин

Держава як особлива сторона і суб'єкт соціально-трудова відносин

Індустріальні відносини

Наймані працівники та їхні представницькі органи

Предмет соціально-трудова відносин

Роботодавці та їхні об'єднання

Рівні соціально-трудова відносин

Соціально-трудова відносини

Соціально-трудова сфера
Система соціально-трудоових відносин
Сторони соціально-трудоових відносин
Суб'єкти соціально-трудоових відносин
Трудоові відносини
Типи соціально-трудоових відносин

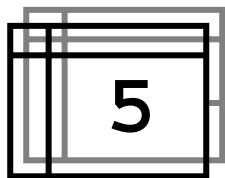
Питання для перевірки знань

1. Чому соціально-трудоові відносини вважаються ключовою компонентою всієї системи відносин у суспільстві?
2. Дайте розгорнуте визначення соціально-трудоових відносин.
3. Що об'єднує соціально-трудоову сферу і соціально-трудоові відносини?
4. Охарактеризуйте основні складові системи соціально-трудоових відносин.
5. Дайте визначення понять «роботодавець», «найманний працівник», посилаючись на чинні законодавчі акти України.
6. Чому держава вважається особливою стороною соціально-трудоових відносин?
7. У чому виявляється і чим обумовлюється трансформація ролі держави у соціально-трудоовій сфері?
8. У чому виявляється специфіка соціально-трудоових відносин в Україні?

Завдання для індивідуальної роботи

1. Порівняйте визначення соціально-трудоових відносин різними вітчизняними авторами. Виокремте їхні переваги та недоліки.
2. Дайте характеристику органів, що репрезентують в Україні інтереси найманних працівників на різних рівнях (виробничому, галузевому, регіональному тощо).
3. Охарактеризуйте всі складові системи соціально-трудоових відносин.
4. Підготуйте реферативний огляд публікацій у вітчизняній літературі (фахових журналах) за останні п'ять років, в яких досліджуються теоретичні аспекти соціально-трудоових відносин.
5. Проведіть порівняльний аналіз поглядів представників різних економічних шкіл (класичної, неокласичної, інституціональної тощо) на природу і сутність соціально-трудоових відносин.
6. Розкрийте роль і місце профспілок і їх об'єднань у системі соціально-трудоових відносин з посиланням на статті розд. II і III Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. (зі змінами і доповненнями).
7. Розкрийте роль і місце організацій роботодавців та їх об'єднань у системі соціально-трудоових відносин з посиланням на статті розд. II і III Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р.

1. *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: Підручник. — 5-те вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2008. — Розд. 1.
2. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — Гл. 1, 12.
3. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004. — Гл. 8.
4. *Колот А.М.* Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудова відносин та їх представницьких органів // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 2. — С. 14—25.
5. *Колот А. М.* Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин // Україна: аспекти праці. — 2002. — №5. — С. 23—28.
6. *Колот А.М.* Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — Розд. 1—2.
7. *Колот А. М.* Держава як суб'єкт регулювання соціально-трудова відносин в умовах глобалізації економіки // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. — Вип. 1(8). — К.: КНЕУ, 2002. — С. 75—86.
8. *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2009. — Разд. 1—2.
9. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда: Учебник: В 2 т. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 2. — Разд. XIV.
10. *Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О.* Соціально-трудова відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. — К.: АПСВ, 2005. — Розд. 2.



Розділ

5

РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- 5.1. Фактори трансформації соціально-трудо­вих відносин.
- 5.2. Соці­альний діалог між працею і капі­талом на сучас­ному етапі.
- 5.3. Методи регулювання соціально-трудо­вих відносин.
- 5.4. Нормативно-правові акти в механізмі регулювання соціально-трудо­вих відносин.
- 5.5. Міжнародно-правове регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- фактори, що впливають на формування та розвиток соціально-трудо­вих відносин, їх сутність, вияв та еволюцію;
- загальні та специфічні причини (умови, обставини), що актуалі­зують необхідність регулювання відносин між працею і капі­талом;
- завдання, що їх виконує інститут регулювання соціально-трудо­вих відносин;
- класифікації методів регулювання відносин у сфері праці;
- зміст наявних методів регулювання соціально-трудо­вих від­носин і сферу їх застосування;
- генезис міжнародно-правового регулювання соціально-трудо­вих відносин і його сучасну практику,

а також УМІТИ:

- ✓ оцінювати потенціал конкретних методів регулювання соціально-трудо­вих відносин та їх пріоритетність;
- ✓ визначати сферу застосування тих чи інших методів ре­гулювання соціально-трудо­вих відносин;

✓ розробляти локальні нормативні акти, що регулюють відносини у сфері праці.

5.1. ФАКТОРИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Будь-яка система соціально-трудо­вих відносин є динамічною і зазнає певних змін через різні причини економічного, політичного, соціального, технологічного, культурного, релігійного характеру. Водночас глибокі зміни, що постійно відбуваються в соціально-трудо­вих відносинах, слід розглядати передусім у контексті трансформацій, які відбуваються в економіці і суспільстві в цілому. Ці зміни спричиняють такі глибинні соціально-економічні процеси: а) розвиток продуктивних сил, нова структура та якість робочої сили; б) трансформація форм і методів організації праці та виробництва; в) трансформація відносин власності; г) роздержавлення в соціально-економічній сфері та підвищення ролі соціального партнерства; ґ) зростання якості життя і створення об'єктивних передумов демократизації, гуманізації відносин між «працею» та «капіталом»; д) глобалізація економіки; е) соціальна політика, а саме її спрямування та тенденції розвитку; є) постійний розвиток і ускладнення змісту і структури соціальних потреб і інтересів.

Слід підкреслити, що фактори, які впливають на соціально-трудо­ві відносини, діють не ізольовано, вони прямо чи опосередковано пов'язані між собою, а їхній зв'язок із соціально-трудо­вими відносинами є одночасно і складним, і суперечливим¹.

Глибокі зміни у структурі, змісті, характері соціально-трудо­вих відносин, які дедалі очевидніше стають реальністю, слід пов'язувати передусім з науково-технічним прогресом у його нинішньому форматі, а саме з поступовим переходом до інформаційного способу виробництва, до економіки знань. Справді, в умовах, коли людство здійснює черговий прорив у впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій, коли матеріальні активи інтенсивно заміщуються нематеріальними, коли дедалі відчутнішими факторами економічного зростання стають інноваційна праця й інтелектуальний капітал, суттєво змінюється характер і зміст праці, формуються нові форми організації праці, а отже, система відносин у сфері праці набуває нових рис та змістових характеристик.

Так, якщо сучасну економіку *найбільш* розвинених країн світу, як і нову економіку країн, що розвиваються, розглядати крізь призму *найбільш* відмітних рис порівняно з економікою індустріальної доби, то неодмінно дійдемо висновку, що такими рисами є великомасштабні зміни у структурі та якості виробничих факторів, небачене зростання ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій. Твердження: хто володіє інформацією, той володіє світом, — нині вже можна сприймати як аксіому. Перелічені раніше ресурси сучасної економіки одночас-

¹ Еволюцію факторів трансформації соціально-трудо­вих відносин детально висвітлено в праці: *Колот А.М. Соціально-трудо­ві відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — Розд. II. У підрозд. 5.1 цього видання розглядається трансформація соціально-трудо­вих відносин під впливом факторів, найбільш значимих для сучасного етапу розвитку економічної системи.*

но є й визначальними факторами підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ та якості життя населення.

Матеріальний, організаційно-технічний бік цього феномену є таким, що знання (інтелектуальна, інноваційна) компонента дедалі більше перетворюється на провідну на всіх етапах «життєвого циклу» нових товарів і послуг, вона домінує на стадії проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами. До того ж саме знання стають передумовою розв'язання таких нагальних завдань виробництва, як:

- ✓ адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва;
- ✓ прийняття рішень у нестандартних умовах;
- ✓ організація командної роботи та роботи на результат.

Економічний ресурс, який являє собою сукупність і комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, є настільки важливим, що його правомірно називати стратегічним. Йому належатиме майбутнє, поки, не виключено, не з'явиться надстратегічний ресурс, складниками якого стануть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, головним носієм яких залишиться людина.

Отже, у XXI столітті не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть фундаментом економіки, джерелом добробуту і якості життя. Підтвердженням цього є досвід розвинених країн, де протягом останніх десятиліть відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними, фізичного капіталу нефізичним. Наведемо лише кілька прикладів.

На початку 1980-х років близько 60% інвестицій у промисловості США було спрямовано на набуття матеріальних цінностей, а вже через 20 років ця частка становила лише 16%. З початку 1990-х років підприємства США витрачають більше коштів на придбання обладнання, призначенням якого є обробка інформації, ніж на інше устаткування. За наявними даними матеріальні активи американських підприємств 1982 року становили в середньому 62% ринкової вартості підприємств, а через 10 років ця частка вже дорівнювала 38%. Останні дослідження оцінюють частку матеріальних активів американських підприємств у 10—15%¹.

Якщо 1982 року у створенні доданої вартості у 500 найбільших компаніях США на нематеріальні ресурси припадало близько 40%, то 1998-го — уже приблизно 85%. За оцінками зарубіжних фахівців, формування ВВП розвинених країн на 40% і більше здійснюється за рахунок знаньмістких виробництв. 90% усієї кількості знань, якими володіє людство, здобуто за останні 30 років!

Під впливом змін, що відбуваються в рушійних силах економіки, значній трансформації піддаються форми, види зайнятості, а також зміст і характер праці.

Наведемо перелік (далеко не повний) змін у сфері праці:

- розвиток нетрадиційних форм зайнятості та організації праці — дистанційна зайнятість, підрядна, позичальна праця тощо;
- зміна загальної структури зайнятості (зменшення частки працівників, зайнятих виготовленням стандартних масових матеріальних благ, і водночас збі-

¹ Kaplan R. S., Norton D. P. Die strategiefokussierte Organisation: Führen mit der Balancend Scorecard. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2001. — § 3.

льшення частки зайнятих наданням інформаційних, консультативних, інтелектуальних, інноваційних послуг);

- зрушення у професійній структурі персоналу (збільшення частки працівників, що мають нові, насичені знанням та інтелектом, професії). На думку Р. Кроуфорда, однією з ознак економіки знань є саме формування еліти — «золотих комірців» (gold-collar workers). «Юристи, лікарі, аналітики, консультанти, бухгалтери, інженери, комп'ютерні програмісти, професори коледжів — усе це представники «золотих комірців». Ці працівники завжди були надто нечисленні, щоб розглядати їх як окрему категорію у складі робочої сили, але нині вони утворюють домінуючий вид зайнятих, замінюючи фермера, «синіх комірців» і «білих комірців», про що свідчить найбільша їх частка у складі робочої сили»¹;

- зміни у змісті праці (зменшення частки стандартних, масових, стереотипних операцій; підвищення ролі інноваційної, творчої праці);

- зростання значущості фізичного і психічного здоров'я персоналу, його соціально-психологічних, морально-етичних якостей;

- індивідуалізація економічно активної людини. У соціально-трудоовій сфері спостерігається своєрідне просування по спіралі — від універсального працівника до вузькоспеціалізованого і знову до працівника, який володіє знаннями, компетенціями не тільки у своїй, а й у суміжних галузях;

- зміни у складових управління персоналом (підборі, організації, мотивації, оцінці, контролі діяльності тощо).

Такі зміни в більшості розвинених країн світу відбулися ще в середині й особливо наприкінці ХХ століття. Ці загальносвітові тенденції домінуватимуть і в українській економіці вже найближчими роками. А це означає, що динамізм, масштабність, багатовекторність змін у факторах розвитку стають найвизначальнішими за впливом на зміст і характер соціально-трудоових відносин.

До факторів, які чимраз більше справляють вплив на соціально-трудоові відносини, належать і глобалізація світової та зростання відкритості національної економіки.

Конкретизуючи вплив глобалізації на соціально-трудоову сферу, маємо акцентувати увагу на такому. Глобалізація світової економіки як вищий етап інтернаціоналізації, як сукупність процесів організованого використання матеріальних та нематеріальних ресурсів у масштабі всієї планети, як процес взаємопроникнення економік — це об'єктивна реальність, яку не можна припинити, загальмувати, відмінити і т. ін. Водночас не виникає сумніву, що глобалізація світового господарства — процес надто складний, суперечливий, багатовекторний².

З розвитком цього історичного процесу справді з'являється можливість більш ефективного та масштабного розв'язання глобальних соціально-економічних проблем, забезпечення гармонізації інтересів розвинених країн та тих, що розвиваються. Глобалізація як процес, що сприяє поглибленню поділу праці, ефективному розподілу ресурсів та їх використанню у світовому масштабі, потенційно має супроводжуватися підвищенням продуктивності праці й життєвого рівня населення. Не можна не враховувати і таких позитивних результатів

¹ Crawford R. In the Era of Human capital: the Emergence of Talent, Inteiegence and Knowledge as Worldwide Economic Force and what it means to Managers and Investors. — N. Y.: Harper Business, 1991. — P. 28.

² Див.: Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір: Монографія / За заг. ред. А. М. Поручника, Д.Г. Лук'яненка. — К.: КНЕУ, 2008.

глобалізації, як розширення доступу споживачів до світової номенклатури товарів та послуг, розширення місткості ринків унаслідок розвитку торгівлі, спрощення доступу інвесторів на ринки інших країн, взаємний обмін досягненнями в технології та організації виробництва тощо.

Отже, глобалізація здатна створити передумови для економічного зростання на основі використання потенційних переваг відкритої економіки. Разом з тим цей сучасний світовий феномен може і повинен «працювати» на соціальний розвиток, забезпечення стійкості всієї глобальної системи, досягнення рівноваги між суспільством і природним середовищем.

Наголосимо, що розвиток процесів глобалізації значною мірою обумовлений технологічною революцією. Два феномени сучасного світу — глобалізація та технологічна революція — тісно пов'язані, взаємообумовлені і такі, що посилюють розвиток один одного. Унаслідок синергійного ефекту глобалізації та технологічної революції в соціально-економічній сфері різних країн відбуваються фундаментальні зрушення. Їх виявом є зниження частки виробничого сектору і зростання сектору послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі, співвідношенні «старих» і «нових» галузей та сфер діяльності тощо. Зазначені зрушення приводять до змін у структурі й характері зайнятості, істотно впливають на стан ринку праці, формують нові тенденції його розвитку. Так, у розвинутих країнах триває зменшення частки обробної промисловості з одночасним розвитком індустрії послуг і збільшенням її питомої ваги. У цій індустрії виробляється дедалі більша частка ВВП і концентрується чимраз більша частка працівників.

Скорочення чисельності працівників обробної промисловості кваліфікується західними фахівцями як «деіндустріалізація», однак розглядається не як негативний феномен, а як природний результат економічного розвитку постіндустріальних країн. Експерти МВФ як основний чинник, що сприяє «деіндустріалізації», називають перевищення темпів зростання продуктивності праці в промисловості порівняно зі сферою послуг¹.

Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць стає дедалі очевиднішим як для розвинутих країн, так і для тих, що розвиваються. За оцінками і західних, і вітчизняних економістів, в умовах глобалізації та технічної революції дедалі актуальнішою стає проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу. Становлення постіндустріальної, інформаційної економічної системи призвело і далі призводить до «відторгнення» значної частки робочої сили, яка є некваліфікованою чи здобула кваліфікацію, на яку немає попиту, і нездатною до перенавчання. За даними обстежень домогосподарств, проведених останніми роками, рівень безробіття в багатьох країнах з-поміж найменш кваліфікованих працівників є набагато вищим, ніж з-поміж освіченіших.

Тож є всі підстави стверджувати, що залучення чимраз більшої кількості країн в орбіту глобалізаційних процесів, інтенсифікація останніх супроводжується більш відчутною лібералізацією економічних відносин, гнучкістю, яка зростає і поширюється на всі сфери економічного буття — економічну політику, ринок праці, правове регулювання соціально-трудових відносин, форми і методи соціального забезпечення тощо. Глибокі зміни, що відбуваються в стру-

¹ Deindustrialization: Causes and Implications. Prep. By Rowthorn R. and Ramaswamy R. International Monetary Fund. Wash., April 1997. — P. 22.

ктурі, темпах розвитку, пропорціях світової економіки, економічній політиці, не можуть не викликати не менш разючих та суперечливих змін у всіх складових соціальної сфери, якості життя населення різних країн.

Утім світовий досвід доводить: для того щоб скористатися плодами інтеграційних процесів, національна економіка повинна мати конкурентні переваги, а держава — провадити зважену політику щодо їх розвитку та реалізації. Повна ізоляція від процесів глобалізації, як і політика суцільної відкритості національної економіки — дві крайності в проведенні економічної політики, результат яких є приблизно однаковим. Наслідки штучного відмежування від світової економіки та тих інтеграційних процесів, що там відбуваються, добре відомі з історії радянської доби. Спроба дальшої ізоляції від процесів глобалізації означала б остаточне залишення країни на периферії світової економіки. Утім процес глибшого залучення національної економіки до світового господарства не є простим за змістом, він має спрямовуватись і регулюватись політичними рішеннями, мати державну підтримку, ураховувати стан конкурентних переваг вітчизняних товаровиробників.

Зі світової практики, зокрема з практики нашої держави, можна навести чимало прикладів вимивання під впливом процесів глобалізації цілих галузей економіки, посилення залежності від імпорту, розпорошення економічної структури і навіть способу життя, що формувалися десятиліттями.

Світ нині не потерпає від холодної війни, однак у ньому точиться постійна війна товарів, війна за ринки та національні інтереси на цих ринках. Глобалізація та її основний вияв — зростання відкритості національної економіки — обіцяють потенційні вигоди, проте обмежують можливості незалежної макроекономічної політики на національному рівні. Неупереджений аналіз свідчить, що в міждержавних відносинах тривають перерозподіл ресурсів на користь країн так званого цивілізаційного центру, які розвиваються на основі постіндустріальних принципів, і нагромадження відсталості на іншому полюсі — у країнах із традиційною індустріальною технологією та доіндустріальним розвитком.

Отже, глобалізація економіки — це не тільки вигоди, але й висока ймовірність утрат, зростання ризиків. Глобалізація передбачає, що країни стають не просто взаємозалежними через формування системи міжнародного інтегрованого виробництва, зростання обсягів світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, інтенсифікацію руху технологічних нововведень тощо, а й вразливішими щодо негативного впливу світогосподарських зв'язків.

Дію процесів глобалізації на стан ринку праці унаочнює приклад нашої країни, де реальністю є вимивання з національного ринку праці робочих місць із високою та середньою «освітньою місткістю», погіршення перспектив зайнятості в галузях, які можуть і повинні стати пріоритетними, зростання незатребуваності нагромадженого людського капіталу, погіршення перспектив зайнятості у високотехнологічних галузях, створення робочих місць, що погіршують професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості, тощо.

Отже, кінець ХХ—початок ХХІ ст. — це не тільки знакова хронологічна дата, це — період інтенсивного входження країн світу, у тому числі України, усіх суб'єктів господарювання в орбіту глобалізаційних процесів, які змінюють якщо не всі, то більшість елементів, з яких складається економічна система. Світ стає більш цілісним, близьким, менш розмежованим і водночас більш взаємоза-

лежним та вразливим щодо негативного впливу світогосподарських зв'язків. Глобальна конкуренція, необхідність глобальних переваг одночасно мають уживатися з глобальними ризиками, нестабільністю, гнучкістю, потребою постійних змін.

За цих умов украй важливо як на міжнародному, так і на національному рівні опрацювати нові форми та методи підтримки балансу між гнучкістю та надійністю, гнучкістю та стійкістю, стимулюванням економічної активності і соціальним захистом з огляду на глибокі, суперечливі зміни в усіх сферах соціально-економічного розвитку.

Фактором, що справляє безпосередній вплив на формування та розвиток соціально-трудова відносин, є соціальна політика, яку провадить держава за участі інших суб'єктів (бізнесових структур, політичних партій, профспілок, інших представницьких органів громадянського суспільства).

Соціальна політика як важливий інститут сучасної економічної системи не є незмінною, на кожному етапі соціально-економічного розвитку вона має свої особливості, моделі реалізації. Останні є доволі різноманітними, а основні їх відмінності — це масштаби участі держави у розв'язанні завдань соціального розвитку та її спрямованість, рівень соціального «навантаження» на різні соціальні сили (роботодавців, найманих працівників), участь у вирішенні соціальної проблематики бізнесових структур та рівень соціальної відповідальності останніх.

Формуванню сучасної соціальної політики, що адекватна умовам нової економіки та потребам розбудови соціальної держави, на заваді стає спрощене трактування та розуміння природи політики, що розглядається, її змісту і напрямів розвитку. Так, соціальну політику нерідко розуміють як інститут, що має підтримувати економічно слабких та створювати умови для реалізації принципу соціальної справедливості. Таке трактування природи соціальної політики є звуженим, неповним і таким, що шкодить практичній її реалізації. Врешті-решт це призводить до ототожнення соціальної політики із соціальним захистом або соціальним забезпеченням. Утім соціальна політика не може бути ефективною, якщо вона має своїм об'єктом тільки соціально вразливі верстви населення, які, безумовно, потребують уваги з боку держави і суспільства в цілому. Умови, що необхідні для підтримки соціально вразливих груп населення, що не працює, створюються зайнятими у суспільному виробництві, на яких не можуть не поширюватися заходи щодо їхньої соціальної підтримки та розвитку. Більше того, оскільки реальні можливості реалізації соціальної політики залежать саме від сфери праці, то основою соціальної політики та соціального розвитку є саме соціально-трудова політика. Отже, соціальна політика стосується всього соціуму, а на полі соціальної політики функціонують і економічно сильні, і економічно слабкі суб'єкти.

Сучасна соціальна політика — це продукт розвитку людської цивілізації, інститут, що створює передумови задля того, щоб кожен індивід розв'язував наявні соціальні проблеми не самотужки, а за допомогою потенціалу держави, підприємницьких структур, інших суб'єктів громадянського суспільства. Місію соціальної політики за сучасних умов не слід однозначно пов'язувати ані з захистом соціально вразливих верств населення, ані зі створенням умов для фізіологічного виживання людини, ані з пом'якшенням соціальних конфліктів, що

виникають через незбалансованість інтересів сторін і суб'єктів соціально-економічних відносин, хоч, безумовно, усе це важливо й актуально.

Призначення сучасної соціальної політики полягає в необхідності створення найбільш сприятливих умов для розвитку членів суспільства, їх самореалізації та самоактуалізації. При цьому розвиватися мають усі грані людини та умови її життєдіяльності на всіх етапах життєвого циклу. Отже, основними складниками цієї політики мають бути розвиток трудового потенціалу, інтелектуалізація процесів праці, сприяння продуктивній зайнятості, забезпечення гідних умов та гідної оплати праці, розвиток соціальної сфери та створення найсприятливіших умов для людського розвитку, тобто ті питання, що є предметом соціально-трудоових відносин. Отже, із зазначеного випливає, що соціальну політику варто розглядати не як універсальну технологію, однаково ефективну для всіх часів і народів, а як технологію, систему заходів, що постійно змінюються, наповнюються якісно новим змістом у процесі суспільного розвитку.

Під впливом названих та деяких інших факторів відбувається формування соціально-трудоових відносин та виявляються закономірності їх розвитку. До сучасних загальних (універсальних) закономірностей розвитку соціально-трудоових відносин слід віднести:

- збереження достатньо сильних позицій держави у забезпеченні мінімальних соціальних гарантій за допомогою розвитку інституту мінімальної заробітної плати, інших соціальних стандартів та норм соціального забезпечення;
- кардинальні зміни у соціально-трудоових відносинах зайнятості під впливом поширення нестандартних форм зайнятості та умов наймання, які, у свою чергу, продукуються посиленням процесів глобалізації економіки;
- підвищення ролі інноваційної праці та інтелектуального (у т.ч. людського) капіталу у функціонуванні соціально-трудоової сфери та економічної системи в цілому;
- децентралізація колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці, підвищення ролі локальних норм, договорів, контрактів;
- розвиток форм соціального діалогу, їх адаптація до умов, породжених глобалізацією світовою і зростанням відкритості національної економіки;
- розширення предмета соціального діалогу та збільшення кількості його учасників (суб'єктів);
- перехід від авторитарного стилю управління, ієрархічних, «жорстких» структур управління до демократичного, партисипативного стилю та «плоских» структур і процесних технологій управління;
- зміна структури потреб, інтересів та підвищення значущості нематеріальної мотивації; задіяння нових систем мотивації персоналу, у тому числі систем участі персоналу у власності, розподілі прибутку підприємств тощо.

5.2. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ МІЖ ПРАЦЕЮ І КАПІТАЛОМ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Проблема гармонізації відносин між роботодавцями та найманими працівниками є найскладнішою з моменту зародження ринку праці. На практиці формування соціально-трудоових відносин може здійснюватись як стихійно, ме-

тодом «спроб і помилок», так і цілеспрямовано, з задіянням сучасного арсеналу узгодження інтересів соціальних партнерів. Перший варіант не є виправданим, оскільки відносини у сфері праці неминуче перебуватимуть у нерівноважному (не стійкому) стані, будуть важкопрогнозованими, здатними породжувати небажані соціально-економічні явища, конфлікти, а можливо, і соціальні вибухи. Другий варіант є єдино прийнятним і передбачає розбудову та ефективне функціонування сучасної системи регулювання відносин у сфері праці, яка має враховувати як вітчизняні надбання у цій царині, так і позитивний зарубіжний досвід та тенденції розвитку соціально-трудової сфери.

За певних політичних, економічних, соціальних умов та чи інша проблематика соціально-трудової сфери набуває особливої актуальності. Нині це повною мірою стосується проблеми регулювання та оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками в Україні, що обумовлено такими основними обставинами.

Перша — реформування відносин власності та перехід на ринкові принципи господарювання змінює економічний, соціальний і правовий стан суб'єктів відносин у сфері праці, формує їх нову трудову поведінку та нові соціально-рольові функції. Усе це потребує задіяння нових форм і методів погодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

Друга — становлення ринкової економіки та поширення ринкових принципів на функціонування соціально-трудової сфери автоматично не розв'язує проблем, які нагромадились у соціально-трудових відносинах доринкового етапу розвитку економіки. Більше того, економіка ринкового типу породжує нові проблеми в соціально-трудовій сфері, як, скажімо, значне розшарування населення за рівнем доходів, зростання безробіття в різноманітних формах, зниження масштабів і рівня державних соціальних гарантій, посилення інтенсивності праці, поширення практики неповної зайнятості тощо. Тож існує нагальна потреба як теоретичного опрацювання методів, прийомів, принципів оптимізації інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин за нових економічних умов, так і їх практичного втілення.

Третя — соціально-трудові відносини, як зазначалось у попередньому підрозділі, залежать від досягнутого рівня розвитку техніки, технології виробництва та якості людських ресурсів і утворюють свого роду суспільну форму, в якій відбувається функціонування продуктивних сил. Останні постійно перебувають у стані змін, удосконалення, модернізації та набувають нових кількісних і якісних властивостей. Складові елементи відносин у сфері праці, як і вся їх система, мають адаптуватися відповідно до стану розвитку продуктивних сил.

Для сучасного етапу розвитку економіки України характерною є надзвичайна строкатість продуктивних сил, особливо матеріально-технічної їх складової, поєднання в них елементів доіндустріальної, індустріальної та постіндустріальної доби. Результатом різноманіття стану, неоднакових темпів і спрямованості розвитку окремих складових продуктивних сил є те, що система відносин у сфері праці в Україні складається з компонентів, елементів, їх комбінацій, які мають досить різну ступінь зрілості. Нинішнє функціонування відносин у сфері праці — це організаційно-економічний процес, в якому елементи минулого перманентно відтворюються, сучасного — перебувають у невірноваженому стані та вдосконалюються надто повільно, а майбутнього — лише зароджуються. Усе

це суттєво ускладнює процес функціонування та регулювання соціально-трудо-
вих відносин на нинішньому етапі розвитку економіки України.

Четверта обставина, що кореспондує з попередньою, пов'язана з загально-
носвітковою тенденцією становлення постіндустріальної, нової економіки¹. Нова
економіка, а точніше економіка знань, має суттєві відмінності порівняно з еко-
номікою індустріальної доби за багатьма компонентами і параметрами, а голо-
вно, за факторами і самою філософією соціально-економічного розвитку. А це,
ясна річ, потребує системного опрацювання і розв'язання на практиці складної
та багатопланової проблематики регулювання соціально-трудо-
вих відносин.

І, нарешті, **п'ята обставина**, що вимагає посиленої уваги щодо розробки та
функціонування ефективної, адекватної вимогам часу системи регулювання
відносин у сфері праці, пов'язаної з глобальними процесами, що відбуваються у
світовій економіці на рубежі двох тисячоліть. Нині соціально-трудова сфера та
соціально-трудо-
ві відносини, що їй притаманні, переживають не кращі часи. Кризові явища в цій царині почали масово виявлятися із середини 1980-х років,
тобто задовго до першої і другої хвиль світових фінансових криз. До цього, по-
чинаючи з 1960-х і до середини 1980-х років, у розвинених країнах світу тривав
активний процес розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, соці-
альної держави, громадянського суспільства.

Саме в цей період бізнес, політики, соціум у цілому, нарешті, розпочали ма-
сово усвідомлювати, що першість у формуванні загальної політики має належати
соціальній політиці, адже людина — це не тільки і не стільки фактор вироб-
ництва, а найбільша цінність, мета економічного розвитку. Тож оптимізувати
відносини між працею і капіталом, досягти балансу інтересів соціальних парт-
нерів цілком можливо, використовуючи сучасні методи узгодження інтересів
провідних соціальних сил. Проте парадокс і чи не головна суперечність, що ви-
явилася на рубежі двох тисячоліть, полягає в тому, що в час, коли економіка,
здавалося б, уже повинна працювати в інтересах абсолютної більшості населен-
ня, маючи для цього економічні, політичні, організаційні, інституціональні пе-
редумови, інститути суспільства, економіки почали відсувати людину на другий
план, економічна доцільність стала переважати соціальну спрямованість дедалі
більше.

Останнє породжено багатьма чинниками, і серед них чільне місце належить
глобалізації світової економіки, загостренню міжнародної конкуренції, з одного
боку, та зміцненню позицій неоліберальної концепції економічного розвитку,
«ринкового фундаменталізму» — з другого. Глобалізація світової економіки та
її ідеологічний супровід обумовили зародження в масштабах усього світового
соціуму сучасної форми капіталізму — більш несправедливого, більш нестійко-
го, більш орієнтованого на економічних успіх.

При цьому слід усвідомлювати, що йдеться не про глобальну, цілеспрямова-
ну, керовану десоціалізацію. Мова про інше — про посилення конкурентної бо-
ротьби, війну, що не вщухає, на ринках товарів і капіталів; формування міжна-
родних корпорацій, які все менше підконтрольні національним урядам;
перманентне поглинання компаній на зміну їх місії; диверсифікацію виробниц-
тва та масове його переведення в інші країни; реструктуризацію, яка за умов

¹ За термінологією, що її додержуються автори підручника, нова економіка — це економіка розвитку,
яка ґрунтується на знаннях, або економіка знань. Змістові характеристики останньої буде викладено далі.

глобалізації розглядається як безперервний процес. І все перелічене не тільки трохи, а досить відчутно відбивається на ринку праці, політиці доходів, формах, масштабах, структурі зайнятості, інституціональних засадах соціально-трудових відносин. Економіка стає більш ліберально, віртуальною, мобільною, постійно змінюваною за структурою і джерелами розвитку, нестійкою, чимраз вразливішою до викликів глобалізації, і таким самим стає її зворотний бік — соціально-трудове буття.

Реальністю є й те, що регулятивний потенціал наявних форм і методів узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин знижується й через низку інших причин, серед яких — «подвійні стандарти» транснаціональних компаній та найбільш розвинених країн, низька ефективність діяльності міжнародних організацій, у тому числі тих, що репрезентують інтереси роботодавців і найманих працівників; амбіційна, схильна до «десоціалізації» політика багатьох національних та наднаціональних бізнесових структур; неузгодженість національних соціальних законодавств; незадовільний стан у царині ратифікації міжнародних трудових норм; підвищення гнучкості міжнародного ринку праці тощо.

Отже, наведені раніше обставини в сукупності актуалізують пошук та широке впровадження дієвих, адекватних вимогам сьогодення форм і методів регулювання відносин між працею й капіталом. При цьому важливо добре знати загальносвітові тенденції розвитку подій у цій сфері та завчасно протидіяти вияву небажаних тенденцій у вітчизняній практиці.

5.3. МЕТОДИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Наявні методи регулювання соціально-трудових відносин залежно від характеру їх нормативно-правової визначеності (регламентації) поділяються на дві групи:

1) методи формальної регламентації, «продуктом» яких є певні норми, процедури, регламенти, зобов'язання у складі законодавчих актів, угод, договорів, контрактів, правил тощо;

2) методи неформальної регламентації, «продукт» яких набуває форми усних домовленостей, зобов'язань, неформальних контрактів і т. ін.

За характером керівного впливу на соціально-трудові відносини наявні методи їх регулювання можна поділити на три групи:

- а) методи прямого (директивного) впливу;
- б) непрямі методи;
- в) методи самоуправління.

Регулювання відносин у сфері праці на основі **методів прямого впливу** передбачає безпосереднє, ініціативне вжиття певними інститутами заходів з використанням ресурсів та потенціалу нормативно-правових норм.

Методи непрямого впливу на відносини у сфері праці покликані створювати певні рамкові умови, за яких ті чи інші інститути потенційно будуть заінтересовані у розв'язанні проблем соціально-трудової сфери. Вони передбачають використання владними інституціями цілого арсеналу впливу на со-

ціально-трудоову сферу за допомогою використання дотацій, податкових пільг, пільгових кредитів, державних закупівель, політики прискореної амортизації, фінансування соціальних програм, інших складників фінансово-економічної політики.

Методи самоуправління ґрунтуються на засновку, що суб'єкти відносин у сфері праці самі опрацюовують та реалізовують рішення, керуючись мотиваційними настановами та моральними нормами.

Залежно від виду регулятивних інструментів, що їх використовують суб'єкти відносин у сфері праці, наявні у цій царині методи можна поділити:

1) на **адміністративні**, що є переважно прямими і являють собою комплекс обов'язкових до виконання вимог і розпоряджень органів влади, управлінських структур стосовно до суб'єктів відносин у сфері праці;

2) **економічні**, які можуть бути як прямими, так і непрямими та покликані створювати умови, що впливають на економічну поведінку тих чи інших суб'єктів та узгоджують, оптимізують суспільні і приватні інтереси. Формою вияву даного методу можуть бути програми соціального розвитку (програми зайнятості, програми вдосконалення умов праці, програми розвитку соціальної інфраструктури тощо), які на практиці є інструментом розв'язання соціально-економічних проблем, зокрема соціально-трудоового спрямування. Зазначені програми можуть реалізовуватися на державному, регіональному, галузевому, місцевому (у межах окремих територіальних одиниць) та виробничому рівнях, тобто рівні підприємств (організацій);

3) **інституціональні**, які полягають у створенні цілої низки інститутів (норм, законів, стандартів, організацій), необхідних для діяльності суб'єктів відносин у сфері праці й узгодження їхніх інтересів;

4) **соціально-психологічні**, що передбачають задіяння потенціалу соціально-психологічних чинників впливу на поведінку суб'єктів соціально-трудоових відносин задля досягнення поставлених цілей;

5) **партисипативні**, що передбачають запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень;

6) **погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні**, застосування яких має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.

Розбудова системи регулювання відносин у сфері праці — завдання складне, багатопланове, трудомістке. Крім опрацювання власне методів узгодження інтересів сторін та суб'єктів окреслених раніше відносин важливим є й розв'язання таких завдань:

- засвоєння всіма суб'єктами відносин у сфері праці єдиної системи визначень, категорій, змістових характеристик з метою взаєморозуміння й однакового тлумачення тих чи інших явищ соціально-трудоової сфери;

- визначення єдиної системи показників, що характеризують стан та тенденції розвитку відносин між трудом і капіталом;

- ідентифікація соціально-економічних процесів з погляду інтересів сторін та суб'єктів соціально-трудоових відносин;

- визначення джерел інформації, що характеризує стан та тенденції розвитку соціально-трудової сфери, та запровадження системи моніторингу відносин у сфері праці;

- дослідження та узагальнення зарубіжного досвіду формування та розвитку соціально-трудових відносин, установа можливості та доцільності його використання у вітчизняній практиці.

Використовуючи потенціал розглянутих раніше методів, усі соціальні сили громадянського суспільства мають прагнути до становлення конструктивних, «здорових» відносин у сфері праці, які формують передумови стійкого розвитку, забезпечують соціальний мир, сприяють підвищенню якості трудового життя та утвердженню соціальної справедливості.



Регулювання соціально-трудових відносин як інститут забезпечення соціальної справедливості

Поняття «здорові соціально-трудові відносини», на становлення яких спрямовані розглянуті раніше методи, є невіддільним від поняття «соціальна справедливість». Справедливість належить до загальнолюдських цінностей і є надто складним та багатограним поняттям. Не можна погодитися з твердженнями відомих мислителів, що справедливість — так само необхідний для життя продукт, як хліб (Л. Берне); що коли зникає справедливість, не лишається нічого цінного в житті людей (І. Кант). Справедливість є загальнолюдською цінністю, несумісною з тоталітарним режимом правління, вона пов'язана з демократичними засадами суспільства, які надають кожній особі певні права та свободу.

Фундаментальною характеристикою категорії «справедливість» є її соціальна складова. Соціальна справедливість — це передусім реалізація на практиці принципу однакових можливостей. Кожна людина має від народження таке саме, як і всі інші, право на життя, свободу, добробут, на допомогу суспільства в реалізації цих прав. Принцип однакових можливостей для всіх громадян є невіддільним від принципу особистої свободи кожного громадянина.

Соціальна справедливість відображає ступінь рівності (і нерівності) в економічному та соціальному стані людей. Рівність як ключова характеристика соціальної справедливості — це наявність у суспільстві умов для вільного вибору виду діяльності й способу добування засобів для життя, що має трудову основу; це відповідність між мірою трудової діяльності й мірою споживання.

Отже, в узагальненому вигляді соціальна справедливість — це вимога відповідності між роллю конкретних індивідів, соціальних груп у житті суспільства та їхніми соціальним станом, між трудовим внеском і винагородою, суспільним визнанням, між правами та обов'язками членів суспільства.

Соціальна справедливість несумісна як із загальною «зрівнялівкою», так і зі значними відмінностями в економічному стані членів суспільства, що неадекватні їхньому трудовому внеску. Світовий досвід переконливо свідчить, що ні централізована планова економічна система, ні економічна система класичного капіталізму не забезпечують соціальної справедливості, незважаючи на проголошений ними принцип рівності.

Соціальну справедливість правомірно розглядати як критерій соціально-економічної політики, що реалізується в суспільстві. Відомий іспанський філософ Ортега-і-Гассет із цього приводу писав, що якщо людина не побачить у демократії лише перший крок назустріч справедливості, то людська душа відвернеться від демократії і звернеться до минулого.

Соціальна справедливість — це одна із сутнісних характеристик соціальної держави. Держава не може виключити соціального розшарування, яке є неминучим у зв'язку з природними відмінностями між людьми, але вона може і повинна регулювати соціальний розвиток суспільства, не припускати поляризації багатства і бідності, боротися з бідністю, а не з багатством.

Реалізувати одвічне прагнення людства до соціально-економічної справедливості можна за умови громадянського суспільства та дієвої системи, які покликані оптимізувати розподіл відносини між працею і капіталом, закласти підвалини застосування принципу рівності, консолідувати зусилля основних соціальних сил на забезпечення стійкого економічного розвитку й розподілу його результатів у інтересах абсолютної більшості населення.

5.4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ В МЕХАНІЗМІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Серед методів впливу на соціально-трудоові відносини чи не найбільшим регулятивним потенціалом наділені ті, що передбачають використання різноманітних нормативно-правових актів, які безпосередньо стосуються функціонування соціально-трудоової сфери.

Це означає, що на нормативно-правовому полі регулювання соціально-трудоових відносин важливу роль відіграє інститут трудового права, котрий має впорядкувати, урегулювати за допомогою системи норм і правил взаємовідносини між провідними соціальними силами суспільства.

У світовій практиці становлення та інтенсивний розвиток трудового права розпочато з першої половини XIX ст., коли суспільства і держави того часу усвідомили потребу створення певних умов для нормального відтворення робочої сили, захисту осіб найманої праці від надмірної експлуатації. З'являються нормативно-правові акти, що регулюють тривалість робочого часу та відпочинку, мінімальний розмір заробітної плати, охорону праці тощо.

Поштовхом до розвитку національних законодавств у сфері праці стало ухвалення Міжнародною організацією праці, створеною у 1919 р., Міжнародних трудоових норм, якими є конвенції і рекомендації цієї організації.

Далі трудоове законодавство у світовій практиці розвивалося надзвичайно інтенсивно й уже в середині XX ст. ця галузь права у багатьох країнах, у тому числі на теренах України, стає однією з провідних.

Джерелами трудового права є нормативно-правові акти, ухвалені компетентними державними та міжнародними (міждержавними) органами або на договірних засадах, зокрема безпосередньо на підприємстві (в організації), у визначених законом межах, за допомогою яких здійснюється правове регулювання соціально-трудоових відносин.

Джерела трудового права можна класифікувати за різними ознаками:

1) за юридичною силою державні нормативно-правові акти поділяють на Конституцію України (основний закон, що закладає підвалини для розвитку й удосконалення всього українського законодавства і трудового зокрема. Цим найважливішим актом Україну проголошено демократичною, соціальною державою, а права і свободи людини і громадянина визнано однією з засад конституційного ладу), а також закони, підзаконні нормативно-правові акти, договір-

но-правові акти, складовими яких є акти соціального партнерства — генеральна угода, регіональні угоди, галузеві угоди, колективний договір конкретного підприємства (організації);

2) за територіальною спрямованістю виділяють **внутрішньодержавні і міждержавні акти** — багатосторонні й двосторонні договори, угоди, пакти про права людини, конвенції МОП, ратифіковані Верховною Радою України;

3) за способом ухвалення вирізняють акти **державно-правові**, ухвалені державними органами (закони, укази, постанови тощо), і **договірні-правові**, що ухвалюються за угодою між працівниками і роботодавцями;

4) за сферою чинності виділяються **централізовані** та **локальні** нормативно-правові акти. Останні чинні на рівні підприємства і видаються адміністрацією за участі або без участі профспілкової організації чи інших органів (осіб), що репрезентують інтереси найманих працівників (правила внутрішнього розпорядку, положення про структурні підрозділи, посадові інструкції, графіки відпусток, інші локальні акти, що стосуються тих чи інших аспектів трудової діяльності).

Залежно від ступеня узагальненості вирізняють кодифіковані, комплексні та поточні нормативно-правові акти як джерела трудового права.

Норми трудового права можуть міститися у власне трудових джерелах — актах трудового права, а також у джерелах інших галузей права, наприклад у Господарському кодексі України, у Законах «Про господарські товариства», «Про фермерське господарство», «Про колективні сільськогосподарські підприємства».



Основні законодавчі акти України, що регулюють відносини у сфері праці:

- ✓ Кодекс законів про працю України, затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 3 липня 1991 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. (зі змінами і доповненнями);
- ✓ Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р.;
- ✓ Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. (зі змінами і доповненнями);

✓ Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. (зі змінами і доповненнями).

(Див.: Збірник законів України про працю / Упоряд. Н. Б. Болотіна. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2008.)

До нормативних актів, що справляють значний регулятивний вплив на відносини у сфері праці, слід віднести й ті, що є результатом колективно-договірної практики узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників. Ідеться про угоди і колективні договори, які укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях¹.

Рамкові умови щодо змісту угод, які укладаються на державному, регіональному і галузевому рівнях, викладені в ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. (зі змінами і доповненнями).



Зміст угод, що укладаються на державному, галузевому та регіональному рівнях

Угодою на державному рівні регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

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

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- ✓ нормування й оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки за мінімальною межею та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- ✓ встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- ✓ трудових відносин;
- ✓ умов і охорони праці;
- ✓ житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;
- ✓ умов зростання фондів оплати праці;
- ✓ встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

¹ Теоретико-прикладні аспекти укладення колективного договору та його роль в узгодженні інтересів роботодавців і найманих працівників розглянуто в підрозд. 6.3.

До основних нормативно-правових актів, що суттєво впливають на характер і зміст відносин у сфері праці, слід віднести ті, що регламентують порядок розробки, затвердження та механізм запровадження державних соціальних гарантій та державних соціальних стандартів.

Під державними соціальними стандартами слід розуміти встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні державних соціальних гарантій. У свою чергу, останні — це встановлені законами мінімальні розміри заробітної плати, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, установлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий, ніж прожитковий мінімум.

Правові засади для формування та застосування соціальних стандартів та нормативів закладає Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000. Цей закон покликаний забезпечити реалізацію закріплених Конституцією України найважливіших гарантій населенню на рівні, не нижчому за мінімальний, та передбачає механізм фінансового забезпечення надання державних соціальних гарантій, розмежування повноважень органів державної влади й органів місцевого самоврядування щодо розв'язання цих питань.

З метою запровадження державної соціальної стандартизації та відповідно до згаданого закону розроблено і затверджено Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів. Цей документ містить перелік державних соціальних стандартів і нормативів у всіх сферах їх застосування. Класифікатор передбачає: забезпечення визначених Конституцією України соціальних прав та державних соціальних гарантій достатнього життєвого рівня для кожного громадянина; законодавче встановлення найважливіших державних соціальних стандартів і нормативів; диференційований за соціально-демографічними ознаками підхід до визначення нормативів, наукового обґрунтування норм споживання; гласність і громадський контроль під час їх визначення та застосування.

У системі нормативно-правових актів, що мають визначальний вплив на зміст і характер соціально-трудова відносин, особливе місце належить трудовому договору.

Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю України *трудова угода* — це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або вповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або вповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці через укладення трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його чинності, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна),

умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть устанавлюватись угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

5.5. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Міжнародно-правове регулювання соціально-трудоових відносин регламентує відносини з приводу застосування найманої праці, створення гідних умов для неї, захисту індивідуальних і колективних інтересів працівників за допомогою міжнародних актів (конвенцій, пактів, декларацій, хартій тощо), двота багатосторонніх міждержавних договорів.

Ідею міжнародно-правового регулювання праці висунув у 1818 р. соціаліст-утопіст Р. Оуен, котрий запропонував розробити міжнародне законодавство про працю. Починаючи з другої половини XIX ст. ідея міжнародно-правового регулювання праці почала втілюватись у міжнародній практиці.

До основних джерел міжнародного нормативно-правового регулювання соціально-трудоових відносин належать акти, ухвалені Міжнародною організацією праці (МОП), і серед них — конвенції та рекомендації цієї організації.



Про історію створення, розвитку та про роль МОП у регулюванні соціально-трудоових відносин

У 2009 р. виповнюється 90 років від створення Міжнародної організації праці, яка є однією з найстаріших, авторитетніших та найбільших міжнародних організацій. Створена згідно з Версальським мирним договором як автономна організація при Лізі Націй, вона пережила останню і з 1946 р. стала першим спеціалізованим закладом Організації Об'єднаних Націй.

У 1944 р. Міжнародна конференція праці як вищий орган МОП у Філадельфії ухвалила Декларацію, яка разом зі Статутом визначила мету і завдання організації, котрі в основному зберігають своє значення і до цього часу.

У Декларації зазначається: «Вважаючи, що практика повністю підтвердила положення Статуту Міжнародної організації праці про те, що надійний мир може бути досягнутий лише на основі соціальної справедливості, Конференція заявляє таке:

а) усі люди незалежно від раси, віросповідання або статі мають право на забезпечення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах незалежності та гідності, економічної стабільності та рівних можливостей;

б) досягнення умов, за яких це стане можливим, має бути головною метою міжнародної та національної політики»...¹

Виходячи з зазначених цілей основними завданнями МОП є:

- розробка міжнародної політики та програм, спрямованих на розв'язання соціально-трудоових проблем;
- розробка та ухвалення міжнародних трудоових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій з метою реалізації даної політики;

¹ Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — 1988. — С. 24—25.

- допомога країнам-учасникам у розв'язанні соціально-трудових проблем, так зване технічне співробітництво;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, від дискримінації тощо);
- боротьба з бідністю, за підвищення життєвого рівня трудящих та розвиток соціального забезпечення;
- розробка програм поліпшення умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорони та відновлення навколишнього середовища;
- сприяння (підтримка) організацій трудящих та підприємців в їх діяльності спільно з урядом з регулювання соціально-трудових відносин;
- розробка заходів щодо захисту найбільш вразливих груп трудящих: жінок, молоді, інвалідів, людей похилого віку, працівників—мігрантів.

МОП, як свідчить її нормотворча та інша діяльність, перебуває у постійному пошуку нових ініціатив щодо посилення свого впливу на розвиток відносин між працею і капіталом в умовах інтенсифікації процесів глобалізації.

Для пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудовій сфері 86-та сесія Міжнародної конференції праці в Женеві 18 червня 1998 р. ухвалила Декларацію МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації. У документі названо чотири основоположні (базові) принципи, яких усі держави—члени МОП повинні додержуватися, а саме:

- а) свобода об'єднання та дійове визнання права на ведення колективних переговорів;
- б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- в) дієва заборона дитячої праці;
- г) неприпустимість дискримінації в галузі праці та занять.

Напередодні 90-річчя заснування МОП 97-ма сесія Міжнародної конференції праці 2008 р. ухвалила чергову (третю за свою історію) Декларацію МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації¹. Генеральний директор Міжнародного бюро праці Хуан Сомавія вважає, що ухвалена Декларація «...є компасом, що вказує шлях забезпечення справедливої глобалізації, заснованої на принципах гідної праці, крім того, дана Декларація — це практичний засіб забезпечення стійкого прогресу з погляду виконання Програми гідної праці на рівні країн. У ній також відображено реальні перспективи розвитку завдяки винесенню на передній план аспектів важливості життєздатних підприємств у справі розширення зайнятості і створення можливостей одержання доходу для всіх»².

Уже в перший рік заснування (1919 р.) МОП ухвалила шість конвенцій, які мають міжнародне значення для сфери праці і донині:

- Конвенція № 1 «Про обмеження робочого часу на промислових підприємствах»;
- Конвенція № 2 «Про безробіття»;
- Конвенція № 3 «Про зайнятість жінок до та після пологів»;
- Конвенція № 4 «Про працю жінок у нічний час»;
- Конвенція № 5 «Про мінімальний вік приймання дітей на роботу в промисловості»;
- Конвенція № 6 «Про нічну працю підлітків у промисловості».

¹ Декларація МОТ о соціальной справедливости в целях справедливой глобализации. МБТ. — Женева, 2008.

² Там само. — С. 2.

Станом на початок 2009 р. МОП ухвалила 189 конвенцій і 199 рекомендацій, які стосуються різних аспектів праці і відносин у сфері трудової діяльності¹ (дод. 1). Конвенції підлягають ратифікації, після чого вони є обов'язковими для додержання та імплементації у національне законодавство.

На початок 2009 р. Україна ратифікувала 63 конвенції МОП, з них чинні 55 (вісім Конвенцій було з різних причин денонсовано) (дод. 2). Що стосується рекомендацій МОП, то вони не підлягають ратифікації. Ці міжнародні акти містять уточнення, деталізацію положень, що відображені у відповідній конвенції, та розширюють можливості вибору для тих чи інших міжнародних норм у національне законодавство.

Важливе значення для дальшого розвитку нормативно-правового регулювання соціально-трудоових відносин має ухвалення МОП у 1998 р. Декларації «Про основоположні принципи і права у сфері праці».

Джерелом міжнародного нормативно-правового регулювання соціально-трудоових відносин є акти, що ухвалюються й іншими міжнародними організаціями, а саме:

- ✓ Організацією Об'єднаних Націй (ООН);
- ✓ Радою Європи (РЕ);
- ✓ Європейським Союзом (ЄС);
- ✓ Співдружністю Незалежних Держав (СНД).

В останні десятиліття міжнародно-правове регулювання відносин у сфері праці набуло інтенсивного розвитку та якісних змін; було ухвалено міжнародні акти комплексного характеру, в яких захист трудових прав людини передбачається в контексті з іншими правами — політичними, економічними, культурними тощо.

До основних джерел міжнародно-правового регулювання праці і соціально-трудоових відносин слід віднести акти, що ухвалені ООН:

- Загальна декларація прав людини (1948 р.);
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права людини (1966 р.);
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права людини (1973 р.);
- Міжнародна Конвенція про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990 р.);
- Декларація тисячоліть (2000 р.).

Значний вплив на формування «здорових» соціально-трудоових відносин справило ухвалення Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р., яка ратифікована Україною у 2006 р.

Європейська соціальна хартія (переглянута)

Частина I



Сторони визнають метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характе-

¹ Зміст більшості з них подано у виданнях: Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1919—1956. — Т. 1. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991; Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1957—1990. — Т. 2. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.

ру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи:

- ✓ Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає.

- ✓ Усі працівники мають право на справедливі умови праці.

- ✓ Усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці.

- ✓ Усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей.

- ✓ Усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

- ✓ Усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів.

- ✓ Діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних та моральних ризиків, на які вони наражаються.

- ✓ Жінки, що працюють, у разі материнства мають право на особливий захист.

- ✓ Кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації, метою якої є допомогти їй вибрати професію згідно зі своїми особистими здібностями та інтересами.

- ✓ Кожна людина має право на належні умови для професійної підготовки.

- ✓ Кожна людина має право користуватися будь-якими заходами, що дозволяють їй досягти найкращого стану здоров'я, який є можливим.

- ✓ Усі працівники та особи, які перебувають на їх утриманні, мають право на соціальне забезпечення.

- ✓ Кожна малозабезпечена людина має право на соціальну та медичну допомогу.

- ✓ Кожна людина має право користуватися послугами соціальних служб.

- ✓ Інваліди мають право на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства.

- ✓ Сім'я як головний осередок суспільства має право на належний соціальний, правовий та економічний захист для забезпечення її всебічного розвитку.

- ✓ Діти та підлітки мають право на належний соціальний, правовий та економічний захист.

- ✓ Громадяни будь-якої зі сторін мають право завести будь-яку прибуткову діяльність на території держави будь-якої іншої сторони на засадах рівності з громадянами останньої з урахуванням обмежень, які ґрунтуються на безперечних економічних або соціальних причинах.

- ✓ Трудящі-мігранти, які є громадянами будь-якої сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території держави будь-якої іншої сторони.

- ✓ Усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у розв'язанні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі.

- ✓ Працівники мають право одержувати інформацію і консультації на підприємстві.

- ✓ Працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві.

- ✓ Кожна особа похилого віку має право на соціальний захист.

- ✓ Усі працівники мають право на захист у випадках звільнення.

- ✓ Усі працівники мають право на захист своїх вимог у разі банкрутства їхнього роботодавця.

- ✓ Усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі.

- ✓ Усі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та, наскільки це можливо, у такий спосіб, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним.

- ✓ Представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і для них мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків.
- ✓ Усі працівники мають право одержувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.
- ✓ Кожна людина має право на захист від бідності та соціального відчуження.
- ✓ Кожна людина має право на житло.

Джерело: Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 51.

Конституцією України (ст. 9) встановлено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Кодексом законів про працю України (ст. 8-1) встановлено: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди». Отже, Конституцією нашої держави і Кодексом законів про працю України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових актів та норм, що їх вони містять, перед нормами національного законодавства.

Вплив міжнародних правових норм на національне законодавство в галузі праці і соціально-трудоових відносин здійснюється за допомогою:

- прямого (безпосереднього) застосування міжнародних актів після їх ратифікації в установленому порядку;
- включення міжнародних норм у національне законодавство;
- імплементації окремих положень ратифікованих або нератифікованих актів у національні законодавчі акти.

Отже, інститутами міжнародного нормативно-правового регулювання соціально-трудоових відносин за останні десятиріччя ухвалено цілу низку актів, що містять міжнародні норми, еталони, стандарти, і які правомірно розглядати як концентроване висвітлення світового досвіду в цій царині, як міжнародний трудовий кодекс.



Європейська соціальна хартія (переглянута) (Рада Європи, 1996 р.) була підписана від імені України 7 травня 1999 р. і ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V. Під час ратифікації Україною взято зобов'язання щодо виконання положень, передбачених статтями Хартії, у кількості, необхідній для її ратифікації.

У сфері праці взято зобов'язання за такими статтями: ст. 1 «Право на працю»; ст. 2 «Право на справедливі умови праці», крім п. 3. Встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів; ст. 3 «Право на безпечні та здорові умови праці»; ст. 4 «Право на справедливий винагороду», крім п. 1. Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; ст. 5 «Право на створення організацій»; ст. 6 «Право на укладення колективних договорів»; ст. 7 «Право дітей та підлітків на захист»; ст. 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства»; ст. 9 «Право на професійну орієнтацію»; ст. 10 «Право на професійну підготовку»; ст. 11 «Право на охорону здоров'я»; ст. 15 «Право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства»; ст. 18 «Право займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін»; ст. 20 «Право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та

професії без дискримінації за ознакою статі»; ст. 21 «Право на інформацію і консультації»; ст. 22 «Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища»; ст. 24 «Право на захист у випадку звільнення»; ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі»; ст. 27 «Право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них»; ст. 28 «Право представників працівників на захист на підприємствах та умови, які мають створюватися для них»; ст. 29 «Право на інформацію та консультації під час колективного звільнення».

Не взято зобов'язань за такими статтями Хартії у сфері праці: ст. 19 «Право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу»; ст. 25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця».

Міжнародні правові акти і законодавчі акти України, якими регулюються права, повноваження та взаємодія сторін і суб'єктів соціально-трудових відносин, та коментар до них наведено в дод. 3.

РЕЗЮМЕ

Соціально-трудові відносини перебувають у стані динаміки, постійної трансформації під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів, що діють на рівні світової й вітчизняної економіки (науково-технічні зрушення, глобалізація економіки, зміни в суспільній організації праці та соціальній політиці тощо) та в результаті розвитку й удосконалення змісту і структури соціальних потреб та інтересів. Це призводить до ускладнення структури соціально-трудових відносин, посилення рівня невизначеності зв'язків і поведінки їхніх суб'єктів, зміни характеру їхньої взаємодії. Усе це потребує постійного дійового регулювання відносин у сфері праці. При цьому слід максимально враховувати специфіку умов розвитку економіки загалом і соціально-трудової сфери зокрема на тому чи іншому етапі.

На нинішньому етапі розвитку економічної системи така специфіка пов'язана з поступовою розбудовою економіки знань та підвищенням значущості інноваційної праці й інтелектуального капіталу, поширенням дії ринкових принципів і механізмів на соціально-трудову сферу, становленням нового типу відносин під впливом розвитку інститутів громадянського суспільства, посиленням дії глобалізаційних процесів на всю систему соціально-економічних відносин і зростанням нестійкості соціально-трудової сфери.

Як вітчизняний досвід, так і практика країн з розвиненою ринковою економікою свідчать, що соціально-трудові відносини можуть бути «здоровими», або «справедливими», коли досягнуто рівноваги у відносинах і балансу інтересів їхніх учасників, та «нездоровими», коли ця мета не досягається.

Тому кожна держава, кожен суб'єкт господарювання, як і всі інститути громадянського суспільства, мають прагнути конструктивних, «здорових», справедливих відносин у сфері праці, які забезпечують передумови стійкого розвитку, соціальний мир та сприяють підвищенню якості трудового життя.

Світовою й вітчизняною практикою опрацьовано цілий арсенал методів оптимізації відносин між працею і капіталом, які можна класифікувати за різними ознаками. За характером управлінського впливу на соціально-трудові відносини

наявні методи їх регулювання поділяються на методи прямого (директивного) впливу, побічні методи і методи самоуправління.

Залежно від виду регулятивних інструментів, що їх використовують суб'єкти відносин у сфері праці, наявні у цій сфері методи можна поділити на адміністративні, економічні, інституціональні, соціально-психологічні, партисипативні, погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні.

Серед методів впливу на відносини у сфері праці чи не найбільший регулятивний потенціал мають ті, які передбачають використання різноманітних нормативно-правових актів, що безпосередньо стосуються функціонування соціально-трудоової сфери. Останні залежно від рівня їх ухвалення та масштабів поширення поділяються на дві укрупнені групи: нормативно-правові акти, що ухвалені на різних рівнях ієрархічної структури суспільства (національної економіки) та міжнародні нормативно-правові акти.

Мистецтво управління соціально-трудоовою сферою значною мірою залежить від компетенції фахівців, які мають опанувати арсенал методів регулювання відносин між працею і капіталом та вміти застосовувати його на практиці.

Терміни і поняття

Адміністративні та економічні методи впливу на відносини у сфері праці

Джерела міжнародного та національного нормативно-правового регулювання соціально-трудоових відносин

Інституціональні методи регулювання соціально-трудоових відносин

Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці

Методи формальної та неформальної регламентації соціально-трудоових відносин

Методи прямого (директивного) впливу на соціально-трудоові відносини

Методи самоуправління

Погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні методи регулювання соціально-трудоових відносин

Питання для перевірки знань

1. Назвіть фактори (за їх пріоритетністю), які справляють найбільший вплив на трансформацію відносин у сфері праці.
2. Як ви розумієте взаємозв'язок між глобалізацією економіки і зміною в структурі, змісті та якості досконалості соціально-трудоових відносин?
3. Як взаємодіють між собою інститути соціальної політики і соціально-трудоових відносин?
4. Назвіть реалії сьогодення, які актуалізують проблематику регулювання та оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками в Україні.

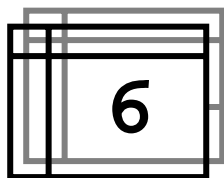
5. Наведіть ознаки, за якими класифікуються наявні методи регулювання відносин у сфері праці.
6. Назвіть параметри, за якими відрізняються нормативно-правові акти, що регулюють соціально-трудова відносини.
7. Назвіть джерела міжнародного нормативно-правового регулювання відносин у сфері праці.
8. Наведіть Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці в системі регулювання соціально-трудова відносин.
9. Охарактеризуйте вплив міжнародних правових норм на національне законодавство в галузі праці і соціально-трудова відносин.

Завдання для індивідуальної роботи

1. Визначте, що є спільного, відмінного та якою є діалектика взаємозв'язку між трудовим договором (контрактом) та колективним договором підприємства (організації).
2. Дайте загальну оцінку відповідності національних нормативно-правових актів з регулювання соціально-трудова відносин (у певному сегменті) міжнародним нормативно-правовим актам.
3. Обґрунтуйте взаємозв'язок між зміною у структурі та якості факторів економічного розвитку, соціально-трудова сферою і відносинами, що в ній формуються.
4. Розкрийте сутність адміністративних, економічних та інституціональних методів регулювання соціально-трудова відносин.

Література для поглибленого вивчення

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — 5-те вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2008.
2. Збірник законів України про працю / Упоряд. Н. Б. Болотіна. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2008.
3. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — Розд. I, III.
4. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1919—1956. — Т. 1. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.
5. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1957—1990. — Т. 2. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.
6. Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В. Економіка персонала: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2009.
7. Осовий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О. Соціально-трудова відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. — К.: АПСВ, 2005.
8. Колот А. М. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 3. — С. 23—29.
9. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір : монографія / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, А.М. Колот [та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д.Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А.М. Поручника. — К. : КНЕУ, 2008.



Розділ

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

6.1. Соціальне партнерство: об'єктивні передумови виникнення, чинники розвитку.

6.2. Соціальне партнерство: сутність, значення, форми.

6.3. Колективні договори та угоди як форми узгодження інтересів соціальних партнерів.

6.4. Виробнича демократія як складова соціального партнерства.

6.5. Нові виклики та тенденції розвитку соціального партнерства.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ генезис соціального партнерства, об'єктивні передумови його виникнення та розвитку;
- ✓ сутність соціального партнерства, його змістові характеристики та функції як інституту сучасної економічної системи;
- ✓ наявні моделі соціального партнерства;
- ✓ форми соціального партнерства та тенденції їх розвитку;
- ✓ колективно-договірну практику узгодження інтересів соціальних партнерів на виробничому рівні,

а також УМІТИ:

- виявляти причини, що стримують розвиток соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства;
- проектувати заходи, що забезпечують розвиток соціального партнерства;
- провадити порівняльний аналіз тенденцій розвитку інституту соціального партнерства в Україні та країнах Європейського Союзу.

Розбіжності інтересів власників засобів виробництва та власників робочої сили мають об'єктивний характер, і їх не можна раз і назавжди позбутися чи узгодити. Тому суспільство загалом та кожна організація зокрема мають постійно опрацьовувати механізм регулювання відносин у сфері праці з метою досягнення балансу інтересів, запобігання трудовим конфліктам, створення умов для стійкого економічного розвитку і підвищення рівня життя трудящих.

Проблеми соціальної справедливості та досягнення соціального миру хвилювали людство з моменту зародження суспільного виробництва. Розвиток суспільної думки втілювався в різних концепціях досягнення соціального миру. Поступово з великої кількості таких концепцій уже в XIX ст. викристалізувалися дві теорії щодо подолання наявних у суспільстві суперечностей і конфліктів. Одна проголошувала можливість узгодження інтересів власників засобів виробництва та найманих працівників за допомогою переговорів, взаємних поступок, удосконалення форм співробітництва, розбудови правової держави. Друга теорія оголосила суперечності між інтересами буржуазії та пролетаріату антагоністичними, непримиренними і закликала робітничий клас і селянство до революції, до знищення приватної власності, а разом з нею і власників.

У XX ст. історія здійснила грандіозний експеримент, надавши можливість обом згаданим теоріям реалізуватися на практиці на величезному просторі земної кулі. На порозі XXI ст. цей експеримент завершився цілковитою перемогою теорії реформізму та соціального партнерства. Теорія революційних перетворень суспільства переконливо довела свою неприродність, штучність і нездатність силою зробити всіх людей рівними та щасливими.

У світовій практиці термін «соціальне партнерство»¹ почав застосовуватися з кінця XIX століття, а зі створенням у 1919 р. Міжнародної організації праці, діяльність якої заснована на принципах партнерства, а саме трипартизму — взаємодії представників урядових структур, об'єднань профспілок та об'єднань роботодавців і підприємців, це поняття дістало постійної «прописки» у соціально-трудовій сфері.

Соціальне партнерство в найзагальнішому розумінні — це система відносин у соціально-трудовій сфері, що спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців. Становлення соціального партнерства як інституту ринкової економіки припадає на кінець XIX—початок XX ст. Водночас слід зауважити, що як цілісна система, що виконує дійову, ефективну регуляторну функцію в соціально-трудовій сфері, соціальне партнерство утвердилося лише після Другої світової війни. Нині найдійовіші системи соціального партнерства функціонують у таких європейських країнах, як Німеччина, Франція, Австрія, Бельгія, Ірландія, Швеція, Норвегія, та в багатьох інших.

¹ У зарубіжній науковій літературі та нормативно-правових актах країн Заходу останніми роками широко вживається термін «соціальний діалог», природа і змістові характеристики якого здебільшого збігаються з терміном, що використовується у вітчизняній практиці, — «соціальне партнерство». Останнє поняття є більш широким та містким, аніж «соціальний діалог». Утім, розглядаючи багатопланову проблематику відносин між працею і капіталом, правомірно оперувати як «європеїзованим» терміном «соціальний діалог», так і більш широким — «соціальне партнерство».

Практика соціального партнерства, яка розпочиналася з перших паростків соціального діалогу, а відтак сягнула функціонування цілісних систем, базується на розгалуженому теоретичному підґрунті, що формувалося протягом багатьох століть. Практично в усіх економічних теоріях як минулого, так і сучасної доби знаходимо обґрунтування способів узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників та місця соціального діалогу в оптимізації відносин між працею і капіталом. Ще соціалісти-утопісти висували ідеї про необхідність конструктивного соціального діалогу між працею та капіталом.

Зважаючи на те що система соціального партнерства як особливий механізм регулювання соціально-трудоових відносин склалася лише в другій половині ХХ ст., і до того ж далеко не в усіх країнах, можна стверджувати, що формування цієї системи можливе лише за певних умов. Водночас наголосимо, що нагальна потреба регулювання соціально-трудоових відносин на принципах соціального партнерства постає одночасно зі становленням ринкової системи господарювання, базованої на найманій праці. З розвитком останньої остаточно сформувалися два основні класи, що уособили носіїв відносин у соціально-трудоовій сфері, — власники засобів виробництва роботодавці та наймані працівники, що є власниками робочої сили. Взаємодія цих двох класів уже на перших етапах розвитку зазначеної системи господарювання засвідчила відмінність у характері їхніх інтересів.

На перших етапах розвитку ринкової економічної системи механізм узгодження інтересів класів робітників і роботодавців формувався стихійно, а предметом торгу й боротьби були переважно питання тривалості робочого дня та оплати праці. На цих етапах капітал був ще слабким, і його активно підтримувала держава. У протистоянні праці й капіталу за тодішніх умов можливості робітничого класу були обмежені, а сили проти роботодавців нерівними. Пізніше, коли капіталістична економічна система остаточно утвердилася, держава почала переглядати свої функції та дедалі більше схилялася до нейтралітету у відносинах між працею та капіталом. Отже, якщо на етапі становлення капіталізму працівники ще не могли розраховувати на підтримку держави, то за умов його сталого розвитку вони вже не могли розраховувати на неї як свого союзника.

Для того щоб повноцінно обстоювати власні інтереси, працівники змушені були об'єднуватися. Отже, розвиток капіталістичної системи господарювання підштовхував робітничий клас до об'єднання. Проте разом з тим капіталізм всіляко перешкоджає цьому об'єднанню, оскільки серйозно побоюється згуртованості робітників. Не випадково в багатьох країнах на той час існували закони, що забороняли діяльність профспілок як представницьких органів трудящих, покликаних їх захищати. І лише наприкінці ХІХ—на початку ХХ ст. діяльність профспілок було легалізовано.

Зазначимо, що ще в 1868 р. було створено Британський конгрес тред-юніонів. У 1898 р. Бельгійська робітничка партія організувала в Бельгії профспілкові комісії. 1905—1906 рр. стали початком масового профспілкового руху в Україні. З розгортанням профспілкового руху виникли й перші об'єднання роботодавців.

Правомірно стверджувати, що чи не найголовнішою передумовою розвитку соціального партнерства стало створення організацій, що репрезентують інтереси найманих працівників. До цього умови наймання формувала, а точніше, диктувала одна сторона — роботодавці. Окремі працівники не могли впливати на поведінку роботодавців на ринку праці, на формування політики розподілу

доходів тощо. З утворенням професійних спілок роботодавці почали мати справу не з окремими працівниками, а з їхніми організаціями та об'єднаннями профспілок, що ускладнювало диктат у визначенні умов купівлі-продажу послуг робочої сили. Взаємодія найманих працівників, роботодавців та їхніх організацій за участі представництва владних структур заклала підвалини формування різноманітних моделей соціального партнерства.

На межі XIX—XX ст. у промислово розвинених країнах світу розпочалось активне формування трудового законодавства. Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи стартував з уведення відповідних норм у Датський цивільний кодекс (1907 р.), Швейцарський кодекс зобов'язань (1911 р.) і продовжився з ухваленням спеціальних законодавчих актів у Норвегії (1915 р.), Німеччині (1918 р.), Франції (1919 р.), Фінляндії (1924 р.), Нідерландах (1927 р.). Згодом інститут колективних угод і договорів як форма соціального партнерства набув розвитку в законі про національні трудові відносини США в 1935 р., а також у законодавстві Великобританії. Отже, поступово система колективних переговорів, укладання угод і договорів набула офіційного статусу і стала ключовим елементом трудових відносин у країнах Заходу.

Зростаюча згуртованість робітничого руху, зрілість професійних спілок сприяли неухильному вдосконаленню договірних відносин у межах тріади *підприємці — профспілки — держава*. Це, зрештою, змусило громадську думку відмовитись від хибного уявлення про договірну практику як форму насильства над вільним ринком і підприємцями, увідомити об'єктивну потребу врахування й узгодження інтересів усіх соціальних сил суспільства.

З ухваленням Міжнародною організацією праці Конвенції № 98 «Про право на організацію та на ведення колективних переговорів» (1949 р.) і Рекомендації № 91 від 1951 р. «Про колективні договори» система колективних угод і договорів дістала загального визнання. На підставі того, що наймані працівники є найвразливішою стороною трудових відносин, Конвенція МОП №98 проголосила принцип, згідно з яким робітники можуть користуватися належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднань, а також заявила про необхідність вжиття заходів для заохочення та підтримки ведення колективних переговорів на добровільній основі.

Рекомендація МОП № 91 визначила низку важливих принципів колективно-договірної системи регулювання трудових відносин: взаємні зобов'язання сторін з додержання умов підписаного договору; визнання недійсними умов трудових договорів, що суперечать колективній угоді; поширення умов колективної угоди на всі категорії працівників, якщо окремо не обумовлено інше, тощо.

Ці чинники справили значний вплив на становлення системи соціального партнерства, проте вони були далеко не єдиними в складному процесі формування передумов розвитку соціального діалогу між працею і капіталом. До названих чинників додамо й такі: формування інститутів громадянського суспільства; зростання згуртованості робітничого й профспілкового руху, особливо в період після світової економічної кризи 1929—1933 рр. та після Другої світової війни; посилення концентрації та централізації капіталу і як наслідок цих процесів — зміна форм організації праці й характеру взаємовідносин у процесі виробництва між найманими працівниками й роботодавцями; підвищення рівня життя працівників на основі забезпечення економічного зростання; реформу-

вання політики доходів та збільшення частки заробітної плати у валовому внутрішньому продукті; розвиток демократичних засад управління суспільством.

Варто також зазначити, що на розвиток колективно-договірної системи регулювання відносин у соціально-трудовій сфері суттєво вплинули й такі чинники, як розгортання «холодної війни» після Другої світової війни; посилення соціально-політичного антагонізму між класами й соціальними групами; певні успіхи радянської системи в розв'язанні соціальних проблем; зростання заінтересованості держави в розвитку відносин між працею і капіталом на принципах солідарності та партнерства.

Поштовхом до розвитку договірних засад узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників стало також поширення ідеї (концепції) соціальної держави. Сутність соціальної держави пов'язана не з розв'язанням певних соціальних проблем, опануванням окремих соціальних механізмів, а з тим, що вся економіка й соціально-економічна політика держави мають бути спрямовані на задоволення потреб усіх верств населення, забезпечення підвищення добробуту всіх і кожного. Такими є передумови та основні чинники, спільна дія яких і заклала підвалини формування сучасних систем (моделей) соціального партнерства.

6.2. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО: СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ, ФОРМИ

Світовий і українській досвід переконливо свідчать, що численні проблеми економіки й суспільного життя, зокрема ефективного управління персоналом, можна розв'язувати швидше й оптимальніше, якщо соціальні партнери орієнтуватимуться не на конфронтацію, а на поєднання зусиль, на творчу співпрацю.

У вітчизняну соціально-економічну літературу й господарську практику термін «соціальне партнерство» ввійшов порівняно недавно. Його сутність у зарубіжній і вітчизняній літературі трактується неоднозначно. Тому з'ясуємо передусім, що означає словосполучення «соціальне партнерство». «Соціальне» — це суспільне, те, що стосується життя людей, їхніх взаємин у суспільстві. «Партнер» (від фр. *partenaire*) означає компаньйон, спілник, учасник спільної діяльності. Під партнерством заведено розуміти процес погодження інтересів, створення єдиного соціокультурного простору, в якому співпрацюють різні суб'єкти, інтереси яких часто не збігаються, але які згодні, незважаючи на відмінності в інтересах, опрацьовувати й додержуватися вироблених «правил гри», партнерських норм.

Отже, стосовно соціально-трудової сфери термін «соціальне партнерство» означає спільну діяльність суб'єктів відносин у сфері праці, що спрямована на погодження інтересів і розв'язання наявних проблем. Сутність цих проблем пов'язана передусім з існуванням ринку праці, на якому є продавці й покупці. Їм належить самим домовлятися про умови купівлі-продажу послуг робочої сили. Але цей «торг» має здійснюватися з додержанням певних правил, норм, які захищають інтереси обох сторін, тобто на базі партнерських взаємовідносин, досконалих «правил гри».

В економічній літературі правомірно підкреслюється існування двох, якщо й не повністю протилежних, то значною мірою відмінних, крайніх підходів щодо формування сутності соціального партнерства.

За першим з підходів соціальне партнерство трактується як система взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями, що приходить на зміну класовій

боротьбі. Прибічники цього підходу щодо розуміння суті соціального партнерства керуються тим постулатом, що сучасне суспільство не є капіталізмом у класичному розумінні його соціально-політичної природи, і що в ньому більше немає класів, а є рівноправні партнери, які здатні домовитися між собою в разі виникнення розбіжностей.

Згідно з другим крайнім уявленням щодо сутності соціального партнерства останнє є способом погодження протилежних інтересів, методом регулювання конфліктів між двома класами — найманих працівників і власників засобів виробництва. Ті, що поділяють таку думку, вважають, що сучасний капіталізм практично нічим не відрізняється від класичного капіталістичного способу виробництва. У зв'язку зі збереженням приватної власності не може не зберігатися, вважають вони, антагонізм інтересів найманих працівників і роботодавців. За таких ідеологічних засад соціальне партнерство — це лише одна з перехідних форм погодження непримиримих за суттю та протилежних за змістом інтересів провідних соціальних сил. Звідси випливає, що переговорний процес не може бути неконфліктним, а переговори в цілому — це не мирна процедура. Соціальне партнерство, за баченням прибічників цих постулатів, здатне лише пом'якшити класові суперечності, зберегти на певний період політичну стабільність і соціальний спокій у суспільстві.

Обидва крайні уявлення про сутність соціального партнерства є відверто екстремальними, та з жодним з них не можна погодитися. Неупереджений аналіз свідчить, що констатація реального існування в сучасному суспільстві рівноправних партнерів, як і твердження, що нинішня економічна система нічим не відрізняється від тієї, що існувала наприкінці XIX ст., та що інтереси найманих працівників і роботодавців є абсолютно протилежними, не відповідає реаліям сьогодення.

Соціальне партнерство — це насамперед визначення неоднаковості інтересів різних суспільних сил, визнання права кожної групи мати власні економічні інтереси, які можуть не збігатися з інтересами іншої групи. Разом з тим соціальне партнерство — це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати заради соціального миру, що є важливою передумовою поступального розвитку економіки, а отже, і підвищення якості життя.

Соціальне партнерство передбачає постійний діалог між суб'єктами відносин у сфері праці, переговорний, договірний процеси узгодження інтересів. Тому правомірно стверджувати:

- ! **соціальне партнерство** — це особливий тип відносин у соціально-трудовій сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і їхніх представницьких органів, прагнення до спільних домовленостей, договору, досягнення консенсусу, опрацювання і спільну реалізацію заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку.

Для ширшої характеристики сутності соціального партнерства, розуміння його ролі та місця в сучасній економічній системі принципово важливим є врахування таких обставин:

Перша. Наймані працівники і роботодавці та їхні представницькі органи мають не тільки спільні, а й відмінні, іноді протилежні соціально-економічні інтереси.

Наймані працівники в системі соціального партнерства виступають передусім як носії робочої сили. Вони надають роботодавцеві трудові послуги в обмін на необхідні засоби для свого життєзабезпечення. Інтереси роботодавця лежать у площині одержання якнайбільшого прибутку.

Наукою доведено та щоденно підтверджується практикою, що інтереси найманих працівників і роботодавців можуть бути узгоджені, але вони не можуть бути цілком однаковими. З огляду на це не слід підмінити поняття «узгодження» та «збіг». Інтереси роботодавців і найманих працівників не є діаметрально протилежними, і водночас їх не можна розглядати як такі, що збігаються.

Розбіжність інтересів — це об'єктивна реальність, яка може будь-коли виявитись у суперечках та конфліктах. У системі партнерських відносин кожен суб'єкт виконує свою, притаманну лише йому, соціальну функцію. Становлення та розвиток системи соціального партнерства слід сприймати як об'єктивну реальність, як реально діючу й необхідну підсистему формування балансу інтересів у суспільстві.

Соціальне партнерство може й повинно будуватися на врахуванні діалектики інтересів. Коли та чи інша сторона або суб'єкт соціально-трудоових відносин справді прагне цивілізованих відносин, то має виходити з засновку, що інтереси іншої сторони чи суб'єкта мають бути і «її» інтересами. Соціальне партнерство, визнаючи відмінність, особливість корінних інтересів окремих соціальних груп, одночасно передбачає усвідомлення їх взаємозалежності та неможливості існування однієї без одної.

Завдання соціального партнерства полягає не в нівелюванні відмінності інтересів, а навпаки, у необхідності врахування їх неоднаковості, у проведенні погодженої політики, яка б через взаємні поступки, компроміси, зближення позицій сторін сприяла досягненню взаємоприйнятних рішень.

Друга. Соціальне партнерство є взаємовигідним процесом взаємодії сторін соціально-трудоових відносин та органів, що репрезентують їхні інтереси. Постійний діалог між ними має на меті забезпечення оптимального балансу інтересів і створення сприятливих економічних, політичних, соціальних умов для стабільного соціально-економічного розвитку.

Третя. Соціальне партнерство не можна розглядати як традицію чи специфічну складову механізму формування та регулювання соціально-трудоових відносин в окремих країнах, адже це партнерство є об'єктивною вимогою, тобто притаманною економіці ринкового типу формою погодження інтересів суб'єктів трудоових відносин. Становлення і розвиток системи соціального партнерства за умов ринкової економіки — результат об'єктивних реалій, що впливають з нової ролі, статусу суб'єктів ринку праці — роботодавців, найманих працівників та органів, що репрезентують їхні інтереси.

Донедавна на теренах Європи, інших континентів співіснували економічні системи двох типів: перший — централізована планова економіка, що базується переважно на державній формі власності, і другий — це ринкова економіка, в основі якої — багатоманітність форм власності та господарювання. За першого типу економічної системи держава як моновласник фактично одноособово визначала зміст і методи регулювання соціально-трудоових відносин. В економіці змішаного типу, якою є сучасна ринкова економіка, держава не може відігравати тієї ролі, що й за умов функціонування централізованої планової економіки.

Головними суб'єктами соціально-трудоових відносин в економіці змішаного типу є роботодавці, що представляють різні форми власності, і наймані працівники. Формою погодження їхніх інтересів може бути лише та, що ґрунтується на партнерських засадах.

Четверта. Відносини між соціальними партнерами можуть бути прогресивними чи деструктивними, регресивними залежно від настанов, якими керуються сторони соціального діалогу, та арсеналу методів регулювання взаємовідносин, що ними використовуються.

П'ята. Соціальне партнерство є альтернативою диктатури в соціально-трудовах відносинах, оскільки передбачає застосування цивілізованих методів погодження інтересів — проведення переговорів, досягнення компромісу, консенсусу, згоди. Водночас соціальне партнерство не має нічого спільного із соціальним угодовством, безпринципними поступками однієї зі сторін на користь іншої або відкиданням, зневаженням інтересів іншої сторони.

Шоста. Соціальне партнерство правомірно розглядати як фактор підвищення соціальної відповідальності бізнесу.

Наголосимо, що соціальна відповідальність за нинішнього розуміння її ролі та значення перетворюється із суто соціально-етичної у соціально-економічну категорію, що відображає рівень готовності того чи іншого суб'єкта виконувати свої зобов'язання за оптимального (з позиції суспільства) узгодження інтересів індивіда, колективу і суспільства загалом.

Особлива роль у розв'язанні завдань соціального розвитку належить підприємницьким структурам (бізнесу), для яких межа між економічною і соціальною політиками є досить умовною. Принципово важливим є усвідомлення того, що соціальна відповідальність бізнесу — це не тільки і не стільки благодійність чи спонсорство, а нова «філософія» і парадигма ведення бізнесу, соціальний інститут громадянського суспільства. Підвищення соціальної відповідальності бізнесу є вкрай актуальним як із суто економічних позицій (досягнення якнайкращих економічних результатів завдяки соціалізації господарської діяльності, а отже, і створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу, підвищення його мотивації до праці, оптимізації відносин між працею і капіталом), так і з інших — етичної, морально-психологічної (поліпшення іміджу в очах громадськості, сприйняття своєї організації як суб'єкта, що турбується про добробут працюючих); суспільно значимої, тобто усвідомлення важливості для суспільства тієї діяльності, яку веде організація.

Утім розраховувати лише на здоровий глузд з боку підприємницьких структур, культуру їх поведінки та виходити з передумов, що соціальна відповідальність бізнесу сформується сама собою, автоматично, недоречно. Для того щоб соціальна відповідальність бізнесу була не декларативною, а набула цивілізованих форм та змісту, стала реальністю, вкрай потрібне запровадження системи організаційно-економічних, правових механізмів та заходів. Економічною наукою доведено та підтверджено практикою, що найбільш дієвим механізмом формування соціальної відповідальності бізнесу є саме розвиток соціального партнерства. Останнє правомірно розглядати як зовнішню мотивацію соціальної поведінки підприємницьких структур.

Соціальне партнерство з функціонального погляду слід розуміти як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудовах відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях та рівні підприємств (організацій). Його метою, як і на перших етапах становлення, є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних ін-

тересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і залагодження суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня сторін.

Нині у світовій практиці існує кілька моделей соціального партнерства, які можна класифікувати за різними ознаками:

- ✓ за рівнем ведення колективних переговорів;
- ✓ місцем та роллю владних структур у системі соціального партнерства;
- ✓ характером взаємодії професійних спілок з органами законодавчої й виконавчої влади, місцевого самоврядування;
- ✓ масштабами, формами участі найманих працівників в управлінні підприємствами (організаціями);
- ✓ характером, специфікою взаємовідносин профспілок та об'єднань роботодавців;
- ✓ рівнем «соціалізації» відносин між працею і капіталом.

Змістові характеристики моделей соціального партнерства досить повно викладені в навчальній літературі¹.

Об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування та використання людських ресурсів. Отже, система соціального партнерства — важлива структурна ланка системи управління працею та соціально-трудоовими відносинами. Чим ефективніше співпрацюють соціальні партнери, тим ліпші умови вони створюють для всебічного розвитку трудового потенціалу й економічного зростання.

Соціальне партнерство може бути ефективним методом регулювання соціально-трудоових відносин, якщо воно здійснюється у формах та функціонує на принципах, що обґрунтовані наукою і дієвість яких підтверджена практикою.

Соціальне партнерство між сторонами соціально-трудоових відносин, їхніми суб'єктами та органами має здійснюватися у формах:

- спільних консультацій;
- колективних переговорів та укладання договорів і угод;
- погодження на вищому (національному) рівні політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи основні критерії та показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту національного ринку праці в умовах глобалізації економіки;
- спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;
- спільного управління представниками сторін фондами соціального страхування;
- участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором;
- розгляду претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і залагодження конфліктів за допомогою компромісів, співробітництва, узгодження позицій;

¹ Див.: *Казановський А.В., Колот А.М.* Соціальне партнерство на ринку праці. — Краматорськ: Вид-во Національного центру продуктивності, 1995; *Михеев В.А.* Основы социального партнерства: теория и политика: Учеб. для вузов. — М.: Экзамен, 2001. — С. 23.

- обміну необхідною інформацією;
- контролю за виконанням спільних домовленостей.

Формуючи сучасну систему соціального партнерства, вкрай важливо визначитись із принципами, на яких мають будуватися відносини між партнерами. Так, на рівні організації соціальне партнерство має функціонувати на основі таких принципів:

- ✓ поваги та врахування інтересів учасників переговорів;
- ✓ повноважності соціальних партнерів і їхніх представників;
- ✓ повноти представництва сторін;
- ✓ рівноправності сторін і довіри у відносинах;
- ✓ невторчання у справи партнерів;
- ✓ свободи вибору та обговорення питань, що входять до предмета соціального партнерства;
- ✓ соціальної справедливості як вияву відповідності між роллю тих чи інших суб'єктів (осіб) і їхнім соціальним станом; між їхніми правами та обов'язками; трудовим внеском і винагородою за послуги праці, суспільним визнанням;
- ✓ добровільності взяття зобов'язань на основі взаємного погодження;
- ✓ пріоритетності примирних методів і процедур погодження інтересів;
- ✓ регулярності проведення консультацій та переговорів з питань, що входять до предмета соціального партнерства;
- ✓ реальності забезпечення зобов'язань, узятих соціальними партнерами;
- ✓ обов'язковості виконання досягнутих домовленостей;
- ✓ систематичності контролю за виконанням прийнятих рішень;
- ✓ відповідальності сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини взятих зобов'язань.

Слід наголосити, що соціальне партнерство — це не тільки узгодження позицій його суб'єктів, а й узяття рівно відповідальних зобов'язань щодо додержання домовленостей та виконання узгоджених рішень. Вкрай важливо, щоб механізм соціального діалогу спрямовував групи інтересів у вектор інноваційного, продуктивного, конструктивного розвитку соціально-трудова сфери та відносин у сфері праці.

6.3. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ ЯК ФОРМИ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ

Економічною наукою доведено і постійно підтверджується практикою, що в комплексі заходів, спрямованих на узгодження відносин між працею і капіталом, винятково важлива роль належить колективним договорам і угодам, які є результатом, «продуктом» колективно-договірної практики у царині соціального партнерства. В останні десятиліття роль колективних договорів і угод у всьому світі настільки зросла, що всю систему регулювання відносин у сфері праці нерідко називають колективно-договірною.

Між поняттям «колективна угода» і «колективний договір» немає сутнісних відмінностей. У міжнародній практиці під ними розуміють будь-яку письмову угоду стосовно умов праці та наймання, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або кількома організаціями

роботодавців і, з другого боку, однією чи кількома організаціями трудящих або за відсутності таких організацій — представниками самих трудящих, які належними чином є обраними й уповноваженими згідно з законодавством країни. Водночас в одних країнах згідно з традиціями та законодавчим закріпленням використовується термін «колективна угода», в других — «колективний договір», у третіх, зокрема в Україні — і «колективна угода», і «колективний договір». В останньому випадку сферою (рівнем) укладання колективного договору як правового акта є підприємство (організація), а правовими актами, що укладаються на інших рівнях (національному, територіальному тощо), є колективні угоди.

Система укладання та застосування колективних договорів (угод) у кожній країні має свої особливості. Разом з тим ця система є, як правило, комбінацією загальнонаціональних, галузевих (галузево-територіальних), регіональних угод та колективних угод (договорів), що укладаються на рівні підприємств (організацій). Акцент у зміщенні в бік того чи іншого виду колективних договорів (угод) визначається особливостями соціально-економічного та правового механізму регулювання відносин у сфері праці, традицією та практикою, що себе виправдала¹.

Теорія і практика укладання колективних договорів і угод свідчать, що діяльність суб'єктів соціально-трудоових відносин, які задіяні у веденні переговорів та укладанні зазначених правових актів, має здійснюватися виходячи з таких принципів:

- додержання норм законодавства;
- повноважності представників сторін;
- рівноправності сторін;
- свободи вибору й обговорення питань, які становлять предмет переговорів і зміст колективних договорів і угод;
- реальності виконання зобов'язань;
- систематичності контролю й відповідальності сторін за виконання колективного договору, угоди.

Відповідно до вимог міжнародних правових актів забороняється будь-яке втручання з боку органів представницької й виконавчої влади та господарського управління, власників або вповноважених ними органів, а також політичних партій у діяльність щодо укладання та виконання колективних договорів, угод, яке може певним чином обмежити законні права працівників та їх представників у цій сфері.

Згідно з законодавством України **система колективно-договірного регулювання** відносин у сфері праці охоплює укладання колективних договорів на виробничому рівні та угод на різних рівнях соціально-трудоових відносин: регіональному, галузевому, національному (рис. 6.1).

¹ Колективно-договірну практику регулювання відносин у сфері праці на прикладі окремих країн детально висвітлено у наукових та навчальних виданнях, зокрема: *Колот А. М.* Соціально-трудоові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008; *Осовий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О.* Соціально-трудоові відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. — К.: АПСВ, 2005.

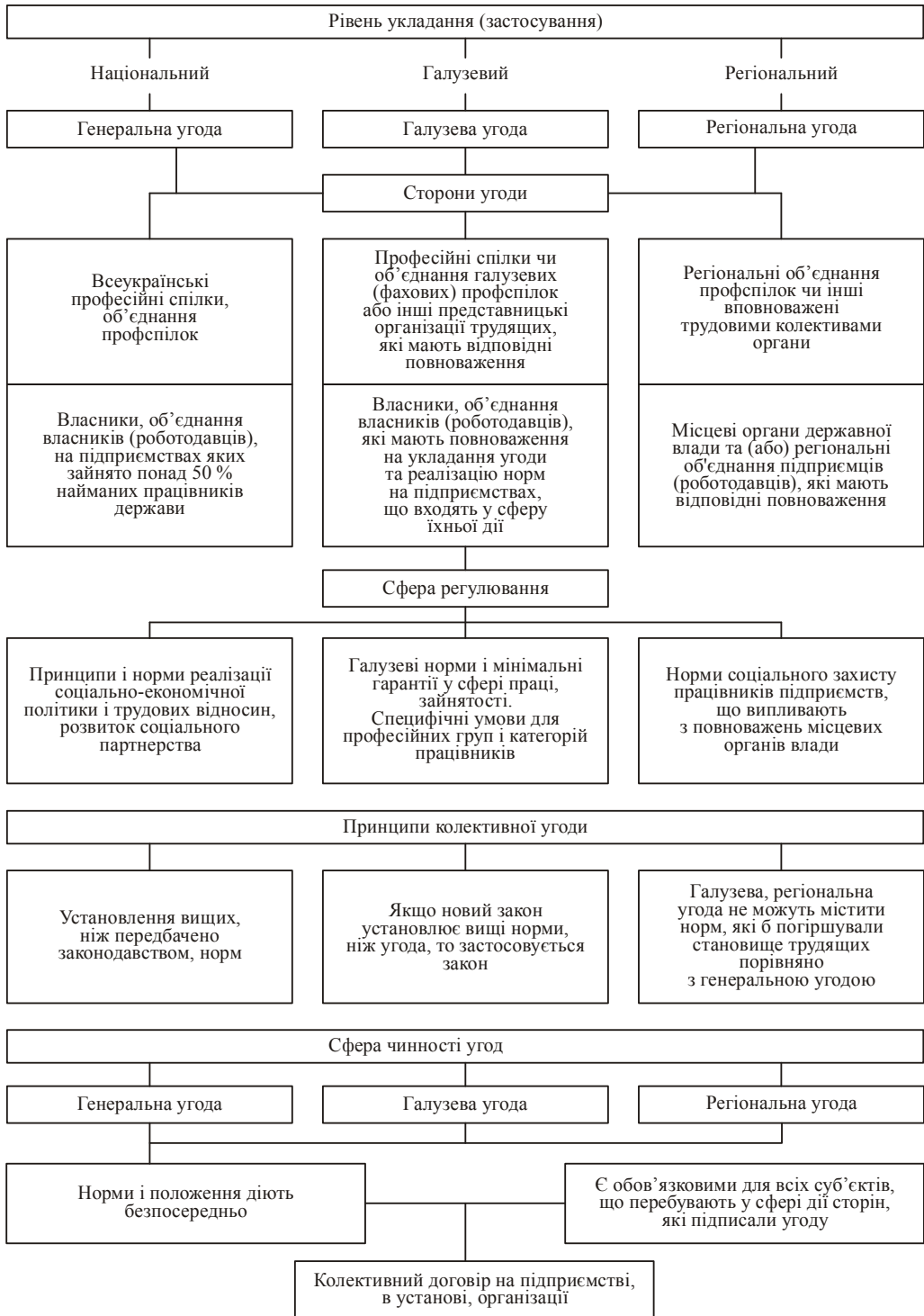


Рис. 6.1. Система колективно-договірних відносин

Процедура укладення колективних договорів (рис. 6.2) регламентується чинним в Україні законодавством.



Рис. 6.2. Схема укладення колективного договору (колдоговору)

Нормативно-правовими актами, чинними в Україні, встановлено чітку ієрархію підпорядкованості колективних договорів і угод. Так, норми генеральної угоди є обов'язковими для врахування в угодах нижчого рівня (галузових, регіональних) та колективних договорах на виробничому рівні, причому в останніх мають ураховуватися також норми галузевої, регіональної угоди, які можуть бути вищими за рівень, встановлений генеральною угодою, або ж містити відмінні норми. Разом з тим законодавство передбачає такий виняток: «Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм визначених

генеральною, галузевою або регіональними угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть установлюватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства, терміном не більш як шість місяців». Тим самим ураховується те, що підприємства мають неоднакові стартові умови і фінансові можливості щодо одночасного запровадження норм угод; слабкішим дається до півроку для розв'язання цих питань. Конкретний термін такого відстрочення встановлюється в колективному договорі за погодженням сторін.

Уперше колективна угода в Україні на державному рівні була укладена в 1991 р. між Федерацією незалежних профспілок України і Радою Міністрів України. З того часу вона укладалася терміном на один або два роки вже вісім разів. Спочатку це були угоди між урядом і об'єднаннями профспілок, кількість яких постійно зростала, а починаючи з 1988 р. до її укладення долучились об'єднання роботодавців України.

У системі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та соціального партнерства в цілому особливе місце належить колективному договору. За умов ринкової системи господарювання колективний договір без перебільшення слід уважати основним інструментом регулювання соціально-трудових відносин. Як локальний правовий акт, колективний договір конкретизує та доповнює права трудящих, які закріплено в Конституції країни, законодавчих актах про працю, генеральній, галузевих і регіональних угодах, і на практиці регулює більшість питань соціально-трудових відносин між роботодавцем і найманими працівниками.

Перші прототипи сучасного колективного договору з'явилися у США в 60-х роках XIX ст., а термін «колективний договір», під яким стали розуміти результат переговорів між роботодавцем і найманими працівниками, правову форму регулювання відносин між ними, уперше виник в Англії наприкінці XIX ст.

Проте найбільш інтенсивний розвиток колективно-договірного регулювання трудових відносин у західних країнах припадає на 1930-ті роки, що певною мірою пов'язано з утворенням в 1919 р. Міжнародної організації праці та інституалізацією нею трудових відносин у формі розроблення конвенцій, рекомендацій та впровадження їх у життя країнами-членами МОП. Нині у деяких країнах право на укладання колективних договорів (угод) прямо чи опосередковано закріплено в конституціях (Бельгія, Іспанія, Кіпр, Туреччина, Франція, Швейцарія), в інших країнах це право регулюють нормативно-правові акти. У країнах-членах Європейського Союзу право на ведення колективних переговорів та укладання договорів (угод) закріплено Європейською соціальною хартією, яку вони підписали в 1966 р.

В Україні практика укладання колективних договорів теж має певну історію.



Практика укладання колективних договорів в Україні: історичні аспекти

У частині, що належала Австро-Угорщині (Буковина, Галичина, Закарпаття), а пізніше до Польщі, Румунії, Угорщини та Чехословаччини, колективно-договірна практика разом із профспілковими організаціями з'явилася дещо раніше і розвивалася за зразком країн Західної Європи. Так, з історичних джерел відомо, що перша профспілкова організація на українських

земля була утворена у 1817 р. у Львові на поліграфічному підприємстві власника Піллера. У частині України, що належала Російській імперії, де промисловий розвиток відбувався майже зі сторічною затримкою порівняно з європейською частиною, відповідно, відставав і розвиток соціально-трудоових відносин. Історичні розвідки свідчать, що перші колективні договори як форма регулювання трудоових відносин з'явилися у Росії в 1905—1907 рр., тобто в період активізації робітничого руху й масового утворення профспілок. Вартий уваги факт, що перший з таких договорів було укладено на Харківському паровозобудівному заводі 1 лютого 1905 р. Проте ця практика не мала належного правового регулювання, і суди відмовлялися розглядати позовні заяви робітників та профспілок у разі недодержання зобов'язань роботодавцем.

Правова регламентація колективних договорів була запроваджена вже після Жовтневої (1917 р.) революції Декретом Ради Народних Комісарів РФСР від 2 липня 1918 р. «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати та умови праці». Відповідні норми були внесені й до першого Кодексу законів про працю 1918 р. Принагідно зауважимо, що Кодекс законів про працю 1922 р. визначав, що колективний договір укладається з наймачем професійною спілкою як представником трудящих, тобто не визнавалися інші організації трудящих. Крім того, у той час діяло правило обов'язковості їх укладання на громадських і приватних підприємствах та в організаціях, які використовували найману працю не менше ніж 15 осіб. На підприємствах з меншою чисельністю персоналу колективні договори теж могли укладатися, але не обов'язково.

Станом на 1 січня 1922 р. колективними договорами було охоплено понад 50% загальної кількості працівників приватних підприємств. Цьому сприяла загальна соціально-економічна і політична ситуація: перехід до нової економічної політики (НЕП) на початку 1920-х років, що базувався в основному на роздержавленні підприємств; демократизація суспільства, відродження профспілок як самодіяльних організацій; створення при Міністерстві праці тристороннього дорадчого органу — Комітету праці, до якого входили представники провідних міністерств, організацій промисловців та робітників.

За характером колективно-договірною регулювання умов праці період 1918—1922 рр. багато в чому нагадує сучасний період і навіть за окремими компонентами перевищує сьогоденний рівень державних гарантій. Профспілки разом з представниками держави і роботодавців визначали склад споживчого кошика та розмір прожиткового мінімуму (розрахунки велися Центральним бюро статистики ВЦРПС та Національним комісаріатом праці). Мінімальна заробітна плата гарантувалася працівникам незалежно від рентабельності підприємства і дорівнювала величині прожиткового мінімуму. Заробітна плата понад мінімальний розмір підлягала індексації, у разі затримки її виплати підприємство сплачувало працівникові пеню. Трудоові конфлікти, які виникали у зв'язку з невиконанням колективних договорів або їх переглядом, розв'язувалися за чіткою схемою: попередження адміністрації — оголошення на підприємстві стану конфлікту — примирна камера, третейський суд — трудова сесія народного суду або страйк. Для матеріальної підтримки працівників під час страйку галузеві профспілки мали свої страйкові фонди.

Проте, як свідчать сучасні дослідження, такий стан соціально-трудоових відносин тривав недовго. Командно-адміністративна система, що замінила НЕП наприкінці 20-х років, призвела до одержавлення регулювання трудоових відносин. Змінилася й ідеологія колективних договорів, які стали визначитися як засіб мобілізації активності та ініціативи працівників і службовців на виконання народногосподарських планів.

Протягом 1934—1946 рр. колективні договори на території України зовсім не укладалися. Цей процес був відновлений у 1947 р. постановою Ради Міністрів СРСР «Про укладання колективних договорів на підприємствах». Вступ Української РСР до МОП у 1956 р. та ратифікація нею

основоположної Конвенції МОП № 98 «Про право на організацію і ведення колективних переговорів» нічого, по суті, не змінили в заідеологізованих соціально-трудових відносинах.

Деяке пом'якшення відбулось лише з ухваленням постанови Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 6 березня 1966 р. «Про укладання колективних договорів на підприємствах та організаціях», згідно з якою були дещо розширені права підприємств у галузі праці і заробітної плати, що здійснювались адміністрацією разом з фабричними, заводськими та місцевими комітетами профспілки. Це було пов'язано насамперед з проголошеним КПРС курсом на проведення реформ у промисловості та сільському господарстві. Основним же змістом колдоговірних зобов'язань залишилися виконання і перевиконання народногосподарських планів, організація соцзмагання, зміцнення виробничої і трудової дисципліни, виховання трудящих, залучення їх до управління виробництвом.

З ухваленням у 1971 р. нової редакції Кодексу законів про працю питання регулювання колективно-договірної роботи було передано ВЦРПС та Державному комітету праці СРСР, які в 1971, 1976, 1977 та 1984 роках ухваливали відповідні акти, що були спрямовані переважно на вдосконалення процедур укладання колективних договорів.

Перші суттєві кроки до демократизації трудових відносин були зроблені у так званий період перебудови та прискорення у другій половині 80-х років. У 1987 р. нормативним актом Держкомпраці і Президії ВЦРПС було затверджено нове положення, згідно з яким сторонам колективного договору надавалося право самостійно визначати його структуру і зміст, що фактично означало відновлення переговорного процесу в колдоговірному регулюванні трудових відносин. Крім того, надавалася можливість укладання галузевих і територіальних угод. З ухваленням у 1989 р. Закону СРСР «Про порядок вирішення колективних трудових конфліктів (спорів)» уперше з'явилися можливості правового врегулювання питань, що виникали під час переговорів та у зв'язку з невиконанням сторонами зобов'язань за колективними договорами (угодами).

Сучасний етап колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин пов'язаний з утворенням у 1990 р. незалежної держави Україна і характеризується зближенням норм національного законодавства з міжнародними нормами права у цій сфері, переходом до засад ведення колективних переговорів, характерних для країн з ринковою економікою і демократичним суспільством.

У розвитку колективно-договірних методів регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємств (організацій) однаковою мірою заінтересовані як роботодавець, так і наймані працівники, оскільки колективний договір має виконувати такі важливі функції:

- а) захист інтересів обох сторін соціально-трудових відносин;
- б) організація (упорядкування) соціально-трудових відносин;
- в) стабілізація соціально-трудових відносин.

Сутність першої функції полягає в тому, що колективний договір покликаний захистити, з одного боку, роботодавців від необґрунтованих, завищених вимог працівників, задоволення яких може завдати економічної шкоди роботодавцеві, а з другого — працівників, які є найуразливішим суб'єктом соціально-трудових відносин, від власників і органів, що репрезентують їхні інтереси, які можуть використати переваги свого економічного становища у власних цілях.

Друга, організаційна, функція договірних відносин також спрямована на реалізацію інтересів обох сторін і має конкретний вияв. Умови праці, зафіксовані в колективному договорі (умови оплати праці, робочий час, тривалість відпуст-

ки, додаткові соціальні пільги тощо), дають роботодавцеві змогу завчасно планувати витрати виробництва й очікуваний прибуток, а для працівників є гарантією задоволення їхніх власних інтересів. Це створює передумови для встановлення соціальної злагоди й підвищення ефективності праці.

Третя функція передбачає встановлення й підтримання стабільності соціально-трудових відносин. Раніше вже зазначалося, що інтереси власника й найманих працівників не завжди збігаються, а отже, неминучі конфлікти між суб'єктами соціально-трудових відносин. Однак реалізація цієї функції на практиці передбачає відпрацювання процедур узгодження інтересів, вивчення проблем обох сторін, у процесі чого виробляються взаємоприйнятні рішення. Коли результати переговорів набирають форми договору, створюється гарантія соціальної й економічної стабільності, яка забезпечується заборонаю проведення страйків під час дії колективного договору (за умови виконання останнього).

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. (зі змінами і доповненням) колективний договір укладається на основі чинного законодавства, узятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів (ст. 1).

У ст. 2 цього закону зазначається, що колективний договір укладається на підприємствах, в організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатись у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Згідно зі ст. 12 Кодексу законів про працю України колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, яка діє відповідно до свого статуту, а в разі її відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору.

Зміст колективного договору формується з урахуванням вимог ст. 13 Кодексу законів про працю України.

Зміст колективного договору



Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування й оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

- установлення гарантій, компенсацій, пільг;
 - участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
 - режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
 - умов і охорони праці;
 - забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
 - умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.
- Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги¹.

Умови колективного договору не можуть погіршувати становище працівників порівняно з вимогами генеральної, галузевої, регіональної угод та національного законодавства.

Якщо на підприємстві не укладено колективного договору, значить, воно не має основного акта, який повинен регулювати соціально-трудові відносини між роботодавцем і найманими працівниками.

Укладенню колективного договору передують проведення колективних переговорів. У Конвенції МОП № 154 про колективні переговори (1981 р.) записано, що термін «колективні переговори» означає всі переговори, що ведуться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з однієї сторони, та однією чи кількома організаціями працівників, з другої сторони, для:

- а) визначення умов праці й зайнятості;
- б) регулювання відносин між роботодавцями і працівниками;
- в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

Отже, колективні договори є стрижнем усієї системи колективно-договірних відносин. Вони регулюють соціально-трудові відносини між найманими працівниками й роботодавцями з урахуванням норм трудового законодавства, інших нормативно-правових актів та фінансового стану підприємства. Колективний договір правомірно розглядати як свого роду трудовий кодекс для найманих працівників і роботодавців конкретного підприємства (організації). Він має визначити і закріпити у вигляді конкретних норм (положень, вимог, регламентів тощо) автономну систему умов праці для конкретного підприємства (організації).

6.4. ВИРІВНИЧА ДЕМОКРАТІЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Глобалізація світової економіки, глибокі зміни у структурі та змісті відносин у сфері праці, нова якість робочої сили, зміни в структурі, ієрархії потреб і якості життя працівників, низка інших чинників, дія котрих характерна для сучасного етапу розвитку економічної системи, обумовлюють демократиза-

¹ Див.: Збірник законів України про працю / Упоряд. Н. Б. Болотіна. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2008. — С. 15.

цію владно-господарських відносин, стійку тенденцію до розвитку виробничої демократії.

У найзагальнішому вигляді розвиток виробничої демократії у світовій практиці реалізується за двома напрямками:

- застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом;
- участь персоналу організацій у розподілі результатів виробництва.

Природа інституту виробничої демократії та потреба в ньому пов'язані передусім з тим, що існує безпосередній зв'язок між сучасними тенденціями в організаційно-технічній структурі підприємств, у змісті й організації трудових процесів, якості людського капіталу, з одного боку, і тенденціями розвитку відносин між працею та капіталом, що виявляється, зокрема, в розширенні набуття найманими працівниками прав на управління виробництвом, — з другого. Підставою для цього висновку є те, що працівник сучасного виробництва володіє достатніми знаннями і кваліфікацією, застосування яких під час опрацювання та прийняття управлінських рішень є суттєвою і необхідною компонентою забезпечення ефективного функціонування підприємства.

Водночас новий тип сучасного працівника — висококваліфікованого, відповідального, ініціативного — потребує задіяння нових стимулів, що передбачають реалізацію не тільки матеріальних, а й трудових, статусних потреб. Останнє безпосередньо пов'язано з участю працівників в управлінні виробництвом та розподілі його результатів.

Потреба в якнайширшому розвитку виробничої демократії зумовлена також низкою інших причин економічного характеру, серед яких назвемо:

- нагальну потребу для суб'єктів господарювання підвищення своєї конкурентоспроможності, що потребує залучення персоналу до опрацювання та реалізації організаційно-управлінських рішень;
- необхідність зменшення для власників капіталу економічних «видатків» соціально-трудоу конфліктів;
- подолання відчуження персоналу від власності і процесів прийняття управлінських рішень та підвищення на цій основі результативності трудової діяльності.

Існує й суто ідеологічна, соціальна спрямованість розвитку різних форм виробничої демократії. При цьому згадані форми можуть застосуватися з метою:

— послаблення протистояння між власниками засобів виробництва і робочої сили завдяки передачі капіталом певних повноважень за збереження свого домінуючого стану на виробництві та в соціально-трудоу відносинах;

— досягнення соціального компромісу між працею та капіталом на основі задіяння різних форм узгодження інтересів соціальних партнерів і поетапного переходу від конфронтаційного типу соціально-трудоу відносин до змагально-партнерських;

— оптимізації відносин між працею та капіталом на принципах соціального партнерства.

Виробнича демократія як соціально-економічна категорія і напрямок практичної діяльності є надто складним явищем, яке потребує глибокого дослідження, комплексної оцінки щодо впливу на соціально-трудоу сферу. Для глибшого розуміння механізмів запровадження та розвитку виробничої демократії класифікуємо її за різними ознаками (критеріями).

За критерієм рівня залучення персоналу та його представницьких органів до управління виробництвом і розподілу його результатів виробнича демократія може розвиватися на рівні фірми (корпорації), підприємства, цеху (дільниці), бригади (ланки), робочого місця.

За критерієм способу залучення персоналу до опрацювання та запровадження організаційно-управлінських рішень і розподілу результатів виробництва правомірно виділяти:

— пряме залучення, або так звану пряму виробничу демократію, коли працівники беруть безпосередню участь у виконанні управлінських функцій, що виходять за межі їхніх традиційних обов'язків;

— непряме (опосередковане) залучення, або так звану представницьку виробничу демократію, коли працівники делегують своє право участі в управлінні створюваним ними представницьким органам;

— комбіноване залучення, яке поєднує перші два способи участі.

За критерієм змісту виробничої демократії вона може розвиватися та розглядатися у вузькому і широкому значеннях. За першого варіанта має місце застосування різних форм, інститутів, видів участі та персоналу і його представницьких органів в управлінні виробництвом. За другого — форми, види виробничої демократії, зазначені раніше, доповнюються участю персоналу та його представницьких органів у розподілі результатів виробництва — прибутку (доходів) відповідно до трудового внеску працівників і (або) величини паю в колективній власності, кількості акцій, що їм належать.

Залежно від ступеня, масштабів участі персоналу в управлінні виробництвом та розподілі його результатів можна виокремити такі різновиди виробничої демократії, як співучасть, спільне управління, робітничий контроль, самоврядування.

За критерієм джерела права залучення персоналу та його представницьких органів до управління виробництвом і розподілу результатів господарської діяльності його участь може бути на основі:

— реалізації трудових прав;

— реалізації прав власності (у разі коли працівники є одночасно акціонерами підприємства, володіють паєм у колективній власності тощо);

— одночасної реалізації трудових прав і прав власності.

За критерієм правових засад залучення персоналу та його представницьких органів до управління виробництвом і розподілу його результатів можна виділити інституціональні та нормативно-договірні форми розвитку виробничої демократії. Перші застосовуються відповідно до норм чинного законодавства, другі — згідно зі статутом підприємства (фірми, корпорації), угодами між соціальними партнерами, колективним договором.

Щодо участі працівників в управлінні виробництвом у сфері безпосереднього докладання праці (на рівні робочого місця, дільниці, цеху), то така участь може здійснюватися за напрямками:

- працівники набувають право самостійного рішення щодо таких аспектів діяльності, як вибір засобів реалізації трудового процесу, режим роботи і відпочинку, запровадження нових методів роботи;

- працівники можуть бути залучені до постановки цілей, що їх вони повинні досягти, визначення завдань, які мають бути виконані;

- працівникам надається право контролю за якістю продукції й одночасно установлюється відповідальність за кінцевий результат;
- працівникам надається право формувати склад робочих груп (бригад) із членів організації та визначати, з ким вони кооперуватимуться в процесі групової діяльності;
- працівники залучаються до різних творчих груп, органів управління на низовому рівні.

Участь представників найманої праці у прийнятті управлінських рішень на рівні організації, як форма репрезентування та обстоювання інтересів усього трудового колективу, на практиці є досить різноманітною, але її можна класифікувати та звести до трьох груп:

1) об'єднана (спільна) форма, для якої характерне спільне представництво від роботодавця і трудового колективу в єдиному органі, що приймає рішення з управління підприємством на колегіальних засадах;

2) розподілена форма представництва;

3) поєднана форма представництва.

За першої (об'єднаної) форми участі у прийнятті рішень з управління підприємством створюється спільний орган, який на практиці має різні назви — спостережна рада, правління, рада підприємства тощо. Кількість представників від працівників у зазначених спільних органах може коливатися від кількох осіб до однієї третини всього складу.

У рамках об'єднаної форми участі працівників в управлінні залежно від того, в реалізації яких функцій та на якому рівні задіяні представники зайнятих за наймом, можна назвати дві основні моделі такої участі:

1) моністичну;

2) дуалістичну.

Моністична модель участі в управлінні передбачає висунення представників трудового колективу до складу керівних органів підприємства-правління, ради підприємства тощо. Зазначені керівні органи в рамках моністичної моделі об'єднують у своєму складі представників трудового колективу, акціонерів та керівників підприємств. Така модель є поширеною у практиці роботи підприємств Іспанії, Ірландії, Італії, Великобританії, Люксембургу, Швеції. Слід зазначити, що за цієї моделі має місце суміщення управлінських, контрольних, наглядових функцій, і це знижує її потенційну ефективність.

За дуалістичної моделі участі в управлінні діяльність керівного органу підприємства (ради директорів, правління тощо) контролюється спеціально створеним органом — спостережною радою. До складу останньої входять представники від акціонерів та від трудового колективу. Така модель існує в Німеччині, Нідерландах, Греції, Данії, Португалії та деяких інших країнах.

Об'єднані (спільні) органи управління, що створюються з представників праці й капіталу, активно функціонують у багатьох європейських країнах уже не один десяток років. З ухваленням Директиви 2002/14/ЄС об'єднана форма представництва в управлінні поширилася на низку країн, які раніше не підтримували ідею допуску працівників до участі в управлінні.

Зазначимо, що в інших (неєвропейських) країнах світу спільна форма участі в управлінні застосовується в менших масштабах, а в деяких і зовсім заборонена (у США, наприклад). Аргументи на користь такої заборони різні — це ризик

втрати представниками трудового колективу самостійності через моральний тиск з боку представників роботодавців, зниження ефективності менеджменту через потребу врахування думки представників найманої праці тощо. Утім така позиція дедалі більше піддається критиці з боку представників різних соціальних сил, у тому числі роботодавців.

Варто наголосити, що практика делегування представників праці і капіталу до спільних органів управління у різних країнах має свої особливості. Так, у деяких країнах висунення представників від трудового колективу здійснюється за участі профспілок. Така практика існує, зокрема, в Люксембурзі, Франції, Швеції.

Друга — форма представництва і прийняття управлінських рішень розподілена — передбачає взаємодію самостійних представницьких органів роботодавців і трудового колективу. Представницькі (непрофспілкові) органи з боку трудового колективу за практикою, що склалася, наприклад, в Європі, мають назву ради трудового колективу, робітничої ради тощо.

Однією із сучасних тенденцій у розвитку соціального партнерства є інтеграція та паралельне існування двох раніше ізольованих функціонуючих форм участі в управлінні представників від праці і капіталу. Під впливом загальноєвропейських стандартів та актів, зокрема Директиви 2002/14/ЄС, чимало країн Європи застосовують елементи двох форм представництва, а тому є підстави твердити про поступове становлення та розвиток поєднаної (змішаної) форми представництва та участі в управлінні. Показовим у цьому плані є досвід Великобританії. До 2000-х років у цій країні застосовувалася тільки об'єднана (спільна) форма представництва, зокрема її моністична модель, про що вже згадувалося раніше. На виконання Директиви 2002/14/ЄС у Великобританії в 2004 р. було надано чинності Положенню про інформування і консультації з працівниками, в якому передбачено поетапне створення робітничих рад. Так, із квітня 2008 р. робітничі ради мають бути створені на підприємствах, чисельність яких — 50 і більше осіб. Розвиток обох зазначених форм представництва та участі в управлінні спостерігається в Іспанії, Франції, Фінляндії.

Цілком очевидно, що для захисту інтересів найманих працівників як більш слабкої сторони соціально-трудових відносин доцільно використовувати весь арсенал представництва (профспілкового, непрофспілкового) та засобів, процедур обстоювання їхніх інтересів. Підкреслимо, що досвід навіть тих країн, де рівень охоплення працівників профспілковим рухом є низьким, свідчить про збереження достатньо сильних позицій профспілок у захисті інтересів як своїх членів, так і всього трудового колективу. Саме профспілкам у більшості країн Європи належить першість у веденні колективних переговорів та укладанні колективних договорів (угод). Водночас непрофспілкові органи представництва володіють законодавчо внормованим обсягом прав на одержання інформації, проведення консультацій з роботодавцем із широкого кола питань, що стосуються інтересів працівників; мають доступ до прийняття управлінських рішень та контролю за діяльністю підприємства. Прикладом широкого обсягу прав непрофспілкових представницьких органів є їхня діяльність в Австрії, Німеччині, Нідерландах, Швеції. Так, наприклад, у Швеції та Нідерландах непрофспілкові представницькі органи мають право призупиняти рішення роботодавця з таких ключових для працівників питань, як переведення виробництва, масові звіль-

нення тощо, до розгляду справи в суді. У Німеччині на підприємствах з чисельністю понад 20 осіб непрофспілкові представницькі органи мають право вето на рішення роботодавця з питань умов праці, компенсацій, переведення працівників, укладання трудових договорів та деяких інших.

Оцінюючи сучасний стан та перспективи розвитку виробничої демократії в Україні, варто зважати на таке. На підприємствах і в організаціях України до початку економічних реформ (до 1990-х років) існувала певна система участі працівників в управлінні у вигляді профспілкових комітетів, постійно діючих виробничих нарад, рад трудових колективів, місцевих відділень товариства винахідників і раціоналізаторів, науково-технічних товариств, громадських бюро кадрів тощо. Найвні на той час різні форми соціалістичного змагання також уважалися виявом участі працівників у справах виробництва.

Проте за колишньої економічної й політичної системи, характерними атрибутами якої були монополія державної власності, зведення до мінімуму ринкових механізмів функціонування економіки, одержавлення професійних спілок, переважне застосування авторитарних методів управління на макро-, мезо-, мікрорівні, виробнича демократія не могла не бути здебільшого формальною за суттю.

Певних заходів щодо розвитку виробничої демократії в колишньому СРСР було здійснено у 1980-х роках.



Характерний приклад — ухвалення Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» (червень 1983 р.). Відповідно до цього законодавчого акта трудові колективи набули право брати участь у розробленні проєктів перспективних і поточних планів діяльності підприємств. Передбачалося, що проєкти згаданих планів могли бути подані на затвердження лише після розгляду їх трудовими колективами. Цим Законом декларувалося, що трудовий колектив має заслуховувати адміністрацію про хід виконання планових завдань і давати їй відповідні рекомендації.

З ухваленням у 1987 р. Закону СРСР «Про державне підприємство (об'єднання)» було створено нові правові засади для розширення самоврядування трудового колективу в поєднанні з централізованим управлінням.

Відповідно до норм цього законодавчого акта значно розширювалися повноваження загальних зборів (конференцій) працівників і рад трудових колективів підприємств. До сфери їхніх повноважень було віднесено розгляд та затвердження планів економічного й соціального розвитку та контроль за їх виконанням; участь у вирішенні питань, пов'язаних з удосконаленням організаційних структур підприємств і систем управління загалом; вибори керівників — від бригадирів до директорів підприємств; використання фондів розвитку виробництва, науки та техніки, матеріального заохочення, соціального розвитку; інші питання соціальної й кадрової політики підприємства.

Наприкінці 1980-х років було важко знайти підприємство чи організацію, де б не діяли органи громадського управління. Заведено спеціальну звітність, що враховувала масштаби «участі в управлінні». Проте дані спеціальних досліджень і повсякденна практика свідчили, що переважна більшість цих органів існувала лише номінально, їх реальний вплив на прийняття управлінських рішень був мінімальним. Серйозне ставлення керівників підприємств до демократичних новацій в управлінні, співпраці з ор-

ганами громадського управління траплялося рідко і було здебільшого винятком, а не правилом.

Отже, за умов командно-адміністративної системи залучення працівників до участі в управлінні виробництвом було переважно формальним, не впливало із внутрішніх потреб виробництва. Що ж до нинішнього етапу розвитку економіки України, то для нього характерною є вкрай обмежена участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі результатів його діяльності. Колишні форми участі в управлінні та розвитку виробничої демократії загалом перестали діяти, а становлення нових відбувається надто повільно.

Інститути громадянського суспільства, органи державної влади не може не турбувати становище, коли профспілки поступаються своїми позиціями, особливо в недержавному секторі, малому бізнесі, у цілій низці інших секторів економіки, а потенціал інших представницьких органів найманих працівників не задіяно. Спостерігається ситуація, коли руйнується одна з основ «трикутника», одна з опор системи трипартизму. А посилення цієї основи слід пов'язувати з розвитком представницьких органів найманих працівників, розробкою механізмів посилення їхньої ролі у виробленні та реалізації політики соціально-економічного розвитку підприємств, задіянням усього арсеналу форм виробничої демократії.

Вкрай потрібним є ухвалення законодавчого акта, який би закріпив форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах та в організаціях України. Це сприятиме підвищенню ефективності виробничого менеджменту і мотиваційних настанов працівників, становленню досконалих соціально орієнтованих відносин у сфері праці, що гармонізуватимуть інтереси основних соціальних сил суспільства та створюватимуть передумови для стійкого соціально-економічного розвитку.

6.5. НОВІ ВИКЛИКИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Соціальне партнерство (соціальний діалог) як провідна ланка узгодження інтересів провідних соціальних сил не є ізольованою автономією в системі соціально-економічних відносин окремих держав чи певних співтовариств та їх внутрішніх інститутів. На його форми, змістові характеристики та дієвість впливає цілий комплекс умов та обставин — політичних, ідеологічних, економічних, соціокультурних, інституціональних та ін. Отож, соціальне партнерство, тенденції його розвитку маємо розглядати в контексті змін, що відбуваються в конкретній державі, світовому співтоваристві в цілому та, образно кажучи, бачити, що відбувається «за кадром».

У розвиток попередньої тези підкреслимо, що соціально-трудова сфера та соціально-трудова відносина в усьому світі нині переживають не ліпші часи. Останнє породжено багатьма чинниками, серед яких чільне місце належить глобалізації світової економіки, загостренню міжнародної конкуренції, з одного

боку, та зміцненню позицій неоліберальної концепції економічного розвитку, «ринкового фундаменталізму» — з другого. Політична та ідеологічна гегемонія неолібералізму в останні два десятиліття супроводжувалася наступом на центральну ланку регулювання соціально-трудових відносин — колективно-договірну їх компоненту. Колективні угоди (договори) як результат домовленостей між представниками найманих працівників і роботодавцями ідеологи неолібералізму проголосили інститутом, що знижує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання і є гальмом на шляху розвитку сучасних ринків. І хоч така думка не здобула одностайної підтримки ні в політиків, ні в роботодавців, вона, однак, негативно вплинула на потенціал соціального партнерства і практику його використання.

Умови, що породжені глобалізацією світової і зростанням відкритості національних економік, становленням більш ліберальних моделей економічного розвитку, справді потребують модернізації і трансформації багатьох інститутів сучасної економічної системи. Утім немає вагомих підстав уважати інститут соціального партнерства перешкодою на шляху підвищення економічної ефективності та конкурентоспроможності на внутрішніх і зовнішніх ринках, на чому наголошують представники неоліберальних течій. Більше того, саме в умовах повномасштабного задіяння потенціалу соціального партнерства стає можливим реалізувати стратегію модернізації й трансформації виробництва через узгодження та підтримку балансу інтересів, локалізацію конфліктів, мобілізацію ресурсів, необхідних для проведення непопулярних реформ.

Умови, що їх породжує глобальний світ, потребують пошуку нових форм співробітництва як представників роботодавців і найманих працівників, так і представників інших соціальних сил, державних та недержавних інститутів. Соціальний діалог має дедалі більше охоплювати як мікро-, мезо- і макрорівень у межах окремої країни, так і наднаціональний рівень.

Останніми роками чи не найвагоміший досвід соціального партнерства нагромаджено в країнах, що входять до Європейського Союзу (ЄС). Узагальнення досвіду розвитку соціального діалогу на прикладі країн-учасниць Європейського Союзу дає змогу побачити нові тенденції у цій царині, а саме:

1) розширення предмета соціального діалогу та долучення до останнього проблематики, яка стосується не тільки соціально-трудової сфери;

2) розширення суб'єктності соціального діалогу, у тому числі за рахунок нових форм непрофспілкового представництва;

3) зниження рівня централізації колективно-договірного регулювання відносин між працею і капіталом у деяких країнах та координації дій соціальних партнерів;

4) підвищення ролі Європейської комісії в інституціоналізації соціального діалогу;

5) прагнення керівних органів Європейського Союзу до розвитку соціального діалогу на міждержавному рівні;

6) поява нових інститутів, що покликані поглибити та наповнити новим змістом соціальний діалог;

7) розвиток форм участі найманих працівників у прийнятті управлінських рішень, їх поєднання та урізноманітнення.

Сутність деяких з наведених тенденцій розкриємо докладніше.

Розширення предмета соціального діалогу відбувається, коли до порядку (регламенту) проведення консультацій і переговорів включається як відносно нова проблематика, що має «трудоий» характер (якість і характер трудових відносин, гнучкість організації праці, перекваліфікація працівників, регулювання дистанційної та інших нетрадиційних видів зайнятості тощо), питання соціального характеру (достроковий вихід на пенсію, бідність, імміграція, соціальна ізоляція тощо), так і питання, що є на стику економічного і соціального розвитку (конкурентоспроможність, стратегія розвитку підприємства, інтереси трудового колективу в разі продажу підприємства, злиття підприємницьких структур, їх перепрофілювання тощо).

Щодо наступної тенденції — розширення складу учасників соціального діалогу, що спостерігається як на рівні всього Євросоюзу, так і на рівні окремих країн-учасниць ЄС, то її вияв пов'язаний з такими об'єктивними обставинами:

а) зменшення частки членів профспілок у більшості країн ЄС і необхідністю «компенсації» представництва найбільш масового суб'єкта соціально-трудоих відносин;

б) підвищенням впливовості низки нових інститутів громадянського суспільства, які стали відігравати чимраз більшу роль на «полі» соціальної політики;

в) розширенням предмета соціального діалогу і необхідністю забезпечення легітимності домовленостей та рішень, що опрацьовуються на загальноєвропейському рівні.

До нових тенденцій розвитку соціального партнерства на теренах Європейського Союзу, як уже зазначалося, належить розширення непрофспілкових форм представництва працівників у відносинах з роботодавцями.

Справді, протягом багатьох десятиліть інтереси найманих працівників у взаємовідносинах з роботодавцями репрезентували профспілкові організації різних рівнів. Утім уже в минулому столітті (починаючи з його середини) популярність профспілкового руху серед зайнятих в економіці почала знижуватися. Причини цього явища різні¹, але головна — це зміни, що сталися у соціально-трудоій сфері під впливом науково-технічної революції і які обумовили інтенсивний розпад великих і достатньо однорідних трудових колективів, що об'єднували працівників приблизно однакової кваліфікації та суміжних професій. Працівники таких колективів мали безліч спільних проблем, для розв'язання яких вони повинні були об'єднуватися за професійними ознаками.

Техніко-технологічні та організаційні засади сучасного виробництва є такими, що не потребують колишньої концентрації людських ресурсів однорідного професійного спрямування. Масові однотипні операції виконуються, як правило, на складному обладнанні, яким управляють висококваліфіковані фахівці різних спеціальностей. Відповідно, і трудові колективи складаються здебільшого з невеликої кількості працівників, трудові функції яких переважно індивідуалізовані. За таких умов сполучною ланкою працюючих за наймом дедалі частіше стає сам факт роботи на того самого роботодавця. Цілком очевидно, що за сучасних умов репрезентувати інтереси колективу мають як профспілки, так і організації (органи, окремі індивіди) без чіткої орієнтації на професійні чи посадові характеристики членів колективу (структурного підрозділу). Реальність є такою, що в компетенції профспілкових органів залишається виключно (або здебільшого) регулювання питань

¹ Детальніше див.: *Колот А. М.* Соціально-трудоі відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008.

заробітної плати й умов праці. Інші питання, що зачіпають спільні інтереси найманих працівників і роботодавців, останні прагнуть вирішувати через інститут непрофспілкового представництва. Організаційні форми непрофспілкового представництва інтересів працівників є різноманітними (виробничі ради, ради працівників, ради з праці тощо), але їх об'єднує спільна риса — намагання впливати на прийняття роботодавцем управлінських рішень, від яких залежить стан соціально-трудоових відносин та якість трудоового життя.

Варто звернути увагу ще на один чинник розвитку інституту непрофспілкового представництва — збільшення акціонерного капіталу, що належить працівникам компанії. За таких умов працівники підприємницьких структур (і як працюючі за наймом, і як суб'єкти цивільно-правових відносин у сфері акціонерного капіталу) дістають можливість брати участь в управлінні. Розвиток даної форми представництва дає можливість працівникам одержувати достовірну інформацію про стан господарсько-фінансової діяльності, знижувати ризик безконтрольного і недобросовісного розпорядження активами компаній (що має масовий характер і стало однією з причин світової фінансової кризи), знати перспективи розвитку виробничої та соціально-трудоової сфери, безпосередньо впливати на прийняття роботодавцем управлінських рішень (у певних сферах та в певних межах).

Спочатку інститут непрофспілкового представництва мав досить обмежений обсяг повноважень і розглядався як додаток до моделей профспілкового представництва працівників. Нині він набув більшої самостійності та розгалуженості організаційних форм під впливом рішень, прийнятих Європарламентом та іншими інститутами Євросоюзу.

Першим розгорнутим європейським актом, спрямованим на розвиток непрофспілкових форм представництва та співробітництва працівників і роботодавців, стала ухвалена у рамках ЄС в 1994 р. Директива 94/45/ЄС «Про створення європейських рад із праці», які діють у межах транснаціональних компаній, що мають штаб-квартири в державах-членах ЄС та набули статусу «європейських компаній». Ця директива передбачає створення Європейської ради з праці на двох і більше підприємствах або в групах підприємств (з чисельністю понад 1000 зайнятих і за наявності як мінімум двох філіалів у різних державах-членах). Обов'язки щодо створення такої ради покладаються на керівництво підприємств. Ініціатором її створення може бути як керівництво підприємства, так певна кількість працівників та їх письмова вимога. Загальна кількість представників працівників у такому органі може бути не менше від трьох і не більше від кількості країн-членів ЄС. Предметом консультацій, організація яких входить до повноважень Європейської ради з праці, можуть бути будь-які питання, що зачіпають інтереси трудящих, у тому числі ті, що стосуються закриття підприємств, переміщення виробництва, колективного банкрутства.

Позитивні результати діяльності нового інституту — Європейських рад із праці, на думку західних фахівців, є такими:

- сприяння формуванню сучасної корпоративної культури;
- більш повне розуміння працівниками причин, що впливають на управлінські рішення;
- зростання рівня залучення персоналу до формування й реалізації економічної політики;
- зростання довіри між управлінським корпусом та працюючими за наймом.

Слід акцентувати увагу на тому, що процес створення рад із праці та розширення спектра їхньої діяльності триває. Дані ради почали створюватися не тільки на підприємствах, що входили до складу так званих європейських компаній, а й у філіалах транснаціональних компаній, штаб-квартири яких розміщені за межами Євро-союзу. Так, з 200 американських ТНК, філіали яких розміщено в країнах ЄС, більше ніж 50 уже підписали угоди про створення у цих підрозділах європейських рад із праці. У свою чергу, європейські компанії створюють ради з праці у філіалах, розміщених у інших країнах. Так, наприклад, у компанії «Фольксваген» створено Глобальну раду з праці, яка репрезентує інтереси найманих працівників 35 своїх філіалів, розміщених у різних країнах, у тому числі у США.

Тенденцією, що виявилась останніми роками у царині соціально-трудових відносин і має небажаний характер, є децентралізація колективно-договірного процесу узгодження інтересів соціальних партнерів та зниження рівня координації їхніх дій. Зазначимо, що ця тенденція в кожній країні чи групі країн виявляється по-різному.

Природа труднощів, складних умов, в яких розвивалася згадана раніше форма соціального партнерства, стає зрозумілою з огляду на такі обставини:

1) зниження членства у профспілках у багатьох країнах, а саме їм здебільшого належить першість у веденні переговорів з роботодавцями, що не могло не погіршити позиції сторони соціального діалогу;

2) зміцнення позицій неоліберальної концепції економічного розвитку, ідеологія якої оголосила колективні договори (угоди) інститутом, що знижує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання;

3) підвищення економічної потужності та присутності транснаціональних компаній на національних ринках, колективно-договірна практика яких традиційно була менш впливовою та ефективною;

4) зниження спроможності національних урядів (як сторони тристоронніх відносин, посередника) впливати на формування незалежної соціально-економічної політики.

Не можна не згадати й того, що ще 15—20 років тому науковці й політики Заходу, які досліджували соціально-трудова проблематику, додержувалися думки, що переговори та угоди на національному, галузевому й регіональних рівнях приречені, і на їх місце мають прийти переговори та укладання договорів виключно на рівні підприємства. Цей прогноз повною мірою не виправдався, а практика децентралізації розвивалася залежно від того, яким був первісно у тій чи іншій країні «верхній» рівень переговорів. У тих країнах, де угоди уклалися на національному рівні, вони опустилися на галузевий, а в тих, де переважав галузевий, «зниження» відбулося до рівня підприємства. Утім є чимало країн, де збереглося проведення переговорів і укладання угод на національному рівні (Ірландія, Бельгія, Фінляндія).

Водночас у колективно-договірній практиці країн ЄС поширеним стає поєднання двох рівнів переговорів і укладання угод — у межах галузі і підприємства. Таку «організовану децентралізацію» підтримують бізнесові структури, для яких галузеві угоди створюють рамкові умови для забезпечення соціального миру, підвищення конкурентоспроможності, а переговори на рівні підприємств дають можливість сформулювати більш гнучкі, адекватні вимогам конкуренції, що зростає, взаємні зобов'язання сторін у сфері праці.

Фактором, що перешкоджає поширенню децентралізації у колективно-договірній практиці і має на меті підвищення рівня централізації й координації дій соціальних партнерів задля розв'язання загальноєвропейських соціальних проблем, є ініціювання структурами ЄС укладання європейських угод. Це дає підстави твердити про початок формування загальноєвропейської колективно-договірної практики. Отже, на теренах ЄС більш загальна тенденція децентралізації переговорів уживається із заходами щодо посилення централізації на рівні Співдружності. Так, починаючи із середини 1990-х років у рамках ЄС укладено низку європейських угод (сторонами яких є Європейська конференція профспілок, Союз промислових підприємницьких конфедерацій Європи, Союз роботодавців суспільного сектору), які стосуються таких загальних соціальних проблем, як робота на умовах неповної зайнятості, відпустки, робота вдома, строкові контракти тощо. Крім цього, укладено кілька галузевих рамкових угод, що поширюються на відповідні галузі країн-учасниць ЄС.

Для координації дій соціальних партнерів у межах ЄС створено відповідний європейський комітет. Усталеною є практика проведення на європейському рівні регулярних зустрічей представників Єврокомісії, загальноєвропейських організацій підприємців і профспілок, національних урядів, інших неурядових установ з метою опрацювання узгоджених позицій щодо розв'язання найбільш важливих соціальних проблем.

У міру започаткування та розвитку практики укладання загальноєвропейських і галузевих угод на рівні ЄС активізувалася дискусія щодо можливості створення універсальної для ЄС колективно-договірної системи регулювання відносин у сфері праці. Зазначимо, що більшість учених і практиків скептично ставляться до можливості створення такої єдиної системи для країн-учасниць ЄС. Надто різними є національні моделі колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці, відмінними є традиції, що формувалися протягом багатьох десятиліть, рівень соціально-економічного розвитку окремих країн ЄС, культура відносин у сфері праці та багато іншого. Найбільш імовірним буде сценарій, коли національним системам колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці й надалі належатиме першість, а їхній потенціал доповнюватиметься певною централізацією і координацією дій соціальних партнерів на європейському рівні.

Отже, узагальнюючи аналіз притаманної ЄС колективно-договірної практики, маємо констатувати таке:

1) існує тенденція до децентралізації проведення переговорів і включення якнайбільшої кількості соціально-трудоу питань до предмета переговорів на рівні підприємств;

2) як і раніше, важливу роль і тепер відіграють галузеві (галузево-регіональні) угоди, що мають рамковий характер;

3) інститутами, що діють на рівні ЄС, вживається заходів щодо підвищення рівня координації дій соціальних партнерів та універсалізації колективно-договірної практики.

Розглядаючи наступні тенденції розвитку соціального партнерства в країнах-членах ЄС, зазначимо, що останнім часом зроблено чимало для того, щоб локомотивом соціального діалогу стали дії на рівні Європейської комісії. При цьому наголосимо, що чинні Єдиний європейський акт і Договір про Європейський Союз визнають соціальний діалог важливим інститутом громадянського суспі-

льства та доручають Європейській комісії всіляко розвивати його на комунітарному рівні, що закріплено відповідно у ст. 118 Єдиного Європейського акта і ст. 3 Договору про Європейський Союз.

Ідея якнайповнішого використання потенціалу соціального партнерства, розширення його форм послідовно імплементується в діяльність усіх керівних інститутів Європейського Союзу та відбивається в документах, що ними ухвалюються.



Так, у ст. 118 Амстердамського договору закріплено таке:

«1. Комісія¹ ставить своїм завданням розвивати консультації з менеджментом і працею на комунітарному рівні і вживе всіх необхідних заходів для того, щоб полегшити їх діалог, забезпечуючи збалансовану підтримку сторін.

2. З цією метою до внесення пропозицій у сфері соціальної політики Комісія провадить консультації менеджменту і праці про можливі напрямки комунітарних дій.

3. Якщо після таких консультацій Комісія визнає дії Співтовариства прийнятними, вона провадить консультації з працею і менеджментом з приводу змісту пропозицій, що розглядаються. Менеджмент і праця спонукають Комісію до визначення думки або підготовки рекомендації»².

Слід зазначити, що аж до середини 1980-х років у рамках ЄС не було чітких правил щодо ведення соціального діалогу. У 90-х роках з'являються два документи, які внаормують процедури соціального діалогу та закріплюють домовленості між соціальними партнерами, — це «Зелена книга про європейську соціальну політику: роздуми для Союзу»³ і «Біла книга про соціальну політику: шлях для Союзу»⁴. Важливо, що в Зеленій книзі акцент зроблено на формах становлення та розвитку соціального діалогу, зокрема на транснаціональному рівні. При цьому Європейська комісія залишила за собою функцію організатора діалогу на транснаціональному рівні.

Зелена книга містить і пріоритети соціального діалогу, які мають загальноєвропейський характер. Наголошується, що зайнятість, освіта, доходи, професійна підготовка залишаються традиційно важливими об'єктами соціального діалогу та досягнення узгоджених домовленостей. Водночас соціальні партнери мають поширити сферу своїх інтересів та дискусій на таку проблематику, як гендерна рівність, інновації в організації трудової діяльності, соціальна маргіналізація, конкурентоспроможність і її соціально-трудова аспекти тощо.

У Білій книзі про соціальну політику в розвиток ідей, що оприлюднені в попередній книзі, наголошується на завданнях, що мають бути розв'язані на комунітарному рівні з широким залученням держав-членів ЄС, офіційних соціальних партнерів і їх представницьких органів, міжнародних структур. Значна увага приділена розробці та дальшому вдосконаленню соціального законодавства, що має визначити рамки Європейської соціальної моделі.

У Білій книзі про соціальну політику зазначається, що глибокі структурні зміни, які стали реальністю для всього Союзу, вимагають створення нових, більш гнучких механізмів соціального регулювання, які б відповідали темпам і масштабам очікуваних змін. Звідси виникає потреба у створенні додаткових взаємозв'язків між законодавством і колективними договорами, у

¹ Мається на увазі Європейська комісія. — *А. К.*

² 1. European Union, Treaty of Amsterdam (Amending the Treaty on European Union. The Treaties establishing the European Communities and certain related acts). Luxembourg, 1997. — P. 37.

³ Green paper. European social policy. Options for the Union. Brussels, Luxembourg, 1994.

⁴ Европейская социальная политика: путь для Союза. Белая книга // Европейский Союз: прошлое, настоящее, будущее. Социальная политика. — М., 1996. — С. 220—224.

більш активній участі соціальних партнерів у розв'язанні завдань соціально-економічного розвитку, у посиленні співробітництва між об'єднаннями підприємців та профспілок. У 2002 р. з'явився ще один документ у царині соціальної політики країн ЄС «Зелена книга про корпоративну соціальну відповідальність», в якій розвинуто різноманітні аспекти соціальної політики в контексті сприяння підвищенню конкурентоспроможності економіки.

Нині соціальний діалог у рамках ЄС здійснюється в різноманітних формах з широким залученням наявних інститутів, спеціалізованих комітетів, консультативних, експертних груп тощо. Європейська комісія постійно ініціює створення нових інститутів, проектів, програм та ухвалення нормативно-правових актів, які мають поглибити соціальне партнерство в рамках Співдружності, додати йому нового імпульсу.



Так, розвитку соціального партнерства в рамках ЄС слугувало ухвалення у 2002 р. Директиви 2002/14/ЄС, яка регламентує загальні вимоги щодо порядку надання інформації та проведення консультацій із працівниками підприємств. Зазначимо, що ця Директива поширюється на підприємства, на яких працює не менше ніж 50 працівників у будь-якій окремій державі-члені ЄС або на структурній одиниці, де зайнято як мінімум 20 працівників у одній окремій державі-члені ЄС. Обмеження щодо поширення чинності цієї Директиви передбачаються лише стосовно окремих структур, у тому числі релігійних, профспілкових, політичних, освітніх, наукових, творчих, благодійних та морських суден. Основна мета ухвалення Директиви 2002/14/ЄС — установлення мінімальних вимог стосовно реалізації права працівників на інформацію і консультації на підприємствах, розміщених у країнах-членах ЄС. Згідно з цією Директивою країни-члени ЄС повинні внести до національного законодавства норми, що забезпечують ефективну реалізацію цього європейського документа.

Дана директива поширює право на інформацію та консультації з таких питань:

- ✓ перспективи розвитку виробничої діяльності підприємства або структурної одиниці та їх економічний стан;
- ✓ консультації стосовно масштабів і структури зайнятості персоналу підприємства або структурної одиниці, а також стосовно кадрової політики, особливо у випадках, коли зайнятість персоналу перебуває під загрозою;
- ✓ консультації стосовно рішень, що можуть вплинути на організацію виробництва або на договірні відносини.

Як зазначається в Директиві 2002/14/ЄС, інформація з боку роботодавця має надаватись у такий час, у такий формі і такого змісту, що дозволило б представникам працівників вивчити ті чи інші питання, які стосуються їхніх інтересів і, за потреби, підготуватися до проведення відповідних консультацій з роботодавцем. Консультації, у свою чергу, мають провадитися з урахуванням таких вимог:

- додержання певних термінів, методів і змісту консультацій;
- додержання відповідного рівня проведення консультацій залежно від предмета дискусії;
- попереднє надання інформації для вивчення питань, що входять у коло інтересів працівників¹.

Такий діалог розвивається в рамках, визначених цілою низкою зазначених раніше та інших офіційних документів Співтовариства, що закріплюють

¹ Слід зазначити, що об'єктом обміну інформацією не можуть бути дані, розголошення яких здатне завдати шкоди діяльності підприємства.

за соціальним діалогом подвійну функцію: консультації соціальних партнерів і переговори та досягнення угод, які набувають сили закону або стають обов'язковими для сторін, що їх підписали.

Отже, є всі підстави стверджувати, що соціальний діалог, який здійснюється у Співтоваристві на різних рівнях та в різноманітних формах, — це новий щабель соціального партнерства, який передбачає не тільки захист інтересів окремих сторін, досягнення компромісів у тих чи інших аспектах соціально-трудова відносин та соціальну відповідальність перед партнерами. Ідеться передусім про концентрацію зусиль на завданнях соціально-економічного розвитку, що актуалізуються під впливом глобалізації (людський капітал, конкурентоспроможність, структурні зрушення, ринок праці тощо), про соціальну відповідальність і перед партнерами, і перед суспільством, і перед Співтовариством загалом зі створення дієвих передумов для розбудови громадянського суспільства.

РЕЗЮМЕ

Термін «соціальне партнерство» у світовій практиці з'явився на початку ХХ ст., а зі створенням у 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП), яка здійснює свою діяльність на принципах партнерства (а саме трипартизму — взаємодії урядових структур, об'єднань профспілок та об'єднань роботодавців і підприємців), цей термін став невід'ємним атрибутом у царині соціально-трудова відносин.

Концепції і теорії соціального партнерства є протиположними, а за змістом антиподом теорії класової боротьби, яка із середини ХІХ ст. претендувала на роль ідеології подолання так званих антагоністичних суперечностей.

Спочатку концепції соціального партнерства, опрацювання яких припадає на другу половину ХІХ ст., спиралися на ідеї Л. Фейєрбаха, теоретичні розробки про «гармонізацію відносин» Л. Блана і П. Прудона, ідеологічні постулати теорій і програм багатьох прибічників соціал-демократичного розвитку суспільства.

Надалі теорія і практика соціального партнерства збагачувалися новими концепціями, доктринами, положеннями (концепція «активного суспільства», концепція «солідарного суспільства», концепція політичного партнерства і т.д.).

У сучасних світоглядних конструкціях соціальне партнерство розглядається у двох аспектах: у широкому розумінні — як суспільний договір між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів — та у вузькому розумінні — як спосіб узгодження інтересів провідних соціальних сил у сфері праці, що здійснюється здебільшого на засадах трипартизму.

- ! **Трипартизм** — взаємовигідна взаємодія трьох стрижневих соціальних сил¹: капіталу (роботодавців), праці (найманих працівників) і держави (владних структур); від неї залежать стійкість розвитку суспільства й економіки, якість трудового життя.

¹ Останнім часом у світовій практиці взаємодія трьох соціальних сил і їхніх представницьких органів чимраз частіше доповнюється, особливо на національному рівні, «четвертою силою» — представниками громадських організацій, політичних партій, незалежними експертами тощо.

Трипартизм — це одночасно й інтеграція зусиль основних соціальних сторін (представників праці і капіталу), і подовження «рук держави» щодо впливу на соціально-трудоу сферу без залучення законодавчо-владного інструментарію.

Соціальне партнерство — це не тільки узгодження позицій його суб'єктів, а й узяття рівновідповідальних зобов'язань щодо додержання домовленостей та виконання узгоджених рішень. Механізм соціального діалогу дає можливість спрямувати групи інтересів у вектор інноваційного, продуктивного, конструктивного розвитку соціально-трудоу сфери.

Реальністю останніх десятиліть є те, що процес розвитку соціального партнерства, адекватного умовам глобальної, відкритої економіки, зіштовхується зі значними труднощами як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Це — подвійні стандарти транснаціональних компаній та найбільш розвинених країн; низька ефективність діяльності міжнародних організацій, у тому числі тих, що репрезентують інтереси роботодавців і найманих працівників; амбіційна, схильна до «десоціалізації» політика багатьох національних та наднаціональних бізнесових структур; неузгодженість національних соціальних законодавств; незадовільний стан у царині ратифікації міжнародних трудових норм; підвищення гнучкості міжнародного ринку праці тощо. Усе наведене, у свою чергу, не може не впливати на інститут соціального діалогу — його форми, зміни у співвідношеннях сил соціальних партнерів, рівень централізації та координації колективно-договірного процесу і, нарешті, на ефективність, спроможність досягти балансу інтересів провідних соціальних сил.

Терміни і поняття

Дво- і трипартизм

Інститут непрофспілкового представництва

Колективно-договірна практика

Моделі соціального партнерства

Принципи соціального партнерства

Предмет соціального діалогу

Соціальний діалог

Соціальне партнерство

Соціальна відповідальність бізнесу

Форми соціального партнерства

Питання для перевірки знань

1. Розкрийте поняття «соціальне партнерство» у широкому і вузькому його трактуванні.
2. Визначте сутність і зміст соціального партнерства.

3. Охарактеризуйте соціальне партнерство як особливий тип соціально-трудових відносин.
4. Охарактеризуйте основні форми соціального партнерства.
5. Назвіть принципи соціального партнерства.
6. Охарактеризуйте систему і механізми соціального партнерства.
7. Наведіть визначальні умови для становлення соціального партнерства як сучасного типу соціально-трудових відносин.
8. Які існують моделі соціального партнерства?
9. Визначте причини труднощів розвитку соціального партнерства на сучасному етапі.
10. Окресліть місце профспілок у системі соціального партнерства.
11. Що таке колективний договір, між ким і на якому рівні він укладається і який його зміст?
12. Охарактеризуйте природу виробничої демократії та її роль у розвитку соціально-трудових відносин.
13. Назвіть тенденції розвитку соціального партнерства на прикладі країн Європейського Союзу.

Завдання для індивідуальної роботи

1. Розкрийте причини, що стримують розвиток соціального партнерства в Україні.
2. Підготуйте проект заходів щодо розвитку соціального партнерства в Україні.
3. Підготуйте макет (структуру) колективного договору підприємства.

Література для поглибленого вивчення

1. *Осовий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О.* Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. — К.: АПСВ, 2005.
2. *Балабанова Н. В., Жуков В. І., Пилипенко В. Е.* Соціальний діалог. Соціальне партнерство. Соціальне государство / Акад. труда и соц. отнош. ФПУ. — К., 2002.
3. *Колот А. М.* Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 2. — С. 23—28.
4. Тресторонні консультації / Пер. з англ.; За ред. В. І. Костиці. — К.: Міленіум, 2002.
5. Сучасний стан, проблеми та тенденції соціально-трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. Ю. І. Наєнко, Ю.О. Привалов. — К.: Стило, 2003.
6. Нариси історії професійних спілок України. — К.: Федерація профспілок України: Акад. праці і соціальних відносин, 2002. — С. 600—655.
7. *Андрущенко А. І., Дубровський І. М.* Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. — Харків: Реал, 2004.
8. *Жуков В., Скурятівський В.* Соціальне партнерство в Україні. Навч. посіб. — К.: УАДУ, 2000.
9. *Колот А. М.* Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 3. — С. 23—29.
10. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір: Монографія / За заг. ред. А.М. Поручника, Д. Г. Лук'яненка. — К.: КНЕУ, 2008.
11. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Моно-

графія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008.

12. *Колот А. М.* Соціальне партнерство на зламі тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу) // Соціальна політика. — 2009. — Січ., лют.

13. *Roberts H. S.* Dictionary of Industrial Relations, Revised Edition. — Washington, 1971.

Розділ

РИНОК ПРАЦІ В СИСТЕМІ
РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- 7.1. Ринок праці: сутність, особливості та функції.
7.2. Механізм саморегулювання та функціонування ринку праці.
7.3. Зайнятість населення та її регулювання.
7.4. Безробіття в системі регулювання ринку праці.

*Резюме**Терміни і поняття**Питання для перевірки знань**Завдання для індивідуальної роботи**Література для поглибленого вивчення***Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:**

- ✓ зміст соціально-трудоових відносин, що в сукупності розкривають сутність ринку праці;
- ✓ сутність механізму саморегулювання та функціонування ринку праці як взаємозв'язану дію його елементів: попиту, пропонування, ціни, конкуренції, резервування праці, трудової мобільності;
- ✓ переваги гнучкості ринку праці та позитивні ефекти трудової мобільності, а разом з цим — можливі їх наслідки для працівників;
- ✓ концепції, види, форми зайнятості населення та принципи її регулювання;
- ✓ причини та загрозові наслідки безробіття, зокрема його найнебезпечнішої форми — циклічної,

а також УМІТИ:

- оперувати статистичними даними про стан і динаміку ринку праці;

- складати кількісно-якісну характеристику основних класифікаційних груп ринку праці;
- обчислювати показники зайнятості та безробіття;
- аналізувати структуру зайнятості населення та класифікувати безробітних за різними ознаками.

7.1. РИНОК ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ОСОБЛИВОСТІ ТА ФУНКЦІЇ

Ключовою проблемою економіки праці є розміщення та раціональне використання найціннішого ресурсу — праці, які за умов ринкових відносин здійснюються через ринок.

Ринок праці охоплює значну частину соціально-трудових відносин, які опосередковують взаємодію роботодавців та працівників з приводу визначення ціни, обсягів та умов праці з дальшим розподілом доходів і формуванням стимулів до високої трудової активності.

Незважаючи на те що практично кожна людина тією чи іншою мірою знайома з ринком праці, теоретично визначити це явище досить непросто. Як і будь-який інший ринок, скажімо, капіталу, товарів, землі, інформації, ринок праці є інститутом, або механізмом, який зводить разом покупців (пред'явників попиту) і продавців (постачальників) конкретного товару або послуги. У процесі взаємодії продавців і покупців виникають певні економічні відносини, розвиток яких регулюється законами ринкової економіки. Проте, попри спільні властивості, ринок праці має істотну специфіку, зумовлену його внутрішньою природою.

З позицій діалектичної логіки сутність явища розкривається через єдність його об'єкта, суб'єкта та суб'єктно-об'єктних зв'язків. По-різному визначаючи об'єкт ринку праці (предмет купівлі-продажу), учені доходять неоднозначного розуміння його сутності. Класики політичної економії А. Сміт і Д. Рікардо доводили, що на даному ринку продається праця, яка має свою природну і свою ринкову ціну. На противагу цьому з марксистської позиції специфічним товаром на ринку праці вважається робоча сила виробника. У сучасній світовій економічній думці розвивається перший підхід з уточненням об'єкта ринку праці як трудових послуг (послуг праці), що надаються найманим працівником роботодавцеві згідно з умовами трудової угоди.

Категорії «праця» і «робоча сила», звичайно, не тотожні. Робоча сила — це сукупність фізичних, інтелектуальних та духовних здатностей людини до праці, тоді як праця є процесом споживання або використання робочої сили під час створення матеріальних чи духовних благ.

Використання робочої сили у процесі виробництва (матеріального чи духовного) виявляється у наданні працівником певних послуг своєї праці на певний час і за певну плату. При цьому виникає важливе питання: що саме продається на ринку праці? Що є об'єктом відносин купівлі-продажу?

Це питання довгий час залишається дискусійним у вітчизняній економічній науці. По суті, є два основні підходи щодо його розв'язання. Перший, марксистський, розглядає робочу силу як товар, аргументуючи тим, що на

момент купівлі-продажу самої праці ще немає¹. Другий, неокласичний — мейнстрим (основний напрямок сучасної економічної думки), заперечує саму ідею можливості купівлі-продажу робочої сили, невіддільної від самої людини, і стверджує, що об'єктом відносин на ринку праці є послуги праці, або трудові послуги².

Згідно з цими поглядами марксистська ідея про те, що робітник продає свою робочу силу власникові капіталу, в умовах сучасного розвитку виробництва і його людського фактора не відбиває всіх реалій. Аргументуємо цю тезу. *По-перше*, робоча сила невіддільна від її власника. Купівля-продаж товару передбачає його фізичне відчуження від попереднього власника. Робоча ж сила завжди залишається власністю самого працівника. «Трудові послуги можна надати, самих же працівників не можна ні купити, ні продати», — зазначають Р. Дж. Еренберг і Р.С. Сміт³. *По-друге*, якщо розглядати робочу силу як сукупність фізичних та духовних здібностей людини до праці (а це класичне положення спростувати неможливо), то чи можна уявити собі такий конкретний процес праці, де б споживалися цілком усі ці здібності? Зрозуміло, що працівник щоразу використовує не весь обсяг своїх здібностей, а саме ту частину за кількістю та якістю, котра необхідна для виконання певних послуг. А це означає, що продається не робоча сила взагалі, а її конкретні послуги. Це теоретичне припущення підтверджується багаторічною практикою трудових угод, об'єктом яких є чітко визначені трудові послуги працівників за складом, якістю, обсягом, тривалістю. *По-третє*, згідно з тими самими трудовими угодами послуги праці продаються на конкретно визначений термін, тоді як продаж товару означає остаточну передачу його іншому власникові. *По-четверте*, теза про продаж робочої сили неминуче передбачає, що в самому процесі виробництва працівник втрачає право розпоряджатися своєю робочою силою. Наймач, який нею повністю володіє, визначає всі параметри економічної поведінки працівника на робочому місці. Утім сучасна практика господарювання це заперечує. Працівник аж ніяк не є пасивним виконавцем завдань. Рівень сьогоденних технологій унеможлиблює поелементну регламентацію і тотальний контроль за трудовими функціями. Певну їх частку, котра чимраз зростає, працівник виконує самостійно, виявляючи свій власний індивідуальний підхід, застосовуючи свої здібності, які можуть бути і не зазначені в контракті. Повне розпорядження робочою силою іншої людини можливе хіба що на ранішніх незрілих стадіях розвитку суспільства в цілому і виробництва зокрема. За умов ринкової економічної свободи «...робітник продає свою працю, але сам він залишається власником самого себе», — стверджував засновник неокласицизму Альфред Маршалл⁴.

Тепер зупинимось на контраргументах щодо неокласичної позиції. На думку Л.С. Шевченко, послуги праці не можуть бути об'єктом купівлі-продажу на ри-

¹ *Тумакова С.В.* Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: институциональные предпосылки и направления развития: Монография. — Донецк, 2008. — С. 81; *Шевченко Л.С.* Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. — Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2007. — С. 23—30.

² *Петрова І.Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. — К.: Таксон, 1997. — С. 12—14.

³ *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — С. 2.

⁴ *Marshall A.* Principles of Economics / 9-th ed. — London: McMillan, 1961. — P. 266.

нку праці, оскільки є невідчутними, безпосередньо невимірюваними, невіддільними від їхнього використання, гетерогенними (непостійна якість трудової послуги), такими, що їх не можна зберігати або нагромаджувати, а також через відсутність у роботодавця права власності на трудову послугу¹. Окреслені риси, справді, надають особливості послугам праці як товару, виділяючи їх серед інших, проте не заперечують можливості їх купівлі-продажу, як, до речі, ще багатьох товарів та послуг, які створюються в сучасній ринковій економіці та не мають звичної матеріальної форми. Іноді зауважують, що, оплачуючи працю, роботодавці орієнтуються не тільки на її результати, але й на особистісні риси працівника (компетентність, лояльність, комунікабельність). Це, безумовно, так, однак ці риси оцінюються не самі по собі, а як фактори якості створюваних працівником трудових послуг, поза контекстом яких вони не є предметом інтересу роботодавця.

Отже, об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є послуги праці. Саме вони реалізуються у процесі виробництва, а після його завершення дістають ринкової оцінки. Принципово важливо, що ринок оцінює саме послуги праці, тобто реальний внесок працівника у створення продукції, а не його потенційні здібності до праці. Слід зважати й на те, що під час укладання трудових угод роботодавець ураховує не тільки професійні, а й моральні якості людей, надаючи перевагу чесним, порядним, комунікабельним, лояльним працівникам. Працівники також з більшою готовністю погоджуються на роботу в умовах сприятливого соціально-психологічного клімату. Однак ясно, що моральні аспекти соціально-трудових відносин не є предметом ринкового обміну, хоч і можуть впливати на нього. У зв'язку з цим, на нашу думку, доцільно віддати перевагу терміну «ринок праці», а не «ринок робочої сили», що частіше вживається в публікаціях. Адже це, до речі, відповідає і терміну, який використовується в міжнародній практиці, — labour market.

Визнання послуг праці об'єктом системи відносин ринку праці допомагає розв'язати дискусійні питання про сферу їх реалізації.

Ринок узагалі є конкретно-історичною формою організації процесу руху ресурсів і продуктів. Ринок праці, відповідно, є специфічною формою руху самої праці в усіх сферах і фазах цього руху. Це означає, що він охоплює, по-перше, усі сфери, де відбувається процес продуктивного споживання праці, по-друге, усі фази відтворювального процесу, фактором яких є праця. Отже, немає підстав ототожнювати ринок праці зі сферою обміну. Ринкова оцінка праці лише виявляється у відносинах обміну, формується ж вона саме у виробничому процесі. Відносини купівлі-продажу на ринку праці лише висвітлюють ті закономірності, які властиві процесу виробництва. Саме процес виробництва, набуваючи форми ринкової організації, визначає характер процесів, що розгортаються в інших фазах та сферах економіки, у тому числі в обміні.

З'ясувавши об'єкт відносин ринку праці, необхідно виявити його суб'єкти. Суб'єктами ринку праці є сторони—учасники процесу праці: працівники як власники робочої сили і продавці послуг праці; підприємці як власники капіталу і покупці послуг праці; організації найманих працівників та організації робо-

¹ Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз. — С. 23—26.

тодавців; держава, яка виконує певні функції щодо регулювання відносин між ними.

Працівники, які уособлюють пропонування праці, включають як зайнятих, так і незайнятих у тій частині, яка фактично шукає роботу. Попит, уособлений роботодавцями, охоплює сукупність таких, що функціонують, і вакантних робочих місць, які потребують заповнення. За альтернативним, або так званим вузьким підходом, ринок праці включає тільки безробітних з боку пропонування та вакансії. Проте ринок праці не вичерпується відносинами наймання, оскільки попит та пропонування на ньому охоплюють не тільки тих, хто наймається на роботу, а й тих, хто сьогодні має своє робоче місце. Зведення суб'єктів ринку праці лише до безробітних не тільки не дозволяє розкрити суб'єктну характеристику ринку праці, а й перешкоджає розробленню конкретних дій щодо його вдосконалення. Теоретична помилка, коли під «ситуацією на ринку праці» розуміють наявність безробітних, є хибною для практики регулювання ринку праці, яка обмежується в даному разі соціальними заходами з запобігання безробіттю та допомоги безробітним. Центральними ж проблемами регулювання ринку праці мають бути саме заходи зі сприяння раціональній зайнятості.

Визначивши суб'єкт і об'єкт ринку праці, окресливши коло процесів, де розгортається їх взаємодія, треба розкрити його внутрішню структуру, тобто виявити його власну сутність як сукупність суб'єктно-об'єктних зв'язків або відносин. Сукупність суттєвих відносин процесу праці включає ті, що:

- 1) характеризують працю як процес взаємодії з засобами виробництва (міжфакторні зв'язки) та характеризують спосіб залучення індивідуальної праці до процесу виробництва;
- 2) розкривають функціонування самої праці, спосіб її координації та використання (на мікро- і макrorівні);
- 3) виявляють процес праці з погляду її результату і визначають спосіб оцінки праці та винагороди працівника.

Узяті в конкретно-історичній, ринковій формі, вони утворюють суть ринку праці як сукупності соціально-трудових відносин з приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та способів її оцінки, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх. Такий підхід дозволяє подати ринок праці як процес або динамічну модель, складниками якої є вхід (спосіб залучення індивідуальної праці до процесу виробництва), процес (спосіб координації та використання праці) та вихід (спосіб оцінки праці та винагороди працівника).

Розкриваючи сутність ринку праці як багатоаспектного й багаторівневого динамічного явища, потрібно, на нашу думку, застосовувати інтегрований підхід, елементами якого, поряд із процесним, є системний та ситуаційний підходи.

Системний підхід, з одного боку, являє ринок праці як багатокомпонентну і багаторівневу систему соціально-економічних відносин у сфері праці. З другого боку, ринок праці є підсистемою національного ринку, складовою загального ринкового кругообігу, а отже, віддзеркалює загальні закономірності його розвитку.

Оскільки фактори зовнішнього та внутрішнього середовища постійно змінюються, ринок праці має швидко адаптуватися до нових явищ і тенденцій. У зв'язку з цим зростає роль *ситуативного підходу* до ринку праці, який дозволяє змоделювати його розвиток на перспективу з урахуванням можливих техніко-організаційних та соціально-економічних змін.

Процесний підхід простежується також в аспекті основних потоків, які постійно відбуваються між його суб'єктами з різним статусом. Для їх характеристики скористаємось моделлю, зображеною на рис. 7.1.

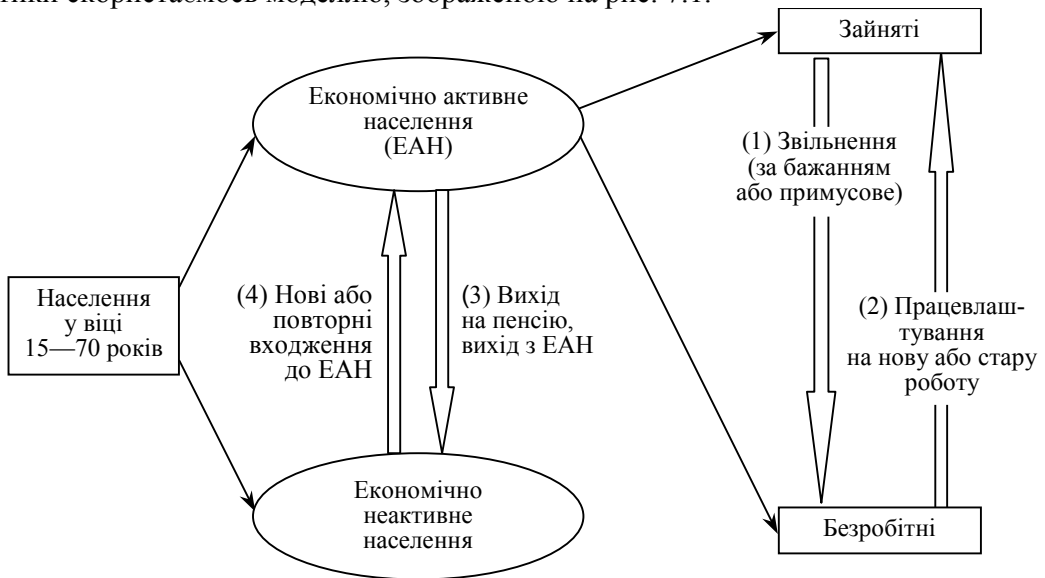


Рис. 7.1. Основні потоки на ринку праці

Подана модель містить чотири види основних потоків на ринку праці:

1) зайняті працівники стають безробітними, добровільно звільняючись із роботи, або звільнені внаслідок організаційних змін чи порушення трудової дисципліни;

2) безробітні стають зайнятими, якщо вони знайшли нову роботу або повернулись на ту, з якої раніше були тимчасово звільнені;

3) зайняті та безробітні, які припиняють роботу або її пошук у зв'язку з виходом на пенсію, строковою військовою службою, навчанням, відпочинком тощо (тобто виходячи зі складу економічно активного населення);

4) особи у складі економічно неактивного населення, які вперше та повторно вступають до лав найманої робочої сили, або одразу знаходячи робоче місце, або через статус безробітного.

Із загальної характеристики ринку праці випливає, що завдяки своїм специфічним суб'єктам, об'єктам та соціально-економічним відносинам він істотно відрізняється від інших ринків. Основні його особливості такі:

1) предметом купівлі-продажу є право на використання трудових послуг протягом певного строку, а не право на власність, оскільки робочу силу як потенційну здатність індивіда до праці не можна відокремити від самого праців-

ника. Роботодавець стає власником результатів праці, оцінюючи й оплачуючи затрачені трудові зусилля;

2) продаж трудових послуг залежить не тільки від ціни (заробітної плати), а й від негрошових факторів, таких як умови праці, графік роботи, гарантії зайнятості, соціально-психологічний клімат, ризик травматизму, соціальні гарантії тощо;

3) поняття ціни на ринку праці та процес її формування має істотні відмінності порівняно з іншими ринками. Ціною праці (трудоу послуг) є заробітна плата працівника. У моделях економіки праці під заробітною платою розуміють ставку оплати праці або ціну однієї години праці (wage rate). В українській статистичній практиці використовується показник місячної заробітної плати. Проте працівник одержує від підприємства не тільки заробітну плату, а й інші виплати та пільги, у тому числі не пов'язані з відпрацьованим робочим часом, які разом утворюють загальну винагороду за працю. Крім того, у графічних моделях економіки праці як ціну праці використовують показник номінальної заробітної плати, а не реальної, що показує, яку кількість товарів та послуг можна придбати на номінальну заробітну плату;

4) значну роль відіграють позаконкурентні (інституціональні) фактори: трудове законодавство, профспілки, спілки роботодавців, державна служба зайнятості, державні програми у галузі зайнятості та безробіття, приватні кадрові агентства, кадрові служби підприємств;

5) фактором ризику на ринку праці є недосконала (асиметрична) інформація на момент укладення трудової угоди, яка ускладнює, з одного боку, пошук потрібних працівників, а з другого — пошук підходящої роботи. І працівник, і роботодавець під час укладення угоди повідомлюють, як правило, не всі дані про себе, про специфіку роботи, про взаємні вимоги. У процесі використання праці можуть виявитися несподівані моменти, які не відповідають очікуванням сторін;

6) угоди між роботодавцем та найманим працівником відізняються високим ступенем індивідуалізації, що пояснюється різноманіттям професійно-кваліфікаційних та особистісних властивостей претендентів, з одного боку, та особливостями пропонованих вакансій — з другого;

7) укладені на ринку праці угоди є не одноразовим актом, а початком тривалого процесу, протягом якого розкриваються професійні та особистісні якості працівника, удосконалюються трудові навички, розвиваються соціально-трудоу відносини, що спричиняє внесення змін до трудових угод.

Закономірною ознакою ринку праці є його сегментація, або поділ, на відносно стійкі групи економічно активного населення, різні за способами їх залучення, участі у процесах праці та одержання доходів від неї¹. Конкуренція та мобільність між сегментами ринку праці обмежені, тоді як усередині них можуть бути достатньо гострими.

Існують три великі сегментаційні моделі ринку праці, які утворюють первинний та вторинний, внутрішній та зовнішній, формальний та неформальний сегменти. Критеріями сегментації є відмінності вияву суттєвих характеристик ринку праці: способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та способів її оцінки.

Процес розвитку ринку праці забезпечують такі *функції*:

¹ Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. — С. 77—78.

- розподільна — розподіл працівників за професіями та кваліфікацією, видами економічної діяльності та регіонами;
- регулятивна — регулювання руху людських ресурсів у національному господарстві з метою забезпечення їх раціонального використання, коли кожне підприємство прагне ефективно застосовувати працю певної кількості та якості;
- інформаційна — надання інформації про умови наймання, рівні зарплати, кон'юнктуру ринку;
- посередницька — установлення зв'язку між роботодавцями та працівниками, збалансування їхніх часто протилежних економічних інтересів, забезпечення відповідності між якостями працівників і вимогами робочих місць;
- відтворювальна — відшкодування зусиль, затрачених у процесі створення трудових послуг;
- стимулювальна — стимулювання кращого виконання трудових послуг, якісного вдосконалення робочих місць, прогресивних зрушень у структурі регіональних та галузевих ринків праці;
- оздоровча — конкурентне витіснення неефективних робочих місць та працівників, чия компетентність не відповідає необхідним вимогам.

Виконання даних функцій здійснюється внаслідок дії певного ринкового механізму, завдяки якому відбувається саморегулювання та функціонування ринку праці.

7.2. МЕХАНІЗМ САМОРЕГУЛЮВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Механізм функціонування ринку праці є способом взаємодії та узгодження інтересів роботодавців і реальних та потенційних працівників щодо обсягів та умов використання праці в різноманітних трудових процесах. Його основними елементами є **попит, пропонування, ціна, конкуренція, резервування праці та трудова мобільність**.

Функціонування та розвиток ринку праці є органічною складовою загально-го руху ринкової економіки, в якому праця виступає у двох іпостасях: як джерело доходу і як виробничий фактор. Подвійна роль праці, по-перше, обумовлює особливе місце ринку праці у круговому потоці, по-друге, визначає економічну поведінку роботодавців та найманих працівників власно на ринку праці. Отже, механізм функціонування ринку праці потрібно розглядати, з одного боку, як елемент загального ринкового механізму, а з другого — як відносно самостійну компоненту останнього. Узятий у першому аспекті ринок праці функціонує в єдності з двома іншими ринками — капіталів і товарів та послуг. Його взаємодію з ринками товарів та послуг можна побачити, скориставшись моделлю кругового потоку¹ (рис. 7.2).

Зображена модель демонструє взаємозв'язок ринку праці та ринку товарів і послуг, що здійснюються за допомогою ринкових сил попиту і пропонування. Основними аспектами даного взаємозв'язку є домогосподарства і підприємства. Останні мають на меті одержання прибутку, для чого виробляють товари і на-

¹ Bruce E. Kaufman. The Economics of Labor Markets. 3rd ed. The Driden Press, 1991. — P. 3.

дають послуги з дальшою їх реалізацією на ринку. Пропонування товарів і послуг з боку підприємств позначається кривою пропонування S_T . З іншого боку, домогосподарства бажають придбати товари і послуги на ринку, утворюючи попит, що описується кривою D_T . Взаємодія попиту і пропонування на товарному ринку йде до встановлення рівноважної ціни (P_{T_1}) та рівноважної кількості товарів і послуг (Q_{T_1}).

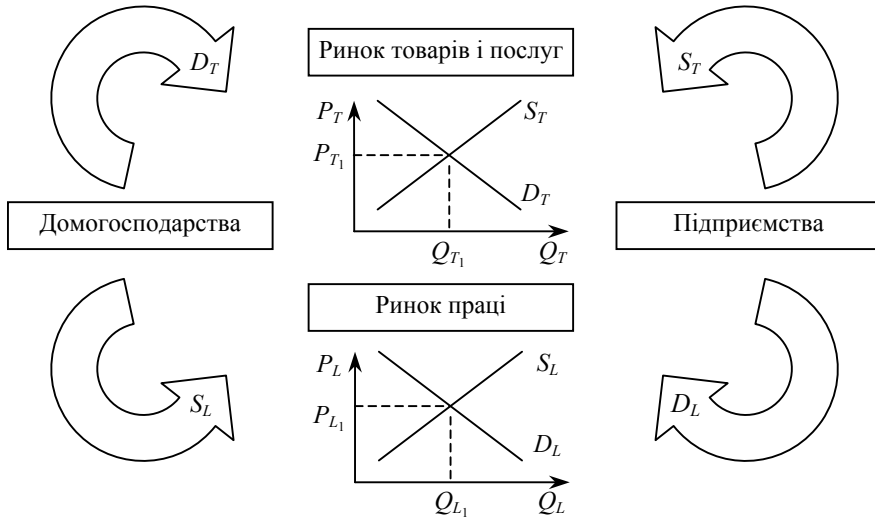


Рис. 7.2. Ринок праці в моделі кругового потоку в економіці

З нижньої частини рис. 7.2 видно, як купівля праці підприємствами (роботодавцями) та її продаж домогосподарствами (працівниками) у своїй єдності ведуть до визначення рівнів зайнятості і заробітних плат в економіці. Щоб постачати товари і послуги на ринок, підприємства купують достатню кількість праці (виробничий фактор) і капіталу на факторних ринках. Бажання збільшити виробництво і реалізацією товарів і послуг веде до збільшення попиту на ринку праці, що зображується кривою попиту D_L . Аналогічно, домогосподарства, які хочуть збільшити споживання товарів і послуг, пропонують більше праці (джерело їхнього доходу), що утворює пропонування праці на ринку, зображене кривою S_L . Взаємодія попиту і пропонування на ринку праці визначає рівень заробітної плати (P_{L_1}) і рівень зайнятості (Q_{L_1}) в економіці. Загальна сума одержаних заробітних плат, у свою чергу, визначає загальну суму витрат домогосподарств на ринку товарів і послуг. Зрушення на одному з ринків неминуче позначаються на іншому. Скажімо, збільшення попиту на товари і послуги тягне за собою збільшення попиту на працю, і навпаки. Обсяги застосовуваної праці також визначаються обсягами і технологічними особливостями капіталу. Звідси випливає важливий висновок про похідний характер попиту на працю: **його підпорядкованість попиту на інших ринках.**

Другий аспект розвитку механізму функціонування ринку праці передбачає більш детальне з'ясування взаємодії його внутрішніх рушійних сил — попиту і пропонування.

Попит на ринку праці виражає потребу економіки в певній кількості працівників у кожний момент часу.

Сукупний попит на ринку праці дорівнює сумі тих, що функціонують, і вакантних робочих місць. З іншого боку, наявність робочих місць на ринку праці утворює їх пропонування, яке має задовольняти попит економічно активного населення на них. Сукупне пропонування на ринку праці дорівнює чисельності зайнятого та незайнятого населення, яке шукає роботу.

Основною проблемою є досягнення збалансованості попиту і пропонування на ринку праці, яка характеризується співвідношенням попиту і пропонування:

$$k = \frac{D}{S}.$$

Теоретично можливі три варіанти значень даного показника:

1. $k = 1$. Ситуація повної збалансованості. Теоретично можлива, але на практиці може існувати, скоріше, як виняток, нетривалий час, не на всьому ринку праці.

2. $k < 1$. Ситуація спадного, або недостатнього, попиту. Частина економічно активного населення не може знайти роботу, існує безробіття.

3. $k > 1$. Ситуація зростаючого попиту, дефіцит робочої сили.

За ринкової економіки сукупний попит та сукупне пропонування, як правило, не збігаються. Проте за будь-яких обставин існує певна частина сукупного ринку, для якої попит дорівнює пропонуванню (рис. 7.3).

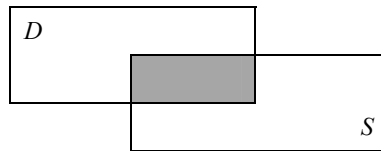


Рис. 7.3. Задоволений попит на ринку праці

На рисунку зображено сукупний попит і сукупне пропонування, які разом утворюють сукупний ринок праці. Заштрихована частина, в якій сукупний попит дорівнює сукупному пропонуванню, є задоволеним попитом. Частина, що не перетинається, є незадоволеним попитом і незадоволеним пропонуванням і разом утворюють поточний ринок праці:

$$\text{ПР} = \text{СР} - \text{ЗП},$$

де ПР — поточний ринок праці;

СР — сукупний ринок праці;

ЗП — задоволений попит на працю.

Результатом взаємодії попиту і пропонування на ринку праці є певний обсяг зайнятості та ціна послуг праці.

Зрозуміти принцип дії механізму ринку праці допомагає його спрощена модель, властива для умов вільної конкуренції. Її розгляд потребує певних припущень, а саме:

- поведінка основних суб'єктів ринку є раціональною, тобто діяльність кожної людини і кожного підприємства спрямована на максимізацію задоволення особистих інтересів. Для підприємств узагальненим головним інтересом є прибуток, для працівника — рівень доходу від праці у вигляді заробітної плати;

- на ринку праці продаються і купуються якісно однорідні трудові послуги, а на робочих місцях пропонуються однакові умови праці;
- покупці і продавці трудових послуг мають вичерпну інформацію щодо стану ринку праці, можливих альтернатив та чітку ієрархію переваг;
- продуктивність праці є сталою величиною і не залежить від тривалості робочого часу та інших факторів;
- оплата праці складається лише із заробітної плати, яка відповідає відпрацьованому часу, тобто для підприємства має значення тільки загальна кількість праці, яка купується;
- на ринку праці присутня велика кількість покупців та продавців (незалежних один від одного та таких, що конкурують між собою у відповідних групах); при цьому жоден окремий продавець чи покупець не має можливості впливати на ринкову ціну товару (тобто на ставку зарплати). Заробітна плата встановлюється в результаті загальної взаємодії всіх учасників ринкового процесу;
- ні держава, ні інші треті сили не втручаються у процес регулювання на ринку праці.

За умови досконалої конкуренції індивідуальний попит на працю — це кількість працівників певної професії, яку хоче і може найняти окремий роботодавець за того рівня заробітної плати, який на даний момент склався у галузі. Він є похідним від:

- ◆ попиту на продукцію підприємства;
- ◆ розмірів і продуктивності використовуваного капіталу;
- ◆ якості та продуктивності праці;
- ◆ ціни, за якою купуються послуги праці.

Зазначені фактори можуть істотно впливати на зміну попиту на ринку праці.

Роботодавці, наймаючи працівників, виходять з того корисного ефекту, який дасть їм застосування найманої праці, орієнтуючись на граничний дохід від праці кожного наступного працівника, залученого до роботи. На практиці це означає, що, запрошуючи на роботу нову людину, роботодавець оцінює, яку додаткову цінність (value added) вона принесе підприємству. Саме граничний дохід від роботи працівника на підприємстві є визначальним фактором попиту на працю з боку підприємця, який прагне максимізувати свої прибутки, заощаджуючи витрати. Згідно з законом граничної продуктивності граничний продукт, а значить, і дохід підприємства зі збільшенням чисельності зайнятих падає. (Припускається, що другий фактор виробництва — капітал — залишається незмінним.) Якщо ж з кожним додатковим працівником граничний дохід скорочується, то збільшити наймання підприємство, яке максимізує прибутки, але мінімізує витрати, погодиться лише після зменшення ціни даного фактора. Це свідчить про обернено пропорційну залежність між попитом та ціною праці, яка на графіку (рис. 7.4) зображена спадною кривою.

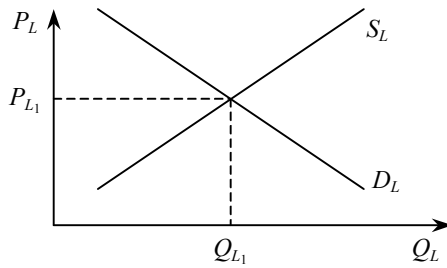


Рис. 7.4. Попит і пропонування на ринку праці

Пояснити спадний характер кривої попиту можна виходячи з двох специфічних ефектів. Перший — ефект масштабу — полягає в тому, що зміна у ціні праці, припустимо, її збільшення, невідворотно призводить до збільшення витрат виробництва, а відтак і цін на готову продукцію. Споживачі на ринку товарів та послуг, очевидно, зменшать купівлю даної продукції, а роботодавці, у свою чергу, будуть прагнути скоротити її виробництво. Як наслідок, попит на працю скоротиться. Такий самий ефект, тільки у зворотному напрямку, можна очікувати, якщо ціна праці з якихось обставин знизиться. Роботодавець буде в змозі найняти більше працівників. Тож ефект масштабу доводить обернену залежність між попитом на працю та її ціною.

Другий ефект — заміщення — виникає тоді, коли роботодавці, підвищуючи заробітну плату, намагаються знизити витрати виробництва за допомогою працощадних, або капіталомістких, технологій, по суті, заміщуючи працю капіталом. Унаслідок цього попит на працю скорочується, як і в попередньому випадку. Тобто спадна крива попиту на працю показує, як зі зміною заробітної плати попит на працю рухається вздовж кривої у протилежному напрямку.

Залежність попиту від ціни праці характеризується його *еластичністю*, яка показує, як зміниться обсяг зайнятості, якщо ціна праці зміниться на один процент.

Пропонування праці — це кількість працівників, які пропонують свої послуги роботодавцям за того рівня заробітної плати, який на даний момент склався в галузі.

Індивідуальне пропонування праці визначається поведінкою працівника, спрямованою на максимізацію корисності роботи за обмежених ресурсів (його час, трудовий потенціал). Приймаючи рішення про те, працювати чи не працювати (а це є вихідне рішення на ринку праці), він оцінює дві альтернативи:

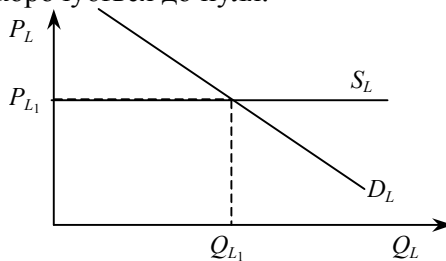
- працювати, щоб збільшити свій дохід;
- не працювати, щоб зберегти вільний час заради дозвілля, навчання, владнання сімейних справ тощо.

Це — взаємовиключні альтернативи: збільшуючи час роботи, працівник скорочує свій вільний час. Тому збільшити час роботи він погодиться лише тоді, коли матиме достатній стимул у вигляді більшої ціни за свої трудові послуги. Отже, залежність між пропонуванням праці та її ціною є прямо пропорційною. Але це не завжди так, саме тому що для працівника залишається цінним вільний час. Що більші доходи від праці, то більше цінується вільний час, оскільки сам відпочинок виступає благом, на яке витрачається дохід від праці. Отже, після певного рівня доходу пропонування праці починає скорочуватись, незважаючи

на збільшення заробітної плати. В основі цього лежать ефект доходу й ефект заміни (робочого часу — вільним), які впливають на поведінку працівника. Висхідний характер кривої пропонування (див. рис. 7.4) пояснюється тим, що, поперше, оскільки працівник здійснює раціональний вибір, то для нього пропонування праці є втраченими можливостями альтернативного використання часу. Щоб відшкодувати їх, заробітна плата має підвищуватись. По-друге, зі збільшенням робочого часу зростає напруження робітника від кожної його додаткової одиниці. Щоб відшкодувати це, підприємство має підвищувати платню. Збільшення пропонування праці у відповідь на зростання її ціни лежить в основі ефекту заміни, дія якого представлена у висхідній частині кривої пропонування. Ефект доходу спонукує працівника більше цінувати час дозвілля. Це означає, що після досягнення певного рівня доходу працівник починає надавати перевагу якісному використанню вільного часу. Індивідуальне пропонування часу скорочується, що на графіку зображено зміною напрямку кривої пропонування. З іншого боку, тепер збільшується ціна дозвілля, оскільки за кожну годину можна було б заробити більше. Тож на практиці важко визначити, який ефект домінуватиме у кожному конкретному випадку. Проте відомо, що ефект доходу, властивий для індивідуального пропонування, нівелюється на сукупному ринку праці, оскільки основна маса зайнятих та потенційних працівників прагне працювати більше за вищих заробітків, і менше — у разі їх скорочення. Тому крива сукупного пропонування праці є висхідною на всіх проміжках.

На сукупне пропонування діють такі фактори, як чисельність економічно активного населення, наявність у людей альтернативних джерел доходу, існування інших альтернатив застосування своєї праці.

Інший вигляд має крива *пропонування праці для роботодавця* (рис.7.5). Якщо він пропонуватиме меншу зарплату, ніж на інших підприємствах, то не зможе залучити потрібних працівників. З іншого боку, він не стане платити більше від певного рівня, оскільки і з нижчим рівнем зарплати можна найняти потрібну кількість працівників необхідної кваліфікації. Отже, крива пропонування праці для підприємства на конкурентному ринку праці (S_L) є горизонтальною. З графіка видно, що за встановленою ринковою ціною (P_{L_1}) роботодавець може найняти стільки працівників, скільки потрібно, а за будь-якого нижчого рівня зарплати пропонування скорочується до нуля.



7.5. Пропонування праці для роботодавця

Розглядати попит і пропонування праці окремо можна лише теоретично, у житті вони реалізуються в процесі взаємодії, яка призводить до встановлення рівноважної ціни. Формою ціни праці у ринковій економіці є заробітна плата — винагорода, як правило, у грошовому виразі, яку виплачує відповідно до трудо-

вого договору роботодавець працівникові за виконану роботу, тобто за надані трудові послуги. Як ринкова оцінка праці, заробітна плата є результатом взаємодії попиту і пропонування, наслідком взаємного пристосування інтересів роботодавців та найманих працівників. Підсумовуючи розгляд способів їхньої економічної поведінки, зауважимо, що кожна сторона прагне максимізувати корисний ефект від праці та мінімізувати затрати праці. Для роботодавця корисним ефектом від праці є створюваний працівником граничний дохід, а витратами — заробітна плата, що виплачується працівникові, тоді як для працівника, навпаки, корисним ефектом від праці є заробітна плата, а затратами — затрачений на роботу час, трудові зусилля в процесі надання трудових послуг, а також втрачені альтернативи використання свого часу, дозвілля тощо. Саме механізм порівняння ефекту від праці та затрат на неї, здійснюваний обома сторонами — учасниками ринку праці, і приводить урешті-решт до встановлення ринкової ціни праці. Схематично дію цього механізму зображено на рис. 7.6.

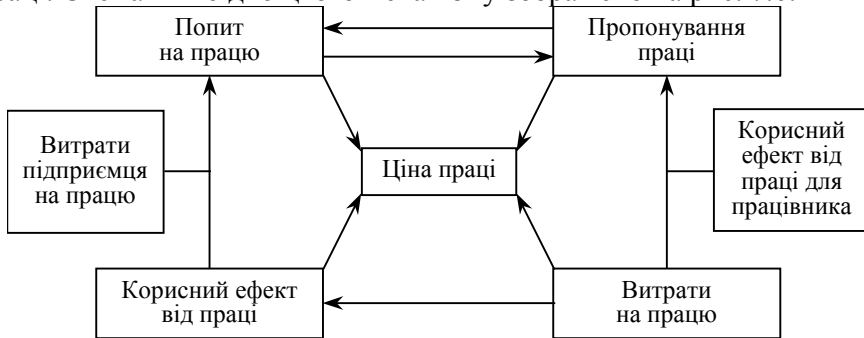


Рис. 7.6. Механізм взаємодії внутрішніх факторів ринку праці

З рисунка видно, як у результаті ринкової взаємодії попиту і пропонування праці встановлюється конкурентна ціна праці, в якій втілено як затрати праці, так і корисний ефект від праці. При цьому обидва цінотвірні фактори діють і через попит, і через пропонування, реалізуючи раціональну поведінку як підприємців, так і покупців. Попит на працю регулюється зіставленням корисного ефекту від праці (який підприємець прагне максимізувати) і витратами підприємця на працю (які він хоче мінімізувати). Пропонування праці визначається в результаті зіставлення корисного ефекту праці для працівника (який він хоче максимізувати) і затратами на працю (втрачати вільного часу, усіх інших альтернативних можливостей, напруження робочої сили), які він прагне мінімізувати. У результаті взаємодії даних факторів устанавлюється ціна праці як ціна послуг праці, що надаються працівником у процесі виробництва.

Будучи результатом взаємодії попиту і пропонування на ринку праці, ціна, у свою чергу, за умов вільної конкуренції стає основним фактором їх регулювання, основним орієнтиром визначення напрямку руху. Наслідком різновекторного руху попиту і пропонування на ринку праці стає рівновага, тобто ситуація, в якій попит і пропонування кількісно збігаються. Точці їх перетину відповідають рівноважна ціна і рівноважна кількість праці. Процес устанавлення ринкової рівноваги здійснюється через постійні коливання. Якщо ціна праці опускається нижче від рівноважної, то попит зростає, але пропонування зменшиться, тобто утвориться дефіцит, і щоб найняти потріб-

них працівників, роботодавці мають підвищити заробітну плату. Коли ціна праці, навпаки, зростає, попит знизиться, і за незмінного або більшого пропонування утвориться надмір праці, або безробіття. Це змусить працівників погодитися на нижчу заробітну плату, що, у свою чергу, дозволить роботодавцям збільшити наймання. Унаслідок постійних коливань ринкова ціна праці наблизиться до рівноважної.

Окреме підприємство не може вплинути на ціну праці, а визначає той рівень зарплати, який установився на даному ринку, та наймає кількість працівників, яка відповідає перетину індивідуальної кривої попиту підприємства (D_L) та прямої пропонування (S_L), які було показано на рис. 7.5.

Не важко зрозуміти, що ситуація рівноваги не може тривати довго. Реально на ринках праці рівновага постійно порушується та відновлюється. На попит і пропонування праці впливають інші, нецінові фактори. У процесі дії розглянутих раніше факторів зміни попиту та пропонування на ринку відбувається зміна рівноваги. Рівноважні ціна праці та обсяг зайнятості встановлюються у новій точці. Припустимо, наприклад, що у місті зростає попит на житло. Відповідно до цього зростає попит на працю будівельників. Щоб залучити більше людей даної професії, навіть способом переманювання з інших галузей, роботодавці повинні підвищити їм заробітну плату.

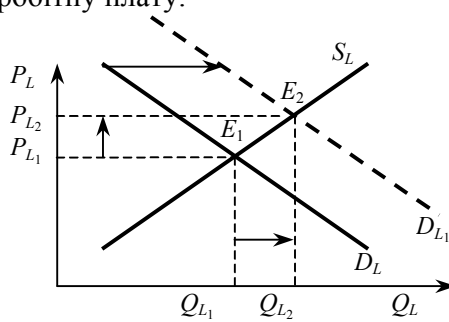


Рис. 7.7. Установлення нової рівноваги за зміни ринкового попиту на працю

На рис. 7.7 показано зміну ринкової рівноваги під впливом збільшення попиту на працю, спричиненого зростанням попиту на кінцеву продукцію. Новій точці рівноваги E_2 відповідають нова рівноважна заробітна плата P_{L2} і нова рівноважна кількість праці Q_{L2} , які перевищують попередній рівень.

Інша ситуація виникне, коли зміниться пропонування праці. Наприклад, унаслідок різних причин різко зросла чисельність людей, які пропонують послуги економістів у банках. Крива пропонування праці даного виду зсунеться також праворуч (рис. 7.8), проте за незмінного попиту ціна праці знизиться і ситуація рівноваги пересунеться в іншу точку графіка (E_2).

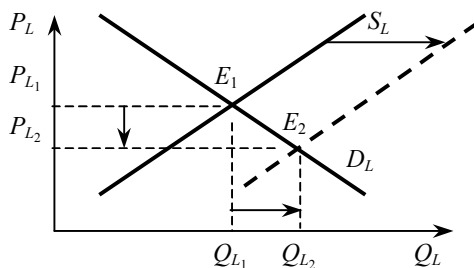


Рис. 7.8. Установлення нової рівноваги за зміни ринкового пропонування праці

Механізм функціонування ринку праці як спосіб взаємодії попиту та пропонування, а отже, установлення ціни праці для свого здійснення передбачає два інші неодмінних елементи: досконалу конкуренцію та вільну трудову мобільність, тобто можливість переливів робочої сили між різними видами діяльності, різними робочими місцями. Virізнюють потенційну та реальну, внутрішню та зовнішню мобільність (у межах певної території, країни або поза їх межами), професійну та кар'єрну, внутрішньо- та міжфірмову, постійну та тимчасову мобільність. У реальному житті і конкуренція, і мобільність на ринку праці значно обмежені, що, ясна річ, впливає на механізм функціонування ринку праці. Формування попиту і пропонування, утворення ціни має відмінності на ринках монополії та монопсонії з необмеженою владою одного продавця або одного покупця. Крім того, у процесі утворення ціни послуг праці бере участь держава, яка запобігає її зменшенню нижче від установленого мінімального рівня заробітної плати.

Механізм функціонування ринку праці як відкритої системи повинен містити засоби пристосування до змін та коливань у суспільстві, економіці або виробництві. Ступінь швидкості пристосування визначає жорсткість або гнучкість ринку праці. Жорсткий ринок праці реагує на зовнішні зміни зниженням або зростанням зайнятості та заробітної плати, проте характеризується гарантією та стабільністю зайнятості, більш стійкими доходами, незмінністю змісту роботи, безпекою праці, вищим ступенем соціального захисту, ніж гнучкий. З іншого боку, перевагами гнучкого ринку праці є різноманіття соціально-правових та організаційно-економічних заходів для забезпечення швидкої адаптації як роботодавців, так і працівників до нових умов. Відповідно до адаптаційних стратегій на ринку праці виокремлюють такі типи його гнучкості:

- гнучкість зовнішнього для підприємства ринку праці, яка дозволяє використовувати, поряд з кадровим ядром, тимчасових працівників, чисельність яких коливається залежно від потреб підприємства;
- гнучкість внутрішнього для підприємства ринку праці, яка дозволяє запроваджувати робочий час (неповний робочий день, тиждень, відпустки, ненормований робочий час тощо);
- функціональна, або організаційна, гнучкість, яка означає перерозподіл завдань та функцій усередині підприємства з ротацією працівників;
- фінансова гнучкість, яка дозволяє варіювати форми і системи заробітної плати, додаткового матеріального стимулювання, структуру витрат на робочу силу, методи і форми матеріальної допомоги;

- просторова гнучкість, або гнучкість розміщення робочих місць (надомна праця, робота за викликом, телеробота);
- гнучкість форм професійно-кваліфікаційної підготовки та перепідготовки працівників.

Розглянувши ринок праці як *процес*, варто ознайомитися з його *результатами*. Якщо узагальнити, то результатом функціонування ринку праці є встановлення ринкової ціни та обсягу праці, відповідного певному рівню. Для більшої деталізації варто назвати такі результати ринку праці:

- ✓ зміна рівня та структури пропонування праці;
- ✓ зміна рівня та структури попиту на працю;
- ✓ зміна рівня та структури заробітної плати;
- ✓ зміна рівня та структури безробіття;
- ✓ випередження зростання номінальної заробітної плати проти реальної;
- ✓ розшарування доходів та збіднення населення.

Ці результати є наслідком не тільки дії ринкових саморегуляторів. У реальному житті у процес регулювання ринку праці долучаються ще дві групи факторів: **інституціональні та соціокультурні**.

Інституціональні фактори являють вплив різних організацій, уряду, профспілок, підприємств на розміщення та використання праці, а також ціноутворення на ринку праці. Вплив інституцій на результати ринку праці здійснюється двома способами. По-перше, через установавлення правил, ухвалення регуляторних актів, запровадження соціальних гарантій та стандартів у сфері праці. Більшість із них відбивається у кадровій політиці підприємств, трудових угодах, договорах, контрактах, трудовому законодавстві країни тощо. По-друге, інституції впливають на рівні заробітної плати. Суб'єктами впливу можуть бути держава, коли, скажімо, установає мінімум заробітної плати або підвищує платню державним службовцям; об'єднання профспілок та об'єднання роботодавців, коли змінюють заробітну плату засобами договірного процесу.

Іншою детермінантою результатів ринку праці виступають *соціокультурні фактори*, які відбивають вплив соціальних груп, норм, цінностей, настанов, преференцій та звичок на процес визначення ціни праці та її розподіл. Аналогічно інституціональним факторам, соціокультурні впливають на ринок праці також двома способами: визначаючи того, хто може конкурувати на певному ринку праці, та впливаючи на ціноутворення. Щодо першого способу — від соціокультурних сил, таких як соціальне та майнове становище сім'ї, заняття батьків, належність до певної соціальної страти, значною мірою залежить вибір індивідом освітнього та професійного напрямку, ступінь його мобільності на ринку праці. Безумовно, більший доступ до якісної та престижної освіти, привабливих робочих місць, ширшу можливість пересування мають вихідці з забезпечених, освічених родин. Соціальна стратифікація, як і різниця у кваліфікаційних рівнях, обмежує вільну конкуренцію на ринку праці.

Значний вплив на результати ринку праці, зокрема щодо другого способу, чинять також преференції та вподобання щодо тієї чи іншої професії. Так, люди вибирають професію вчителя або лікаря, інженера або продавця, орієнтуючись не тільки на рівень відповідних заробітних плат, а й на власні побажання та покликання. Зміна індивідуальних та суспільних поглядів на участь у праці та певних її видах також може врешті-решт подіяти на зрушення у заробітній платі.

Так, різке збільшення припливу жіночої праці на деякі ринки у розвинених країнах в останні десятиріччя спричинило зниження ціни їхньої праці. В основі цієї тенденції лежали, скоріше, не економічні, а соціальні причини — змінилося уявлення про роль жінки у суспільстві та способи її реалізації. Не секрет також, що на рівні заробітної плати позначаються і такі чинники, як дискримінація за віком, статтю, у деяких країнах — за расовою або національною належністю.

В Україні відбувається суперечливий процес формування культури ринку праці, для якого характерно зіткнення старих і нових цінностей, уявлень та відносин, норм, правил і моделей трудової та підприємницької поведінки, які справляють суттєвий, інколи вирішальний, вплив на рішення та вибір основних суб'єктів ринку праці.

Отже, дія як ринкових саморегуляторів, так і інституціональних та соціокультурних факторів може мати як позитивні, так і негативні наслідки. В обмеженні останніх важливу роль відіграє державна політика регулювання ринку праці, яку розглянемо далі.

7.3. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ТА ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ

- !** **Зайнятість населення** — це найважливіший результат функціонування ринку праці, який означає, що внаслідок взаємодії попиту і пропонування, ціноутворення та конкуренції потреба частини економічно активного населення в робочих місцях є задоволеною, тобто попит і пропонування на ринку праці в певному обсязі збігаються. Проте значення зайнятості виходить далеко за межі ринку праці. Зайнятість населення є фундаментом економічного зростання країни, вирішальним фактором створення валового національного продукту, матеріального й духовного добробуту людей, провідною сферою реалізації їх життєвих інтересів, основним засобом задоволення різноманітних потреб. Забезпечення зайнятості населення є найвищим пріоритетом соціально-трудоових відносин та їх регулювання.

У найзагальнішому розумінні зайнятість населення характеризує його участь у суспільно корисній діяльності з метою задоволення загальних та індивідуальних потреб.

В економіці праці зайнятість аналізується в таких аспектах:

- як статистично-облікова категорія. Згідно з міжнародною та вітчизняною статистикою праці зайнятими вважаються особи віком 15—70 років, котрі: працювали протягом обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), в окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності; особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали протягом обстежуваного періоду з незалежних від них особистих обставин;
- як соціально-економічна категорія, що характеризує сукупність економічних, правових, соціально-трудоових, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та його участю в суспільно корисній діяльності, що приносить їм заробіток або дохід (прибуток);

- як результат взаємодії попиту і пропонування на ринку праці, що означає встановлення певної чисельності зайнятих за певного рівня цін на послуги їхньої праці;

- як компонент макроекономічних пропорцій: зайнятість – валовий внутрішній продукт, зайнятість – доходи тощо;

- як важливий напрямок соціально-економічної політики держави, націлений на додержання основних макроекономічних пропорцій та забезпечення повної, вільно вибраної, продуктивної зайнятості.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість визначається як «...діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі». У цій дефініції, однак, є деякі неточності, що припускають неоднозначність трактувань. По-перше, не конкретизовано, яка саме діяльність мається на увазі, адже деякі її види можуть бути незаконними чи суспільно шкідливими, по-друге, досить сумнівним є зауваження «як правило», котре припускає можливість зайнятості без доходу.

Уточнити зміст зайнятості дають змогу концепції, що висвітлюють її різні аспекти. Це концепції повної, продуктивної, ефективної та раціональної зайнятості.

- ! **Зайнятість повна** — це надання суспільством усьому економічно активному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється
- індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (за участі фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб. Повна зайнятість віддзеркалює найважливіше право людини — на працю.

Система соціально-трудоових відносин, які утворюють зміст категорії *зайнятість населення*, ґрунтується, по-перше, на принципі виключного права кожної людини розпоряджатися своїми здібностями до праці. Це право лежить в основі різноманітних рішень людини щодо умов, сфери, видів та форм зайнятості.

Найма на праця стає однією з рівноправних сфер суспільно корисної діяльності (як, наприклад, навчання, виховання дітей, ведення домашнього господарства, зміцнення здоров'я, громадська і благодійницька діяльність, спорт та інші не заборонені види діяльності). Другим принципом є відповідальність держави за реалізацію права громадян на працю. Згідно з Законом України «Про зайнятість населення»¹ цей принцип передбачає створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні і матеріальну підтримку в разі втрати роботи згідно з Конституцією України.

З огляду на принцип добровільності праці повна зайнятість у ринковій економіці означає не максимально можливе залучення до роботи працездатного населення, як це було за соціалізму, а достатність робочих місць для всіх, хто добровільно бажає працювати. Повна зайнятість передбачає достатність робочих місць для забезпечення оплачуваною роботою всіх, хто бажає працювати. Тому повна зайнятість є запорукою соціального захисту працівників і основою ефективного використання трудового потенціалу суспільст-

¹ Закон України «Про зайнятість населення». — С. 94.

ва. Пропонування праці в разі повної зайнятості покривається попитом на неї за умови певного рівня реальної заробітної плати. Проте повна зайнятість не гарантує якості використання людських ресурсів, а її забезпечення пов'язано з екстенсивними факторами. Така зайнятість можлива і за деякого відхилення наявних робочих місць від статусу економічно доцільних, їх невідповідності професійно-кваліфікаційному складу та освітньому рівню працівників. У даній ситуації і працівники, і держава можуть зазнавати економічних і соціальних втрат. Досвід зарубіжних країн показує, що висока ефективність національної економіки можлива за наявності певного резерву незайнятого населення.

Натомість

- ! **продуктивна зайнятість** характеризується високою інтенсивністю використання факторів виробництва, максимізацією новостворюваних результатів, що мають суспільну корисність. Отже, продуктивна зайнятість означає не просто забезпеченість тих, хто бажає працювати, робочими місцями, але й продуктивність їх використання, створення суспільно корисних матеріальних і духовних благ.

У документах МОП наголошується на необхідності здійснення політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості. Згідно з Рекомендацією 122 напроми такої політики передбачають:

- свободу вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний;
- забезпечення роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- найбільш продуктивну роботу;
- урахування стадії та рівня економічного розвитку та взаємний взаємозв'язок між цілями у сфері зайнятості й іншими економічними та соціальними завданнями.

- ! **Зайнятість ефективна** — якісний (інтенсивний) аспект зайнятості, пов'язаний з ефективністю праці, що дозволяє в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ, створювати й одержувати прибутки від праці, більші за витрати на неї.

Ефективна зайнятість, базуючись на повній зайнятості, відображає стан кількісно-якісної збалансованості між потребою населення в робочих місцях та їх наявністю, коли створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і додержуються інтереси як суспільства в цілому, так і окремих працівників. Досягнення такого стану відповідає ефективному попиту на працю, що означає ефективне використання людських ресурсів за умови їх повного залучення. Концепція ефективної зайнятості корелює з поняттями гідної роботи та доходу, достатнього для розширеного відтворення робочої сили.

Ефективна зайнятість пов'язана з інноваційним розвитком економіки, збільшенням частки інноваційних видів діяльності, підвищенням професійно-кваліфікаційного рівня працівників, зростанням віддачі від людського капіталу. На відміну від продуктивної, ефективна зайнятість охоплює не тільки економічну, а й соціальну ефективність. Вона передбачає зростання доходів, достатніх для розширеного відтворення робочої сили, підвищення рівня та якості життя населення, забезпечує соціальну стабільність у суспільстві, всебічний розвиток

його матеріальних і духовних потреб, всіляко сприяє прогресивним соціально-економічним та техніко-організаційним зрушенням. Досягнення такої зайнятості є результатом ефективного функціонування ринку праці.

Концепція *раціональної зайнятості* передбачає забезпечення всіх, хто бажає працювати, економічно та соціально доцільними робочими місцями відповідно до раціональної структури зайнятості та збалансованої структури суспільних потреб, що забезпечує якісне використання та всебічний розвиток людських ресурсів. Раціональна зайнятість існує в суспільстві, коли ураховуються доцільність перерозподілу та використання людських ресурсів, їх статево-вікова та освітня структура.

Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; кількісною і якісною відповідністю праці і працівників; економічною доцільністю робочих місць, коли без шкоди для здоров'я працівник може досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує гідне життя.

Проте, хоч раціональна зайнятість синтезує ключові риси попередніх концептуальних визначень, вона не передбачає поголовної участі економічно активного населення у суспільно корисній діяльності, оскільки ґрунтується на критеріях доцільності такої участі. Разом з тим цей вид зайнятості не завжди буває ефективним, позаяк може здійснюватися для оптимізації статево-вікової зайнятості, залучення до трудової діяльності працездатного населення окремих відсталіх регіонів тощо.

Концепції повної, продуктивної, ефективної, раціональної зайнятості характеризують різні боки *економічної зайнятості*, суб'єктом якої є економічно активне населення. У цій площині зайнятість виступає сукупністю соціально-трудових відносин щодо участі економічно активного населення в суспільно корисній діяльності та забезпеченні розширеного відтворення людських ресурсів.

Проте є й більш широке трактування зайнятості. Так, *глобальна зайнятість* включає не тільки діяльність щодо створення матеріальних і духовних благ та надання послуг населенню, але й послуги суспільного характеру, навчання в середніх і вищих навчальних закладах. Тобто крім населення, зайнятого у сфері економічної діяльності, вона охоплює зайнятість у армії, міліції, державному апараті, а також учнів старших класів і студентів денної форми навчання. Фундаментом концепції глобальної зайнятості є широкий підхід до сфери докладавання праці, що враховує всі види корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним, включаючи тимчасову зайнятість, роботу домогосподарок і пенсіонерів у себе вдома або в підсобному господарстві тощо.

Реалізація глобальної зайнятості сприяє індивідуалізації форм наймання, режимів та умов зайнятості, структури життєдіяльності людини, а саме більш рівномірному розподілу навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл. Останнє можливе через використання різних форм зайнятості (особливо в молодому та похилому віці), періодичне переривання активної трудової діяльності з метою навчання тощо.

З'ясування соціально-економічного змісту категорії зайнятості населення дозволяє виявити її основну проблему, яка полягає в забезпеченні економічно активного населення країни (у статистичному розумінні — робочої сили) робочими місцями відповідної якості та кількості з метою їх ефективного

використання. Розкриття суті зайнятості через взаємодію робочої сили та робочих місць допомагає усвідомити її як процес, спричинений рухом робочої сили та робочих місць в економіці. Потоки робочої сили на ринку праці супроводжуються динамікою робочих місць, їх створенням, модернізацією, заміною чи вибуттям. Від їх узгодженості та доцільності залежить ефективність зайнятості та прогресивні зміни в її структурі.

Вивчення тенденцій руху робочої сили та робочих місць на українському ринку праці демонструє незбалансованість обороту робочої сили (сума приймань на роботу та звільнень) і обороту робочих місць (сума їх уведення та вибуття). У валовому обороті робочої сили основну частку становить додатковий, або холостий, оборот, тобто такий, що не супроводжується введенням нових або додаткових робочих місць. Додатковий оборот робочих місць є показником надмірних переміщень робочої сили. При цьому слід наголосити, що для працівників такі пересування можуть бути цілком доцільними, хоч і не змінюють загальної ситуації зайнятості, не поліпшують її структури.

Ефективна взаємодія робочої сили та робочих місць приводить до високих економічних та соціальних результатів у вигляді створеного валового внутрішнього продукту, доходів населення, соціальних ефектів від участі населення в суспільно-корисній праці. Доягнення економічних та соціальних результатів у процесі зайнятості забезпечується завдяки такими функціям:

- економічній — створення валового внутрішнього продукту;
- дохідній — створення умов для одержання трудових доходів;
- ринковій — забезпечення рівноваги на ринку праці;
- культурній — формування суспільної культури, що ґрунтується на принципах трудової та ділової етики;
- соціальній — задоволення потреби в праці, самореалізації через суспільно корисну діяльність, сприяння стабільності в суспільстві, формування високого статусу людини праці.

Зайнятість як динамічний процес руху робочих місць та робочої сили відбувається в різноманітних видах та формах.

Види зайнятості характеризують розподіл зайнятого населення за характером, способом і сферами використання праці.

Види зайнятості можна класифікувати, зокрема, за такими ознаками:

• **За статусом зайнятості:** наймані працівники; роботодавці; самозайняті (особи, що працюють на індивідуальній основі); неоплачувані працівники сімейних підприємств; члени колективних підприємств; особи, що не піддаються класифікації за статусом зайнятості. Згідно з Законом «Про зайнятість населення» в Україні до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах:

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

✓ громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів та членів їхніх сімей, що беруть участь у виробництві;

✓ обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

✓ які проходять службу в Збройних силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

✓ які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

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

Важливою тенденцією реформування українського ринку праці стало поширення самозайнятості, яка припускає самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за їхні власні кошти з метою одержання постійного чи тимчасового доходу й задоволення особистих потреб у самореалізації. Самозайнятість є одним з найважливіших напрямів запобігання і пом'якшення безробіття. Формами самозайнятості є індивідуальна трудова діяльність і підприємництво у сфері малого бізнесу.

• **За характером діяльності:** робота на підприємствах, в організаціях, установах, за кордоном; виконання державних і громадських обов'язків; служба в армії; індивідуальна трудова діяльність; очне навчання в навчальних закладах; ведення домашнього господарства та ін.

• **За соціальною належністю** визначають робітників, службовців, управлінський персонал (менеджери); фермерів, підприємців.

• **За формами власності підприємств:** зайняті на державних, колективних і приватних підприємствах.

• **За видами економічної діяльності:** зайняті у промисловості, сільському господарстві, будівництві, сфері послуг та ін.

• **За регіонами:** зайняті в окремих регіонах.

• **За рівнем урбанізації** — зайняті у міській та сільській місцевості.

• **За статеві-віковою ознакою:** зайнятість чоловіків та жінок; молоді, осіб середнього та похилого віку.

У межах кожного виду зайнятості організація праці людей різниться за організаційно-правовими формами, умовами використання праці і нормами регулювання тривалості та режимів робочого часу.

Залежно від цього *форми зайнятості* класифікують, зокрема, за такими ознаками:

◆ **за формами організації робочого часу:** повна та неповна. Повна зайнятість — це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року). Неповна (часткова) — зайнятість або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або неявною, вимушеною (викликаною економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки) та добровільною. Вимушена зайнятість зі скороченням заробітної плати у зв'язку зі зниженням ділової активності підприємства визначається як часткове безробіття. МОП відзначає необхідність відшкодування або допомоги в разі часткового безробіття, яка виплачується особам, зайнятість яких скорочена в межах, що встановлені законодавством країни. Неявна

(невидима) неповна зайнятість означає недовикористання праці внаслідок порушення рівноваги між попитом та пропонуванням праці на зовнішньому та внутрішньому ринках праці. Вона виявляється в низькій продуктивності праці та, відповідно, низьких доходах населення.

Явна (видима) неповна зайнятість є добровільною і зумовлена соціальними причинами, зокрема станом здоров'я, необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію, доглядати за дітьми або старими тощо. Неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або за допомогою спеціальних вибіркового обстежень.

♦ *За статусом трудової діяльності*: первинна (основна) та вторинна (додаткова). Первинна — це зайнятість за основним місцем роботи, вторинна — добровільна додаткова постійна або тимчасова трудова діяльність осіб, які вже мають основну роботу. Вторинну зайнятість можна визначити як додаткову (вторинну) форму використання робочої сили, уже залучену в трудову діяльність. У переважній більшості вторинна зайнятість дає працівникові додатковий дохід. Найбільший ефект вона приносить, якщо місце її застосування збігається з основним. Причинами вторинної зайнятості можуть бути:

✓ прагнення підвищити рівень доходів, коли на основному робочому місці, привабливому за інших умов, пропонується недостатній рівень ціни праці;

✓ прагнення підвищити власну конкурентоспроможність на зовнішньому ринку праці. Для формально зайнятих у національній економіці вторинна діяльність може перетворитися на основну. У цьому разі вторинна зайнятість забезпечує зміну робочого місця без періоду безробіття і тривалої адаптації в новій організації;

✓ прагнення урізноманітнити форми реалізації своєї потреби у праці різними видами робіт.

Крім позитивних вторинна зайнятість може мати негативні наслідки: викликати зростання безробіття в умовах обмеженої кількості робочих місць, зумовити підвищення інтенсивності й тривалості праці, зниження професійної майстерності, орієнтацію тільки на матеріальні стимули.

♦ *За стабільністю трудової діяльності*: постійна (відзначається відносною стабільністю місця роботи), тимчасова (пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи).



Субсидована зайнятість

Різновидом тимчасової зайнятості є субсидована зайнятість, або інтервенційні роботи, відповідно до яких здійснюється оплата праці працівників, тимчасово переведених на іншу роботу (до шести місяців), за умови збереження за ними основного місця роботи. Упровадження такої форми зайнятості передбачено Програмою зайнятості на 2009—2011 рр., що спирається на показники ринку праці, передбачені Прогнозом економічного і соціального розвитку України на 2009 рік. Протягом 2009 р., зокрема, передбачається: зменшення чисельності населення віком 15—70 років, зайнятого економічною діяльністю, до 20,4—20,3 млн осіб; збільшення чисельності безробітного населення віком 15—70 років до 1,9—2,0 млн осіб; зростання рівня безробіття, визначеного за методологією МОП, до 8,5—9,0% економічно активного населення віком 15—70 років. В інтервенційних роботах 2009

року може взяти участь до 45 тис. працівників, що сприятиме збереженню кадрового потенціалу підприємств.

♦ *За характером організації робочих місць та робочого часу:* стандартна та нестандартна альтернативна, яка не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення.

Стандартна зайнятість характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця, стандартним навантаженням протягом дня (тижня, року), наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня, законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Відсутність однієї з цих ознак слід розглядати як альтернативну (нестандартну) форму зайнятості. До альтернативних належать форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в рамках робочого дня, тижня, усього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або робота неповний робочий час, стиснутий робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість), надомна праця, дистанційна зайнятість. Альтернативні форми зайнятості розкривають додаткові можливості більш повного та результативного використання людських ресурсів, залучення до праці тих осіб, для яких традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні.

У країнах ЄС 2/3 робочої сили охоплено традиційною, 1/3 — гнучкою зайнятістю. Використання гнучкої зайнятості дозволяє підприємцям маневрувати кількістю робочої сили, зберігати висококваліфікованих працівників у фірмі, заощаджувати на витратах на робочу силу і забезпечувати ефективність виробництва, а працівникам оптимальніше маневрувати робочим і вільним часом, повніше задовольняти соціальні потреби. Але гнучкі форми зайнятості нерідко є вимушеними для працівників і погіршують їхнє матеріальне та соціальне становище.

♦ *За формами правового регулювання:* формальна та неформальна зайнятість.

Формальна зайнятість здійснюється в офіційній економіці на підставі трудових договорів (контрактів) або інших цивільно-правових угод. Натомість сегмент неформальної зайнятості має такі риси:

- а) незареєстрованість зайнятості, діяльність тільки на свій власний страх і ризик з повною відповідальністю за результати;
- б) суперечність із розвитком офіційної економіки, атомізованість, некоординованість цих видів діяльності;
- в) залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність будь-якого соціального захисту.

Ці особливості розкривають специфіку неформальної зайнятості у способах включення, координації, оплати діяльності, основних критеріїв праці.



Неформальна зайнятість у міжнародному контексті

З урахуванням рекомендацій МОП (доповідь МБП «Гідна праця і неформальна економіка» (МКТ, Женева, 2002) можна виділити такі види неформальної зайнятості:

1. Зайнятість на підприємствах неформального сектору:
 - 1.1) на підприємствах самозайнятих без реєстрації;

- 1.2) на незареєстрованих підприємствах з найманими працівниками.
- 2. Зайняті поза підприємствами формального сектору:
 - 2.1) зайняті на підприємствах формального сектору;
 - 2.2) випадково зайняті (підробітки);
 - 2.3) зайняті в домашньому господарстві (за винятком тих видів діяльності, які виходять за межі виробництва).

Отже, структура неформально зайнятих включає самозайнятих працівників і підприємців, які працюють без патентів і ліцензій, а також найманих працівників, які працюють на основі усної домовленості без договору (контракту), на роботодавця у формальному або неформальному секторі. Дискусійним питанням, неоднозначно поданим у матеріалах МОП, є включення (невключення) найманих працівників, які працюють у домашніх господарствах, до неформального сектору. На наш погляд, за основними ознаками зайнятість цих осіб — неформальна, оскільки в даному разі договірних відносин немає.

Зайнятість населення як процес є вагомим індикатором соціально-економічного стану суспільства та його розвитку, тому важливого значення набуває її розгорнута кількісно-якісна характеристика.

В економіці праці розроблена **система показників** для оцінки зайнятості та її ефективності, основними з яких є:

1. Чисельність зайнятих — абсолютний показник зайнятості населення економічною діяльністю.
2. Рівень зайнятості (P_3) — відношення (у відсотках) чисельності зайнятих до чисельності населення:

$$P_3 = Z / H \cdot 100,$$

де Z — чисельність зайнятого населення;

H — загальна чисельність населення.

3. Частка зайнятих в економічно активному населенні (\mathcal{C}_3):

$$\mathcal{C}_3 = Z / EAH \cdot 100 = Z / (Z + B) \cdot 100,$$

де EAH — економічно активне населення;

B — чисельність безробітних.

4. Структура розподілу зайнятих за статусом зайнятості, видами економічної діяльності, регіонами, професійно-кваліфікаційними та статеві-віковими групами, підприємствами різних форм власності та господарювання.

Структура зайнятості є важливою характеристикою, оскільки безпосередньо впливає на її ефективність. Ефективною вважається та структура зайнятості, за якої досягаються високі результати з меншими затратами праці та часу. Ефективність структури зайнятості оцінюється такими показниками: розподілом працівників між виробництвом і сферою послуг; часткою населення, зайнятого сільськогосподарською працею; співвідношенням зайнятості в промисловості та сільському господарстві; зростанням зайнятості в галузях кінцевої обробки продукції, часткою ручної праці; співвідношенням чисельності робітників основного й допоміжного виробництва, часткою кваліфікованих працівників тощо.

Структура зайнятості залежить від рівня розвитку продуктивних сил, по-треб ринку, мобільності праці та капіталів, соціально-демографічних та регі-

ональних факторів. Сучасна структура зайнятості в Україні відображає низьку ефективність зайнятості й потребує докорінних змін відповідно до загальносвітових тенденцій, для яких характерні високі темпи зростання чисельності й частки тих, хто працює у сфері послуг та інноваційних видах діяльності.

5. Показники ефективності зайнятості: ступінь задоволення потреб економіки в робочій силі, відповідність між кількістю та якістю робочих місць і потребою в них з боку економічно активного населення, взаємовідношення оборотів робочих місць та робочої сили, продуктивність, дохідність праці.

Зайнятість населення не є статичною, вона постійно розвивається через урізноманітнення видів та форм, просуваючись у напрямку більш ефективного використання праці. Суттєво впливає на її розвиток ринкова трансформація економіки України, закономірностями та виявами якої у сфері зайнятості є:

- дія глобалізації на формування нової структури зайнятості;
- поява інноваційних видів діяльності й поступове зростання їх частки в структурі зайнятості;
- зростання частки зайнятих у сфері послуг і відповідне скорочення у сфері матеріального виробництва;
- розширення самозайнятості населення;
- розвиток нестандартних і гнучких форм зайнятості;
- поширення неформальної зайнятості;
- посилення регіональної диференціації структури зайнятості.

Проте ринковий механізм регулювання зайнятості не розв'язує багатьох проблем її збалансованого розвитку, зокрема не має соціальної спрямованості. Тому він доповнюється механізмами державного регулювання та соціального партнерства.

Державна політика зайнятості населення базується на таких принципах:

- ◆ відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- ◆ пріоритетності забезпечення повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- ◆ забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;
- ◆ сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- ◆ ефективного використання робочої сили та забезпечення соціального захисту громадян від безробіття;
- ◆ координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;
- ◆ співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або вповноважених ними органів у вза-

ємодії з органами державного управління в розробленні, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

◆ міжнародного співробітництва у розв'язанні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Спільна дія ринкового та державно-договірного механізмів регулювання є умовою забезпечення ефективної моделі зайнятості, адекватної вищим пріоритетам соціально орієнтованої ринкової економіки.

7.4. БЕЗРОБІТТЯ В СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

! **Безробіття** — це порушення рівноваги на ринку праці, які виникають у разі перевищення пропонування праці над попитом або за кількісно-якісного незбігу структури робочих місць і робочої сили, призводять до появи надміру робочої сили, тимчасово або тривало незадіяної у процесі суспільно корисної праці.

Стан нерівноваги на ринку праці можна вважати, скоріше, типовим, ніж винятковим, оскільки рух робочої сили в умовах ринку здійснюється через постійні переходи від зайнятості до незайнятості, і навпаки. Такі переходи супроводжуються вимушеною або добровільною перервою у трудовій діяльності частини працездатного населення. Безробіття, хоч виникає періодично і має часові й просторові межі, є стійкою ознакою функціонування ринків праці.

В економіці праці безробіття аналізується в таких аспектах:

1. Як статистично-облікова категорія. Безробітними (за методологією МОП) вважаються особи у віці 15—70 років (зарєєстровані та незарєєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови:

- ✓ вони не мали роботи (прибуткового заняття) протягом обстежуваного тижня;
- ✓ протягом останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагались організувати власну справу;
- ✓ протягом найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою одержання доходу.

До категорії безробітних також належать особи, які: приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу та чекають відповіді; зарєєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу; навчаються за направленням служби зайнятості.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» безробітними вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів, зарєєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

2. Як соціально-економічна категорія, яка розкриває іманентне ринковій економіці явище вимушеної або добровільної незайнятості частини економічно активного населення, обумовлене кількісно-якісною невідповідністю попиту та пропонування на ринку праці.

3. Як об'єкт соціально-економічної політики держави, спрямованої на подолання причин та наслідків безробіття.

Утворення безробіття можна зрозуміти, скориставшись процесним підходом і подавши ринок праці як модель запасів та потоків. Тоді стає очевидним, що частина безробітних час від часу виходить із цього стану і знаходить роботу або залишає економічно активне населення взагалі. Зважаючи на постійний рух робочої сили та динамічність процесів на ринку праці, спрощено потокову модель безробіття можна уявити у вигляді резервуару, до якого з одного отвору вода постійно вливається, а з другого — виливається (рис. 7.9):

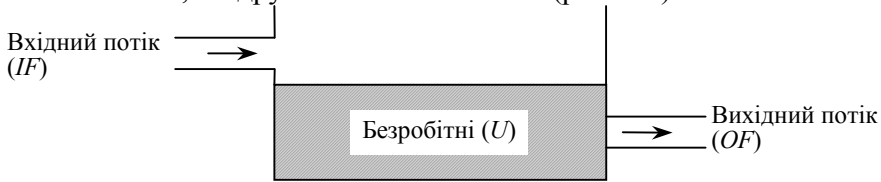


Рис. 7.9. Потокова модель безробіття

З поданої моделі випливає, що зміна обсягів безробіття протягом певного фіксованого проміжку часу (найчастіше місяця або кварталу) дорівнює різниці між вхідним потоком до безробіття та вихідним потоком з нього:

$$\Delta U = IF - OF .$$

Тоді рівень безробіття можна подати у вигляді функції від шести основних потоків на ринку праці¹:

$$RU = F(P_{EN}^+, P_{NE}^-, P_{UN}^-, P_{NU}^+, P_{EU}^+, P_{UE}^-),$$

де RU — рівень безробіття;

P_{EN}^+ — частка зайнятих, які виходять з робочої сили;

P_{NE}^- — частка тих, що, не перебуваючи в робочій силі, вступають у неї і знаходять роботу;

P_{UN}^- — частка безробітних, які виходять з робочої сили;

P_{NU}^+ — частка тих, що, не перебуваючи в робочій силі, вступають у неї і стають безробітними;

P_{EU}^+ — частка зайнятих, що стають безробітними;

P_{UE}^- — частка безробітних, що стають зайнятими.

Потокова модель дозволяє побачити та оцінити рівень безробіття на певному ринку праці, проте не розкриває його причин.

Безробіття як порушення рівноваги на ринку праці виникає внаслідок різних факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру. Серед останніх слід назвати спад виробництва, зниження інвестиційної активності, зменшення платоспроможного попиту населення, структурні зрушення в економіці, а також недостатню якість людських ресурсів, обмежену мобільність робочої сили, низьку конкурентоспроможність окремих категорій, професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці, регіональні диспропорції в економіці. Інакше кажучи, причини безробіття криються у факторах, що діють на попит і пропонування на ринку праці, викликаючи їх неузгоджені зрушення.

¹ Эрнберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — С. 622.

Процес виникнення безробіття можна пояснити в термінах класичної та кейнсіанської теорій. Згідно з першою безробіття є наслідком надто високої ставки заробітної плати щодо такої, яка врівноважувала б попит на працю та її пропонування, що спричиняється втручанням різних сил на ринку праці — законів, інституцій, традицій. Представники цієї теорії (А. Сміт, А. Маршалл) припускали, що люди можуть добровільно бути безробітними протягом певного часу, наприклад між змінами робочого місця. Якщо ціна праці встановлена вище від рівноважної, виникає надмір робочої сили, яку роботодавці не можуть найняти за даною ціною. Ця різниця між пропонуванням та попитом становить безробіття в класичному підході.

Згідно з кейнсіанською моделлю безробіття обумовлено тим, що номінальна заробітна плата та ціни не можуть швидко пристосовуватися до врівноваження ринку праці. Ця модель вирізняється тим, що концентрується на номінальній жорсткості ринку праці, на відміну від реальної жорсткості, як у класичній теорії. Дж. М. Кейнс пояснює стабільність номінальної заробітної плати існуванням довгострокових трудових угод (контрактів).

Будучи закономірним явищем ринку, безробіття як резервування праці є необхідним інструментом ринкового механізму. Впливаючи на зайняту частину робочої сили, воно сприяє підвищенню почуття відповідальності, дисциплінованості, дбайливого ставлення до свого робочого місця. Безробіття створює конкуренцію серед працівників, які шукають роботу та вже мають робоче місце, спонукаючи їх підвищувати якість своєї робочої сили та конкурентоспроможність на ринку праці. Підприємці, у свою чергу, можуть ефективніше здійснювати вибір працівників з резерву робочої сили відповідно до потреб виробництва. Безробіття сприяє структурним зрушенням в економіці у зв'язку зі звільненням і передислокацією частини зайнятого населення. Це — своєрідна форма пошуку на ринку праці, яка сприяє зростанню продуктивності праці через забезпечення більш повної відповідності між якісними характеристиками окремих працівників, їх побажаннями та вимогами роботодавців. Крім того, у деяких країнах, де роботодавцям дозволено тимчасово звільняти працівників, а потім відзивати їх знов на роботу, короткі періоди безробіття надають роботодавцям можливість пережити тимчасовий спад ділової активності.

Відомо, що останнім часом японські компанії скорочують застосування системи «пожиттєвого наймання». Нині вона охоплює не більше ніж 20—30% працівників. При цьому гарантія зайнятості не є абсолютною, і в разі потреби фірми можуть звільняти персонал. Аналогічним прикладом є кадрова політика американської компанії ІВМ, де безробіттю запобігають двома способами: збереженням кадрового ядра і рухомістю робітників вторинного ринку праці.

Безробіття знижує інфляційний тиск, сприяє зростанню продуктивності праці, забезпечуючи повнішу відповідність між якісними характеристиками працівників та вимогами робочих місць та спонукаючи зайнятих до вищої трудової віддачі та підвищення конкурентоспроможності. Воно забезпечує маневрування робочої сили, підтримуючи рух капіталу та праці в різні періоди ділової активності, виконує стихійне регулювання попиту та пропонування, запобігає дефіциту робочої сили, надає зайнятим можливість перерви в трудовій діяльності для зміни і пошуку роботи або розв'язання особистих проблем.

Як елемент механізму саморегулювання ринку, безробіття виконує такі функції:

- а) резервування частини робочої сили, що забезпечує галузевий і територіальний рух капіталу та праці в різні періоди ділової активності;
- б) стихійне регулювання попиту і пропонування у професійно-кваліфікаційному та галузево-територіальному аспектах;
- в) стимулювання ефективної зайнятості та підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
- г) забезпечення маневрування та адаптації до умов ринку;
- г) запобігання дефіциту робочої сили і, як наслідок, посиленню командних методів її регулювання;
- д) надання працівникам можливості перерви в трудовій діяльності для зміни і пошуку іншої роботи або розв'язання особистих проблем.

З іншого боку, через обмеженість дії ринкових саморегуляторів безробіття має негативні соціальні та економічні наслідки. Воно означає недовикористання людських ресурсів, які могли б брати участь у суспільно корисній праці для задоволення потреб населення у матеріальних та духовних благах. Це відбивається у втратах суспільства на загальному суспільному рівні через втрату виробленої продукції, податків, які могли б надійти, коштів на утримання тимчасово незайнятих, у погіршенні якості трудового потенціалу, зростанні соціального напруження, маргіналізації та криміналізації суспільства. Безробіття має також негативні наслідки для окремого індивіда та його сім'ї через втрату доходу, погіршення рівня життя, знецінення людського капіталу протягом періоду безробіття, психологічні переживання.

Витрати національного продукту для суспільства від одного безробітного працівника складаються з трьох компонент: втрати доходу індивідом, який залишається без роботи; витрат держави на виплати допомоги з безробіття; фіскальних збитків, пов'язаних зі зменшеними зборами податків.

Безробіття існує в багатьох **формах**, які класифікують залежно від різних ознак. За *причиною виникнення* — сезонне, фрикційне, структурне, циклічне, технологічне, регіональне, інституціональне. За *характером виникнення* — вимушене, добровільне. За *тривалістю* — короткострокове (до трьох місяців), середньострокове (від трьох до 12 місяців), довгострокове (понад 12 місяців), застійне (понад 20 місяців). За *демографічними ознаками* — жіноче, молодіжне, родинне. За *особливостями вияву* — відкрите, приховане.

Фрикційне безробіття виникає тоді, коли частина людей добровільно змінює місце роботи або шукає роботу після звільнення, або вперше чи тимчасово втратила сезонну роботу. Воно виникає, тому що ринки праці є динамічними, потоки інформації є неповними (недосконалими), і для того щоб безробітні й роботодавці з вільними робочими місцями знайшли один одного, потрібен деякий час.

Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки частина працівників, тимчасово втративши роботу, переходить з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на вищеоплачувану та більш продуктивну. Отже, навіть за умови загальної рівноваги на ринку праці може існувати фрикційне безробіття. Рівень фрикційного безробіття в економіці визначається динамікою руху робочої сили та швидкістю, з якою безробітні знаходять підходящу роботу. Очікувана тривалість періоду безробіття окремого індивіда залежить від його відповідності вимогам роботодавця, від попиту на робочу силу на місцевому ринку, від інтенсивності пошуку роботи та від мінімального прийнят-

ного рівня заробітної плати, на яку б він погодився. Така заробітна плата називається *резервною* і впливає як на тривалість пошуку роботи, так і на заробітну плату, котра очікується в результаті працевлаштування.

Структурне безробіття виникає в результаті істотних змін у технології та організації виробництва, а отже, у структурі попиту на робочу силу. Унаслідок цих змін попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не було, зростає, що викликає дисбаланс на ринку праці. Інакше кажучи, освітньо-кваліфікаційна структура робочих місць та робочої сили не збігається, що викликає дисбаланс між професійними навичками, на які є попит та які пропонуються, або дисбаланс між попитом та пропонуванням праці в межах певного регіону чи між регіонами. Якби перекваліфікація не потребувала б певного часу та коштів, заробітна плата була повністю гнучкою, а вартість професійної або географічної мобільності — низькою, ринкові сили пристосування швидко б усунули цей тип безробіття. Насправді ж ці умови не виконуються, і тому структурне безробіття є більш тривалим, ніж фрикційне.

Фрикційне та структурне безробіття є формами перерозподілу робочої сили. За умов фрикційного безробіття такий перерозподіл є природним: працівники добровільно залишають роботу, з тим щоб знайти кращу, унаслідок чого виникають перерви у трудовій діяльності. У структуру безробітних уходять також потоки осіб, які вперше шукають роботу, для чого потрібен певний час. Крім того, існують потоки осіб, які колись мали роботу, а тепер шукають її вдруге чи втретє. З огляду на це фрикційне безробіття відіграє позитивну роль у формуванні раціональної структури зайнятості. На ринку праці таке безробіття означає відхилення кривої пропонування і характеризує процес вибору працівника, за якого він не погоджується на будь-яку роботу, а вибирає гідну.

Структурний перерозподіл робочої сили виявляється в тому, що, за словами Дж. Сакса, «...рівень тимчасового безробіття помітно підвищується, ...коли економіка проходить період структурного корегування»¹. На відміну від фрикційного, структурне безробіття пов'язано зі зрушенням ліній попиту, обумовленим зміною попиту на товари та послуги, введенням нових технологій, перепрофілюванням виробництва. Оскільки інноваційний розвиток і зростання потреб суспільства є об'єктивними закономірностями, то й виникнення структурного безробіття — цілком природне явище. На рис. 7.10 показано механізм утворення фрикційного та структурного безробіття.

¹ Сакс Дж. Рыночная экономика и Россия. — М.: Экономика, 1994. — С. 219.

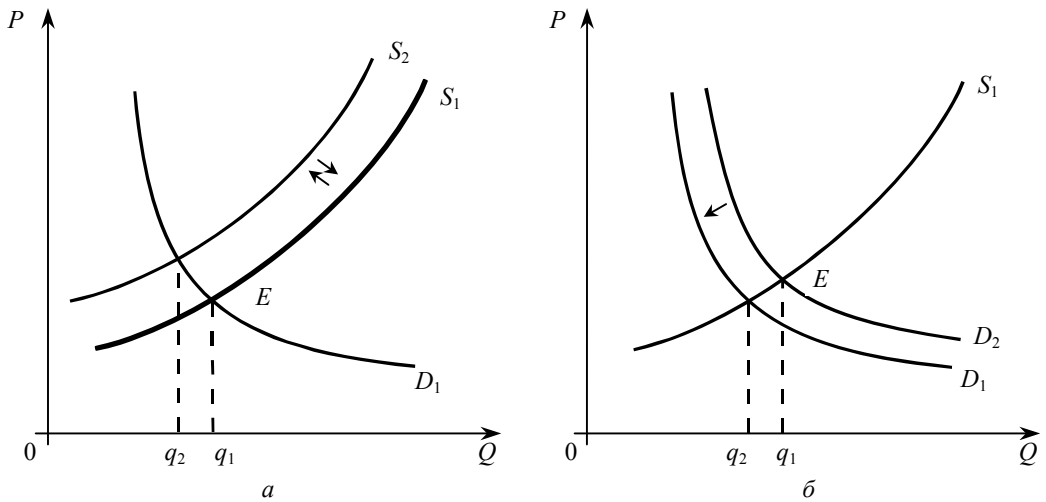


Рис. 7.10. Механізм утворення фрикційного та структурного безробіття:
 а — фрикційне безробіття $q_1 - q_2$; б — структурне безробіття $q_1 - q_2$

Структурне безробіття триваліше, оскільки потребує часу для перенавчання, набуття іншої професії тощо. Його функціональне значення полягає в стихійному регулюванні перерозподілу працездатного населення відповідно до прогресивних структурних зрушень в економіці.

Якщо фрикційне та структурне безробіття можна розглядати як практично неминуче і до певної міри природне явище ринкової економіки, то циклічне безробіття є серйозним сигналом порушення макрорівноваги і потребує активного державного втручання.

Циклічне безробіття обумовлено спадом сукупного попиту, який призводить до зниження попиту на працю й асоціюється з кризовими явищами в економіці, коливаннями в бізнес-циклі і виникає тоді, коли спад сукупного попиту призводить до спаду попиту на працю. Інша назва цієї форми безробіття — безробіття недостатнього попиту. За умов спадного попиту на працю та негнучкості реальної заробітної плати до зниження відбуваються звільнення без додаткового залучення робочої сили і, як наслідок, виникає безробіття. Якщо роботодавці зможуть скоротити кількість годин на одного працівника замість скорочення рівня зайнятості або зможуть зменшити зарплату, яку вони сплачують своїм працівникам, циклічне безробіття буде пом'якшено. Проте істотне обмеження його рівня потребує застосування комплексних заходів та зусиль усіх сторін соціального партнерства.

Циклічне безробіття, як порушення загальної рівноваги в економіці, негативно позначається на соціальному розвитку країни. Завдання економічної політики держави полягає у запобіганні виникненню циклічного безробіття.

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

Інституціональне безробіття пов'язане з правовими нормами, державними регуляторними актами, наприклад, гарантованим мінімумом заробітної плати, недосконалою податковою системою, надмірними соціальними виплатами,

недостатньо ефективною організацією ринку праці, неповною інформацією про вакансії. За таких обставин претендент на робоче місце може припинити пошук роботи і задовольнитися допомогою з безробіття.

Приховане безробіття — це невидима неповна зайнятість, симптомами якої є надмірна чисельність працюючих, неоплачувані відпустки, вимушена діяльність в умовах неповного робочого часу, цілодобові та змінні простої. Воно зумовлено неповним завантаженням потужностей підприємств, зменшенням обсягів виробництва, різким зниженням продуктивності праці. Приховано безробітні ще зберігають статус зайнятості, але з високою ймовірністю можуть його втратити.

Безробіття як важливе соціально-економічне явище потребує обґрунтованої оцінки, що включає оцінку його рівня, структури, динаміки, залежностей з іншими економічними та соціальними показниками.

Виокремлюють усталений, природний та критичний рівні безробіття.

Усталений рівень обумовлюється постійними потоками на ринку праці між сукупностями зайнятих та безробітних у результаті процесів звільнення та наймання, досліджених за достатньо тривалий період. Його можна розрахувати як відношення чисельності безробітних до економічно активного населення або як відношення кількості звільнень до загального обороту робочої сили (суми звільнень та приймань на роботу протягом певного періоду, наприклад року).

Природний рівень безробіття є таким, за якого інфляція заробітної плати та цін є стабільною або перебуває на прийнятному рівні; кількість вакансій дорівнює кількості безробітних; будь-яке зростання сукупного попиту не призводить до скорочення безробіття; безробіття є добровільним (фрикційним, структурним, інституціональним чи сезонним), його рівень є незначним, а тривалість нормальною. Існування природного рівня безробіття можна вважати закономірним, нормальним явищем. Воно не виключає можливості повної зайнятості, яка в умовах ринку завжди становить менше ніж 100% працездатного населення. Природний рівень безробіття, на наш погляд, утворюється внаслідок дії комплексу факторів, серед яких найважливішими є природний та структурний перерозподіл робочої сили, або фрикційне та структурне безробіття. З досвіду відомо, що ці форми безробіття обумовлюють по 2—3% у його загальній природній нормі.

На практиці природний рівень визначається в результаті усереднення фактичного рівня безробіття в країні за попередні 10 років (або більш тривалий період) і наступні 10 років (на основі прогнозних оцінок з урахуванням імовірності динаміки очікуваного рівня інфляції).

У розвинених країнах світу природний рівень безробіття коливається від 4% до 6%.

У разі відхилення безробіття від природного рівня виникає відхилення реального валового національного продукту (ВНП) від природного. Під природним ВНП розуміють такий його потенційний рівень, який досягається за повної зайнятості, нормальної кількості робочого часу і середньої продуктивності праці. За законом А. Оукена один процентний пункт відхилення безробіття від природного рівня означає відхилення реального ВНП від потенційного на 2,5%.

Критичний рівень безробіття є таким, що загрожує соціальним вибухом у країні або в окремому регіоні. Він залежить від загальної чисельності

безробітних, тривалості та структури безробіття, системи соціального захисту та наявності інших доходів у безробітних, політичного та соціально-психологічного клімату в суспільстві. За деякими оцінками потенційно небезпечним є рівень безробіття у 18—20%.

Ризики високого безробіття суттєво збільшуються через явище гістерезису (інертності) безробіття, яке означає уповільнення виходу зі стану безробіття, існування тривалого безробіття. Після виходу з кризи безробіття має тенденцію скорочуватися дуже повільно протягом періоду економічного піднесення та майже ніколи не повертається до того рівня, який існував до початку спаду.



Що таке гістерезис безробіття?

На думку Піссариді [Pissarides, 1992], причиною гістерезису є втрата кваліфікації працівників зі зростанням тривалості безробіття, а основним механізмом — так званий зовнішній ефект ненасиченого ринку (thin market externality). Скорочення наймання працівників та зростання тривалості безробіття може викликати скорочення попиту на працю (або пропонування робочих місць) в наступному періоді, оскільки безробітні в цілому стають менш привабливими для роботодавців. Через те що ті, хто шукає роботу, мають у середньому нижчий рівень людського капіталу, ринок праці стає ненасиченим. Якщо ж після кризи кількість робочих місць є меншою за ту, що існувала раніше, тривалість безробіття навіть для нових безробітних буде вищою за попередню. У результаті ринок залишатиметься ненасиченим, навіть коли всі колишні безробітні знайдуть роботу. Ненасичений ринок призводить до більшого дефіциту робочих місць, що, у свою чергу, зумовлює збереження ненасиченості. Отже, тимчасові потрясіння в економіці, що спричиняють зниження попиту на працю, можуть мати дуже тривалі наслідки не тільки у вигляді тривалого безробіття, але й у вигляді стійкого загального безробіття, що значно гальмує процес одужання економіки після періоду спаду. Ця ідея є потенційним поясненням того, чому наприкінці 1980-х рр. у багатьох західноєвропейських країнах безробіття скорочувалося дуже повільно після потрясінь у зв'язку зі зростанням цін на нафтопродукти (oil price shocks) у середині 1970-х. Подібна ситуація можлива і в Україні у зв'язку з кризою, що виникла 2008 р.

Безробіття оцінюють за допомогою абсолютних та відносних показників. Абсолютні показники охоплюють загальну чисельність безробітних, середню тривалість безробіття, обсяг та розмах безробіття, індекс важкості безробіття. До відносних належать рівень безробіття, коефіцієнт навантаження на вакансію, частки безробітних, охоплених різними послугами служби зайнятості (навчання та перекваліфікація, громадські роботи, працевлаштування, матеріальна допомога з безробіття, початок власної справи тощо).

Важливим показником є структура безробіття, яку аналізують за професійно-кваліфікаційними, регіональними, галузевими, демографічними та іншими ознаками.

Українською статистикою передбачено такі показники:

Рівень безробіття (за методологією МОП) — відношення (у відсотках) чисельності безробітних віком 15—70 років до економічно активного населення (робочої сили) зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки.

Рівень зареєстрованого безробіття — показник, що, як правило, розраховується як відношення (у відсотках) чисельності осіб, зареєстрованих у державній

службі зайнятості як безробітні, до працездатного населення працездатного віку на відповідну дату. Водночас з метою здійснення порівняння з даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності здійснюється розрахунок середньорічної чисельності зареєстрованих безробітних, а відповідний показник рівня безробіття розраховується стосовно до економічно активного населення працездатного віку.



Що показує Крива Бевериджа?

Крива Бевериджа демонструє обернену залежність між кількістю вакансій і рівнем безробіття, виявлену емпіричним способом. Під час спаду кількість вакансій знижується, а безробіття зростає. Що більша ефективність процесу узгодження пропонування робочих місць і пропонування праці, то ближче крива Бевериджа до початку координат.

Під час спаду пропонування робочих місць підприємствами скорочується, і безробіття збільшується. Зі зниженням норми вакансій рівень безробіття зростає, і економіка зміщується вниз по кривій Бевериджа. Положення кривої відбиває ефективність процесу узгодження. Ефективне узгодження означає, що вакансії, які з'являються, швидко заповнюються працівниками, у результаті чого крива розташовується близько до початку координат. Справді, поєднання великої кількості вільних вакансій з високим рівнем безробіття (крива Бевериджа розміщена далеко від початку координат) припускає, що або працівники не мають інформації, або низькі їхня мобільність або кваліфікація, або немає бажання адаптуватися до змінюваної ситуації.

На практиці спостерігаються різноманітні варіанти кривої Бевериджа. Так, у Бельгії, Франції, Великобританії, Німеччині ця крива починаючи із середини 1970-х рр. віддалилася від початку координат, сигналізуючи про неефективність ринку праці. З іншого боку, у США і Швеції крива має відносно стабільний вигляд.

Для зсуву кривої Бевериджа до початку координат і скорочення рівноважного безробіття необхідні заходи для поліпшення процесу узгодження. Одним з таких заходів є підвищення інформованості про вільні вакансії, що пов'язано з розширенням мережі агентств із працевлаштування. Інший спосіб — підвищення пристосованості працівників до змінюваних умов, за допомогою реалізації програм з перекваліфікації. Ще одним засобом є підвищення географічної мобільності працівників і фірм, наприклад, завдяки підвищенню ефективності житлового ринку або видачі субсидій підприємствам, що збираються змінити місце розміщення виробництва.

Отже, обмеження та мінімізація безробіття є вкрай важливим напрямом соціально-економічної політики держави, запорукою її національної безпеки. Для того щоб збільшити ефективність пошуку роботи та компенсувати витрати, пов'язані з безробіттям, у більшості країн передбачені спеціальні програми, які надають інформаційну, фінансову та іншу підтримку безробітним. Витрати на це для держави можуть бути істотними, утім за умов успішної політики зайнятості кінцевий вигреш може бути більшим: людські ресурси використовуватимуться раціональніше, працівники будуть більш задоволеними своєю роботою і не намагатимуться її змінити, а роботодавці одержать більше прибутків завдяки зростанню продуктивності праці. Разом з тим нераціонально побудована, надто щедра система підтримки безробітних може зменшити їхню заінтересованість у активному пошуку роботи, подовжуючи тим самим періоди перебування в непродуктивному стані незайнятості.

- ! **Ринок праці** — це сукупність соціально-трудо­вих відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх.

Вивчення ринку праці передбачає застосування інтегрованого підходу, який складається з процесного, системного та ситуаційного підходів. Спираючись на них, ринок праці можна подати як динамічну модель, утворену постійними потоками між різними групами економічно активного населення.

Товаром, який пропонується на ринку праці, виступають трудові послуги, або послуги праці, що обумовлює істотну специфіку даного ринку.

Ринок праці виконує важливі функції в економічній системі суспільства: розподільну, регулятивну, посередницьку, відтворювальну, інформаційну, стимулювальну, оздоровчу. Разом вони спрямовані на продуктивне використання праці в суспільстві. Здійснення даних функцій забезпечується механізмом саморегулювання ринку праці, складниками якого є попит і пропонування, ціна і конкуренція, резервування праці і трудова мобільність. Механізм саморегулювання та функціонування ринку праці діє не ізольовано: з одного боку, він є органічною частиною загального механізму ринкової економіки, а з другого — доповнюється механізмами державного регулювання та соціального партнерства.

Ринок праці розвивається як сегментоване ціле. Сегментація — це процес виникнення стійких груп (сегментів) ринку праці, які відзначаються специфічними характеристиками і високими бар'єрами для проникнення ззовні.

Гнучкість є елементом механізму пристосування ринку праці як відкритої системи до змін та коливань у суспільстві, економіці або виробництві. Гнучкість ринку праці є важливим фактором посилення трудової мобільності. У ринковій економічній системі трудова мобільність виступає в трьох аспектах: як здатність та готовність працівника до зміни місця роботи; як процес руху робочої сили в галузево-територіальному та професійно-кваліфікаційному розрізах; як елемент механізму функціонування ринку праці.

Результатом ефективного функціонування ринку праці є зайнятість населення. Її основна проблема полягає в забезпеченні економічно активного населення робочими місцями, збалансованого руху робочих місць та робочої сили в економіці. У результаті такого руху зайнятість набуває різних видів та форм. Висвітлити ступінь її розвитку допомагають концепції зайнятості — повної, продуктивної, ефективної, раціональної. Існує низка показників для оцінки рівня, структури, ефективності зайнятості, її співвідношення з іншими макроекономічними показниками.

Порушення рівноваги на ринку праці, яке супроводжується перевищенням пропонування праці над попитом на неї, означає безробіття. У ринковій економіці безробіття, з одного боку, виконує певні функції в механізмі саморегулювання ринку праці, а з другого — є загрозливим соціально-економічним явищем. Формами безробіття є фрикційне, циклічне, структурне, інституціональне, сезонне. Вимірюють три рівні безробіття: усталений, природний, критичний. Показниками безробіття є абсолютні та відносні.

Безробіття
Гістерезис безробіття
Гнучкість ринку праці
Ефективна зайнятість
Зайнятість населення
Інституціональне безробіття
Механізм функціонування ринку праці
Неформальна зайнятість
Повна зайнятість
Попит на працю
Продуктивна зайнятість
Пропонування праці
Раціональна зайнятість
Резервна заробітна плата
Ринок праці
Структурне безробіття
Трудова мобільність
Фрикційне безробіття
Циклічне безробіття

Питання для перевірки знань

1. Який товар продається на ринку праці? У чому полягають його особливості?
2. Чим відрізняються зовнішній та внутрішній ринки праці? Як вони взаємодіють? Чи може окреме підприємство незалежно встановлювати ціну праці на внутрішньому ринку праці?
3. Розкрийте принципи дії механізму функціонування ринку праці.
4. Розкрийте роль трудової мобільності у формуванні попиту і пропонування на ринку праці та в перерозподілі праці в економіці.
5. Визначте соціально-економічний зміст зайнятості населення. Назвіть основні види суспільно корисної діяльності.
6. У чому полягає принцип вільно вибраної зайнятості? Чим ризикує людина, яка свідомо вибирає незайнятість?
7. Чому підлітки та молодь часто потрапляють до соціально вразливих груп на ринку праці?
8. Існує підхід, згідно з яким вигідніше платити більше високопродуктивним працівникам, ніж утримувати більшу чисельність працівників за меншої ціни праці. Висловіть свою позицію з цього приводу.
9. Існує пряма залежність між розміром допомоги з безробіття та його тривалістю. Які висновки можна зробити з цього? Аргументуючи відповідь, урахуйте соціальні наслідки безробіття.

10. Поясніть сутність гістерезису безробіття, зважаючи на його об'єктивні та суб'єктивні причини.

Завдання для індивідуальної роботи

1. Дайте порівняльну характеристику основним національним моделям ринку праці. Які ознаки подібності та розбіжності між ними можна помітити? Оформіть результати порівняльного аналізу у вигляді таблиці:

Ознаки моделі			
американської	шведської	...	японської

2. Які особливості характеризують функціонування українського ринку праці? Чи є підстави стверджувати про формування національної моделі ринку праці України? Оформіть відповідь у вигляді презентації.

3. Користуючись даними державної статистики про рівні безробіття за регіонами, обчисліть показники його регіональної диференціації. Для цього візьміть загальний за країною рівень безробіття за 1.

4. 2007 року рівень безробіття в Україні становив 6,4%. Чи можна декомпонувати його на частини відповідно до фрикційних, структурних та циклічних факторів? Яка інформація може допомогти розрізнити ці три форми безробіття?

5. Рівень зайнятості в Україні згідно з даними обстеження економічно активного населення 2007 р. становив 58,7%. При цьому серед жінок цей показник був 53,4%, а серед чоловіків — 64,3%. Поясніть гендерну різницю в рівнях зайнятості.

6. Послугуючись даними Державної служба зайнятості, а також сайтами відомих кадрових агентств, сформулюйте аргументований висновок щодо професій, які мають найбільший попит на ринку праці.

7. Оцініть можливі втрати й вигоди від трудової мобільності: а) для окремого індивіда; б) для економіки.

Література для поглибленого вивчення

1. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка: Монографія. — К.: КНЕУ, 2007. — 392 с.

2. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.91 № 803-XII // <http://zakon.rada.gov.ua>

3. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. — К.: МАУП, 2004. — 274 с.

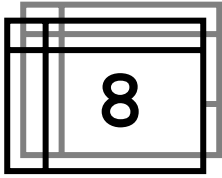
4. Калініна С. П. Реструктуризація і регулювання зайнятості. — Донецьк, 2006. — 592 с.

5. Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г., Ємелянко Л. М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В. В. Онікієнка. — К.: РВПС України, 2007. — 286 с.

6. *Петрова І.Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. — К.: Таксон, 1997. — 296 с.
7. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. — М.: Экзамен, 2000. — 448 с.
8. *Тумакова С. В.* Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: институциональные предпосылки и направления развития: Монография. — Донецк. 2008. — 454 с.
9. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: Кол. монографія / За ред. д-ра екон. наук, проф. І. Л. Петрової. — К., 2009.
10. *Шевченко Л. С.* Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. — Харків, 2007. — 336 с.
11. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

ЧАСТИНА ТРЕТЯ

ТРУДОВИЙ
ПОТЕНЦІАЛ
ТА ЙОГО
ВИКОРИСТАННЯ



Розділ

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

- 8.1. Населення як природна основа трудового потенціалу.
- 8.2. Характеристики відтворення населення.
- 8.3. Економічна активність населення. Відтворення ресурсів для праці.
- 8.4. Якість робочої сили і конкурентоспроможність працівника.
- 8.5. Трудовий потенціал суспільства.
- 8.6. Стратегічні завдання збереження і розвитку трудового потенціалу України.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ специфіку соціально-економічних категорій, які характеризують людські ресурси суспільства (населення, економічно активне населення, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал);
- ✓ варіанти класифікації населення в економіці праці;
- ✓ характеристики відтворення населення (його типи та режими);
- ✓ значення людського потенціалу для соціально-економічного прогресу;
- ✓ основні характеристики економічної активності населення;
- ✓ сутність і складники понять «якість робочої сили» і «конкурентоспроможність працівника»;
- ✓ сутність, складники, чинники розвитку трудового потенціалу на різних рівнях;
- ✓ основні напрями збереження і розвитку трудового потенціалу України,

а також УМІТИ:

- аналізувати чисельність, склад і показники природного руху населення;

- оцінювати процеси відтворення населення та ресурсів для праці;
- аналізувати чинники, що впливають на формування, збереження і розвиток трудового потенціалу на різних рівнях;
- оцінювати якість робочої сили і конкурентоспроможність працівника;
- розробляти систему заходів для розвитку трудового потенціалу на різних рівнях.

8.1. НАСЕЛЕННЯ ЯК ПРИРОДНА ОСНОВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

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

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. У цьому розділі розглянемо найважливіші з тих, що використовуються економікою праці: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал.

Населення — це сукупність людей, що проживають на визначеній території (у країні, області, місті, районі, селі тощо). Нерідко в цьому самому розумінні в соціально-економічній літературі використовується поняття народонаселення. Населення — це **всі** люди незалежно від їх характеристик, тобто це найширше поняття для означення людських ресурсів (рис. 8.1).

Усе населення України, 100%

<i>Поділ за методикою МОП</i>			
Економічно активне населення (усі, хто працює або активно шукає роботу)		Економічно неактивне населення	Населення молодше від 15 і старше за 70 років
Зайняті	Безробітні		
<i>Поділ за традиційною методикою</i>			
Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці + підлітки, що працюють + інваліди, що працюють + пенсіонери, що працюють – пільгові пенсіонери, які не працюють)		Населення, що не належить до трудових ресурсів [діти та пенсіонери, які не працюють (у т.ч. пільгові), підлітки, інваліди]	

Рис. 8.1. Варіанти класифікації населення в економіці праці

Водночас населення — це те джерело, той «матеріал», з якого утворюються всі інші угруповання людей (наприклад ті, що в економіці праці визначаються економічно активним населенням, трудовими ресурсами). Тому вивчати чисельність, склад і динаміку населення (це є предметом дослідження науки демографії) вкрай важливо і для економіки праці. Економісти розглядають населен-

ня як джерело ресурсів для праці, як носія певних економічних відносин і, що вельми важливо, як споживача, що формує попит.

Демографічні процеси — відтворення населення, зміна поколінь, характер і темпи зростання (зменшення) населення, зміна рівнів народжуваності, смертності, статево-вікової структури, міграції й т. ін. — тісно взаємозв'язані з усім суспільним розвитком. Ці процеси залежать від суспільного розвитку і разом з тим активно впливають на нього, сприяючи чи гальмуючи соціально-економічні перетворення. Сказане особливо актуально для сучасної соціально-економічної ситуації в Україні.

Демографічна ситуація, яка склалася в Україні на межі тисячоліть, класифікується як *демографічна криза*. Основними її ознаками є:

- дуже низький рівень народжуваності;
- незадовільний стан здоров'я населення;
- послаблення шлюбно-сімейної орієнтації, руйнація сімейних цінностей;
- високий рівень смертності, низька середня тривалість життя;
- інтенсивна еміграція, передусім висококваліфікованих працездатних молодих громадян;
- постаріння населення, зростаюче демографічне навантаження через збільшення кількості осіб, старших за працездатний вік.

Таблиця 8.1

**ЧИСЕЛЬНІСТЬ, СКЛАД І ПОКАЗНИКИ
ПРИРОДНОГО РУХУ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ (1992—2007 рр.)**

Показник	Рік							
	1992	1996	1998	2000	2002	2003	2005	2007
Чисельність населення*, млн осіб	52,1	51,3	50,2	49,4	48,4	48	47,3	46,6
У тому числі:								
<i>За віком</i> працездатного віку, %	55,7	55,9	56,1	56,8	58,1	59,2	59,8	60,6
молодші від працездатного віку, %	22,8	21,5	20,7	19,5	18,1	17,3	16,9	15,3
старші від працездатного віку, %	21,5	22,6	23,2	23,7	23,8	23,5	23,3	24,0
<i>За статтю</i> чоловіки, %	46	47	46,5	46,4	46,3	46,3	46,2	46,1
жінки, %	54	53	53,5	53,6	53,7	53,7	53,8	53,9
<i>За місцем проживання</i> міське населення, %	68	68	68	67,5	67,5	67,5	67,7	68,2
сільське населення, %	32	32	32	32,5	32,5	32,5	32,3	31,8
Кількість народжених, тис. осіб	596,8	467,2	419,2	385,1	390,7	408,6	426,1	472,7
Кількість померлих, тис. осіб	697,1	776,7	719,9	758,1	754,9	765,4	782	762,9
Природний приріст, тис. осіб на 1000 осіб населення	-100,3	-309,5	-300,7	-373	-364,2	-356,8	-355,9	-290,2
кількість народжених, осіб	11,4	9,1	8,4	7,8	8,1	8,5	9	10,2
кількість померлих, осіб	13,4	15,2	14,3	15,3	15,7	15,9	16,6	16,4

природний приріст, осіб	-2	-6,1	-6	-7,5	-7,6	-7,4	-7,6	-6,2
-------------------------	----	------	----	------	------	------	------	------

* Найвне населення станом на початок відповідного року.

Чисельність, склад і показники природного руху населення України наведені в табл. 8.1. Як бачимо з даних таблиці, чисельність населення України невпинно скорочується (приблизно на 0,4 млн щороку починаючи з 1994 р.). Це скорочення викликане, з одного боку, зменшенням чисельності народжених і збільшенням кількості померлих (щорічне природне зменшення населення перевищувало в 2000—2005 рр. 350 тис. осіб, надалі воно трохи пригальмувалось, але все ще залишається вельми великим), а з другого — від'ємним сальдо зовнішньої міграції до 2005 р. Ці дві причини обумовили істотне скорочення чисельності населення України за останні роки.

Інший тривожний показник у динаміці населення — збільшення частки людей пенсійного віку і зменшення частки молоді, що свідчить про старіння населення і зменшення джерел ресурсів для праці. Як видно з рис. 8.2, за результатами перепису населення 1959 р. 34% українців були у віці до 20 років, 55% — у працездатному віці і лише 10% — старшими за 60 років. У 2001 р. ця пропорція стала такою: 25%, 54%, 21%. За прогнозами демографів, до 2050 р. співвідношення буде 18%, 50%, 32%. Проте варто враховувати, що далеко не всі люди працездатного віку є економічно активними. Тому вже нині людей, що працюють, в Україні набагато менше, ніж осіб, що не працюють (це співвідношення у 2007 р. було 20,9 млн до 25,7 млн). За даними, наведеними на рис. 8.2, можна розрахувати *демографічне навантаження* — показник співвідношення громадян непрацездатного і працездатного віку, який показує, скільки осіб непрацездатного віку припадає на 1000 осіб працездатного віку.

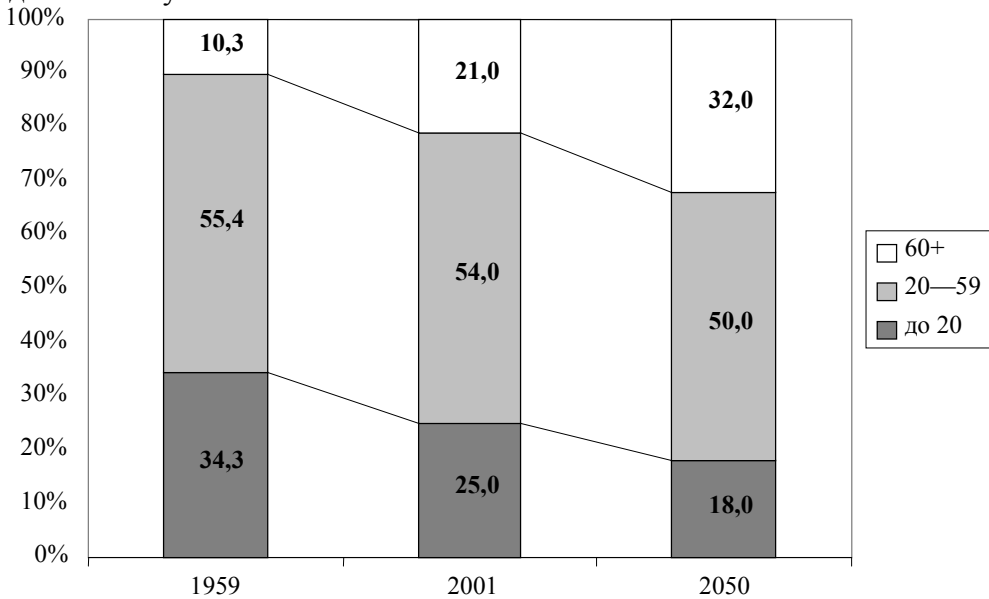


Рис. 8.2. Вікова структура населення України

Цей загальний показник доцільно поділити на два складники: 1) *демографічне навантаження особами допрацездатного віку*; 2) *демографічне навантаження особами, старшими за працездатний вік*. Перший з них показує чисельність дітей і молоді порівняно з громадянами працездатного віку, і чим він більший, тим кращі демографічні перспективи країни. Другий демонструє чисельність пенсіонерів порівняно з громадянами працездатного віку, і його зростання може бути позитивним лише тоді, коли відображає продовження тривалості життя людей похилого віку. У всякому разі, чим вищий показник демографічного навантаження, тим вищими мають бути продуктивність праці і загальна ефективність виробництва, для того щоб дедалі менша частка працюючих могла забезпечити належний рівень життя для всього населення країни.

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

Однією з передумов успішного економічного розвитку як на мікро-, так і на макрорівні є врахування інтересів людей у будь-яких діях, спрямованих на підвищення ефективності функціонування економіки. Адже без цього не можна досягти підвищення ефективності в широкому (соціально-економічному) розумінні.

8.2. ХАРАКТЕРИСТИКИ ВІДТВОРЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

Відтворення населення — це історично, соціально та економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.

Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.

Види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності і складу населення в усій країні та в окремих її регіонах.

Природний рух населення — це результат процесів народження та смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається або природний приріст, або природне зменшення населення. Як ми бачили з табл. 8.1, у 1992—2007 рр. показники смертності в Україні значно перевищували показники народжуваності, і щорічне природне зменшення населення було дуже великим — від 100 тис. до майже 400 тис. осіб.

Чисельність і склад населення змінюються також у результаті *міграційних* процесів (механічного просторового переміщення населення). Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними,

економічними, релігійними тощо). Вирізняють міграцію *зовнішню*, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграція — виїзд за кордон держави, імміграція — прибуття з інших країн), та *внутрішню*, коли люди змінюють місце проживання в межах однієї країни. Внутрішня міграція найчастіше обумовлена особистими або економічними причинами, зокрема значну її частку становить рух населення із сіл у міста (або навпаки) у пошуках підходящої роботи.

Соціальний рух населення виявляється у зміні освітньої, професійної, національної тощо структури населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості, статеві-віковим складом і багатьма іншими характеристиками.

Особливу увагу звернімо на *економічний рух* населення, пов'язаний зі зміною його трудової активності. Результати цього руху обумовлені передусім економічними чинниками: люди розпочинають або припиняють трудову активність, що приводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Природний, міграційний, соціальний та економічний рухи населення взаємозалежні та взаємозв'язані. У сукупності вони визначають чисельність і якісні характеристики населення.

У природному русі населення вирізняють *типи* його відтворення: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (через нерозвиненість медицини, низький рівень життя, війни, епідемії). У результаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисельності населення невисокі, у структурі переважає частка молодих людей. Цей тип характерний для ранніх етапів розвитку людського суспільства.

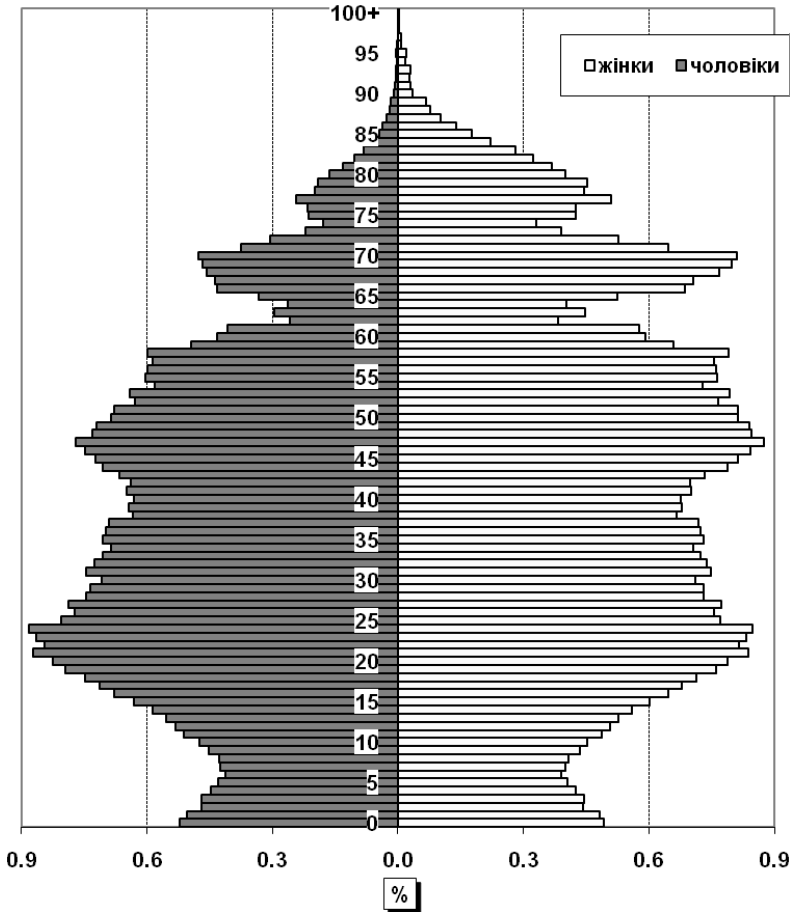
Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією й залученням в економічну діяльність жінок та іншими причинами, у результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смертності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

Існують три *режими відтворення* населення: розширене, просте, звужене. *Розширене відтворення* характеризується переважанням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) та, відповідно, природним приростом населення. *Просте відтворення* означає постійну кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності. *Звужене відтворення*, або *депопуляція*, характерне для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, у результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення, що й спостерігається нині в Україні (див. табл. 8.1).

Нагадаємо, що на динаміку чисельності всього населення і, зокрема, ресурсів для праці сильно вплинули особливості історичного розвитку України. У ХХ ст. трапилось багато драматичних подій, які тяжко позначилися на житті всіх поколінь і практично кожної людини в нашій країні. Це — Перша і Друга світові війни, громадянська війна, індустріалізація, колективізація, голодомори, масові репресії, участь у воєнних конфліктах (зокрема, в Афганістані), чорнобильська

трагедія, глибока криза 1990-х років. У результаті не тільки гинули або ставали інвалідами тисячі і навіть мільйони молодих здорових людей, але й різко зменшувалася народжуваність, деформувалася статеві-вікова структура населення. Тому відтворення населення і ресурсів для праці в Україні відбувалось і відбувається не рівномірно, а хвилеподібно: певні підйоми змінюються глибокими падіннями.

Сучасні проблеми відтворення населення в Україні унаочнює демографічна діаграма, яка має назву *статеві-вікова піраміда* (рис. 8.3). На ній смужками ліворуч і праворуч від осі відображається, скільки в країні живе чоловіків і жінок віком 1, 2, 3, ... 100 років. Статеві-вікова піраміда, яка характеризує класичний тип «прогресивної» структури населення, має вигляд трикутника з широкою основою та звуженою вершиною, оскільки така структура означає розширений режим відтворення, тобто більшу чисельність населення молодшого віку порівняно зі старшими. Саме такий вигляд мають статеві-вікові піраміди населення України, побудовані за переписами 1897 і 1926 рр.¹



¹ Населення України-2002: Щорічна аналітична доповідь. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України: Держкомстат України, 2003. — С. 170—171.

Рис. 8.3. Статеві-віковий розподіл населення України, початок 2008 р.

XX ст. різко змінило соціально-економічне життя, а відповідно, і процеси відтворення населення України. По-перше, змінився режим відтворення населення у процесі демографічного переходу, що відбилося на еволюції вікової структури населення (чисельність молодших поколінь стала зменшуватися). По-друге, глибокі соціальні потрясіння різко порушили «нормальний» процес демографічного розвитку. Як бачимо з рис. 8.3, піраміда відображає масову загибель молоді під час Другої світової війни (прямі втрати населення: менша порівняно із сусідніми поколіннями чисельність людей віком близько 85—90 років), меншу чисельність населення віком близько 60—65 і близько 75 років (непрямі втрати населення внаслідок меншої народжуваності в роки війни, голодомору та репресій 1930-х рр.). Менша чисельність населення віком близько 40 років пояснюється тим, що в менш численному поколінні людей, народжених у роки війни (нині їм близько 65 років), народилось і менше дітей. Вузька основа піраміди демонструє критичне зменшення народжуваності в роки кризи 1990-х років (менша за всю історію XX ст. чисельність народжених в Україні зафіксована у 2001 р.). Тому у 2007 р. шестирічних дівчаток було в Україні на 5 тис. менше, ніж 80-річних бабусь, а шестирічних хлопчиків на 30 тис. менше, ніж 70-річних дідусів. Також з діаграми бачимо, що, на щастя, народжуваність після 2001 р. дещо збільшується, однак і за такого збільшення громадян України 2007 р. народження в 1,7 раза менше, ніж громадян 1983 р. народження, і в 1,5 раза менше, ніж громадян 1960 р. народження.

Цікаво розглянути на статеві-віковій піраміді й співвідношення населення за статтю. Як бачимо, дівчаток народжується помітно менше, ніж хлопчиків (співвідношення у наймолодшому віці — 93 до 100). Однак унаслідок вищої смертності серед чоловіків (особливо у працездатному віці) співвідношення жінок і чоловіків зрівнюється приблизно у віці 25—30 років. Надалі жінок стає все більше порівняно з чоловіками: співвідношення становить у віці 40 років — 108 до 100; 50 років — 115 до 100; 60 років — 138 до 100; 70 років — 168 до 100; 80 років — 285 до 100; 90 років — 400 до 100.

В аспекті відтворення населення і ресурсів для праці важливий і такий факт: у 2007 р. народилося дітей 468,35 тис. — на 165,35 тис. менше, ніж у цьому ж році було прийнято на навчання до вищих закладів освіти (633,7 тис.). Така ситуація характерна і для 2000—2006 років. Це означає, що через 10—15 років не вистачатиме не тільки нового поповнення економічно активного населення, солдатів строкової служби, але навіть і студентів.

Отже, ми ще раз переконалися, до яких катастрофічних наслідків для суспільства призвела соціально-економічна криза 90-х років XX століття.

8.3. ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ. ВІДТВОРЕННЯ РЕСУРСІВ ДЛЯ ПРАЦІ

Економічна активність — це прагнення працездатної людини застосувати на практиці наявні в неї здібності до праці, знання та досвід за винагороду в грошовій або іншій формі. Реалізація цього прагнення виявляється в зайнятості людини економічною діяльністю. Нереалізація цього прагнення виявляється в безробітті.

Для оцінки реальних обсягів та зміни економічної активності, зайнятості та безробіття населення органи державної статистики в Україні з 1995 р. проводять щорічні, а з 1999 р. — щоквартальні обстеження домашніх господарств із питань економічної активності за методикою, рекомендованою МОП¹.

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, згідно з якою населення віком від 15 до 70 років поділяється на *економічно активне* і *економічно неактивне* (див. рис. 8.1).

*Економічно активне населення, або робоча сила*², відповідно до методики МОП — це населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке протягом певного періоду забезпечує пропонування своєї робочої сили на ринку праці. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, до яких за цією методикою відносять чітко визначені групи людей.

Зайняті економічною діяльністю — це особи у віці 15—70 років, які:

- працювали протягом обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому або натуральному еквіваленті; працювали індивідуально (самостійно) на власному (сімейному) підприємстві, або в окремих громадян;
- працювали протягом 30 годин на тиждень безоплатно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої в результаті цієї діяльності;
- особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали протягом обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин (хвороба, відпустка, у тому числі без збереження заробітної плати з ініціативи адміністрації або за власним бажанням, сезонний характер роботи тощо).

Зайнятими за цією методикою вважаються зазначені раніше особи незалежно від того, була це в них постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

До складу зайнятого населення **не відносять** осіб, які виконують неоплачувану громадську чи добровільну роботу, та осіб, які виконують тільки домашні обов'язки.

Безробітні у визначенні МОП — це особи у віці 15—70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), котрі одночасно задовольняють три умови:

- а) не мають роботи (прибуткового заняття);
- б) активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу, тобто протягом останніх чотирьох тижнів, що передували обстеженню, вживали конкретних заходів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- в) готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

До категорії безробітних належать також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і готуються до неї приступити через деякий час, але на даний момент ще не працюють, а також ті, що навчаються за направленням державної служби зайнятості населення.

¹ Див., наприклад: Економічна активність населення України у 2007 році: Стат. зб. / Держкомстат України. — К., 2008. — С. 7—8.

² У міжнародній практиці (зокрема, у документах МОП) робочою силою називають саме економічно активне населення. У вітчизняній літературі термін «робоча сила» застосовується й у цьому розумінні, і для визначення здатності людини до праці та характеристики ресурсу праці. Важливо розрізняти ці різні значення одного терміна.

Економічно неактивне населення за визначенням МОП — це особи у віці 15—70 років, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». До складу цієї категорії належать:

- учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання;
- особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах;
- особи, що одержують пенсії за інвалідністю;
- особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;
- особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання;
- інші особи, які не мають потреби або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

У вітчизняній економічній літературі, статистичному обліку, державному регулюванні економіки для позначення людських ресурсів використовується термін *трудові ресурси*, що виник у перші роки радянської влади для потреб централізованого управління. У Радянському Союзі крім права на працю законодавчо був закріплений обов'язок кожного працездатного громадянина працювати «на загальну користь». Працездатні люди, що не працювали більше від трьох місяців, уважалися такими, що ведуть «паразитичний спосіб життя», і переслідувалися не тільки за адміністративним, а й за кримінальним законодавством. За таких умов суворий статистичний облік працездатного населення, тобто трудових ресурсів (разом з ресурсами природними, фінансовими і матеріальними), був життєво потрібним для централізованого планування адміністративно-командної економіки.

Трудові ресурси — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві.

З цього визначення випливає, що трудові ресурси охоплюють як реальних працівників, які вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не зайняті, але можуть працювати. Тобто це поняття спеціально створено й ідеально підходило для радянської ідеології поголовної примусової зайнятості, проте, як уже зазначалося, і в наш час використовується.

Щоб кількісно визначити межі трудових ресурсів, потрібно з'ясувати зміст понять «працездатне населення», «працездатний вік», «підлітки, що працюють», «пенсіонери, що працюють».

Працездатний вік — поняття узагальнене, а тому дещо умовне і визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок 16—54 роки, для чоловіків — 16—59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен певний час (наприклад, мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку відбиває думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу зі старості. Для деяких видів трудової діяльності, що пов'язані з роботою в несприятливих умовах праці або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно погіршуються (наприклад, спорт, балет), пенсійний вік настає раніше на 5—10, а інколи й більше років. Такі люди зветься пільговими пенсіонерами. Найчастіше вони й далі працюють і залишаються в складі трудових ресурсів.

Слід зазначити, що в багатьох розвинених країнах законодавчо встановлено верхню межу працездатного віку на 5—10 років вищу, ніж в Україні, утім і се-

редня тривалість життя там значно перевищує аналогічні показники нашої країни. Загальною світовою практикою є нижча межа пенсійного віку для жінок, хоч усюди середня тривалість життя чоловіків значно менша, ніж жінок.

Усе сказане стосується працездатних осіб, тобто людей фізично і психічно досить здорових для того, щоб працювати. На жаль, у кожному суспільстві є значна частина людей, недостатньо здорових для цього. Тобто є люди непрацездатні, хоч їхній вік працездатний. Такі люди набувають статусу інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на одержання пенсії незалежно від віку. Кількість і частка інвалідів серед населення країни складається під впливом комплексу умов, від яких залежить здоров'я. Величезне значення мають екологічна ситуація, рівень матеріального добробуту (якість харчування, затрата життєвих сил на роботі), доступність і якість медичного обслуговування, безпечність умов праці тощо. За роки глибокої соціально-економічної кризи 1990-х років відбулося суттєве погіршення всіх цих умов для абсолютної більшості населення України. Відповідно, і кількість пенсіонерів за інвалідністю зросла з 1352 тис. осіб на початок 1986 р. до 2033 тис. осіб на початок 2002 р., тобто на 50,4%. Поліпшення соціально-економічної ситуації на початку 2000-х років виявилось і в покращанні здоров'я населення, а отже, зменшенні чисельності таких пенсіонерів: на кінець 2007 р. їх було 1571 тис. Однак і це вельми велика цифра, особливо з огляду на те, що частка інвалідів серед усього населення в нашій країні становить 3,4%.

Варто наголосити, що одним із принципів цивілізованого гуманного суспільства є створення умов для трудової самореалізації інвалідів. Наша держава зобов'язує роботодавців до 5% робочих місць виділяти для осіб з обмеженою конкурентоспроможністю на ринку праці (у тому числі інвалідів), утім на практиці проблеми працевлаштування інвалідів вирішуються дуже важко, у результаті чого інваліди становлять істотну частку економічно неактивного населення. Майбутня динаміка чисельності інвалідів, що не працюють, передусім залежить від покращання життя (і, відповідно, здоров'я) людей, а також від пристосування технології виробництва до працівника. Тенденцією економічно розвинених країн є зменшення частки інвалідів, що не працюють, серед населення працездатного віку. Разом з тим з-поміж людей непрацездатного віку є чимала частка працездатних і таких, що бажають працювати. Працівників, молодших від працездатного віку, звичайно називають підлітками, що працюють, а старших — пенсіонерами, що працюють. Історичний досвід переконливо доводить, що кількість працівників цих категорій обернено пропорційна рівню добробуту населення. У підлітків і пенсіонерів нижчі вимоги і до змісту праці, і до рівня її оплати, тому вони нерідко знаходять місце роботи навіть в умовах високого безробіття і беруть на свої плечі обов'язок утримання інших (часто працездатних, але безробітних) членів сім'ї. Тому в нашій країні досить велика і кількість, і частка підлітків та пенсіонерів, які працюють. Однак, щоб коректно оцінити це явище, потрібно сказати, що додатковий заробіток є далеко не єдиною причиною трудової активності, особливо пенсіонерів. Певне значення має також бажаний і звичний («молодий») спосіб життя, бажання бути в колективі, почуватися потрібним тощо. Тож висновок можна зробити такий, що праця підлітків і пенсіонерів може приносити користь і їм самим, і економіці в цілому. Проте з урахуванням особливостей віку ця праця має бути організована (передусім державою) так, щоб не завдавати шкоди їхньому здоров'ю і не заважати молоді здобувати освіту відповідного рівня.

Отже, ми підійшли до кількісного визначення поняття «трудові ресурси». Вони складаються з населення працездатного віку, крім інвалідів, які не працюють, та пільгових пенсіонерів, а також осіб молодших та старших від працездатного віку, які працюють в економіці країни.

Так, в економічній літературі використовуються різні поняття для позначення людських ресурсів. У табл. 8.2 наведено кількісні характеристики цих показників та їх складових. Важливо чітко усвідомити їх змістове навантаження та межі використання. Поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення», оскільки охоплює ще й працездатних людей, які не працюють, та тих, що стаціонарно навчаються. Насправді за поняттям «трудові ресурси» стоїть кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати. Поняття ж «економічно активне населення» — це реально та частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Оскільки Україна обрала курс на побудову вільного демократичного суспільства і в її Конституції проголошено заборону примусової праці, поняття «трудові ресурси» поступово втрачає своє економічне значення. Адже ресурсами можна називати лише реальні джерела задоволення потреби (у даному разі — потреби в робочій силі). Тому нелогічно називати трудовими ресурсами ту частину населення, яку можна залучити до праці лише насильно. Справжніми ж людськими ресурсами для праці (і це визнано на міжнародному рівні) є економічно активне, або трудоактивне, населення. Проте й поняття «трудові ресурси» має право на існування, оскільки показує максимально можливу (за екстремальних умов) кількість трудоактивного населення.

Таблиця 8.2

ЧИСЕЛЬНІСТЬ І СТРУКТУРА РІЗНИХ ПОКАЗНИКІВ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Поняття і показники	1995 р.		2002 р.		2005 р.		2007 р.	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
1. Усе населення у віці 15—70 років	37 672,1	100	36 283,9	100	35840,5	100	35634,3	100
1.1. Економічно активне населення, у тому числі:	25 562,1	67,9	22 701,7	62,6	22 280,8	62,2	22322,3	62,6
зайняті	24 125,1	64,0	20400,7	56,2	20 680,0	57,7	20904,7	58,7
безробітні	1437,0	3,9	2301,0	6,4	1600,8	4,5	1417,6	4,0
1.2. Економічно неактивне населення	12 110,0	32,1	13 582,2	37,4	13 559,7	37,8	13312,0	37,4
2. Трудові ресурси, у тому числі:	29 929,8	100	28915,1	100	28 307,9	100	28015,5	100
у працездатному віці	27 392,1	91,5	27154,5	93,9	26 524,5	93,7	26166,5	93,4
молодші	12,2	0,04	12,6	0,04	14,2	0,04	14,0	0,04
старші	2545,5	8,5	1748,0	6,05	1769,2	6,3	1835,0	6,6

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного й безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Оскільки ресурси для праці — це частина населення, то й відтворення ресурсів для праці відбиває стан і характер відтворення населення як частини цілого. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активно-

го населення, але ця залежність не проста. Тобто збільшення (зменшення) чисельності населення приводить до збільшення (зменшення) чисельності трудоактивного населення лише за **інших однакових умов**, а в реальному житті під дією різноманітних причин ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі.

Наприклад, народження дітей збільшує кількість населення одразу, а кількість ресурсів для праці — лише через 15—20 років, і то за умови, що ці люди стануть економічно активними. Смертність непрацездатних людей зменшує кількість населення, але не змінює ресурси для праці. За незмінної кількості населення ресурси для праці можуть значно збільшуватися (зменшуватися) через зростання (спадання) трудової активності населення внаслідок, скажімо, зміни рівня життя.

У відтворенні ресурсів для праці, як і у відтворенні всього населення, виокремлюють види руху, типи і режими.

Природний, міграційний та економічний рухи населення впливають на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний — на якісні. Кожен вид руху визначається дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначає кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави. Тому важливо аналізувати вплив на динаміку економічно активного (трудоактивного) населення кожного з цих факторів окремо.

На етапі переходу до ринкових відносин (у середині 1990-х рр.) відбулося беспрецедентне зростання кількості економічно активного населення. Але кардинальна відмінність цього етапу демоекономічного розвитку України від радянського періоду полягає не в темпах приросту чисельності трудоактивного населення, а в структурі цього приросту. Раніше основним фактором приросту був природний рух населення, а в «перехідний період» приріст майже цілковито викликаний економічними чинниками. Таке різке зростання трудової активності пояснюється передусім зниженням рівня життя населення та зростанням економічних потреб, у результаті чого до праці залучаються люди, які раніше не мали потреби заробляти. При цьому, оскільки радянська епоха загальної зайнятості майже не залишила резервів поповнення робочої сили працездатного віку, джерелом такого поповнення стали пенсіонери та молодь, яка дедалі частіше відмовляється від освіти на користь заробітків або поєднує освіту з трудовою діяльністю. Починаючи з 1999 р. у зв'язку з економічною стабілізацією й поступовим підвищенням рівня життя населення чисельність економічно активного населення знову зменшилася. Цей приклад переконливо доводить, що відтворення ресурсів для праці, хоч і має у своїй основі відтворення населення, проте визначається своїми специфічними законами.

Типи відтворення ресурсів для праці порівняно з типами відтворення населення, незважаючи на те що називаються однаково, мають різне змістове значення. *Екстенсивний* тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їх чисельності без зміни якісних характеристик економічно активного населення. *Інтенсивний* тип відтворення пов'язаний зі зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, поліпшенням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає нарощування трудового потенціалу.

8.4. ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ І КОНКУРЕНТО-СПРОМОЖНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

Науково-технічний прогрес — один з основоположних факторів сучасного економічного розвитку — передбачає як найважливішу умову кардинальне вдосконалення робочої сили, поліпшення її характеристик на ринку праці. Зростання вимог до працівників за умов соціально-економічного прогресу не викликає сумніву. Коли ж у сучасному виробництві спостерігається зменшення кваліфікаційних вимог до працівників, це, як правило, стає організаційно-економічною передумовою для заміни праці цих працівників новою технікою або технологією.

Зазначені процеси, що відбуваються в економіці, формують нові вимоги до якості людського капіталу, котрі визначають конкурентоспроможність працівника на ринку праці. Умовно такі вимоги можна поділити на дві підгрупи: на зовнішньому і на внутрішньому ринках праці. До *першої підгрупи* належать:

- соціальна компетентність і нормативно-правова підготовленість у питаннях прав людини, побудови відносин з роботодавцем, працевлаштування, соціального захисту, трудового права, діяльності профспілок, пенсійних, страхових та інших фондів тощо;
- знання законів ринкової економіки, кон'юнктури ринку праці та його конкретного сегмента;
- гнучкість, тобто здатність працівника швидко пристосовуватися до зміни ситуації на ринку праці;
- професійна і територіальна мобільність;
- готовність і вміння самостійно приймати правильні рішення відповідно до потреб ринку праці та відповідати за виконання цих рішень;
- бажання працівника підвищувати якість свого трудового життя в усіх аспектах, відповідальність за добробут своєї родини;
- стійка мотивація до постійного підвищення своєї конкурентоспроможності;
- вміння правильно обрати й успішно реалізовувати свою трудову кар'єру;
- опанування нової моделі трудової мотивації і системи цінностей, адекватних ринковій економіці, тобто таких, що утверджують пріоритети результативної, високопрофесійної, сумлінної праці, формують культ знань, людського капіталу;
- здоровий спосіб життя.

До *другої підгрупи* вимог належать:

- ◆ відповідні професійні знання, вміння, навички, висока професійна компетентність, інтелектуальний і творчий потенціали, здатність сприймати й упродовжувати нововведення (інноваційність), мотивованість;
- ◆ адаптованість працівника до змінюваних умов виробництва, різнобічне застосування наявних знань та навичок, профорієнтованість, професійна придатність;
- ◆ готовність до самовдосконалення, безперервного підвищення кваліфікації, засвоєння нових знань;
- ◆ універсальність кваліфікації, опанування кількох спеціальностей, що полегшує перерозподіл працівників і в межах підприємства, і на зовнішньому ринку праці;
- ◆ професійна мобільність, готовність за потреби швидко освоїти нову професію і сприймати ці зміни як нормальний режим сучасного виробництва;

♦ наявність високих ділових характеристик: дисциплінованість та організованість, відповідальність, ініціативність, працелюбність, самостійність, уміння ставити мету і наполегливо її досягати, комунікабельність, уміння знаходити і використовувати інформацію тощо, прихильне ставлення до свого підприємства;

♦ особисті дані: відповідні фізичні дані, розумові здібності, спеціальні нахили, інтереси та характер особи, адаптованість, мотивованість, профорієнтованість, профпридатність, інноваційність, відсутність шкідливих звичок, моральність, воля, кмітливість, надійність, упевненість у собі, доброзичливість, тактовність, справедливість тощо.

Якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці й охоплюють кваліфікацію та особистісні та ділові характеристики працівника: фізичні якості (стан здоров'я, вік тощо), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо.

Кваліфікація працівника — це сукупність його загальної та спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах визначених видів робіт певної складності. Тож кваліфікація є вельми важливим, але далеко не єдиним складником внутрішньої структури людського капіталу, що визначає його якість (рис. 8.4).

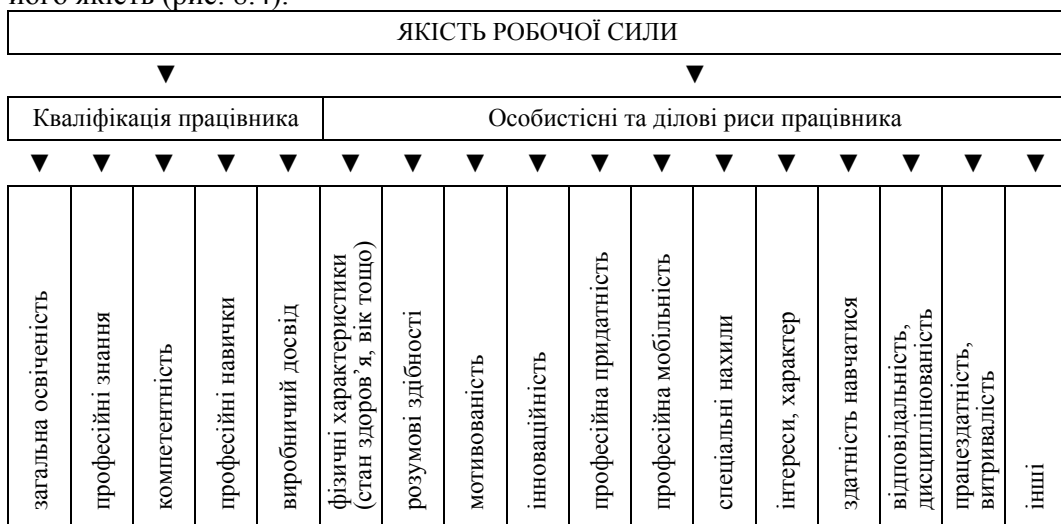


Рис. 8.4. Складники якості робочої сили

Раніше якість робочої сили в економіці праці традиційно розглядалася, швидше, як соціальна, загальнофілософська, політекономічна категорія з невеликою прикладною цінністю. Разом з тим в умовах ринкової економіки, у макроекономічному аналізі й у практичній діяльності підприємств якість робочої сили стала цілком реальним, структурно організованим поняттям, яке впливає на результати діяльності, визначає конкурентоспроможність, а отже, підлягає управлінню. Спираючись на це, наведемо далі визначення і короткі характеристики основних елементів якості робочої сили, котрі характеризують її суть. У

контексті зв'язку з наступною темою ми визначимо також, які саме види інвестицій у людський капітал сприяють формуванню конкретних елементів якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника.

Загальна освіченість визначається рівнем загального розвитку працівника, його знаннями фактів, принципів і законів природи, людської свідомості і суспільства, а також знаннями, що характеризують уміння вступати у соціальні зв'язки і згодом перетворюються на соціальний капітал. Вона формує передусім інтелектуальну основу набуття людиною всієї системи знань, потрібних у житті, — як професійних, що необхідні у трудовій реалізації, так і інших, потрібних для виконання людиною своїх соціальних функцій у родині, суспільстві, колективі, стосовно свого власного розвитку тощо. Загальна освіта здобувається передусім у ході шкільного навчання, але також значною мірою — у процесі сімейного виховання, позашкільної освіти, саморозвитку.

Професійні знання визначаються рівнем професійного розвитку працівника, що базується на його розумових здібностях, досвіді, освіті, необхідних для виконання конкретних виробничих завдань. Сюди належать, зокрема, здібність думати й розмірковувати, знання про способи дії та можливості застосування необхідних для виконання роботи методів, процесів і засобів виробництва або засобів праці, правильний вибір їх, досвід використання або поводження з ними, а також знання виробничих зв'язків та співвідношень. При цьому не має великого значення те, на чому більшою мірою ґрунтуються необхідні знання — на формальній освіті, на самоосвіті чи на професійному досвіді. Формування професійних знань відбувається насамперед завдяки інвестиціям у професійну підготовку.

Професійні навички характеризують уміння людини виконувати конкретну роботу. Набуваються вони на основі професійних знань у ході практичної роботи. Велика сукупність різноманітних конкретних професійних навичок у комплексі з професійними і загальними знаннями, а також умінням мислити, узагальнювати, висновувати й приймати правильні рішення разом формують компетентність.

Виробничий досвід озброє працівника знанням різноманітних виробничих ситуацій, які час від часу повторюються. Отож, він дає змогу враховувати і минулі здобутки, і минулі помилки для прийняття правильних рішень.

Компетентність — це рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на потреби конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, від досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання. Компетентність, або професіоналізм, може змінюватись як у бік підвищення, так і в бік зниження. Формується в процесі загальної та професійної освіти, набуття широкого професійного досвіду, розвивається і зберігається завдяки постійному підвищенню кваліфікації, самовдосконаленню, додатковій освіті.

Особистісні та ділові риси працівника утворюють другий — також дуже важливий — блок складників якості робочої сили. Серед них виділимо такі:

Відповідальність — визначається сумлінністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод і порушень у виробничому процесі та структурній організації. Можна навести такі форми відповідальності: за власну роботу; за роботу інших; за безпеку інших. Перша форма відповідальності полягає в належному використанні

матеріальних ресурсів та часу, а в разі потреби — і встановлених методів праці, способів виробництва та виробничих процесів, і, крім того, вона полягає в установленні й додержанні необхідних з погляду виконання завдань зв'язків та контактів з людьми та інстанціями всередині та (або) за межами підприємства. Відповідальність за роботу інших полягає в необхідному впливі на підлеглих працівників з метою досягнення оптимального результату праці та безперебійного ходу роботи і вміщує завдання доцільно використовувати, заохочувати й оцінювати підлеглих працівників, керувати ними, спостерігати за ними. Відповідальність працівника за безпеку інших полягає в тому, щоб розпізнавати і запобігати небезпеці для людей, котрі перебувають у довіреній йому зоні відповідальності, а також у тому, щоб повідомляти про виникнення небезпеки людей, яким вона загрожує. Формується відповідальність вихованням та усвідомленням необхідності вимог у процесі формальної освіти, виховання й посилення трудової мотивації.

Дисциплінованість працівника — це його здатність додержуватися чітко визначеного порядку трудової поведінки. У вузькому розумінні дисциплінованість трактується передусім як додержання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Точне виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом — це дисциплінованість технологічна. Вчасна і точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, додержання правил охорони праці і техніки безпеки становлять зміст виробничої дисциплінованості. У широкому розумінні дисциплінованість об'єднує перелічені характеристики і передбачає сумлінне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків. Як і інші ділові риси, дисциплінованість формується в процесі виховання і розвивається під час освіти, оскільки сумлінне навчання, як і робота, вимагає від людини високої дисциплінованості.

Адаптованість працівника — це його здатність пристосовуватися до змісту й умов трудової діяльності та безпосереднього соціального середовища, удосконалювати свої ділові й особистісні дані. Адаптованість працівника може бути професійною, психофізіологічною, соціально-психологічною.

Під професійною адаптованістю розуміємо здатність працівника пристосовуватися до особливостей конкретної професії за допомогою активного освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів відповідно до технологічних процесів (посадових обов'язків), норм затрат праці, а також готовність до прийняття рішень і дій у стандартних виробничих ситуаціях. Основою професійної адаптованості є якісна професійна підготовка, що передбачає практику на робочому місці.

Психофізіологічна адаптованість — це здатність працівника пристосовуватися до умов праці, режимів праці і відпочинку на робочому місці. Вона багато в чому залежить від стану здоров'я працівника, захисних реакцій організму на рівень і динаміку зовнішніх факторів (температура, освітленість, загазованість, вібрація, шум і т. ін.). Формується й розвивається передусім завдяки інвестиціям в оздоровлення працівника.

Соціально-психологічна адаптованість — це здатність працівника пристосовуватися до колективу, у взаємодії з яким здійснюється його професійна і суспільна діяльність. Формується вихованням у широкому розумінні і додатковою освітою.

Мобільність — це здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень; у широкому розумінні — до зміни різних аспектів свого

життя в пошуках ліпших варіантів. Професійна мобільність передбачає готовність працівника в разі потреби змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію і пов'язана з наявністю у працівників додаткових професій, з мірою освоєння їх, належною базовою теоретичною підготовкою (як умовою швидкого освоєння нової професії), мотивацією, спрямованою на зміну видів трудової діяльності. Причини, що стримують міжпрофесійну рухомість працівників, полягають у їхньому небажанні розлучатись із професією, на опанування якої витрачено багато сили і часу, у можливо затяжному періоді майбутньої професійної адаптації (загрожує зменшенням кваліфікації і заробітку), у вузькому наборі професій, за якими є вакантні робочі місця. Професійна мобільність залежить також від віку працівника (молодь, як правило, мобільніша), від прихильності до своєї професії і свого підприємства, від трудового менталітету, від якості трудового життя загалом. Територіальна мобільність — це готовність і можливість змінити місце проживання в пошуках нового місця роботи. Додаткові витрати, що здійснюються при цьому, також є інвестиціями в людський капітал.

Мотивованість також є однією із суттєвих характеристик якості робочої сили. Під цим терміном розуміємо здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто на зовнішні фактори, що спонукають його до певного виду трудової поведінки для виконання завдань підприємства. Мотиватори мають будуватися з урахуванням мотивів, тобто внутрішніх спонук працівника, що ґрунтуються на його особистих потребах та інтересах. Мотивованість визначається структурою мотивів, мотиваторів та особистісними характеристиками працівника. Мотиви різняться за потребами, що їх людина намагається задовольнити, за тими благами, які їй для цього потрібні, за ціною, що вона готова заплатити за одержання потрібних їй благ, за умовами трудової діяльності, котрі є джерелом одержання цих благ. Мотивованість розвивається всіма формами освіти, але особливе значення для її посилення мають спеціальні інвестиції.

Інноваційність — це готовність людини до інновацій, тобто здатність до продукування нових ідей, розробки нових технологій і нових виробів, до їх упровадження. Інноваційність у процесі праці є похідною від рівня освіти, способу життя, орієнтацій поведінки і культури. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення конкретних значимих результатів, безперервне поновлення знань. Для формування інноваційності в процесі праці крім виховання та навчання вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, готовність керівництва до сприйняття нових ідей.

Профорієнтованість — це здатність і стійкий інтерес людини до визначеного виду трудової діяльності, уміння обирати найдоцільнішу для себе професію з урахуванням своїх психофізіологічних характеристик, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці в працівниках відповідних професій. Профорієнтованість визначається і формується в процесі загальної та додаткової освіти, а закріплюється під час професійної підготовки.

Професійна придатність — це сукупність і структура психічних та психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній праці. Професійна придатність формується під час виховання й оздоровлення людини, а розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації.

Поряд з наведеними характеристиками якості робочої сили, котрі розкривають зміст цього поняття, є і її кількісні характеристики. Кількість певної складової якості робочої сили — це міра розвитку людських характеристик, що виявляються в процесі праці, сприяють зростанню її продуктивності, це міра здатності людини ефективно працювати. Можна говорити, наприклад, про міру профпридатності, мотивованості, відповідальності працівника і т. ін. (висока, середня, низька). Рівень кваліфікації передбачає більш точний вимір і характеризується зазвичай присвоєним працівникові тарифним (кваліфікаційним) розрядом, класом, категорією, науковим ступенем тощо.

Звернімо увагу на те, що вияв змістових і кількісних характеристик якості робочої сили має не тільки теоретичне, а й прикладне значення, яке суттєво зростає за умов ринкової економіки. Так, багато підприємств, фірм залежно від особливостей конкретного робочого місця, використовуючи спеціальні методики, розробляють вимоги до якостей працівника як розділи посадових інструкцій.

Конкурентоспроможність працівника — це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше проти інших кандидатів задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистісних рис. Конкурентоспроможність працівника на зовнішньому ринку праці — це сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного працівника на цьому ринку і дозволяють йому претендувати на одержання певних вакансій.

Крім високої якості робочої сили, що є визначальним параметром конкурентоспроможності, неабияке значення мають також і вимоги працівника до умов праці та її оплати, ціна послуг робочої сили у співвідношенні з її якістю. Конкурентоспроможність працівника на внутрішньому ринку праці — це вміння виявити і використати свої особистісні, професійні та ділові дані, швидше і ліпше за інших працівників реалізувати власний потенціал у конкретних умовах діяльності підприємства. А це дає можливість одержувати відповідну винагороду, досягти певного соціального статусу та забезпечити надійність свого службового становища і професійне зростання. У наш час для забезпечення конкурентоспроможності працівника особливо зростає значення його творчих здібностей.

8.5. ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

У підрозд. 8.1—8.3 ми розглянули в основному кількісні показники, що характеризують людські ресурси суспільства. У підрозд. 8.4 — якісні характеристики робочої сили. Загалом можливості людських ресурсів як фактора економічного розвитку залежать і від кількості економічно активного населення, і (дедалі сильніше) від його якісних характеристик. Категорія ж «трудовий потенціал» втілює інтегральну оцінку і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Поняття *трудовий потенціал* виникло у 1980-х рр. у результаті розвитку науки в новій соціально-економічній ситуації, пов'язаній з необхідністю переходу економіки на переважно інтенсивний шлях розвитку, що привело до зміни поглядів на місце людини в суспільному виробництві. Трудовий потенціал розглядається як інтегральна динамічна система, яка охоплює демографічну, еко-

номічну і соціальну підсистему, об'єднані спільністю трудової діяльності. Демографічні причини виникнення цього поняття були обумовлені виявами демографічної кризи в радянському суспільстві, уповільненням темпів відтворення населення, інтенсивними міграційними процесами. Економічні причини — вимогами забезпечення збалансованості між темпами збільшення кількості робочих місць та їх продуктивністю. Соціальні — пов'язані з крахом ілюзій невичерпності людських ресурсів, розумінням важливості соціального розвитку країни. Упровадження в наукову думку поняття «трудоий потенціал» означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення нагромадженого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу. Трудоий потенціал і тепер активно досліджується.



Наукові підходи до інтерпретації категорії «трудоий потенціал»

Проблеми трудового потенціалу України з 1990-х рр. і дотепер активно досліджують учені багатьох наукових шкіл. Значний внесок у розробку цієї проблематики зробили сучасні українські вчені: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, В.М. Гриньова, М.І. Долішній, С.М. Злупко, Є.П. Качан, М.М. Кім, Е.М. Лібанова, О.Ф. Новікова, В.М. Новіков, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, М.В. Семикіна, Л.В. Шаульська та інші.

На основі узагальнення поглядів на сутність трудового потенціалу можна виокремити шість наукових підходів до змістової інтерпретації цієї категорії: *факторний, демографічний, ресурсний, політекономічний, системний, етимологічний*.

Доволі багато дослідників спрощено, недостатньо глибоко розуміють суть терміна «трудоий потенціал». Ідеться про ототожнення трудового потенціалу лише з кількісними або лише з якісними характеристиками трудових ресурсів (у руслі *факторного підходу*).

Однібічним є трактування цієї категорії як сукупності різних якостей людини, що визначають її працездатність. Ці якості пов'язані зі спроможністю працівника працювати, зі станом його здоров'я, витримкою, типом нервової системи, його фізичним і психологічним потенціалом, а також обсягом загальних і специфічних знань людини, її трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості.

Чимало фахівців із праці, навпаки, об'єднують кількісні та якісні параметри трудового потенціалу. З-поміж видатних вітчизняних науковців слід назвати С.І. Пирожкова, який забезпечив розвиток окремого наукового напрямку з проблем трудового потенціалу, розглядаючи його як розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи відносин, зв'язаних за участю в процесі праці і суспільної діяльності.

Специфічним є *демографічний підхід* до визначення сутності цього терміна. Так, у демографічному енциклопедичному словникові трудоий потенціал трактується як зведена економіко-демографічна характеристика трудової активності людей, що визначається середньою кількістю людино-років, яку дане покоління проживе в складі економічно активного населення за заданого рівня смертності й економічної активності.

Представники *політекономічних* поглядів на зміст трудового потенціалу під ним розуміють сукупного суспільного працівника та відповідні умови праці в єдності факторів, що відбивають, з одного боку, його зміст, а з другого — соціально-економічний характер. Такий підхід до визначення суті трудового потенці-

алу враховує міру використання працівників, відображає ефективність суспільної праці, результативність функціонування суспільного працівника як системної категорії, однак, не враховує потенційних можливостей населення, обмежує предмет управління трудовим потенціалом.

Системний підхід до визначення сутності трудового потенціалу трактує його як систему з просторовою та часовою орієнтацією, елементами якої є трудові ресурси з урахуванням усієї сукупності їх кількісних та якісних характеристик, зайнятості та робочих місць.

Найбільш раціональним та значимим для використання в економічній політиці є *ресурсний підхід* до теоретичного обґрунтування трудового потенціалу. Як ресурси, або запаси, праці трудовий потенціал трактують у наукових розвідках деякі дослідники. Під трудовим потенціалом вони розуміють ресурси праці, якими володіє суспільство, визначають його реальне значення чисельністю працездатного населення та його якісними характеристиками (стать, вік, освіта, професійна підготовка тощо). Такий підхід об'єднує ресурсні й політекономічні погляди на трудовий потенціал.

Підхід, в якому трудовий потенціал визначається як трудові можливості населення, базується саме на *етимологічному змісті* слова «потенціал», яке означає «силу», «міць», сукупність можливостей, якими володіє людина незалежно від віку і ступеня працездатності або суспільство; які може використовувати будь-яка людина і суспільство. Тому трудовий потенціал притаманний усьому людству і невід'ємний від суспільства¹.

Залежно від відмінностей у трактуванні трудового потенціалу виокремлювались і різні його кількісно-якісні характеристики. Однак за всієї багатогранності трактувань у дослідженнях усіх учених незмінно підкреслювалося провідне значення якісних параметрів соціального та економічного характеру, передусім освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я та фізичного розвитку, психологічних особливостей людини і т. ін.

Отже:

- ! **трудовий потенціал** — це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці.

Позиції вчених сходяться також у тому, що трудовий потенціал визначається як система певних взаємозв'язаних підсистем. Здебільшого структуру трудового потенціалу становлять такі компоненти:

✓ *демографічні* (характеризують кількісний стан і структуру трудового потенціалу) — статеві-віковий склад населення, демографічне навантаження на працівників, тенденції відтворення трудового потенціалу;

✓ *економічні* (показують характер використання трудового потенціалу) — тенденції зайнятості й безробіття, використання робочого часу, рівень міграційного руху;

✓ *інтелектуальні* (характеризують якісні характеристики трудового потенціалу, ступінь його відповідності потребам економіки і можливості його використання) — освітній рівень, напрямок професійної підготовки, розумові, творчі, підприємницькі здібності, професійний досвід, кваліфікація, здатність до інновацій;

✓ *соціальні* (характеризують можливості розвитку трудового потенціалу, особливості його використання в економіці) — комунікаційні навички, ціннісні й мотива-

¹ Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України. Монографія. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. — С. 95—99.

ційні орієнтації, рівень соціальної захищеності, активність, моральність, загальна культура, релігійність, менталітет, рівень трудової, інноваційної активності;

✓ *психофізіологічні* (характеризують граничні межі реалізації трудового потенціалу) — стан здоров'я, працездатність, темперамент, асертивність, відповідальність, наполегливість, психічні характеристики¹.

Вирізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

Трудовий потенціал окремої людини відповідно до зазначених раніше компонентів складається з багатьох характеристик, які можна оцінити кількісними і якісними показниками:

- рівень здоров'я;
- професіоналізм, досвід, кваліфікація, ресурси робочого часу;
- освіченість, творчі й підприємницькі здібності, здатність до інновацій;
- моральність; мотивованість; відповідальність, уміння працювати в колективі, духовність, комунікабельність;
- працездатність, наполегливість, активність, організованість та ін.

На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. *Здоров'я* населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо. *Моральність* суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих; показниками соціального напруження, злочинності тощо. *Творчий потенціал і активність* характеризуються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій і т. ін. *Організованість* на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства; обов'язковістю додержання законів і угод; стабільністю політичної ситуації; якістю доріг та громадського транспорту тощо. *Рівень освіти* населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину; часткою витрат на освіту в державному бюджеті; доступністю різних рівнів освіти тощо. *Ресурси робочого часу* оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

На жаль, більшість цих показників за роки кризи значно погіршилася в Україні. Так, очікувана тривалість життя при народженні (показник, що розраховується як кількість років, котру в середньому належить прожити даному поколінню народжених, якщо протягом усього їх життя за переходу з одного віку до іншого рівень смертності дорівнюватиме сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах) зменшилася від 71 року (66 — чоловіки, 75 — жінки) у 1989—1990 рр. до 68,3 року (62,5 — чоловіки, 74,2 — жінки) в 2006—2007 рр. Погіршення показників смертності населення видно з табл. 8.3. Особливу тривогу викликає різке збільшення смертей від убивств, самогубств, отруєнь алкоголем тощо, що свідчить про погіршення не тільки фізичного, але й духовного здоров'я нації, зниження її моральності.

Одним з найвагоміших критеріїв, які характеризують сукупний трудовий потенціал країни, є рівень освіти та професійної підготовки економічно активного на-

¹ Там само. — С. 103—105.

селення. Високий рівень освіти значної частини населення, як і достатній рівень професійної підготовки сукупної робочої сили, є важливим і активним чинником економічного зростання країни, одним з основних індикаторів рівня людського розвитку і соціалізації економіки. У країнах із соціально орієнтованою розвинутою ринковою економікою на кінець ХХ ст. середня підготовка найманих працівників досягла 14 років навчання. В Україні у 2002 р. середня кількість років навчання зайнятого населення становила 11,9 року, економічно активного населення — 11,8 року, а безробітного населення — 11,0 років. Відповідні показники у 2000 р. становили 11,8 та 11,7 та 10,9 року. І хоч ці показники поступово зростають, однак залишаються ще значно меншими проти розвинутих країн.

Крім цих кількісних показників прикро вражають і менш видимі, але не менш серйозні проблеми використання освітнього потенціалу (значна частка людей з високим рівнем освіти не може знайти відповідної роботи). Затребувана на ринку праці України кваліфікація в середньому ще менша, ніж кваліфікація економічно активного населення, тобто ринок праці (у середньому) не стимулює населення до підвищення рівня освіти.

Таблиця 8.3

СМЕРТНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ З ОСНОВНИХ ПРИЧИН СМЕРТІ
(кількість померлих на 100 000 осіб населення)

Показник	1985 р.	1990 р.	1995 р.	1998 р.	2000 р.	2002 р.	2005 р.	2007 р.
Усього померлих, у тому числі від хвороб:	1212	1213	1538	1439	1539	1566	1660	1640
системи кровообігу	755	642	874	867	942	965	1038	1033
новоутворень	170	197	199	195	199	197	195	194
з них злоякісних:	168	195	197	194	197	195	193	192
органів дихання	93	72	90	73	77	66	59	54
нешасних випадків, отруєнь і травм, з них:	98	107	160	140	149	158	149	142
отруєнь алкоголем	11	10	20	16	19	21	22	18
самогубств	22	21	28	30	30	26	23	22
убивств	7	8	15	12	13	12	10	9

Особливу тривогу викликає цей факт з огляду на глобальні тенденції інтелектуалізації праці, концентрації робочих місць, які потребують найвищого рівня кваліфікації, у розвинених країнах і переливу туди висококваліфікованої робочої сили з усього світу. Наприклад, у 2002 р. з України лише за офіційними даними емігрувало 35550 осіб з вищою освітою, 69 кандидатів і 27 докторів наук. Ці втрати суттєво зменшують трудовий потенціал країни, а разом з тим і її шанси досягти високого рівня соціально-економічного розвитку.

Негативні наслідки міграції для розвитку трудового потенціалу виявляються ще й у зменшенні загальної чисельності та економічно активного населення, поглибленні кризи відтворення трудового потенціалу, старінні населення, зниженні наро-

джуваності в молодих сім'ях, збільшенні навантаження на тих, хто працює, втраті найпродуктивнішої частки трудового потенціалу, «соціальному сирітстві» тощо.

8.6. СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Процес відтворення трудового потенціалу України характеризується руйнівними тенденціями — скороченням чисельності населення, погіршенням стану здоров'я людей, активними процесами еміграції. Демографічна криза унеможливує достатнє відтворення робочої сили. З кінця 2008 року знову почав зростати рівень безробіття, а рівень життя переважної частини населення став знижуватись. Тому збереження і розвиток трудового потенціалу України як ніколи актуальні нині для реалізації інноваційної стратегії розвитку і є стратегічним завданням стійкого розвитку України.

Розвиток трудового потенціалу являє собою процес прогресивних змін його кількісно-якісних характеристик для забезпечення найповнішої реалізації й ефективного використання трудового потенціалу в даний час та в перспективі.

Основними причинами виникнення комплексної проблеми, пов'язаної зі збереженням і розвитком трудового потенціалу України, є:

- демографічна криза, яка виявляється у високій передчасній смертності населення та критично низькому рівні народжуваності, депопуляції та несприятливих зрушеннях у віковому складі населення;
- інтенсивна еміграція висококваліфікованої робочої сили;
- незорієнтованість економічного розвитку на інноваційні зміни, незатребуваність високої кваліфікації у великих масштабах;
- недоліки в розвитку системи освіти та професійної підготовки;
- занижена ціна робочої сили, яка сформувала рівень доходів населення, недостатній для забезпечення відтворювальних процесів;
- диспропорції в організації заробітної плати, зокрема руйнація системи формування праці, котрі обумовили надмірну диференціацію доходів населення, яке працює, що підриває мотивацію до високопродуктивної праці;
- недоступність для багатьох громадян якісних платних послуг;
- суттєві недоліки в системі охорони праці;
- велика частка тіньової економіки та неформальної зайнятості;
- недостатня захищеність прав працівників;
- слабкий розвиток соціального діалогу на всіх рівнях.

Розв'язання найгостріших та найскладніших проблем формування та функціонування трудового потенціалу за сучасних умов передбачає: якнайшвидше забезпечення умов для його якісного формування, ефективного використання та розвитку; подолання та запобігання ризикам руйнування трудового потенціалу; зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили; нагромадження людського капіталу; трудову, підприємницьку та інноваційну активність; забезпечення можливостей трудової самореалізації людини.

Стратегічними завданнями збереження і розвитку трудового потенціалу України є:

- ◆ підвищення трудових доходів працівників, рівня та якості життя населення, його соціальної захищеності;
- ◆ удосконалення формування трудового потенціалу в системі освіти і професійної підготовки;
- ◆ створення умов для реалізації інтелектуального потенціалу завдяки інноваційному розвитку економіки;
- ◆ орієнтація підприємницької сфери на потреби розвитку трудового потенціалу, створення належних умов його формування, збагачення й використання на виробництві;
- ◆ удосконалення правової бази забезпечення розвитку трудового потенціалу.

Основними напрямками розв'язання цих завдань мають стати:

- 1) поліпшення стану здоров'я, зниження рівня передчасної смертності та збільшення тривалості життя населення, зниження ризику втрати здоров'я і життя тих, хто працює на виробництві;
- 2) забезпечення повноцінного відтворення трудового потенціалу на рівні сім'ї за допомогою підвищення ролі та суспільної цінності сім'ї, батьківства й дитинства;
- 3) протидія міграційним втратам трудового потенціалу країни в цілому та її окремих територій, сприяння поверненню трудових мігрантів, що працюють у інших країнах;
- 4) нарощування освітньо-кваліфікаційного потенціалу, забезпечення умов для впровадження системи неперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудового життя;
- 5) збільшення державних витрат та заохочення приватних інвестицій на розвиток науково-дослідної діяльності, всебічна підтримка розвитку інтелектуального потенціалу країни;
- 6) підвищення економічної активності населення, посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва;
- 7) підтримка розвитку підприємницької ініціативи громадян і на цій основі — малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення;
- 8) упровадження міжнародних стандартів управління охороною праці на виробництві;
- 9) удосконалення системи моніторингу та прогнозування розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу;
- 10) забезпечення реалізації трудового законодавства на всіх рівнях управління соціально-трудовою сферою;
- 11) розвиток соціального партнерства на всіх рівнях.

Подолання та запобігання виникненню ризиків руйнування трудового потенціалу потребує:

- *поліпшення соціального обслуговування населення*: забезпечення розвитку системи страхування соціальних ризиків та підвищення ефективності чинних систем страхування втрати здоров'я, роботи, підвищення якості соціальних послуг для наближення їх до європейського рівня та розширення кола тих, хто надає такі послуги, посилення цільової спрямованості соціальних програм;
- *підвищення якості медичного обслуговування*: забезпечення гарантованого рівня надання безоплатної кваліфікованої медичної допомоги у визначеному законо-

давством обсязі, формування керованого ринку платних медичних послуг, сприяння діяльності закладів охорони здоров'я всіх форм власності, створення умов для задоволення потреб населення в медичних послугах, збереження та розвитку об'єктів соціальної інфраструктури медичної та медико-профілактичної сфери, упровадження сімейної медицини та телемедицини як засобу доступності до якісного медичного обслуговування всього населення, у тому числі у віддалених регіонах; орієнтація системи охорони здоров'я на профілактичну діяльність, на допомогу населенню в збереженні його здоров'я і поліпшенні його якісних характеристик;

- *оздоровлення умов життя і праці населення*: сприяння підтримці, створенню і розвитку належної інфраструктури фізичної культури; забезпечення якості та достатності харчування потребам населення, що працює, використання науково розроблених норм щодо задоволення потреб у харчуванні; розв'язання проблем гігієни та безпеки праці, профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань; формування та забезпечення фінансування національних та регіональних програм зниження рівня небезпек у побуті; поліпшення умов праці жінок за допомогою вивільнення їх із виробництва з важкими та шкідливими умовами праці;

- *упровадження ідеології здорового способу життя*: пропаганда духовних і сімейних цінностей; заборона реклами алкоголю і тютюну; боротьба з наркоманією та іншими соціальними хворобами;

- *створення надійних гарантій екологічної безпеки*: забезпечення охорони навколишнього середовища, застосування дієвих інструментів для відтворення та раціонального використання природних ресурсів; зниження негативних чинників, які ускладнюють санітарно-гігієнічну, епідеміологічну ситуацію; поліпшення екологічної освіти; вимога відповідальності за результати господарської діяльності в екологічній сфері.

Безумовно, у розв'язанні цих завдань вирішальна роль належить державі. Саме тому у 2009 р. розробляється Загальнодержавна програма збереження і розвитку трудового потенціалу України на 2009—2017 роки. Однак це не зменшує ролі й відповідальності кожної людини за розвиток свого трудового потенціалу, за збереження свого здоров'я, підвищення рівня освіченості, розвиток професіоналізму, виховання духовності, культивування моральності, збереження національних і сімейних цінностей. Ні держава, ні батьки, ніхто не зможе зробити це за нас. Ми формуємо свій трудовий потенціал, а він визначає можливості нашої трудової реалізації і, відповідно, якість усього нашого життя.

РЕЗЮМЕ

Людські ресурси — специфічні й найважливіші з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, що мають певні професійні навички і знання та можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. В економіці праці найширше використовуються такі: населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал. Населення — це сукупність людей, що проживають на визна-

ченій території. Трудові ресурси — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Економічно активне населення, або робоча сила — це частина трудових ресурсів, яка протягом певного періоду забезпечує пропонування своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних.

Демографічна ситуація, яка склалася в Україні на межі тисячоліть, класифікується як *демографічна криза*. Основними її ознаками є: дуже низький рівень народжуваності; незадовільний стан здоров'я населення; послаблення шлюбно-сімейної орієнтації, руйнація сімейних цінностей; високий рівень смертності; низька середня тривалість життя; інтенсивна еміграція передусім висококваліфікованих працездатних молодих громадян; постаріння населення, зростаюче демографічне навантаження особами, старшими за працездатний вік.

Відтворення населення — це історично, соціально та економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення вирізняють види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний), типи (екстенсивний та інтенсивний) і режими (розширене, просте, звужене відтворення). Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Природний, міграційний і економічний рухи населення впливають на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний — на якісні. Кожен вид руху визначається дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначає кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави.

Якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці і вмщують кваліфікацію, особистісні та ділові характеристики працівника: фізичні якості (стан здоров'я, вік тощо), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо.

Конкурентоспроможність працівника — це відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше порівняно з іншими кандидатами задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистісних рис. Конкурентоспроможність працівника на зовнішньому ринку праці — це сукупність характеристик, які визначають порівняльні позиції конкретного працівника на цьому ринку і дозволяють йому претендувати на одержання певних вакансій.

Трудовий потенціал — це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці. Вирізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Структура трудового потенціалу охоплює демографічні, економічні, інтелектуальні, соціальні, психофізіологічні компоненти. Процес відтворення трудового потенціалу України в останні десятиліття характеризується руйнівними тенденціями: скороченням чисельності населення, погіршенням стану здоров'я людей, активними процесами еміграції. Тому збереження і розвиток трудового потен-

ціалу України — найважливіше завдання в контексті реалізації інноваційної стратегії розвитку, стратегічний вектор сталого розвитку України.

Розвиток трудового потенціалу — це процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу для забезпечення його найповнішої реалізації й ефективного використання.

Терміни і поняття

Безробітні

Відтворення населення

Відтворення ресурсів для праці

Відтворення розширене

Відтворення просте

Відтворення звужене

Демографічна криза

Демографічне навантаження

Економічний рух населення

Економічно активне населення

Економічно неактивне населення

Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці

Зайняті економічною діяльністю

Інтенсивний тип відтворення ресурсів для праці

Людські ресурси

Міграційний рух населення

Населення

Природний рух населення

Режими відтворення

Соціальний рух населення

Сучасний тип відтворення населення

Типи відтворення

Традиційний тип відтворення населення

Трудові ресурси

Трудовий потенціал

Якість робочої сили

Питання для перевірки знань

1. Перелічіть поняття, що їх використовують економічні науки для характеристики людських ресурсів.
2. У чому полягає специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку?
3. Які категорії населення відносять до зайнятих, безробітних, економічно активних, економічно неактивних?
4. Дайте визначення відтворення населення і назвіть види руху населення, які обумовлюють відтворення.
5. Охарактеризуйте відмінності між різними типами і режимами відтворення населення.
6. Визначте взаємозв'язок між відтворенням населення та відтворенням ресурсів для праці.
7. Дайте визначення трудового потенціалу. З яких елементів він складається?
8. Назвіть основні напрями розвитку і збереження трудового потенціалу України.

Завдання для індивідуальної роботи

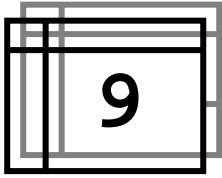
1. За даними рис. 8.2 обчисліть загальний показник демографічного навантаження, демографічне навантаження особами допрацездатного віку і демографічне навантаження особами, старшими за працездатний вік, в Україні у 1959, 2001 і 2050 роках. Прокоментуйте одержані показники.
2. Охарактеризуйте поняття «економічно активне населення». Послугуйтеся даними табл. 8.2, проаналізуйте тенденції зміни економічної активності населення.
3. Поміркуйте, як можна було б удосконалити пенсійне законодавство в нашій країні для покращення використання трудового потенціалу.
4. Охарактеризуйте вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України.
5. Проаналізуйте, як змінюється трудовий потенціал України останнім часом.
6. Оцініть свій трудовий потенціал за його складовими, знайдіть резерви і розробіть власну стратегію його розвитку.

Література для поглибленого вивчення

272

1. Бутов В.И. Демография: Учеб. пособие. — М.: ИКЦ «МарТ», 2003. — Гл. IV, VII.
2. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. — М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2002.— Гл. 4.
3. Населення України-2002. Щорічна аналітична доповідь. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України: Держкомстат України, 2003. — 376 с.
4. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины; Ин-т экономики. — К.: Наук. думка, 1992. — 180 с.

5. Стратегія демографічного розвитку на 2006—2015 роки // Демографія та соціальна економіка. — 2006. — № 1. — С. 3—22.
6. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
7. *Шаульська Л.В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. — 502 с.
8. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ: ЧеРо, 1996. — Гл. 1.
9. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / НАН України; Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2006. — 208 с.



Розділ

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

- 9.1. Розвиток концепції людського капіталу.
- 9.2. Сутність і специфіка людського капіталу.
- 9.3. Інвестиції в людський капітал.
- 9.4. Аналіз вигід і витрат від інвестицій у розвиток людини.
- 9.5. Оцінка ефективності інвестування в людський капітал.
- 9.6. Значення теорії людського капіталу для сучасного соціально-економічного розвитку.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ еволюцію теорії людського капіталу;
- ✓ соціально-економічну сутність категорії «людський капітал» на особистісному, мікро- і макроекономічному рівнях наукового аналізу;
- ✓ спільні риси і відмінності людського і речового капіталів;
- ✓ специфіку інвестицій у людський капітал;
- ✓ значення концепції людського капіталу для сучасного соціально-економічного розвитку,

а також УМІТИ:

- визначати вигоди і витрати від інвестування в освіту;
- розраховувати показники ефективності інвестування в людський капітал;
- приймати обґрунтовані рішення щодо доцільності інвестицій у людський капітал.

В історії економічної думки останніх десятиріч однією з найвизначніших подій стало створення теорії людського капіталу. Вражаючий вплив цієї теорії на весь дальший розвиток економічної науки інколи порівнюють з революцією в економічній думці.

Поняття *людський капітал* увійшло в науку на початку 1960-х років у західній економічній літературі. Можна назвати дві основні причини виникнення інтересу до даного феномену. По-перше, це загальна закономірність прогресу сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або нагромаджене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності.

Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити і глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної підготовки в суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітків, мотивація тощо. Зокрема, ця теорія дозволяє встановити доцільність витрат, наприклад, на навчання або на зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості періоду їх одержання, що має не тільки навчальне та виховне, але й мотиваційне значення для економістів. Ця теорія стала ідеологією суттєвих інвестицій в освіту та розвиток людей на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективно джерело економічного зростання.

Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Принципові ідеї такої залежності були висловлені ще Адамом Смітом. Передвісниками цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста академіка С.Г. Струмиліна, який теоретично обґрунтував значення розвитку освіти для народного господарства й одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва¹¹. Бурхливого розвитку теорія людського капіталу набула в другій половині ХХ ст. завдяки працям американських учених Гаррі Беккера, Якоба Мінсера, Теодора Шульца та інших. Офіційною датою народження цієї теорії традиційно вважається жовтень 1962 р., коли була опублікована серія статей, присвячених суто проблемі людського капіталу. Однак за цей недовгий час нова теорія здобула багато прихильників і загальне наукове визнання. Підтвердженням цього стало присудження в 1992 р. Нобелівської премії в галузі економіки професору Чиказького університету (США) Гаррі С. Беккеру за значний внесок у розробку й популяризацію ідей теорії людського капіталу.

У наш час ця теорія посіла чільне місце в структурі економічних знань, їй присвячується багато науково-дослідних праць, вона є обов'язковим предметом вивчення на економічних факультетах коледжів та університетів інших країн.

¹¹ Струмилін С. Г. Избранные произведения. — Т. 3. Проблемы экономики труда. — М.: Наука, 1964.

З позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим свій власний (особистий) людський капітал.

Теорія людського капіталу виникла на основі всього попереднього розвитку економічної науки. Передусім вона пов'язана з генезисом концепції капіталу. Ще за часів зародження капіталістичних відносин у працях класиків політичної економії у визначенні змісту поняття «капітал» зустрічаються спроби віднести до нього саму людину або її здібності. В. Петті, наприклад, першим висловив ідею про те, що люди з їх виробничими здібностями являють собою багатство. А. Сміт, визначаючи суть основного капіталу суспільства, наголошував, що він на рівних складається не тільки з матеріального багатства, але й із корисних здібностей членів суспільства.

Для західної економічної науки XIX — початку XX ст. вже досить звичними стають спроби вчених трактувати людину або її знання і здібності до праці як капітал. У той час виокремились два основні підходи до встановлення зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом.

Прихильники теорії трьох факторів виробництва (В. Бейджхот, Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Мілля, В. Рошер, Г. Сіджуїк) рішуче відкидають ідею віднесення самої людини з її природними якостями до категорії капіталу. Але при цьому вони схильні розглядати як складову частину капіталу чи багатства людські знання і здібності до праці. За словами Дж. Мілля, «...сама людська особа ...не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають лише як засіб і реалізуються лише через працю, за всіма підставами можна віднести до категорії капіталу»¹. На основі такого підходу до проблеми взаємозв'язку людини, її здібностей до праці і капіталу виникли традиційні дефініції поняття «людський капітал», серед яких і визначення Г. Беккера.

Інший напрямок в економічній науці окреслено у працях учених, що відносять саму людину з її природженими якостями до капіталу (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод, І. Фішер та інші). Вони оцінювали людину як елемент капіталу, і як удосконалення їхнього трактування виникли так звані альтернативні, розширювальні, теорії людського капіталу. Термін «розширювальні» доречний, оскільки у своїй більшості ці теорії не заперечують традиційних теорій, але й не обмежуються лише ними, розширюючи тим самим зміст поняття «людський капітал».

Поява і розвиток альтернативних концепцій людського капіталу багато в чому пов'язані з працями відомого американського економіста першої половини XX ст. Ірвінга Фішера, зокрема з його теорією «всеосяжного капіталу». Ця теорія виникла в період тотального панування в духовному і суспільному житті американського суспільства ідей прагматизму. З позицій цих ідей стверджувалося, що істиною в цьому світі є лише те, що відповідає практичним цілям і завданням життя. Стосовно до економіки робився висновок, що діяльність людей має бути спрямована виключно на досягнення практичного результату і житте-

¹ *Mill J. Principles of Political Economy.* — L., 1920. — P. 47.

вого успіху. Джон Дьюї, один з найвідоміших провідників ідей прагматизму, навіть оголосив успіх критерієм моральності. У цих умовах багато хто став визначати цінність будь-якої речі, знання, вчинку суто їх практичною корисністю і доцільністю.

Чітко виявився вплив ідей прагматизму й у концепції «всеосяжного капіталу» І. Фішера. Відкинувши теорію трьох факторів виробництва, він прямо стверджував, що капіталом є все те, що здатне протягом певного часу приносити дохід. На його думку, людина, як і інші корисні матеріальні об'єкти, входить до складу капіталу. «Вона [людина] так само матеріальна, як матеріальні кінь чи бик. Людина може належати іншій особі (за рабства) або ж самій собі. І в тому, і в іншому разі вона корисна своєму власникові»¹.

Теорія капіталу І. Фішера стала поштовхом для виникнення різноманітних альтернативних концепцій людського капіталу. Їхні автори долучають до поняття людського капіталу не тільки знання та вміння людей, не тільки їхню здатність до праці, але й фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості і здібності людей. Для них людським капіталом є, наприклад, такі якості: фізична сила і зовнішня привабливість; вміння встановлювати й підтримувати необхідні знайомства, додержуватися законів і традицій, організовувати свою діяльність, підтримувати дисципліну праці, правильно поводитися тощо. При цьому дані якості і здібності людей у структурі людського капіталу для прихильників альтернативного підходу відіграють якщо не більшу, то в усякому разі й не меншу роль, ніж рівень освіти або здоров'я людини.

В альтернативних теоріях, як і в традиційних, немає однастайності в питаннях визначення змісту поняття «людський капітал». Автори відомого підручника з економіки С. Фішер, Р. Дорнбуш і К. Шмалензі вбачають у людському капіталі передусім природжені здібності і талант людини, а вже відтак її освіту і набуту кваліфікацію².

Професор Массачусетського технологічного інституту Л. Туроу долучає до людського капіталу «виробничі здібності, обдарування і знання» людини, а також таку специфічну характеристику, як «повага до політичної і соціальної стабільності»³.

Ф. Махлуп, професор Принстонського університету, відносить до людського капіталу будь-які «вдосконалення», що «збільшують фізичні або розумові здібності людини»⁴.

В Україні відома концепція людського капіталу, запропонована американським економістом, викладачем Вашингтонського університету Джоном Кендрикком у його праці «Сукупний капітал США і його формування»⁵, перекладеній на російську мову й опублікованій в СРСР у 1978 р. На думку Дж. Кендрика, капітал — це «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу»⁶. На підставі цього визначення капіталу вчений поділяє його на два основні складники — речовий і неречовий

¹ Fisher I. The Nature of Capital and Income. — L., 1927. — P. 5; 51—52; 68—69.

² Фішер С., Дорнбуш Р., Шмалензі К. Экономика. — М., 1993. — С. 303.

³ Thurow L. Investment in Learning. San Francisco, 1978, p.15. Thurow L. Investment in Human Capital. — Belmont, 1970. — P. 104.

⁴ Machlup F. The Economics of Informations and Human Capital. — Princeton, 1984. — P. 419.

⁵ Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. — М., 1978.

⁶ Там само. — С. 31.

капітал, а кожна з цих частин, у свою чергу, поділяється на капітал втілений і не втілений у людях. Людським капіталом у цій структурі буде втілений у людях речовий і неречовий капітал.

Речовий капітал, утілений у людях, — це капітал, одержаний завдяки вкладенням у формування та виховання людини. У традиційних поглядах на людський капітал такі вкладення розглядаються виключно як споживання, і їх не вважають інвестиціями. На думку Дж. Кендрика, «...непослідовно кваліфікувати витрати на освіту людини як інвестиції, а витрати на формування людської істоти, чий розум і рефлексії одержують освіту і тренування, не вважати інвестиціями»¹.

Неречовий капітал, утілений у людях, — це витрати на освіту та професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів. На перший погляд це трактування неречового капіталу, утіленого в людях, ідентичне концепції людського капіталу Г. Беккера. Проте розуміння інвестицій Дж. Кендриком має свої особливості, передусім у плані інвестицій у освіту та професійну підготовку.

Дж. Кендрик відносить до втіленого в людях неречового капіталу так звані загальноосвітні і практичні знання. Загальноосвітні знання, що становлять основну масу всіх наявних у природі знань, складаються зі знань інтелектуальних і духовних. Різниця між ними полягає в тому, що інтелектуальні — це знання про навколишній світ, людське суспільство і культуру, а духовні — це знання про місце та призначення людини у світі та її головні життєві цінності. І інтелектуальні, і духовні знання людина здобуває за допомогою будь-якої гуманітарної освіти, включаючи, наприклад, релігійну освіту. Однак, хоч гуманітарна освіта, за визнанням самого Дж. Кендрика, здатна приносити «дохід лише в негрошових, психологічних формах», на його погляд, ця обставина «не позбавляє нас підстав кваліфікувати створений нею [освітою] запас знань як капітал». Практичні знання (ноу-хау) розраховані на те, щоб підготувати людей до конкретних видів трудової діяльності. Людина здобуває такі знання частково завдяки освіті, але переважно в результаті професійної підготовки. Саме практичні знання, здобуті в процесі навчання і професійної підготовки, «спеціально спрямовані на збільшення здатності людини створювати дохід»².

Крім цих двох основних видів знань Дж. Кендрик відносить до інвестицій у людський капітал «знання, призначені для розваг» у тій частині, якою вони сприяють одержанню психологічного ефекту, а також знання, здобуті за допомогою «практичного досвіду, що набувається під час роботи, відпочинку та роздумів»³.

Щодо інших компонентів, що становлять утілений у людях неречовий капітал, Дж. Кендрик застосовує визначення, аналогічні традиційному підходу в трактуванні змісту людського капіталу, але до інвестицій у здоров'я людей він відносить витрати держави на охорону навколишнього середовища. Очевидно, це є наслідком посилення в усьому світі уваги до проблем екології.

Виникнення і широка популяризація в економічній науці альтернативних концепцій людського капіталу викликані реаліями ринкової економіки, які останнім часом дедалі помітніше виявляються й у нашій країні. Дуже часто для

¹ Кендрик Дж. Знач. пр. — С. 37.

² Там само. — С. 45.

³ Там само. — С. 46.

одержання більших заробітків важливішими є не знання, уміння та освіта, а знайомства та зв'язки людини. Хороша освіта і міцне здоров'я ще не гарантують одержання відповідного доходу. Кожен з нас знає десятки прикладів, коли люди з однаковою освітою, досвідом та інтелектуальним потенціалом опинилися нині на різних полюсах матеріального добробуту. У реальному житті діє безліч різноманітних, нерідко випадкових, факторів, від яких залежать доходи і добробут людини. Цей феномен уже вивчається економічною наукою. Наприклад, дослідженнями Фонду Карнегі та Технологічного інституту Карнегі ще в першій половині ХХ ст. було встановлено, що фінансові успіхи спеціалістів, зайнятих навіть у таких технічно складних галузях економіки, як машинобудування, приблизно лише на 15% обумовлюються їхніми професійними знаннями і на 85% — умінням спілкуватися з колегами, тобто особистісними якостями та здатністю керувати людьми¹.

Слід також зазначити, що нині існують і з'являються все нові професії, представники яких мають дуже високі заробітки, але фінансовий успіх яких не завжди цілком, а інколи й зовсім не залежить від їхнього освітнього рівня чи здоров'я (моделі рекламного бізнесу, кінозірки, знамениті професійні спортсмени тощо).

Альтернативні концепції людського капіталу намагаються врахувати весь спектр якостей людини, які можуть приносити дохід і які не бралися до уваги у традиційному підході. Щоправда, в останньому не заперечується повністю вплив природних здібностей на розмір доходу. Наприклад, Е. Денісон пояснює 60% різниці в заробітках людей безпосереднім впливом освіти, а 40% — нерівністю їхніх здібностей². У 1970—1980-х рр. деякі вчені, що провадили дослідження в цій галузі, вважали, що нерівність здібностей спричинює різницю в доходах людей у межах 10—25%³. Однак, визнаючи вплив здібностей людини на розмір її доходів, представники традиційного підходу відводять їм другорядну, несуттєву роль. Природні здібності вони вважають лише передумовою, від якої залежить ефективність навчання чи підтримання здоров'я. А дехто з прихильників традиційних поглядів узагалі заперечує подібний вплив. Наприклад, Т. Шульц стверджував: «Дедалі сумнівнішим є те, що значна частина заробітків, які ми приписуємо освіті і вищій освіті, може бути економічною рентою на природжені здібності»⁴.

В альтернативному підході природні здібності і якості людини у справі одержання грошових доходів оцінюються дуже високо. Деякі вчені вважають міру їх впливу навіть більшою, ніж вплив освіти. Наприклад, П. Тобмен у результаті досліджень дійшов висновку, що на частку генетичного потенціалу людини припадає 45% різниці в заробітках, на частку соціального походження — 12%, а на частку освіти тією мірою, якою вона не є передавачем глибинніших факторів, — лише близько 6%⁵.

¹ Карнегі Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. — Самара, 1994. — С. 17—18.

² Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before us. — N.Y., 1962. — P. 69—70.

³ Див.: Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. — М., 1981. — С. 34.

⁴ Shultz N. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources/ Fiftieth Anniversary Colloquium VI. — N.Y., 1975. — P. 69.

⁵ Taubman P. The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions. In: Personal Income Distribution. — Amsterdam, 1978. — P. 393.

Отже, продуктивні якості та характеристики людини визнані особливою формою капіталу з огляду на те, що їх розвиток потребує значних витрат часу і матеріальних ресурсів, і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власникові грошовий дохід.

9.2. СУТНІСТЬ І СПЕЦИФІКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу найрізноманітніших явищ у таких галузях людської діяльності, які раніше цілком належали до сфери соціальних, демографічних, психологічних та інших досліджень. Економічний підхід, що ґрунтується на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведінки індивідів, був використаний для аналізу таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї і ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці та ін.

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань із забезпечення раціональної зайнятості та ефективного функціонування ринку праці. Для аналізу пропонування праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський капітал¹.

У теоретичному аспекті слід розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями:

- на особистісному рівні людський капітал — це знання та навички, що їх людина здобула за допомогою освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить дохід, і ми називаємо його особистим, або приватним, людським капіталом;

- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток одержується від ефективного використання всіх видів капіталу;

- на макроекономічному рівні людський капітал вміщує нагромаджені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, і є суттєвою частиною національного багатства країни; ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень охоплює всю суму людського капіталу всіх підприємств і всіх громадян держави (за винятком повторного рахунку), позаяк і національне багатство вміщує багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

¹ Див., наприклад: *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — Гл. 6—9.

Отже, сформулюємо визначення:

- ! **людський капітал** — це сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають із цього визначення:

◆ по-перше, людський капітал — це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме *сформований або розвинений* у результаті *інвестицій і нагромаджений* певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

◆ по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який *цілеспрямовано використовується* для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці, тобто це реалізована, активна частина трудового потенціалу;

◆ по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до *зростання заробітків (доходів)* його власника;

◆ по-четверте, таке зростання доходів *стимулює далі інвестиції* в людський капітал, що веде до подальшого зростання заробітків.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно провадиться в грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощування людського капіталу, вимагають щонайменше ще й нелегкої праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків) людина, що володіє більшим людським капіталом, дістає моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших вигід. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу виникає інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не тільки конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Аналітична *єдність речового та людського видів капіталу* полягає в такому:

• Обидва види капіталу є невід'ємними чинниками економічного зростання. Проте, як свідчать дослідження західних учених, в останні десятиріччя частка і роль людського капіталу невинно збільшуються, у результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання на всіх рівнях. «Людський капітал — найцінніший ресурс, далеко важливіший, ніж природні ресурси чи нагромажене багатство... Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси, є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності»¹.

• Людський капітал, як і фізичний, створюється і нагромаджується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується в основному в результаті певних інвестицій у

¹ Грейсон Дж., О'Делл К. Американський менеджмент на порозі XXI века. — М.: Економіка, 1991. — С. 267, 196.

людину (у людей) і крім інвестиційних витрат потребує доброї волі і чималих зусиль самого «об'єкта інвестування». Серед багатьох видів таких інвестицій можна назвати: навчання, підготовку на виробництві, зміцнення здоров'я та медичне обслуговування, міграцію та пошуки інформації тощо. У кінцевому підсумку нагромаджуються економічні здібності людей, що дає змогу одержувати більші доходи.

- Обидва види капіталу приносять доходи своїм власникам.

- Людський капітал у вигляді знань, навичок і здібностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може нагромаджуватися.

- Економічна мотивація вкладень у людський та речовий капітал принципово однакова. Тобто прийняття рішення щодо інвестування в будь-який з видів капіталу та їх наслідки аналізуються однаково.

Звичайно, між речовим та людським капіталом є істотні *відмінності*, а саме:

- ♦ Створення фізичного капіталу та його функціонування можливі без участі та присутності його власника. Для формування ж здібностей людини одних матеріальних засобів недостатньо: для розвитку людського капіталу абсолютно необхідна безпосередня, конкретна жива праця майбутнього власника цих здібностей, оскільки процеси їх набуття фізично та технічно неможливі без прямої участі самої людини. Тобто нарощування людського капіталу пов'язане зі зменшенням одного з найважливіших людських благ — вільного часу.

- ♦ Незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я чи людина особисто) нарощування і використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація, є дуже важливим і потрібним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав достатньо завершений характер.

- ♦ Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом та інтегральний за характером економічний та соціальний ефект.

- ♦ Людський капітал відмінний від фізичного за ступенем ліквідності, адже людина і її людський капітал нероздільні, отже, права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані.

Певні особливості характеризують і інвестиції в людський капітал порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу (див. підрозд. 9.3).

Перелік відмінностей між цими видами капіталу, безумовно, можна продовжити, що свідчить про специфічність людського капіталу та необхідність спеціального підходу в його дослідженні. Однак ці відмінності в принципі не заважають ученим використовувати аналітичний апарат, розроблений для фізичного капіталу, з метою дослідження людського капіталу.

Отже, фізичний капітал та людський капітал різняться за своєю політекономічною суттю, проте обидва вони подібні за техніко-економічними аспектами: і людський, і фізичний капітал потребують відтягнення значних коштів за рахунок поточного споживання, від обох залежить рівень економічного розвитку в майбутньому, обидва типи капіталовкладень дають тривалий за своїм характером виробничий ефект, можуть приносити дохід своїм власникам і аналізуються принципово однаково.



Економічна оцінка людського капіталу як частини національного багатства

Виникнення поняття *людський капітал* викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо. Дедалі зростаюче значення людського капіталу для сучасного інноваційного розвитку потребувало вимірювання обсягу як поточних вкладень, так і акумульованого людського капіталу. Цим проблемам присвячено багато наукових розвідок і зарубіжних, і вітчизняних учених.

У табл. 9.1 подано результати дослідження російських учених Л. Нестерова і Г. Аширової щодо складу національного багатства світу на початку XXI ст.¹

Таблиця 9.1

НАЦІОНАЛЬНЕ БАГАТСТВО СВІТУ НА ПОЧАТКУ XXI СТОЛІТТЯ

Країни	Національне багатство		У т.ч. за видами капіталу		
	усього, трлн дол. США	на 1 особу, тис. дол. США	людський	природний	відтворюваний
Світовий підсумок	550	90	365	90	95
Країни «сімки» та ЄС	275	360	215	10	50
Країни ОПЕК	95	196	45	35	15
Країни СНД	80	275	40	30	10
Інші країни	100	30	65	15	20

Як бачимо з цієї таблиці, що вищий рівень розвитку країн, то більшу частку в їх національному багатстві становить людський капітал.

У дослідженні вчених Інституту економіки та прогнозування Національної академії наук України² відображено динаміку національного багатства України та його структуру (табл. 9.2).

Таблиця 9.2

ДИНАМІКА НАЦІОНАЛЬНОГО БАГАТСТВА УКРАЇНИ ТА ЙОГО СТРУКТУРА У 2000—2005 рр.

Показник	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Національне багатство (у фактичних цінах поточного року), трлн грн	7,7	8,3	8,5	8,8	9,1	9,9
Темп змін за період	—	107,4	102,6	103,0	104,3	108,5
Структура національного багатства, %						
Основний капітал	10,7	11,1	11,4	11,7	12,5	12,6
Людський капітал	55,7	52,5	51,7	51,2	49,7	46,7
Природний капітал	32,1	34,6	34,5	34,0	33,7	34,9
Фінансовий капітал	1,1	1,5	1,9	2,5	3,2	4,4
Резервні активи	0,4	0,4	0,5	0,6	1,0	1,4

¹ Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. — 2003. — №2. — С. 110.

² Капіталізація економіки України / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, д-ра екон. наук А.А. Гриценка. — К.: Ін-т екон. та прогноз., 2007. — С. 196.

Дані цієї таблиці свідчать про швидке зменшення частки людського капіталу в структурі національного багатства України на початку XXI ст. Ця дуже тривожна тенденція означає, що економічне зростання цих років відбувалося переважно за рахунок індустріальних видів діяльності, воно не було спрямовано на впровадження нових технологій, інновацій, інтелектуальної праці. Криза, яка охопила Україну у 2008 р., як і глибока всеосяжна криза 1990-х років, — це криза матеріально орієнтованої економіки, в якій недооцінюється значення людського капіталу.

9.3. ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Поняття «людський капітал» означає не тільки усвідомлення провідної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується завдяки інвестуванню (через обмеження поточного споживання) і приносить тривалий економічний ефект.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини, а отже, продуктивність праці працівників. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки *поточні витрати* здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим надходженням доходів у *майбутньому*.

Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, безперечно, витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну підготовку за місцем роботи і т. ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і, напевне, найважливішим видом інвестицій у людський капітал. Освіта формує працівників, які стають більш кваліфікованими і більш продуктивними. Далі — витрати на охорону здоров'я мають також велике значення. Добре здоров'я — результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування і поліпшення життєвих умов — подовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці працівників. І, нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результати використання свого людського капіталу. Крім названих відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносять також витрати на пошук економічно значимої інформації, виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін.

Отже, усі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та заробітків працівника, ми розглядаємо як інвестиції в людський капітал.

- ! **Інвестиції в людський капітал** — це витрати коштів, часу й енергії на створення або збільшення людських продуктивних характеристик: здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій — заради підвищення ефективності їх використання та зростання доходів від економічної діяльності.

Інвестування — це важлива передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво, що здійснюється в процесі активної людської

діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає одночасно і об'єктом, і суб'єктом, і результатом впливу. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки (наприклад, у сфері освіти) за допомогою і державних, і приватних інвестицій, так і на особистісному рівні в тому розумінні, що затрати часу і праці для саморозвитку та самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощування цього капіталу. Ці приватні витрати потім обов'язково долучаються до суспільних витрат відтворювального процесу, оскільки нагромаджений запас знань, умінь та інших продуктивних рис людини може реалізуватись і бути оцінений лише в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Формування людського капіталу — це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко: як вкладення фінансових коштів та ресурсів і як затрати часу та сили, тобто як певні види людської діяльності.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів інвестицій:

1. Віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від строку його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони приносять віддачу. Але слід ураховувати, що якісніші і триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

2. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3. Характер, масштаби і види інвестицій у людину обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії дітьми значною мірою залежать від сімейних традицій, професії та рівня освіти їхніх батьків.

4. Є особливості також у фізичному та моральному спрацюванні людського капіталу. Воно визначається, по-перше, мірою природного старіння (фізичного спрацювання) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а по-друге, мірою економічного старіння (морального спрацювання) унаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Особливістю людського капіталу є також те, що в процесі використання він не тільки спрацьовується, а й збагачується завдяки надбанню людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому спрацювання людського капіталу відбувається (за правильного його використання) значно повільніше проти фізичного капіталу. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно здійснюються додаткові інвестиції в безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

5. Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому півтора-два роки) значно коротший порівняно з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень у людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може сягати 12—20 років.

6. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування обумовлені волею людини — власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури, зокрема економічної. Тому капіталовкладення в людину вирізняє вища, ніж для звичайних капіталовкладень, міра ризику, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й для фізичного капіталу.

7. Вкладення в людський капітал дають значні за обсягом, тривалі за часом та інтегральні за характером економічний і соціальний ефекти.

8. Не всі інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями в людський капітал, оскільки вони завдають шкоди суспільству і не сприяють розвитку людини.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

- первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);
- охорона здоров'я в широкому розумінні, включаючи всі витрати, які сприяють подовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;
- освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;
- виховання гуманітарних компонент людського капіталу, що передбачає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну і соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтири;
- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;
- міграція працівників та їхніх родин з метою поліпшення умов працевлаштування;
- пошук економічно важливої інформації.

Розглянемо ці групи інвестиційних витрат докладніше.

Дошкільна, початкова і середня освіта формують передусім інтелектуальну компоненту людського капіталу, поліпшуючи якість, підвищуючи рівень і запас знань людини. Велике значення цих початкових етапів освіти обумовлюється такою характеристикою людського капіталу: він інтенсивніше нагромаджується в тих людей, які вже мають його більше. Тому на цих етапах створюється не просто початково необхідний для життя в суспільстві запас людського капіталу, а й формується база для його дальшого розвитку та збагачення.

Інвестиції в *професійно-технічну і вищу освіту* сприяють формуванню висококваліфікованих робітників та спеціалістів, високопродуктивна праця яких найбільше впливає на темпи економічного зростання.

Капіталовкладення в *зміцнення здоров'я* людей мають велике значення з кількох причин: по-перше, від стану здоров'я залежать можливості і строк ефективного використання надбаного людського капіталу, а також можливості одержання доходів та економічного зростання; по-друге, стан фізичного і психічного здоров'я людей визначає можливості здобуття освіти та професійної підготовки, міграції тощо, тобто ефективність інших видів інвестицій у людсь-

кий капітал; по-третє, здоров'я людей як носіїв певної генетичної інформації обумовлює якість людського капіталу наступного покоління. Цікаво, що результати деяких наукових досліджень свідчать про те, що здоров'я людини лише на 8—10% залежить від системи охорони здоров'я, ще на 20% — від екологічних умов, ще на 20% визначається генетичними чинниками, а на 50% здоров'я людини залежить від її способу життя (раціональний режим праці та відпочинку, гігієна, раціональне харчування, відсутність шкідливих звичок, нормальна маса тіла, профілактика стресів, загартовування тощо). Слід зазначити, що є й інші дані наукових досліджень, які відносять на рахунок генетичних чинників значно більшу частину нашого здоров'я, однак ніхто не заперечує важливого значення здорового способу життя. Тому витрати, пов'язані з упровадженням здорового способу життя, також необхідно відносити до інвестицій у людський капітал.

Особливо слід виділити групу *витрат на освіту дорослих як складову безперервної освіти*, основну частку в яких становлять витрати на навчання та підвищення кваліфікації на виробництві. Сьогодні в багатьох розвинених країнах сукупні витрати всіх підприємств на розвиток персоналу можна порівняти з державними витратами на систему освіти. Найчастіше організація безперервної освіти на підприємствах не виходить за межі внутрішньовиробничого навчання. Та в наш час стає очевидним, що сфера поширення систем внутрішньовиробничого навчання обмежена рамками великих корпоративних структур і завданнями лише суто спеціальної (специфічної) професійної підготовки. Водночас постійно зростають вимоги, що висувуються не тільки до вмінь, потрібних для участі в певних виробничо-технологічних процесах, а й до загального рівня компетентності, здатності приймати рішення, бачити перспективу, тобто до знань і вмінь, які забезпечуються загальною підготовкою. Для досягнення потрібного синтезу цих двох аспектів кваліфікації потрібне навчання працівника як у межах системи освіти, так і безпосередньо на робочому місці.

У витратах на *самовдосконалення і додаткову освіту* слід особливо виділити використання для цього вільного часу людини, який є одним з найдорожчих людських благ. У будь-якому навчальному процесі значна частина знань здобувається за допомогою самостійного навчання у вільний час. У сучасних умовах, коли саме працівник інтелектуальної сфери діяльності стає уособленням і головним чинником економічного прогресу суспільства, витрати коштів і часу на самостійне навчання необхідно виділити як окремих компонент у структурі інвестицій у людський капітал.

Витрати на *виховання*, як уже зазначалось, сприяють формуванню та розвитку таких гуманітарних компонент людського капіталу, як ціннісні орієнтири, уміння підтримувати нормальні стосунки та налагоджувати ділові контакти, політична і соціальна лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність тощо, які в сучасному світі дедалі більше набувають продуктивних властивостей.

Поряд зі здатністю до роботи, структура людського капіталу працівника передбачає й бажання працювати. Тому як складову інвестицій у людський капітал слід розглядати і витрати, пов'язані з *мотивацією* працівників до підвищення якості своєї праці. Результати зарубіжних досліджень свідчать про зростання значення внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, за-

доволення від успіхів у роботі тощо) порівняно із зовнішніми стимулами, особливо для висококваліфікованого персоналу. У зв'язку з цим велика частина роботи з персоналом на прогресивних підприємствах ґрунтується на непрямому впливі на внутрішні стимули (проектування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат на робочому місці тощо).

Витрати на *міграцію і пошук економічно значимої інформації* сприяють переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця вище оплачується, тобто туди, де людський капітал використовується продуктивніше, а ціна за його послуги більша.

До інвестицій у людський капітал деякі вчені відносять і витрати на фундаментальні наукові розробки. Адже в процесі розвитку науки не тільки створюються інтелектуальні новації, на основі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, а й відбувається перетворення самих людей як суб'єктів господарювання, бо саме вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинуті країни і де визначальну роль відіграватимуть сфери, в яких завдяки розвитку науки, освіти, культури нагромаджуються інформаційні багатства суспільства, котрі потім акумулюються у сфері технологій, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу.

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції в людину. Виокремимо такі активи: знання, здобуті в процесі загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення; здоров'я; мотивацію; ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією. У сучасних умовах у групі ділових та суспільних рис слід особливо виділити такий актив, як духовна стабільність та інтелектуальна мобільність людини, що становить усвідомлену, морально орієнтовану здатність збирати, аналізувати, використовувати зростаючі потоки інформації (інформаційна мобільність). Схему формування основних активів людського капіталу за допомогою інвестицій подано на рис. 9.1.

Розглянемо джерела інвестицій у людський капітал. Вкладення можуть здійснювати держава (уряд), недержавні суспільні фонди й організації, міжнародні фонди й організації, регіони, освітні заклади, підприємства, сім'ї та окремі громадяни.

У наш час роль держави в цій галузі дуже велика. Держава застосовує і стимулювальні, і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових належать обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта в установленому обсязі, обов'язкові медичні профілактичні заходи (наприклад, щеплення) тощо. Основними ж є стимулювальні заходи. Уряд використовує два дійових способи для стимулювання приватних інвестицій у людський капітал, причому цей вплив здійснюється за допомогою економічних ринкових заходів. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може регулювати ціни на інвестиції в людський капітал, змінюючи ціни використовуваних для цього ресурсів. Особливо велика роль держави у двох найважливіших сферах формування людського капіталу — в освіті та охоро-
ні здоров'я.

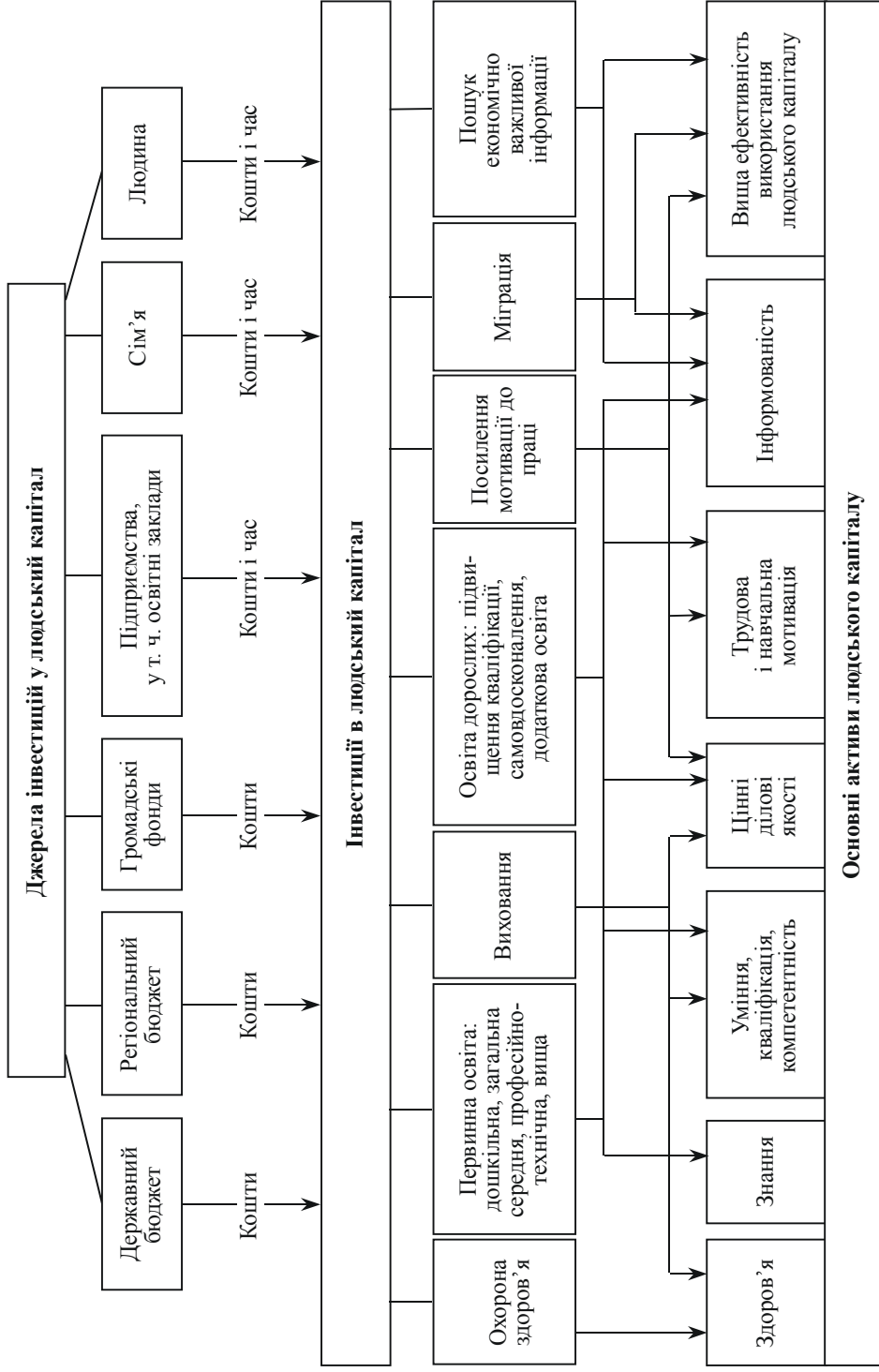


Рис. 9.1. Формування основних активів людського капіталу за допомогою інвестицій

Дедалі більше у створенні активів людського капіталу зростає роль окремих підприємств. Нерідко вони стають найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюють підготовку старого персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, а також мають достовірну інформацію про перспективні напрями капіталовкладень у навчання та професійну підготовку. Однак для підприємств характерний прагматичний підхід: вони роблять інвестиції в людський капітал лише доти, доки вони приносять економічну віддачу. Моральні вигоди, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський капітал.

Інвестуючи у своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, зміцнюють свою конкурентоспроможність. Кошти вкладаються в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації, у профілактичні заходи для зміцнення здоров'я працівників, у цілому — у підвищення якості трудового життя. Науково-технічний прогрес потребує значних витрат, пов'язаних з оновленням знань. Формальна освіта вже давно не єдиний і достатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Одержання диплома і початок трудової діяльності має стати не завершенням процесу освіти, а лише закінченням її загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності, життєвої мудрості.

9.4. АНАЛІЗ ВИГІД І ВИТРАТ ВІД ІНВЕСТИЦІЙ У РОЗВИТОК ЛЮДИНИ

З економічного погляду додаткові капіталовкладення доречні лише у тому разі, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. А якщо ні, то кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових, інвестиційних проектів або ж витратити на цілі поточного споживання. Тож із зазначеного випливає потреба використання моделей економічного аналізу, які дали б змогу оцінювати міру ефективності інвестицій у людський капітал.

Слід одразу ж зауважити: більшість методів економіко-статистичного та техніко-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується вимірювання ефективності освіти та підготовки кадрів. Основна маса досліджень припадає на сферу економіки освіти, що народилась у ході розвитку концепції людського капіталу.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних вигід від її здобуття.

Витрати, пов'язані зі здобуттям освіти, можна поділити на три групи:

1. *Прямі матеріальні витрати* — здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, родиною):

1.1. Плата за навчання.

1.2. Витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо.

1.3. Витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування у зв'язку з відірваністю від сім'ї тощо).

2. *Утрачені заробітки.* Людина, що навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Значить, заради здобуття освіти вона свідомо на деякий час відмовляється від певних заробітків. Тому на Заході для людей працездатного віку «втрачені заробітки» вважаються витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи, або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат здійснює інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).

3. *Моральні втрати:*

3.1. Втрата вільного часу — одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день.

3.2. Навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапруженням і стресовими ситуаціями під час іспитів.

3.3. Зміна місця проживання заради здобуття освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, моральні ж утрати оцінити дуже складно, хоча б тому що вони різні для різних людей. Однак варто зазначити, що інколи вони відіграють вирішальну роль для прийняття рішення щодо здобуття освіти. Адже немає сумніву, що більш здібні люди, яким навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов здобувають вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту також складається з трьох груп вигід:

1. *Прямі матеріальні вигоди:*

1.1. Вищий рівень заробітків протягом життя.

1.2. Більша можливість брати участь у прибутках компанії.

1.3. Більша можливість одержувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо.

1.4. Більша можливість одержати пенсійне, медичне страхування за кошти підприємства.

2. *Непрямі матеріальні вигоди:*

2.1. Більша можливість одержати дальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, здобуття іншої освіти і т.п.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника.

2.2. Оздоровлення за кошти підприємства більш імовірно для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з

низькокваліфікованими працівниками, і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується більше.

2.3. Висококваліфіковані працівники зазвичай мають ліпші умови праці та відпочинку.

2.4. Цінні працівники частіше одержують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення гідних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо).

2.5. Інші непрямі матеріальні вигоди.

3. *Моральні вигоди:*

3.1. Задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація).

3.2. Доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість.

3.3. Висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому.

3.4. Задоволення від студентського способу життя, від самого процесу навчання та від успіхів у ньому.

3.5. Співпраця з розумними та перспективними людьми тощо.

Що стосується очікуваної віддачі від інвестицій в освіту, то кількісно виміряти можна лише першу групу — прямі матеріальні вигоди, та й то приблизно, на рівні прогнозів. Ми, наприклад, знаємо, скільки заробляє висококваліфікований бухгалтер, але не можемо точно знати, скільки зароблятиме конкретний студент після закінчення університету за спеціальністю «Облік і аудит». Моральні і непрямі матеріальні вигоди ще важче оцінити кількісно, проте їхня суттєва роль у прийнятті рішень щодо інвестування в освіту не викликає сумніву.

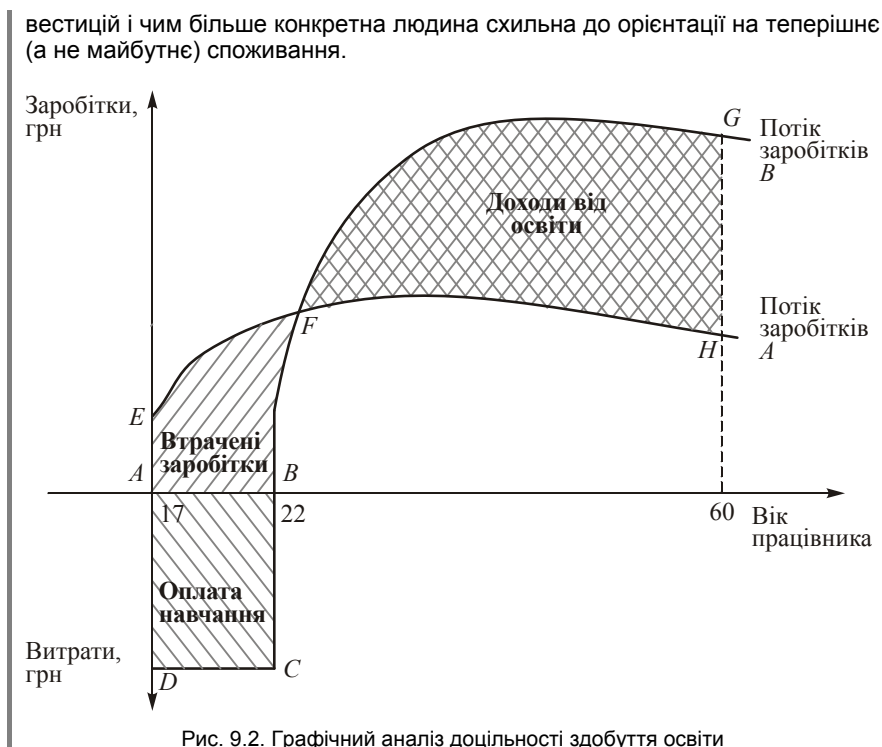
Ясна річ, далеко не кожна людина, приймаючи рішення про дальшу освіту, ретельно підраховує всі пов'язані з цим витрати та майбутні вигоди. Однак саме останні стають важливим чинником формування соціального статусу певної професії чи рівня освіти, у результаті чого виникає (або зникає) мотивація до її здобуття.



Графічний аналіз доцільності здобуття освіти

Приймаючи рішення про економічну доцільність продовження навчання (наприклад, після закінчення середньої школи), людина порівнює два потоки заробітків протягом усього трудового життя (рис. 9.2). Потік *A* починається одразу (у 17 років), але він не підіймається високо. Він відображає пожиттєві заробітки людини із середньою освітою. Потік *B* (людини з вищою освітою) протягом перших п'яти років характеризується від'ємним доходом (збитками) через витрати на освіту. Далі деякий час заробітки можуть бути меншими, ніж у ровесників, які почали працювати одразу після закінчення школи і вже набули певного досвіду. Однак потім, до кінця трудового життя, потік доходів *B* значно перевищує потік *A*.

На рис. 9.2 витрати на одержання вищої освіти зображені площинами *ABCD* — прямі матеріальні витрати та *ABFE* — утрачені заробітки. Сумарні грошові доходи від здобуття вищої освіти показані площиною *FGH*, яка відображає різницю між пожиттєвими заробітками людини з вищою освітою і заробітками цієї самої людини за той самий проміжок часу за умови, що в неї не було б вищої освіти. Очевидно, що для того, щоб здобуття вищої освіти мало економічний сенс, потрібно, щоб сума доходів від її здобуття перевищувала суму витрат. З урахуванням фактора часу це перевищення має бути тим більше, чим більша дохідність можливих альтернативних ін-



9.5. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Для економічної оцінки ефективності інвестування в людський капітал використовуються в принципі такі самі методи, як і для оцінки ефективності інших інвестицій. Дані методи застосовуються на стадіях:

- прийняття рішення щодо доцільності інвестування саме в людський капітал чи альтернативного використання коштів;
- оцінки ефективності капіталовкладень у результаті одержання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал.

Як правило, дослідники ефективності у сфері людського капіталу звертаються до техніки аналізу «витрати – вигоди» (cost-benefit analysis). Спочатку цей метод застосовувався для оцінки доцільності здійснення різноманітних державних проєктів, таких як будівництво річкових дамб, розвиток громадського транспорту тощо. Тобто метод використовувався для прийняття рішень щодо проєктів, які мали некомерційний характер (товари чи послуги, одержувані внаслідок утілення таких проєктів у життя, не продавалися на ринку, на них не встановлювалася ринкова ціна, метою їх виробництва не було одержання прибутку).

Аналіз «витрати – вигоди» приходить на допомогу тоді, коли потрібно відібрати проєкти відповідно до вигід, що припадають на одиницю витрат.

Аналіз за методом «витрати – вигоди» поділяється на три етапи:

1. Ідентифікація вигід та їх вартісна оцінка з урахуванням фактора часу.
2. Ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка (також з урахуванням фактора часу).
3. Завершальним і найвідповідальнішим етапом оцінки ефективності формування й використання людського капіталу є коректне і достовірне порівняння результатів (вхідних грошових потоків) та витрат (вихідних грошових потоків), викликаних цими інвестиціями.

Виходячи з визначення людського капіталу (див. підрозд. 9.2) основним завданням його формування є підвищення професіоналізму економічно активного населення, що веде до підвищення його доходів, прибутку підприємств і національного доходу. Для всієї сукупності заходів з формування людського капіталу характерні дві спільні риси: по-перше, вони всі потребують інвестування коштів, а по-друге, вони забирають час і відволікають співробітників від виконання своїх обов'язків. І хоч ми по-справжньому є прибічниками людського розвитку на всіх рівнях і всіма методами, однак, як економісти, маємо визнати, що витрати на формування людського капіталу не завжди компенсуються користю, яку людина, підприємство чи суспільство одержує від підвищення професіоналізму працівників.

Саме тому заходи з формування людського капіталу доцільно розглядати як інвестиційні проекти, що їх здійснює людина особисто, підприємство чи держава. Безумовно, у зв'язку з тим, що такі заходи не є звичайними реальними або фінансовими інвестиційними проектами, з їх реалізацією будуть пов'язані деякі особливості.

Беручи до уваги особливості інвестування в людський капітал, розглянемо основні методи оцінки ефективності інвестиційних проектів:

- метод чистої теперішньої вартості (NPV);
- метод точок Фішера для двох проектів;
- метод індексу прибутковості (PI);
- метод дисконтованого строку окупності (DPP);
- метод внутрішньої норми рентабельності (IRR).

Майже всі методи оцінки ефективності інвестиційних проектів базуються на використанні таких понять: строк реалізації проекту; вихідні грошові потоки (COF); вхідні грошові потоки (CIF); ставка дисконтування (r). Конкретизуємо ці поняття для випадку інвестування в людський капітал.

Коли приймається рішення про будь-який захід з формування людського капіталу, очікується зростання доходу завдяки підвищенню рівня професіоналізму працівників. *Строком реалізації проекту* ми називаємо період часу, який складається з двох частин: 1) періоду здійснення інвестицій у людину і 2) періоду, протягом якого одержані працівником інвестиції збільшуватимуть доходи.

Вихідні грошові потоки для будь-якого інвестиційного проекту означають витрати на його здійснення. Для інвестування в людський капітал вихідні грошові потоки поділятимуться на дві групи:

1. Витрати, які здійснюються інвестором (людиною, підприємством, державою) протягом строку формування певного активу людського капіталу. Ці витрати можуть бути одноразові і здійснюватись лише на початку проекту, а можуть — протягом усього періоду реалізації проекту.

2. Втрачені заробітки (доходи), тобто сума, на яку зменшується дохід людини, підприємства чи держави внаслідок того, що працівник змушений приділяти робочий час формуванню свого людського капіталу, а не роботі. Оскільки людина, яка навчається або зміцнює здоров'я, або змінює місце роботи, не може працювати у цей самий час, то гроші, які вона недозаробляє або які виплачуються їй у вигляді зарплати за цей час підприємством або державою, не йдуть у бізнес, не створюють дохід, який зменшується внаслідок цього. Таке зменшення доходу відбувається лише протягом періоду інвестування в людський капітал і спричинене тільки здійсненням цього заходу.

Вхідні грошові потоки для випадку інвестування в людський капітал вміщуватимуть суми, на які збільшується дохід інвестора внаслідок нарощування людського капіталу працівника протягом строку реалізації проекту. Вони існують лише протягом тієї частини строку реалізації проекту, яка відповідає періоду корисного використання певного активу людського капіталу. Оцінка вхідних грошових потоків пов'язана з особливою складністю, оскільки нелегко зробити висновок про те, який саме захід серед великої кількості здійснюваних приводить саме до цієї зміни доходу інвестора. Утім таку можливість дає бізнес-модель. Організації, бюджети яких не дозволяють мати у штаті системних аналітиків і купувати відповідні технології, здійснюючи заходи з розвитку персоналу, цей вплив оцінюють виходячи з досвіду й інтуїції керівників. Великі ж підприємства, державні заходи та проекти великих недержавних фондів, в яких рішення про інвестиції в людський капітал мають визначальний вплив на успіх усього проекту, мають можливість (і необхідність) більш точно оцінювати економічний ефект від інвестиційних рішень, хоч і витрачають для цього чималі кошти.

Зважаючи на всю унікальність заходів з формування людського капіталу, не можна забувати, що це — інвестиції, а тому для них існують альтернативні способи вкладання коштів з тим самим рівнем ризику і строком реалізації. Дохідність (у відсотках) альтернативних інвестицій з тим самим або дещо меншим (наприклад банківський депозит) рівнем ризику і строком реалізації називають *ставкою дисконтування*. За допомогою дисконтування грошових потоків за такою ставкою оцінюваний захід порівнюється з альтернативною інвестицією.

Далі розглянемо в контексті процесу інвестування в людський капітал методи оцінки економічної ефективності цих заходів.

1. Метод визначення чистої теперішньої вартості (NPV) проекту

Чиста теперішня вартість (NPV) проекту — це різниця між дисконтованими на визначений момент часу величинами загальних економічних вигід і витрат інвестиційного проекту. Вона розраховується за формулою

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{CIF_t - COF_t}{(1+r)^t}, \quad (9.1)$$

де CIF_t — вхідні грошові потоки, COF_t — вихідні грошові потоки, r — ставка дисконтування, t — строк реалізації проекту.

Якщо NPV проекту більша від 0, то такі інвестиції в людський капітал з економічного погляду провадити доцільно. Із двох заходів з розвитку персоналу з різними, більшими за 0, NPV слід вибрати той, для якого NPV більша.

2. Метод точок Фішера для двох проектів

Цей метод використовується для порівняння економічної ефективності двох заходів з інвестування людського капіталу. Точками Фішера називають такі значення ставки дисконтування, за яких показники чистої теперішньої вартості (NPV) двох заходів, що порівнюються, рівні. Ці точки дають можливість дістати діапазони значень ставки дисконтування, для яких NPV того чи того заходу більша, а отже, той чи той захід є ефективнішим. За цим методом кращим вважається той захід, для якого показник NPV більший на довшому діапазоні значень ставки дисконтування (у межах додатних значень NPV). На практиці точки Фішера можна легко знайти за допомогою функцій будь-якого математичного пакета виходячи з рівності NPV відповідних проектів.

3. Метод індексу прибутковості (PI) проекту

Індекс прибутковості (PI) показує, у скільки разів дисконтована на визначений момент часу величина загальних економічних вигід інвестиційного проекту більша, ніж дисконтована на той самий момент часу величина загальних економічних витрат. Він розраховується за формулою

$$PI = \frac{\sum_{t=0}^n \frac{CIF_t}{(1+r)^t}}{\sum_{t=0}^n \frac{COF_t}{(1+r)^t}}. \quad (9.2)$$

Якщо PI проекту більший за 1, то таке інвестування в людський капітал з економічного погляду провадити доцільно. Із двох заходів з розвитку персоналу з різними індексами прибутковості, більшими за 1, слід вибрати той, для якого PI більший.

4. Метод дисконтованого строку окупності (DPP) проекту

Дисконтований строк окупності (DPP) проекту показує, через скільки часових періодів дисконтована на певний момент часу величина загальних економічних витрат інвестиційного проекту компенсується потоком дисконтованих на той самий момент часу загальних економічних вигід. Він розраховується за формулою

$$DDP = k - \frac{\sum_{t=0}^k \frac{CIF_t - COF_t}{(1+r)^t}}{\frac{CIF_k - COF_k}{(1+r)^k}}, \quad (9.3)$$

де k — номер періоду, в якому інвестиції цілком компенсувалися.

Якщо дисконтований строк окупності (DPP) проекту менший, ніж термін реалізації проекту, то такий захід інвестування в людський капітал з економічного погляду провадити доцільно. Із двох заходів з формування людського капіталу з різними DPP, меншими за строк реалізації проекту, слід вибрати той, для якого DPP менший.

5. Метод внутрішньої норми рентабельності (IRR) проекту

Внутрішня норма рентабельності (віддачі) IRR є такою нормою відсотка, за якої дисконтована вартість майбутніх вигід дорівнює дисконтованій вартості витрат:

$$\sum_{t=0}^n \frac{CIF_t}{(1 + IRR)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{COF_t}{(1 + IRR)^t} \quad (9.4)$$

Якщо майбутня віддача від конкретного рішення про інвестування в людський капітал настільки велика, що внутрішня норма рентабельності перевищує норму рентабельності альтернативних інвестицій (наприклад, вкладення грошей у банк), то таке рішення з економічного погляду є вигідним. З різних заходів з розвитку персоналу з різними, більшими за ставку дисконтування, IRR, економічно вигідніше вибрати той, в якого IRR найбільша.

Термін *внутрішня норма рентабельності* підкреслює, що за описаною методикою визначають абсолютну, а не відносну рентабельність інвестиційного проекту. На відміну від показника поточної ефективності, який характеризує її рівень у кожний даний момент часу, внутрішня норма рентабельності призначена для вимірювання ступеня окупності певного активу людського капіталу за весь строк його служби. Тому, визначаючи показники внутрішньої норми рентабельності, використовують величини доходів і витрат, дисконтованих на момент початку здійснення інвестиційного проекту.

Показники внутрішньої норми рентабельності проектів інвестування в людський капітал розраховуються за допомогою функцій математичного пакета (надбудова «Підбір параметра» в MS Excel) виходячи з рівності NPV відповідного проекту 0.

Внутрішня норма рентабельності посідає центральне місце в концепції людського капіталу. Побудована за аналогією з нормою прибутку, вона дає можливість зіставити окупність вкладень у людський та в інші види капіталу (фізичний, фінансовий).

Наприклад, у визначенні ефективності здобуття вищої освіти внутрішня норма віддачі покаже, під яку норму відсотка потрібно покласти в банк суму, витрачену на здобуття освіти, щоб доходи, одержані у вигляді відсотків на вкладений капітал, дорівнювали б доходам, одержаним від здобуття вищої освіти. Проведені розрахунки показників внутрішньої норми віддачі для різних рівнів освіти та професійної підготовки в Україні станом на 2001 р. на прикладі працівників вищої школи показали, що найвища внутрішня норма — на етапі здобуття звання доцента (0,635, або 63,5%). Це означає, що прибутковість даного проекту інвестицій у людський капітал становить 63,5% річних, що перевищує рентабельність практично будь-яких реальних альтернатив застосування коштів. Вельми висока внутрішня норма віддачі і для етапів здобуття звання професора (0,435, або

43,5%) та повної вищої освіти за кошти держбюджету (0,365, або 36,5%). Тобто такі інвестиції також абсолютно вигідні. Значно менший, але досить високий цей показник для здобуття повної вищої освіти на умовах контракту (0,109, або 10,9%), загальної середньої освіти (0,078, або 7,8%), захисту кандидатської дисертації (0,0675, або 6,75%) та базової вищої освіти за кошти держбюджету (0,059, або 5,9%). Етапи захисту докторської дисертації та базової вищої освіти на умовах контракту виявилися збитковими, тобто, якщо орієнтуватися лише на економічні вигоди, доцільніше вкладати кошти в інші проекти¹.

Такий інструмент економічного аналізу, як внутрішня норма віддачі, варто застосовувати з огляду на три позитивні моменти. *По-перше*, у нормах віддачі враховується вартість набуття певної професії, певного рівня освіти. *По-друге*, вони будуються на основі прижиттєвих заробітків, а не середньорічних, а отже, вільні від впливу такого фактора, як вік. *По-третє*, вони наводяться в уніфікованій відсотковій формі, що також має свої переваги, адже завдяки цьому стає можливим одним показником охарактеризувати стан ринків праці для різноманітних категорій робочої сили.

Однак зазначимо, що внутрішню норму віддачі не можна назвати єдиним критерієм оцінки обґрунтованості капіталовкладень у людський капітал, зокрема в освіту, адже набуває значення велика кількість інших за характером мотивів (особливо в разі інвестування людського капіталу на різних рівнях: особистому, мікро- і макроекономічному).

Варто наголосити, що описані в цьому підрозділі основні методи оцінки ефективності проектів інвестування в людський капітал не завжди дають однаковий результат. За рівності значень усіх описаних критеріїв, крім будь-якого одного, значення цього одного завжди буде вирішальним для вибору кращого заходу. У загальному випадку захід можна вибрати за будь-яким з описаних методів залежно від додаткової інформації про мікро- і макросередовище (наявні кошти, ризик і т. ін.). Однак найчастіше як вирішальний критерій доцільно використовувати показники внутрішньої норми рентабельності, оскільки вони найліпше характеризують прибутковість заходів з формування людських продуктивних здібностей, зважену в часі.

Ефективність інвестиційних проектів щодо людського капіталу за розглянутими методами можна аналізувати на будь-якому економічному рівні (індивідуальному, мікро-, мезо- та макроекономічному). Ці методи можуть застосовувати всі суб'єкти інвестування: індивіди, ділові одиниці та держава.

Безумовно, будь-які узагальнені підрахунки не можуть бути точними. Особливо це стосується ефективності інвестування в людський капітал, а надто — реальної виробничої цінності робочої сили різних груп населення. Адже у виробничій діяльності беруть участь не знання як такі, а конкретні живі і дуже різні люди, рівень освіти яких лише приблизно відбивається в дипломах, свідоцтвах та в тривалості навчання, а інтенсивність використання наявних знань залежить від сукупності соціально-економічних мотивуючих та демотивуючих факторів. Тому слід розрізняти завдання економічної оцінки людського капіталу та інвестицій у нього, з одного боку, і завдання створення організаційно-соціально-економічних умов для його ефективного використання — з другого.

¹ Див.: Грішнова О. А. Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал // Регіональні перспективи: Наук.-практ. журн. — 2002. — № 3—4 (22—23). — С. 69—72.

Нагромадження людьми знань, навичок і досвіду потребує величезних витрат матеріальних і трудових ресурсів і від держави, і від підприємств, і від громадян як у сфері освіти, так і поза нею. Ці витрати можна врахувати лише частково, але й такі розрахунки свідчать, що вартісна оцінка нагромадженого людського капіталу перевищує розміри матеріального нагромадження. Більше того, темпи нематеріального нагромадження перевищують темпи матеріального нагромадження і визначають темпи економічного розвитку країни.

9.6. ЗНАЧЕННЯ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ДЛЯ СУЧАСНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Теорія людського капіталу науковими методами доводить ефективність і економічну доцільність інвестицій у розвиток людини. Саме тому на науковій базі теорії людського капіталу з'явилась і набула бурхливого розвитку в глобальному масштабі концепція людського розвитку.

Теорія людського капіталу стала в розвинутих країнах поворотним пунктом у мотивації людського розвитку, у тенденціях ставлення до галузей соціальної сфери, які забезпечують цей розвиток, — освіти, охорони здоров'я, культури тощо, зокрема щодо ресурсного їх забезпечення. Обґрунтування прибутковості інвестицій у людський капітал, зокрема витрат на освіту, сприяло визнанню її керівними колами багатьох країн важливим чинником економічного розвитку, а керівниками підприємств — чинником зростання продуктивності праці й ефективності виробництва. Значною мірою завдяки теорії людського капіталу суспільного визнання дістали неформальна освіта, освіта дорослих, стрімкого розвитку набули освітньо-професійні програми підприємств. У розвинутих країнах, а особливо в країнах, що прагнуть швидкого й успішного розвитку, освіта культивується як економічно раціональна діяльність людини не тільки в молодому віці, а й протягом усього життя. Довічна, або безперервна, освіта стала концептуальним втіленням даної ідеї. Це вплинуло і на ресурсне забезпечення освіти, причому важливим є не тільки збільшення бюджетних асигнувань, але й диверсифікація джерел фінансування.

Яскравим підтвердженням народження концепцій людського капіталу і людського розвитку із суспільної практики є досвід соціально-економічного зростання країн, що не мають суттєвих природних багатств, а також країн зі зруйнованою в ході Другої світової війни економікою (Тайвань, Корея, Японія, Німеччина). Стратегія їхнього розвитку будувалась у розрахунку на людський фактор — найважливішу складову науково-технічного прогресу і невичерпний ресурс економічного зростання. Саме така стратегія забезпечила високу динаміку економічного розвитку і вражаючі його соціальні результати.

Ще одним підтвердженням великого значення й життєвості теорії людського капіталу є той факт, що в розвинутих країнах вкладення в людину (в її розвиток і соціальний захист) з 1950-х рр. дедалі суттєвіше перевищують розміри матеріального нагромадження. Виробничі інвестиції за їх безспірно важливого значення чимраз більше поступаються інвестиціям у розвиток людини, і найважливіші зміни у відтворювальному процесі розвинутих країн відбуваються поза

сферою матеріального виробництва. Людський капітал являє собою найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або фізичний капітал. За даними Всесвітнього банку в структурі національного багатства досліджених 92 країн людський капітал становив наприкінці ХХ ст. близько 2/3, у тому числі у найбільш розвинутих країнах — майже 3/4. І це — не єдине підтвердження тези про те, що головним чинником економічного розвитку і конкурентоспроможності на всіх рівнях стає не нагромадження матеріальних благ та послуг, а нагромадження знань, досвіду, умінь, здоров'я, мотивації й інших продуктивних характеристик людей, що здобуваються в процесі людського розвитку.

Разом з тим зростає значення й інших видів капіталу, зокрема інтелектуального та соціального.



Сутність і значення інтелектуального капіталу

Виникнення інтелектуального капіталу вбачається закономірним результатом розвитку науки й технології, глибокого проникнення їх у процес виробництва, рішучого піднесення ролі та значення людського розуму, науки, інформації та знань у розвитку економіки та суспільства в цілому. У сучасному світі інтелектуальний капітал стає основою багатства, визначає конкурентоспроможність економічних систем та є ключовим ресурсом їх розвитку. Здатність національної економіки створювати та ефективно використовувати інтелектуальний капітал дедалі більшою мірою визначає економічну силу нації, її добробут.

Інтелектуальний капітал найближчим часом стане критерієм оцінки компаній і установ, оскільки тільки він спроможний відобразити динаміку організаційної стійкості та процесу створення цінностей і тільки він придатний для оцінки сучасного виробництва. А воно змінюється настільки швидко, що говорити про його реальну вартість можна лише з урахуванням таланту його працівників, їх відданості справі та якості знарядь праці, що ними використовуються.

На макроекономічному рівні інтелектуальний капітал розглядається через поняття гуманітарного та інтелектуального потенціалу нації. Гуманітарний потенціал нації визначається рівнем її фізичного та психічного здоров'я, соціального добробуту, моральності, духовності, інтелектуального розвитку, психологічної єдності, гуманітарної активності (активності у вияві перелічених раніше ознак). Інтелектуальний потенціал охоплює систему освіти, комп'ютерне забезпечення, системи зв'язку, бази даних (бібліотеки та електронні системи), систему науки, інтелектуальну власність (патенти, ліцензії, ноу-хау). Інтелектуальний потенціал, що активно використовується у процесах економічного розвитку, є інтелектуальним капіталом.

Вкрай важливого значення набуває дослідження інтелектуального капіталу на мікрорівні, оскільки сучасне підприємство в постіндустріальних умовах є виробником не стільки товарів, скільки знань, інформації, послуг. У багатьох організаціях дедалі більша частина одержаного ефекту стає результатом застосування спеціальних знань, широкого розвитку персоналу та взаємодії з партнерами та контрагентами. Інтелектуальний капітал підприємства більшою мірою, ніж фізичні активи чи фінанси, стає стійкою конкурентною перевагою за умов нової економіки. Інтелектуальна економіка стимулює одержання високих прибутків на базі малого фізичного капіталу та невеликої кількості працівників вельми високої кваліфікації. У творчому, інтелектуальному бізнесі вартість його нематеріальних активів може бути в багато разів більшою, ніж вартість його фізичних активів.

Кілька суттєвих, принципово важливих рис інтелектуального капіталу можна виявити, порівнявши його з традиційними матеріальними ресур-

сами. Інтелектуальний капітал має нематеріальну природу, його не можна побачити чи відчутти, тому його часто називають невидимим активом. Крім того, інтелектуальний капітал, на відміну від фізичного, не втрачає своєї величини в процесі використання, більше того, він втрачає свою вартість саме тоді, коли не використовується. Фізичний капітал є результатом певних минулих дій, інтелектуальний капітал також являє собою результат минулих інвестицій, але водночас він більшою мірою орієнтований на майбутнє. Основою для оцінки фізичного капіталу є вже здійснені витрати, для оцінки ж інтелектуального — вартість, яка буде створена в процесі його майбутнього використання. Фізичний капітал оцінюється за допомогою переважно вартісних показників, тимчасом як інтелектуальний — за допомогою як вартісних, так і невартісних показників. Підприємства не володіють інтелектуальним капіталом цілком, а володіють ним спільно з найманими працівниками (коли йдеться про людський капітал) та спільно зі споживачами та іншими контрагентами (коли йдеться про споживчий капітал).

Для якнайповнішого розкриття сутності інтелектуального капіталу підприємства необхідно дослідити його структуру. Зазначимо, що і в цьому питанні вчені не мають єдиної думки. Розглядаючи структуру інтелектуального капіталу, ми виходитимемо з його поділу на три основні складники: людський капітал, структурний та споживчий. Кожний компонент інтелектуального капіталу створюється людськими знаннями та творчістю, і саме сукупність цих компонентів визначає приховані джерела цінності, що наділяє компанію нетрадиційно високою ринковою ціною.

У цьому контексті *людський капітал* компанії — це сукупна кваліфікація, компетентність та інші продуктивні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці (включно з її мотивацією) та розвитку персоналу, здатність працівників постійно створювати і нарощувати чимраз більшу вартість. Людський капітал утілений у самих працівниках, він не може бути скопійований або відтворений у іншій організації.

Структурний капітал компанії — це бази даних, торгові марки, організаційні структури, комп'ютерні програми, патенти та інші організаційні аспекти, що забезпечують продуктивну роботу персоналу. Елементи структурного капіталу певною мірою об'єктивні й відтворювані, їх можна купити, продати, скопіювати тощо. І людський, і структурний капітали можуть багатократно примножити ринкову ціну компанії, але людським капіталом, на відміну від структурного, підприємство не може розпоряджатися на свій розсуд. Інакше кажучи, найважливішим джерелом сили підприємства стає ресурс, яким воно не може володіти, що докорінно відрізняє сучасну ситуацію від звичної, що складалася в індустріальному суспільстві. Інтелектуальний капітал можна вважати лише тимчасово залученими засобами, якими компанія або не володіє (як, наприклад, людськими продуктивними рисами), або не може скористатися без людей (як, наприклад, організаційна структура, культура корпорації, програмні продукти тощо).

Ще одна складова інтелектуального капіталу — *споживчий капітал* — є сукупністю тривалих довірчих і взаємовигідних відносин підприємства та його клієнтів, постачальників та інших контрагентів. Сюди можна віднести бренди, ставлення клієнта до компанії, його прихильність до бренду, канали збуту підприємства, систему ділових зв'язків, фірмове найменування, ліцензійні договори, опціонні угоди тощо. Так, міцні відносини зі споживачами, їхня прихильність до товарів підприємства чи певної торгової марки є джерелом додаткового доходу. До того ж уже самі сильна торгова марка, корпоративне ім'я формують ставлення споживачів та постачальників до фірми, її продукції, являють собою об'єктивну цінність та створюють конкурентні переваги на ринку. Споживачі не просто вибирають сильну марку,

але й охоче платять за неї вищу ціну, що перетворює торгіву марку на за-сіб створення нової вартості.

Елементи інтелектуального капіталу мають певну специфіку. Інтелектуальний капітал, що сконцентрований у знаннях, навичках, кваліфікації працівників, зазвичай зростає з часом. Патенти, навпаки, досить швидко втрачають свою цінність, якщо вони не матеріалізовані в продуктах або вчасно не пройшли ліцензування. Споживчий капітал також має здатність стрімко втрачати свою вартість, оскільки споживач досить швидко з певних причин може перейти на бік конкурентів.

Особливості інтелектуального капіталу полягають і в тому, що абсолютно по-новому розглядаються проблеми його збереження і нагромадження на підприємстві. Його основною формою є знання співробітників фірми, тому виникає потреба створити умови, щоб ці знання не стали надбанням конкурентів, щоб вони максимально використовувалися на даній фірмі.

Україна володіє значними резервами для зростання інтелектуального капіталу. Тут нагромаджений людський капітал, що виражається у високому рівні освіти населення та великій кількості працівників, зайнятих наукою. Однак два інші складники — структурний та споживчий капітал — розвинуті недостатньо. Тож за умови успішного розвитку всіх компонентів інтелектуального капіталу можна дістати неабиякий синергетичний ефект, що виявиться у зростанні інтелектуального капіталу країни в цілому та інтелектуального капіталу окремих економічних суб'єктів.

Зверніть увагу, що співвідношення понять *людський капітал*, *інтелектуальний капітал*, *соціальний капітал* змінюється залежно від того, на якому рівні провадиться аналіз. Так, на індивідуальному рівні інтелектуальний капітал людини є складником її людського капіталу, а соціальний капітал належить не людині, а групі, об'єднанню людей, які можуть ним користуватися. Однак на рівні підприємства людський капітал є вже лише складником інтелектуального капіталу, до якого долучаються також структурний і споживчий капітал, останній з яких є також елементом соціального капіталу.



Соціальний капітал: сутність і взаємозв'язок з іншими формами капіталу

У сучасному суспільстві назріла потреба переходу до нового типу цивілізаційного прогресу, основою якого є не економічне зростання, а соціальний розвиток. Тому останнім часом набуло популярності поняття *соціальний капітал*, що загалом визначається як сукупність соціальних ресурсів, які використовуються людиною для досягнення своєї мети. Поширення концепції соціального капіталу пояснюється великим спектром явищ та процесів, які можна зрозуміти за її допомогою. Значення соціального капіталу доведене повсякденною практикою та багатьма емпіричними дослідженнями.

Термін «соціальний капітал» використаний за аналогією з іншими формами капіталу, оскільки він має аналогічні переваги (хоч і менш вимірні). Соціальний капітал стосується ресурсів, що доступні через особисті й ділові мережі. До них належать інформація, ідеї, ділові можливості, фінансовий капітал, влада і вплив, емоційна підтримка, репутація, довіра і співробітництво. У терміні «соціальний капітал» слово «соціальний» апелює до характеристики його втіленості в мережі зв'язків, а «капітал» — до можливостей здобуття конкурентних переваг від його використання за допомогою активного, усвідомленого, необхідного вибудовування соціальних взаємин.

Якщо фізичний капітал утілено в засобах праці, людський — у знаннях та інших продуктивних характеристиках людини, то соціальний капітал існує в таких елементах громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми й довіра, що створюють умови для координації й кооперації заради взаємної вигоди. Подібно до того, як фінансовий капітал акумулюється на банківських рахунках людей, людський капітал — в їхніх головах, соціальний капітал сконцентровано в системі їх зв'язків. Якщо фізичний капітал можна повністю відчути, оскільки він утілений в очевидних матеріальних формах, то можливості відчути людський капітал є значно меншими. Адже він виявляється в знаннях і здібностях, набутих індивідом. Соціальний капітал є ще менш відчутним, оскільки існує тільки у взаєминах індивідів.

Подібно до інших форм капіталу, формування соціального капіталу вимагає певних інвестицій у формі витрат часу, грошей, фізичних, розумових та емоційних зусиль та генерує майбутнє повернення у формі кращого доступу до інформації та знань, послуг, матеріальних товарів, тіснішої співпраці та погодження спільних дій, зменшення трансакційних витрат, емоційної підтримки тощо.

Отже, соціальний капітал має низку економічних ознак, серед яких — продуктивність, ресурсність, прибутковість, конвертованість. Проте, на відміну від традиційних форм економічного капіталу, соціальний капітал не вичерпується в процесі його використання, а навпаки, втрачається, якщо не використовується.

Соціальний капітал дає можливості найбільш ефективно використовувати інші види капіталу, а іноді компенсувати їх відсутність. Він є своєрідним доповненням, каталізатором інших форм капіталу.

Соціальний капітал полегшує формування та сприяє більш ефективній реалізації людського та інтелектуального капіталу. Наявність соціального капіталу полегшує індивіду, групі та організації доступ до нових знань і навичок, і, навпаки, обмежений доступ до соціальних зв'язків, соціальна ізоляція або замкнутість окремих індивідів чи груп можуть перешкоджати створенню й використанню ними людського капіталу.

Крім того, соціальний капітал поліпшує здоров'я й подовжує життя. Низка досліджень із психології та медицини демонструють прямий зв'язок між соціальним капіталом та якістю життя, його цілеспрямованістю, більш довгим та здоровим життям.

Соціальний капітал також сприяє досягненню деяких колективних або організаційних переваг: його використання дозволяє швидше одержати інформацію, знайти фінансову, політичну і суспільну підтримку для певних проектів. Так само як фізичний і людський капітал, соціальний капітал полегшує виробничу діяльність. Група, усередині якої існують повне взаєморозуміння і абсолютна довіра, здатна зробити набагато більше порівняно з групою, в якій панує розбрат.

На макрорівні соціальний капітал можна визначити як сукупність норм, традицій, цінностей та довіри, що через систему специфічних структурних форм та інституцій визначає характер суспільної взаємодії. На рівні суспільства соціальний капітал сприяє поступу демократії, людському розвитку та досягненню суспільного добробуту.

Популярність концепції соціального капіталу обумовлена широким спектром явищ та процесів, які можна пояснити за її використання. Серед них і ті, які активно вивчаються в курсі «Економіка праці та соціально-трудова відносини»: соціально-економічний розвиток, соціальний захист, соціальна політика, людський капітал, людський розвиток та багато інших.

У наш час ідеї про те, що люди та їхній розвиток є найважливішою метою суспільного прогресу, набувають дедалі ширшої підтримки як у наукових економічних дослідженнях, так і в опрацюванні національних програм розвитку і

проектів міжнародного співробітництва. Суттєвий вплив теорії людського капіталу, яка дістає нових наукових підтверджень стосовно постіндустріального суспільства, посилював позиції щодо вирішальної ролі людини в економічній динаміці, підвищення ефективності людської діяльності на всіх рівнях. Вплив людського капіталу, передусім підвищення рівня освіченості працівників, на економічне зростання оцінюється не тільки безпосередньо через підвищення продуктивності праці більш освічених людей, але й опосередковано — через зростання ефективності і прискорення науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок та масове впровадження їх у всі сфери людської життєдіяльності (що також потребує належного рівня освіти мас населення).

Специфіка людського капіталу й інвестицій у нього виявляється насамперед у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі (затрат часу і сили) його майбутнього власника. У зв'язку з цим приватне інвестування в людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощування на будь-якому рівні. Освіта чи професійна підготовка, що фінансується за кошти держави чи підприємства, тобто зовсім безплатна для споживача, потребує від нього, однак, затрат часу і праці. Найчастіше нарощування людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи чи сім'ї (втрачені заробітки, часткова оплата навчання, витрати на канцтовари і багато іншого). Тому необхідною умовою ефективності інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощування людського капіталу з боку його майбутніх власників.

У зв'язку з цим особливої ваги набуває потреба створення в суспільстві позитивного ставлення до освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації. Особливо це важливо для України на сучасному етапі, бо на всіх рівнях управління в нашому суспільстві все ще не відбулася переорієнтація від матеріально-речових чинників до людського фактора економічного зростання. Одним з перспективних напрямків розв'язання цього завдання є популяризація в суспільстві концепцій людського капіталу і людського розвитку.

РЕЗЮМЕ

Концепція людського капіталу є закономірним результатом розвитку світової економічної та філософської думки. Вона стала одним із центральних розділів сучасної економіки праці і предметом дальших досліджень багатьох видатних учених.

Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, сім'ї, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Людським капіталом називають сформований або розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

З безлічі характеристик, з яких складається потенціал людини, теорія людського капіталу досліджує ті, що суттєво позначаються на зміні доходів. Це сто-

сується передусім здоров'я, освіти, професійних навичок, творчих здібностей, мотивованості, мобільності, підприємливості.

Інвестиції в людський капітал являють собою вкладення в людину, які підвищують її продуктивні здібності й продуктивність праці. Усі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та доходів працівника, можна вважати інвестиціями в людський капітал. Основні їх види такі: витрати на освіту, у т.ч. загальну і спеціальну, формальну і неформальну, на підготовку за місцем роботи і т. ін.; на охорону і зміцнення здоров'я; на мобільність; на пошук економічно значимої інформації; на виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін.

Аналіз ефективності інвестицій у людський капітал починається з оцінки витрат на них та очікуваних вигід від їх здійснення. Витрати, пов'язані з інвестиціями в людський капітал, складаються з трьох груп: прямі матеріальні витрати, втрачені заробітки і моральні втрати. До очікуваних вигід від згаданих інвестицій належать прямі матеріальні вигоди, непрямі матеріальні доходи і моральні вигоди.

Для визначення ефективності інвестицій у людський капітал використовують аналіз «витрати – вигоди» [методи внутрішньої норми рентабельності (IRR), дисконтованого строку окупності (DPP), індексу прибутковості (PI), точок Фішера для двох проектів, чистої теперішньої вартості (NPV)]. Дослідження, що провадяться вченими, переконливо доводять високу ефективність інвестицій у людський капітал, яка нерідко перевищує ефективність інвестицій у фізичний капітал.

Теорія людського капіталу науково доводить ефективність, економічну доцільність інвестицій у розвиток людини. Саме тому дана теорія стала тим наріжним каменем, який створив надійне економічне підґрунтя для швидкого й логічного поширення у світі ідей людського розвитку.

Терміни і поняття

Аналіз «витрати – вигоди»

Внутрішня норма рентабельності (віддачі)

Втрачені заробітки

Інвестиції в людський капітал

Інтелектуальний капітал

Людський капітал

Людський капітал: особистісний, мікро- і макроекономічний рівні

Метод внутрішньої норми рентабельності (IRR)

Метод дисконтованого строку окупності (DPP)

Метод індексу прибутковості (PI)

Метод точок Фішера для двох проектів

Метод чистої теперішньої вартості (NPV)

Моральні вигоди
Моральні втрати
Непрямі матеріальні вигоди
Прямі матеріальні вигоди
Прямі матеріальні витрати
Соціальний капітал
Ставка дисконтування

Питання для перевірки знань

1. Чим, на вашу думку, викликаний розвиток теорії людського капіталу? Ви значте це поняття.
2. Дайте порівняльну характеристику фізичного і людського капіталу.
3. Поясніть зростання значення людського капіталу для економічного і соціального розвитку.
4. Охарактеризуйте основні види інвестицій у людський капітал.
5. У чому полягає значення та специфіка інвестицій у людський капітал? Для чого потрібно оцінювати ефективність інвестицій у людський капітал?
6. Назвіть методи визначення ефективності інвестування в людський капітал.
7. Про що свідчить внутрішня норма віддачі? Поясніть популярність цього показника в економічному аналізі інвестицій.
8. Охарактеризуйте значення теорії людського капіталу для сучасного соціально-економічного розвитку.

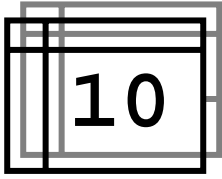
Завдання для індивідуальної роботи

1. Проаналізуйте витрати на здобуття вами вищої освіти. Як вони поділяються між інвесторами? Як вони зміняться, якщо ви одержуватимете іменну стипендію розміром 1000 грн на місяць?
2. Проаналізуйте свої очікувані майбутні вигоди від інвестицій у здобуття вищої освіти. Від чого вони залежать? Як ви можете сприяти збільшенню їх імовірності та розміру?
3. Порівняйте витрати та очікувані майбутні вигоди від здобуття вами вищої освіти з урахуванням фактора часу різними методами.
4. Проаналізуйте співвідношення понять «людський капітал», «інтелектуальний капітал» та «соціальний капітал» на особистісному, мікро- і макроекономічному рівнях.

Література для поглибленого вивчення

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 672 с.

2. *Гришнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
3. *Гришнова О. А., Василик А. В.* Інтелектуальний капітал підприємства: сутність, значення, класифікація // Менеджмент організації і управління людськими ресурсами: Зб. ст. — Ч. 3. — Ялта: РВВ КДГІ, 2005. — С. 113—128.
4. *Гришнова О., Тертична Л.* Економічна природа і значення категорії «людський капітал» // Україна: аспекти праці. — 2003. — №7. — С. 33—37.
5. *Гришнова О. А.* Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал // Регіональні перспективи: Наук.-практ. журн. — 2002. — №3—4 (22—23). — С. 69—72.
6. *Гришнова О., Поливяна Н.* Соціальний капітал: сутність та взаємозв'язок з іншими формами капіталу // Україна: аспекти праці. — 2009. — №3. — С. 19—24.
7. *Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999. — 309 с.
8. Капіталізація економіки України / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, д-ра екон. наук А.А. Гриценка. — К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. — 220 с.
9. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений. — М.: Аспект Пресс, 1995. — Гл. 4.
10. *Нестеров Л., Ашцрова Г.* Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. — 2003. — №2. — С. 107—112.
11. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — Гл. 9.



Розділ

10

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

10.1. Значення концепції якості трудового життя для прогресивного розвитку соціально-трудоких відносин.

10.2. Складники, показники і чинники високої якості трудового життя.

10.3. Концепція гідної праці.

10.4. Основні проблеми забезпечення гідної праці та напрями підвищення якості трудового життя в Україні.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ концепцію якості трудового життя та її значення для науки і практики управління соціально-трудокими відносинами на різних рівнях;
- ✓ поняття та основні елементи якості трудового життя;
- ✓ характеристики високої якості трудового життя;
- ✓ показники оцінювання якості трудового життя;
- ✓ сутність концепції гідної праці;
- ✓ основні напрями підвищення якості трудового життя,

а також УМІТИ:

- визначати показники якості трудового життя на різних рівнях;
- обґрунтовувати інтереси сторін соціально-трудоких відносин у досягненні високої якості трудового життя;
- оцінювати параметри гідної праці на різних рівнях;

- виявляти резерви підвищення якості трудового життя та розробляти заходи для їх використання.

10.1. ЗНАЧЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ДЛЯ ПРОГРЕСИВНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Вивчення проблем якості трудового життя в курсі «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є вельми актуальним з багатьох причин. *По-перше*, якість трудового життя — це узагальнювальна характеристика умов використання людського капіталу і трудового потенціалу. Саме трудовий потенціал і людський капітал як його активна задіяна частина в наш час стають найважливішими чинниками соціально-економічного розвитку. Тож умови їх використання (що характеризуються якістю трудового життя) багато в чому визначають ефективність як виробництва, так і соціального прогресу.

По-друге, оскільки більша частина свідомого життя дорослих людей проходить на робочому місці, висока якість трудового життя стає чи не найголовнішою складовою якості життя загалом, підґрунтям становлення проголошеної в Конституції України соціальної держави.

По-третє, висока якість трудового життя є важливим чинником підвищення ефективності роботи підприємства, оскільки позитивно впливає на організацію праці, її продуктивність, на якість робочої сили, на корпоративну культуру і мотивацію праці.

По-четверте, якість трудового життя є результатом і показником стану та міри розвиненості соціально-трудова відносин, а також цільовим орієнтиром у проведенні соціального діалогу з приводу забезпечення сприятливих умов трудової діяльності.

По-п'яте, інтелектуалізація виробництва і праці, потреби інноваційного розвитку підприємства висувають до працівників чимраз нові й нові вимоги — і в професійному, і в особистісному зростанні, у творчому ставленні до праці, у повазі до організації. Щоб залучати, утримувати і розвивати таких працівників, підприємство повинне створити умови для задоволення їхніх потреб щодо інтелектуальної, творчої, соціальної реалізації в процесі роботи, інноваційної спрямованості трудової діяльності. А це і є основні складники високої якості трудового життя.



Розвиток концепції якості трудового життя

Термін «якість трудового життя» ввійшов у науку та практику управління в контексті теорій постіндустріального та нового індустріального суспільства у 1970-ті роки, коли економічний підхід (зокрема завдяки теорії людського капіталу) став домінувати в поясненні суспільних явищ, соціальні дослідження набули економічного спрямування і прагматичного змісту. Концепція якості трудового життя виникла на протигагу тейлоризму і фордизму. Байдужість до праці, поганий соціально-психологічний клімат у колективі, незадоволеність процесом і результатами праці, що стали наслідком механістичного раціоналізму й упорядкованості сфери праці в системах

Форда і Тейлора, потребували пошуку нових методів управління працею. Науково-технічний прогрес, інноваційний розвиток об'єктивно вимагали підвищення якості трудового життя для забезпечення належного формування й ефективного використання людського капіталу.

Починаючи з 1920—1930-х рр. з'являються теорії й концепції «людських відносин», «гуманізації праці», «виробничої демократії», «людського капіталу», які стали науковим підґрунтям концепції якості трудового життя. Наукові праці західних учених Р. Арона, М. Вебера, Дж. К. Гелбрейта, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Ганта, Ф. і Л. Гілбрейт, А. Файоля, Д. Макгрегора та інших сформували окремі характеристики й напрями підвищення якості трудового життя. На основі цих розробок американські вчені Р. Уолтон, Л. Девіс і А. Черн у 1960—1970-х рр. створили новий напрям наукових досліджень і практики управління, системно обґрунтувавши сутність якості трудового життя як стратегічної передумови зростання конкурентоспроможності в умовах глобалізації¹.

Надалі дослідження якості трудового життя активно проводилися вченими на Заході. У 1973 р. під керівництвом професора Р. Уолтона у Вищій школі управління при Гарвардському університеті склалась наукова школа з вивчення проблем якості трудового життя. Розроблена цим колективом концептуальна модель якості трудового життя орієнтована на одержання економічних результатів, тобто має прагматичну спрямованість. На основі виробленої системи індикаторів запропоновано ступінчасту модель формування якості трудового життя, яка передбачає причинно-наслідковий зв'язок між умовами трудової діяльності та їх сприйняттям працівниками, що дозволяє спрогнозувати й оцінити вплив умов трудового середовища на ефективність праці.

Питанням якості трудового життя присвячені й наукові розробки колективу під керівництвом американського професора Л. Девіса. Він очолював проект упровадження програм якості трудового життя в 1970-х рр. на підприємствах автомобілебудування. У 1975 р. за його участі та за сприяння Об'єднання профспілок працівників автомобільної промисловості був організований Американський центр якості трудового життя при Інституті трудових відносин. За п'ять років роботи Центру були визначені основи ефективного функціонування підприємств: стабільність, соціальна відповідальність та економічна життєздатність, основою яких є трудова демократія, баланс людських ресурсів та технології. Науковими працівниками Центру було ініційовано багато нововведень щодо поліпшення якості трудового життя на підприємствах США, Канади, Мексики, Європи й Австралії. Найактивніше впроваджувалися програми підвищення якості трудового життя на американському підприємстві «Дженерал Моторс», де з 1973 р. діяв Національний комітет якості трудового життя. У 1972 р. Л. Девіс та А. Чернс опублікували фундаментальну двотомну працю «Якість трудового життя»².

Якість трудового життя — системна міждисциплінарна категорія. З погляду економістів вона означає передусім умови ефективного використання трудового потенціалу, економічного добробуту в суспільстві, розвитку людського капіталу. З погляду соціологів якість трудового життя — це суб'єктивна категорія, що виражає сприйняття людиною умов трудової діяльності, змістовності праці, результатів праці як таких, що задовольняють її й забезпечують їй людський розвиток. Якість трудового життя має неабияке етичне, моральне, культурне значення, бо вона формує основні трудові чес-

¹ Davis L.E., Cherns A.B. The Quality of work life. Volumes 1&2. — New York; London, 1972. — 312 p.

² Там само.

ноти, є умовою сприйняття праці як важливої життєвої цінності, є складовою духовної свідомості людини. Вона характеризує рівень трудової й економічної культури нації, визначає умови творчого розвитку й інноваційної поведінки, є стимулом людського розвитку.

У найширшому розумінні

- !** **якість трудового життя** — це інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації. Якість
- трудового життя слід розуміти як міру поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя людини, задоволення працівників умовами праці й міжособистісними відносинами в колективі. Вона відбиває наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя¹.

Важливе значення цієї категорії для прогресивного розвитку соціально-трудова відносин професор Л. В. Шаульська пояснює так. Якість трудового життя — це міра розвиненості умов використання трудового потенціалу, що визначається потребами сторін соціально-трудова відносин. Досягнення високої якості трудового життя забезпечується завдяки конструктивній взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин, чий інтереси збігаються за такого рівня якості трудового життя, котрий дозволяє працівникові реалізувати свій потенціал, одержати за це гідну винагороду, забезпечити важливий для роботодавця рівень продуктивності, інноваційності праці та реалізувати державні інтереси щодо створення сприятливих умов демографічного відтворення населення, соціального розвитку суспільства².

Основу концепції якості трудового життя становлять:

- положення про значущість високої якості трудового життя не тільки для задоволення потреб найманих працівників, але й для реалізації інтересів роботодавців у підвищенні ефективності виробництва, інноваційності трудової діяльності, конкурентоспроможності підприємства;
- положення про забезпечення в ході самореалізації працівника його задоволеності досягненнями в праці як головним мотиватором порівняно з заробітною платою та кар'єрою;
- принцип трудової демократії (демократії на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством та у власності;
- розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливість постійного професійного зростання, удосконалення його найрізноманітніших здібностей, реалізації цих здібностей у процесі праці.

Зростання рівня якості трудового життя є логічним наслідком соціально-економічного розвитку. Удосконалення техніки й технології, підвищення продуктивності праці, розвиток організації й управління виробництвом, зростання частки інтелектуальної, творчої компоненти у трудовій діяльності стають дійовим чинником поліпшення якості трудового життя. Водночас діє і зворотний зв'язок: висока якість трудового життя активно впливає на всі перелічені раніше прогресивні процеси на підприємстві, підвищуючи його ефективність і забезпечуючи конкурентоспроможність.

¹ Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 75—76.

² Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. — С. 118.

Важливе значення зростання якості трудового життя має і для країни, суспільства загалом. Від рівня якості трудового життя залежить реалізація стратегічних пріоритетів соціально-економічного розвитку країни: побудова соціально орієнтованої ринкової економіки, зростання її конкурентоспроможності на основі інноваційного розвитку, розширення можливостей продуктивної зайнятості й людського розвитку, активізація соціального партнерства.

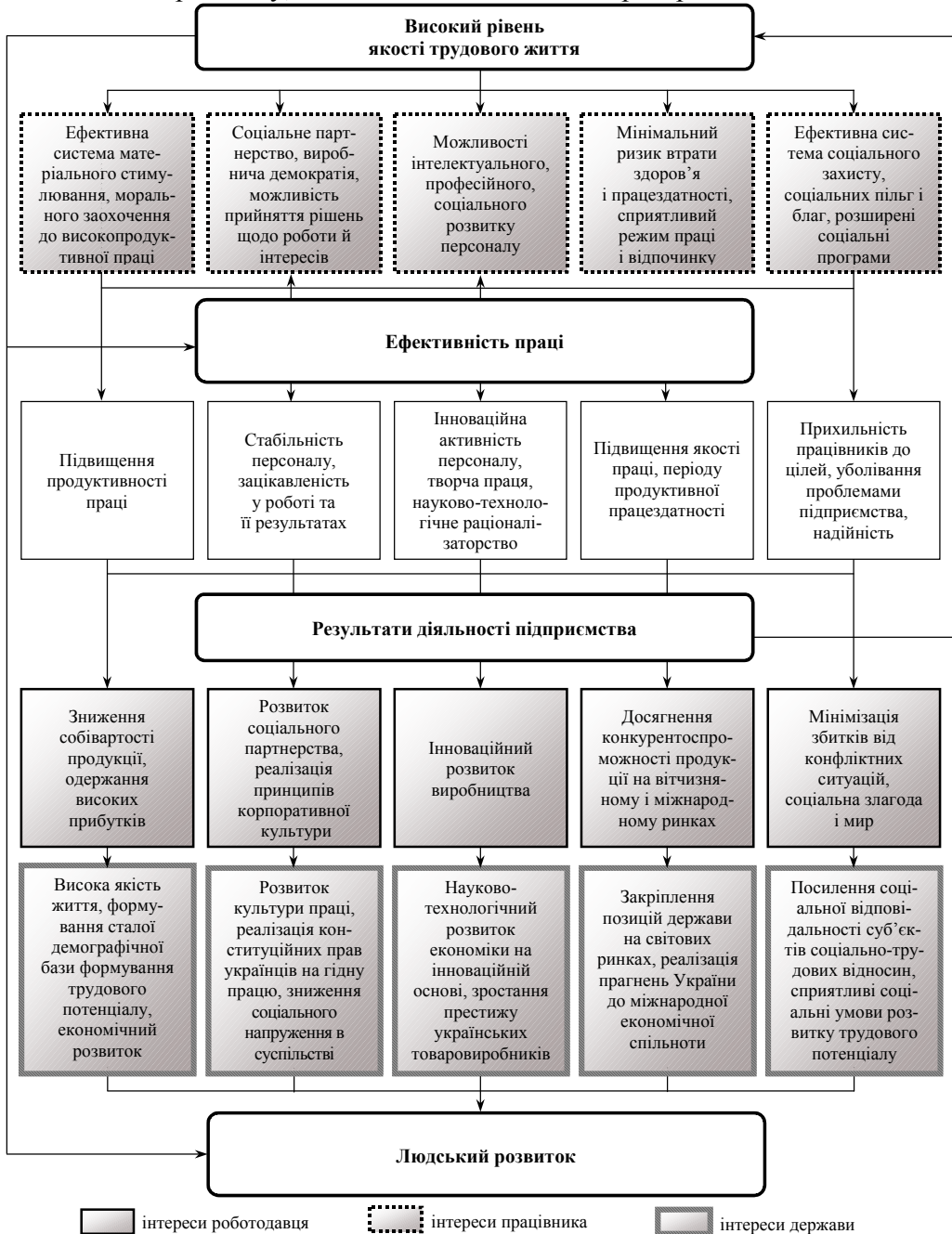


Рис. 10.1. Якість трудового життя як чинник людського розвитку та економічного зростання¹

На рис. 10.1 зображено механізм впливу зростання якості трудового життя на підвищення ефективності економічної діяльності та розширення можливостей людського розвитку через задоволення інтересів соціальних партнерів — найманих працівників, роботодавців і держави.

Як бачимо з рисунка, висока якість трудового життя для працівників означає ефективну систему матеріального й морального заохочення до праці, виробничу демократію, можливості професійного розвитку, безпечність умов праці, соціальний захист. Зростання внаслідок цього ефективності праці дає можливість реалізувати інтереси роботодавців: інноваційний розвиток виробництва, зниження собівартості та зростання прибутків, підвищення конкурентоспроможності, висока корпоративна культура, соціальна злагода на підприємстві. Інтереси суспільства і держави реалізуються через підвищення якості життя населення, поліпшення умов демографічного відтворення, реалізацію конституційних прав громадян на гідну працю, розвиток культури праці, науково-технологічний розвиток на інноваційній основі, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, посилення соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин.

10.2. СКЛАДНИКИ, ПОКАЗНИКИ І ЧИННИКИ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Розуміння якості трудового життя як дуже важливого чинника інноваційного розвитку, конкурентоспроможності економіки, демократизації соціально-трудових відносин і розширення можливостей людського розвитку обумовлює необхідність розробки й упровадження механізму управління якістю трудового життя, зокрема через напрацювання й задіяння її цільових критеріїв, адекватних показників, сучасних стандартів.

А тепер з такого — інструментального, призначеного для оцінки явища, — погляду сформулюємо визначення: *якість трудового життя* — це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні (умови виробничого життя) і дозволяють урахувати міру реалізації інтересів та потреб працівника та використання його здібностей. Це поняття відображає міру задоволення важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Якість трудового життя — поняття, з одного боку, об'єктивне, стан і динаміку якого можна вимірювати конкретними кількісними показниками (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи і т. ін.). З другого боку, якість трудового життя — поняття, безумовно, суб'єктивоване, оскільки відображає суб'єктивно визначену оцінку працівником умов своєї трудової діяльності. У цьому аспекті мають значення такі показники, які важко

¹ Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя: Автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.09.01 / Донецьк. нац. ун-т. — Донецьк, 2006. — С. 7.

(або неможливо) оцінити кількісно, — цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку тощо. Однак існує система показників, котрі дають можливість охарактеризувати якість трудового життя або як високу (якщо ці індикатори позитивні і змінюються на краще), або як низьку, якщо навпаки.

Висока якість трудового життя визначається такими *характеристиками*:

1. Робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника.
2. Мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників.
3. Винагорода і визнання праці мають бути справедливими і сприйматися як такі.
4. Умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам.
5. Нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає потреба.
6. Працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхньої роботи та їхньої долі.
7. Мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємини в трудовому колективі.
8. На належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників.

Перелік цих характеристик може бути доповнений. Якість трудового життя можна підвищити зміною на краще в будь-якому з цих напрямів. Мотиваційний вплив якості трудового життя полягає не стільки в її досягнутому рівні, скільки у напрямі її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на краще.

Водночас, для того щоб кількісно оцінити якість трудового життя, напрями та масштаби її змін, щоб порівняти рівень якості трудового життя на різних підприємствах, у різних країнах, у різні періоди, щоб оцінити ефективність зусиль і витрат на її підвищення, потрібно мати систематизовану сукупність показників, кожен з яких відображав би кількісно визначений аспект якості трудового життя, а всі вони в сукупності (не дублюючи один одного і відображаючи все різноманіття характеристик досліджуваного явища) поєднувалися б у один інтегральний показник, значення якого об'єктивно демонструвало б усі зміни в якості трудового життя.

Утім такого стандартного показника якості трудового життя, який був би офіційно визнаний і розраховувався за затвердженою методикою для підприємств і для країни в цілому, поки немає, іще тривають наукові пошуки в цьому напрямі. Нині ученими запропоновано широкоінформативні, комплексні підходи до розрахунку таких показників. Зокрема, фахівці Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Міністерства праці та соціальної політики України пропонують систему об'єктивних показників оцінки якості трудового життя на виробничому рівні, подану в табл. 10.1¹.

Майже всі показники в цій таблиці (крім 5, 6, 7-го номерів у розділі 4) *об'єктивні*, тобто такі, що розраховуються на основі внутрішньої звітності

¹ Мельник С., Коронець П. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методичні підходи // Україна: аспекти праці. — 2007. — №5. — С. 3—10.

підприємств. Безумовно, їх використання для оцінки якості трудового життя на виробничому рівні вкрай важливе. Водночас згадаймо, що категорія «якість трудового життя» об'єктивно-суб'єктивна, вона відображає не тільки реальні умови виробничого середовища, в яких працює людина, але й суб'єктивне сприйняття працівником цих умов, його оцінку виробничого середовища з позицій задоволення його трудових потреб та інтересів. Тому для комплексної оцінки якості трудового життя одних лише об'єктивних показників недостатньо. Систему потрібно доповнити даними соціологічних досліджень (зокрема, опитувань), які б відбивали міру задоволеності працівників якістю трудового життя. Опитування — найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в одержанні відповідей на конкретні питання. Джерелом інформації під час опитування є словесне повідомлення, міркування опитуваного. Бувають такі різновиди опитування: анкетування (письмове заочне опитування), інтерв'ю (усна співбесіда, очне опитування), експертне опитування (одержання відповідей від компетентних у досліджуваній проблемі осіб). Детальніше про проведення соціологічних досліджень можна прочитати у спеціальній літературі¹.

Таблиця 10.1

**СИСТЕМА ОБ'ЄКТИВНИХ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ
ТРУДОВОГО ЖИТТЯ НА ВИРОБНИЧОМУ РІВНІ**

Параметри	Од. виміру
1. Параметри в окремому індикаторі «Належна та справедлива винагорода за працю»	
1. Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника	грн
2. Відношення середнього рівня з/п одного штатного працівника до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	%
3. Порівняльний рівень середньої з/п штатних працівників (% до середнього її показника в Україні)	%
4. Співвідношення мінімальної та середньої з/п на підприємстві	%
5. Співвідношення темпів зростання рівня оплати праці та цін (індекс реальної з/п)	%
6. Сума заборгованості із з/п, у розрахунку на одного працівника	грн
7. Сума соціальних пілг із коштів, спрямованих на споживання, у розрахунку на одного працівника	грн
2. Параметри в окремому індикаторі «Умови та охорона праці»	
1. Частка робітників, зайнятих важкою фізичною працею (% до облікової чисельності робітників)	%
2. Частка робітників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (% до облікової чисельності працівників)	%
3. Частота виробничого травматизму (випадків на 1000 працівників)	кількість травм
4. Важкість виробничого травматизму	днів непрацездатності на

¹ Лукашевич Н. П. Социология труда: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2001. — 320 с.

	1 випадок
5. Кількість потерпілих зі смертельним наслідком	осіб
6. Витрати підприємства на поліпшення умов та охорону праці, у розрахунку на одного працівника	грн

Продовження табл. 10.1

Параметри	Од. виміру
3. Параметри в окремому індикаторі «Механізація, автоматизація та організація праці, гнучкість трудового життя»	
1. Рівень механізації та автоматизації праці (відношення чисельності робітників, які виконують роботу повністю механізованим та автоматизованим способом, до загальної чисельності робітників)	%
2. Питома вага продукції, яка виготовляється за прогресивною технологією	%
3. Частка робочих місць, які відповідають вимогам наукової організації праці	%
4. Обсяги понаднормових робіт	год
5. Кількість людино-днів роботи у вихідні дні	людино-днів
6. Частка чисельності працівників, які вибули у зв'язку зі скороченням чисельності персоналу за ініціативою адміністрації, в їх загальній чисельності (визначається станом на певну дату)	осіб
7. Середня фактична тривалість робочого дня з урахуванням втрат робочого часу і понаднормового часу роботи	год
8. Питома вага простоїв і втрат робочого часу в його номінальному фонді	%
9. Частка чисельності працівників, які працювали неповний робочий час за ініціативою адміністрації, у загальній їх чисельності (визначається станом на певну дату)	%
10. Частка чисельності працівників, яким було надано відпустки без збереження або з частковим збереженням з/п за ініціативою адміністрації, від загальної їх чисельності (визначається станом на певну дату)	%
11. Втрати робочого часу через страйки	людино-днів
4. Параметри в окремому індикаторі «Гуманізація праці»	
1. Коефіцієнт звільнення за власним бажанням	коэф.
2. Коефіцієнт плинності кадрів	коэф.
3. Кількість прогулів	людино-днів
4. Частка робітників, зайнятих некваліфікованою працею	%
5. Ступінь задоволеності працею (відношення чисельності працівників, задоволених працею, до загальної чисельності опитаних працівників)	%
6. Ступінь упевненості працівників у можливості збереження в майбутньому робочого місця (відношення чисельності працівників, упевнених у можливостях збереження в майбутньому робочого місця, до загальної чисельності опитаних працівників)	%
7. Ступінь упевненості працівників у можливостях збереження в майбутньому доходу, який вони отримують на підприємстві (відношення чисельності працівників, упевнених у можливостях збереження в майбутньому доходу, який вони отримують на підприємстві, до загальної чисельності опитаних працівників)	%

8. Частка працівників, які пройшли профпідготовку та підвищили кваліфікацію, в їх загальній чисельності	%
9. Сума витрат підприємства на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, у розрахунку на одного працівника	грн

Закінчення табл. 10.1

Параметри	Од. виміру
5. Параметри в окремому індикаторі «Демократизація трудового життя»	
1. Чисельність працівників, зайнятих у різних формах управління виробництвом	осіб
2. Кількість колективних трудових спорів	од.
3. Урегульовано колективних трудових спорів у звітному періоді	од.
4. Чисельність працівників, що брали участь у колективних трудових спорах	осіб
5. Кількість страйків	од.
6. Чисельність працівників, які брали участь у страйках	осіб

Для дослідження якості трудового життя соціологічні опитування застосовуються досить активно. Наприклад, з наведених у табл. 10.1 індикаторів 5, 6, 7-й показники у 4-му розділі можна одержати лише за допомогою соціологічного опитування.

У 2004—2005 рр. учені Інституту економіки промисловості НАН України провели експертне опитування фахівців України з проблем управління, праці й соціальної політики, за результатами якого оцінено системи управління трудовою сферою на державному, регіональному та виробничому рівнях, результати цього опитування узагальнили в спеціальній монографії¹. Зокрема, причини низького рівня якості трудового життя в Україні експерти назвали (проранжирували) в такому порядку:

- 1) відсутність матеріальної бази відтворення і розвитку трудового потенціалу, значний рівень бідності серед населення, що працює;
- 2) незахищеність прав та інтересів людини в праці, наявність значних порушень трудового законодавства;
- 3) неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці;
- 4) неадаптованість населення, що працює, до ринкових умов;
- 5) значна диференціація заробітної плати;
- 6) нестабільність зайнятості, загрози втрати робочого місця;
- 7) відсутність умов та механізмів забезпечення рівних стартових можливостей у професійному розвитку, кар'єрному зростанні;
- 8) зневажання гідності людини в праці, загрози фізичного і психологічного тиску;
- 9) нерозвиненість виробничої демократії;
- 10) підвищена інтенсивність, несприятливі умови праці, ризики виробничого травматизму і професійної захворюваності, відсутність умов повноцінного відпочинку;

¹ Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. / НАН України, Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2006. — 208 с.

11) неможливість гармонійного поєднання роботи, виконання сімейних обов'язків, дозвілля;

12) соціальне напруження, конфліктність у праці, несправедливість соціально-трудових відносин¹.

2006 року за спеціальною програмою Держкомстат України провів вибіркове спостереження під назвою «Базова захищеність населення України», яке дало дуже корисну інформацію для оцінювання рівня якості трудового життя та параметрів гідної праці в нашій країні. Деякі результати цього спостереження наведені в табл. 10.2. Як бачимо, небезпечно низьку оцінку дістали вельми важливі параметри якості трудового життя: задоволених рівнем заробітку лише 27,84%, рівнем соціальної захищеності на роботі — 23,03%, рівнем розвитку на підприємствах соціального партнерства — 31,45%. Невтішні й інші як суб'єктивні, так і об'єктивні показники, наведені в таблиці за статистичними даними.

Таблиця 10.2

**ПОКАЗНИКИ РІВНЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ
В УКРАЇНІ У 2006 р.**

Основні показники якості трудового життя, згруповані за ознаками*	2006 р.
Економічними:	
середньомісячна заробітна плата, грн	1041,47
заборгованість із виплати заробітної плати, тис. грн	806,4
рівень підвищення кваліфікації працівників, % до штатних працівників	8,6
рівень вимушеної неповної зайнятості, % до штатних працівників	6,6
<i>задоволеність рівнем заробітку</i>	27,84
<i>можливість здобути професійну підготовку за місцем роботи</i>	46,02
<i>рівень використання здобутих знань у праці</i>	68,17
<i>ступінь захищеності працівників від несправедливого звільнення</i>	39,85
Соціальними:	
чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до штатних працівників	27,4
кількість потерпілих від виробничого травматизму, на 1 тис. працівників	1,8
винахідницька активність (чисельність раціоналізаторів, винахідників, авторів промислових зразків на 10 тис. працівників)	41,1
<i>рівень безпечності умов праці</i>	61,86
<i>рівень соціальної захищеності на роботі</i>	23,03
<i>задоволеність змістом, характером виконуваної роботи</i>	64,98
<i>можливості висловлювати своє невдоволення та порушувати особисті питання перед роботодавцем</i>	60,86
Організаційними:	
чисельність працівників, які охоплені трудовими договорами, % до штатних працівників	82,70

¹ Там само. — С. 60—61.

<i>рівень розвитку на підприємствах соціального партнерства</i>	31,45
<i>ефективність роботи профспілок із захисту прав і інтересів трудящих</i>	49,5

* Курсивом позначено соціологічні оцінки, що містять частку опитаних працівників, яких цілком або значною мірою задовольняють наведені характеристики, звичайним шрифтом — статистичні дані за 2006 р.

Отже, для формування якісно нового трудового простору в Україні, для узгодження інтересів усіх сторін соціально-трудова відносин — працівників, роботодавців і держави, для забезпечення високої ефективності виробництва і зайнятості, інноваційної спрямованості виробництва і праці, розширення можливостей людського розвитку вкрай потрібно підвищувати рівень якості трудового життя. Ця ідея в контексті глобальних проблем втілилась у концепції гідної праці.

10.3. КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Останнім часом з ініціативи МОП дедалі ширше вживається поняття «гідна праця», яке за змістом дуже близьке до поняття «якість трудового життя». *Гідна праця — це продуктивна праця, що приносить достатній дохід; за гідної праці права працівника захищені та забезпечені адекватний соціальний захист.* Міжнародна організація праці активно опрацьовує концепцію гідної праці та пропагує її впровадження. Ця концепція спрямована на підтримку громадян у трудовій сфері, на розвиток системи соціального захисту працівників та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

Міжнародна конференція праці в 1999 р. була присвячена проблематиці гідної праці та визначенню напрямів розвитку соціального діалогу. Основними були названо такі:

1. Розвиток співпраці між державою, роботодавцями і найманими працівниками з метою зміцнення усталеної практики трипартизму.
2. Зосередження зусиль МОП на пропаганді та поширенні в усьому світі гідної праці як глобальної потреби сьогодення.
3. Упровадження дійових інституційних заходів для кращого розуміння потреб людей праці та репрезентування їхніх інтересів у ході співпраці з іншими представницькими організаціями сторін соціального діалогу.

Генеральний директор МОП Хуан Сомавія в доповіді на цій конференції вперше ввів узагальнену й чітко сформульовану концепцію праці і робочого місця, що він назвав «гідною працею».

Оскільки робота становить основну частину життя людини з огляду на присвячений їй загальний час, соціальне визнання й самоповагу, гідна праця, безумовно, є основоположним елементом якості життя. Продуктивна зайнятість є також головним джерелом доходу для переважної більшості людей та рушійною силою сталого розвитку.

Поняття гідної праці визначено МОП як «можливість для чоловіків та жінок одержати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності»¹.

Концепція охоплює такі ключові складники:

1. *Можливість одержати роботу*, тобто реальна можливість знайти роботу та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб на ринку праці, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої.

2. *Праця в умовах свободи* означає вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; самостійність на роботі. Праця не має бути нав'язаною людині примусово. Неприйнятність певних форм праці означає заборону рабської та кабальної, а також дитячої праці, особливо її найгірших форм.

3. *Продуктивна зайнятість* має виняткове значення, позаяк дозволяє працівникам заробляти прийнятні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, дає можливість розвитку професійних навичок, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність виробництва та країни в цілому.

4. *Рівність у праці* відображає потреби трудящих у справедливих і рівних можливостях на виробництві, відсутність дискримінації на робочому місці та в доступі до роботи, можливість поєднання трудової діяльності з особистим життям та сімейними обов'язками.

5. *Безпека на виробництві* означає безпечні умови праці, наявність пенсійного забезпечення та можливість одержати допомогу в разі погіршення здоров'я, втрати роботи та в інших випадках.

6. *Гідність у праці* вимагає уважного ставлення до трудящих та їхніх проблем, збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працівників, право на вільне висловлювання власних поглядів та участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи.

7. *Свобода професійних об'єднань* передбачає можливість участі й представництва в професійних організаціях і об'єднаннях, створення представницьких органів та укладання колективних договорів.

Перші два аспекти (можливість одержати роботу і праця в умовах свободи) залежать від наявності роботи і прийнятних видів або форм зайнятості. Інші аспекти гідної праці (продуктивна зайнятість, рівність, безпека, гідність і свобода професійних об'єднань) визначають, наскільки прийнятною є праця, і багато в чому подібні до уявлень про якість трудового життя.

Під поняттям *гідна праця* мається на увазі насамперед наявність можливостей зайнятості для всіх, хто шукає роботу і готовий до неї приступити. Тому найважливішим елементом гідної праці є зайнятість населення країни. У Конвенції МОП щодо політики у сфері зайнятості (№122) зазначається, що держави повинні здійснювати як головну національну мету «активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості»². Можливості зайнятості можна вимірювати через позитивні індикатори (як рівень зайнятості різних категорій населення), і через негативні (рівень безробіття і

¹ Достойный труд: Доклад Ген. директора МОТ на 87-й сессии Междунар. конф. труда. — Женева: МБТ, 1999. — С. 4.

² Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — Тт. 1, 2. — 1560 с.

неповної зайнятості, тривалість безробіття, відсутність можливостей знайти роботу).

Важливим аспектом гідної праці є захищеність від безпідставного звільнення, оскільки для більшості людей втрата роботи створює складні проблеми: спричиняє економічні наслідки, зумовлені втратою заробітної плати, порушенням процесу службового зростання, втратою знань і професійних навичок, обмеженням доступу до пільг і допомог, які надаються працівникам, особливо пенсійного забезпечення. Втрата роботи може зачепити й інші, особисті, аспекти життя людини.

Отже, люди, безперечно, цінують стабільність роботи. Однак інноваційний розвиток економіки, зміна технологій неминуче спричиняють скорочення або зникнення деяких професій, підприємств і організацій і натомість — виникнення інших. Нерідко люди змінюють місце роботи добровільно, шукаючи і знаходячи більш підходящу роботу. Тому захищеність роботи як елемент гідної праці слід розглядати саме як захист від безпідставного, свавільного звільнення.

Гідна — це праця, прийнятна для суспільства. Тому слід виявляти випадки неприйнятної праці для того, щоб вони виключалися з показників зайнятості, а також для вимірювання прогресу в подоланні цього явища. У Декларації МОП 1998 р. про основні принципи і права у сфері праці, що дістала широкої підтримки з боку всього світового співтовариства, наголошується на двох формах неприйнятної праці: примусовій праці й дитячій праці (особливо на її небезпечних формах)¹.

Концепція гідної праці передбачає створення сприятливих умов для професійного розвитку працівників, надання їм можливостей вільного вибору сфери докладання своєї праці.

МОП уже давно вивчає проблему тривалості робочого часу, зокрема, це зазначається в преамбулі Статуту МОП, цьому присвячена перша Конвенція МОП 1919 р. «Про робочий час у промисловості». У сучасному контексті як мінімум чотири аспекти гідної праці можна пов'язати з тривалістю робочого часу.

Надмірна тривалість робочого часу і нестандартний графік роботи можуть шкодити фізичному і психічному здоров'ю людини, порушувати співвідношення між трудовою діяльністю й особистим життям. Надмірна тривалість робочого часу нерідко є сигналом того, що погодинна оплата праці не відповідає нормам. Коротка тривалість може свідчити про обмеженість можливостей зайнятості. Варто також ураховувати, що майже всі працівники можуть одержувати достатні заробітки тільки за повної зайнятості. З погляду макроекономіки неповна зайнятість, як і безробіття, означає нераціональне використання робочої сили (крім випадків, коли неповна зайнятість є добровільно вибраною формою роботи). Нормативну тривалість робочого часу при цьому пропонується встановлювати з урахуванням національних обставин.

Для багатьох людей найбільш важливою характеристикою роботи є рівень її оплати. Робота має забезпечити задовільні умови життя, що зазначено у преамбулі Статуту МОП. Фактично всі люди, що мають чи шукають роботу, прагнуть мати дохід і забезпечити собі та своїм родинам економічний добробут. Гідна праця, крім забезпечення адекватного доходу в поточний момент, має бути та-

¹ Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — Тт. 1, 2. — 1560 с.

кож спрямована на перспективу забезпечення адекватного доходу в майбутньому. Один з важливих аспектів гідної праці полягає у визначенні того, чи можуть люди поліпшити свої умови праці і дохід у майбутньому за допомогою професійної підготовки і дальшого навчання.

Розв'язання проблеми поєднання інтересів виробництва із сімейним життям стало в багатьох країнах одним із пріоритетів державної політики. Ця проблема завжди була і залишається питанням рівності між чоловіками і жінками, тому що зазвичай саме жінки несуть головну відповідальність за родину і домашнє господарство. Висока зайнятість жінок найманою працею спонукає уряди і підприємства звертати більшу увагу на цей аспект гідної праці. Виникло навіть поняття «неворожа до родини робота», що відбиває визнання права людини на повноцінне сімейне життя, яке б не зазнавало втрат від важкої роботи. Питання, що стосуються системи відносин «сім'я — робота — родина», виходять за межі догляду за дітьми, оскільки інші члени родини також можуть потребувати догляду. Ці питання перебувають у центрі заходів для досягнення Цілей розвитку тисячоліття в тій частині, що стосується зайнятості жінок¹.

У Конвенції 1981 р. про трудящих із сімейними обов'язками (156) передбачається, що «одна із цілей національної політики полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не піддаючись дискримінації. Сімейні обов'язки самі по собі не можуть бути підставою для припинення трудових відносин». У Конвенції 2000 р. про охорону материнства (183) вказується, що в разі вагітності і народження дитини жінка повинна одержувати допомогу з вагітності і пологів і за нею має зберігатися її робоче місце².

Існує три основні напрями політики з питань гармонійного поєднання професійних і сімейних обов'язків:

- 1) збереження робочого місця за людиною у разі виникнення серйозних сімейних обставин (вагітність чи пологи, догляд за дитиною тощо), коли їй потрібно на деякий час припинити роботу;
- 2) грошова допомога в разі виникнення серйозних сімейних обставин;
- 3) повсякденні заходи сприяння успішному поєднанню трудових та сімейних обов'язків (гнучкий графік роботи тощо).

Людині властиво очікувати і розраховувати на справедливе ставлення у сфері зайнятості. На міжнародному рівні справедливе ставлення виражається у рівності можливостей у сфері праці та зайнятості й рівній оплаті за працю рівної цінності. У Конвенції 1958 р. про дискримінацію у сфері праці і зайнятості (111) дискримінація визначається як «будь-які обмеження чи переваги за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, що призводить до порушення рівності чи можливостей у сфері праці і зайнятості». До цього переліку можна також додати вік і стан здоров'я. Конвенція 1951 р. про рівну винагороду стосується заборони дискримінації в оплаті праці і рівної винагороди за працю рівної цінності. Справедливе ставлення, крім відсутності дискримінації в праці і доступі до роботи, означає

¹ Україна. Цілі розвитку тисячоліття. — К.: М-во економіки та з питань європейської інтеграції України, 2003. — 24 с.

² Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — Тт. 1, 2. — 1560 с.

роботу, вільну від переслідувань і ризику піддатися насильству, справедливий розгляд скарг і трудових спорів. Останнє тісно пов'язане з наявністю або браком на підприємстві механізмів ведення соціального діалогу.

За оцінками МОП у світі понад 2 млн трудящих гинуть щороку від виробничих травм і професійних захворювань. У середньому щодня гине 5,4 тис. трудящих у зв'язку зі своєю виробничою діяльністю¹. Загальні збитки від виробничих травм і професійних захворювань сягають від 1% до 6% ВВП, і ці витрати розподіляються між суспільством, підприємствами і працівниками, причому саме вони здійснюють найбільшу частину цих витрат.

Для зменшення ризику травматизму залежно від професії, виду економічної діяльності, типу підприємства, особливостей працівника мають провадитися профілактичні заходи в різноманітних формах: технічний контроль, ліквідація загроз, заміна небезпечних речовин і процесів, навчання з охорони та гігієни праці, засоби захисту, обмеження участі в небезпечних процесах найбільш уразливих категорій працівників (наприклад, молоді).

Визначальною рисою гідної праці в усьому світі є наявність належного соціального захисту. Відмінності між країнами в рівнях ризиків та наявного соціального захисту досить значні. Більшість країн забезпечують соціальний захист у тій чи іншій формі від життєвих ризиків — втрати здоров'я, старості, безробіття, інвалідності, бідності. І все ж таки за оцінками МОП «адекватний соціальний захист у всьому світі мають лише близько 20% трудящих»².

Необхідність у соціальному захисті підкреслена в Статуті МОП. Ухвалена Міжнародною конференцією праці в 2001 р. Конвенція про соціальне забезпечення є новим кроком у цьому напрямі: у ній соціальне забезпечення визначається як основне право людини і як засіб досягнення соціальної єдності, людської гідності і соціальної справедливості. Ще 1952 року Конвенцією про мінімальні норми соціального забезпечення (102) передбачено дев'ять категорій соціальної допомоги³:

- медична;
- з безробіття;
- зі старості;
- у разі травми на виробництві або професійного захворювання;
- сімейна;
- з вагітності і пологів;
- з інвалідності й у разі втрати годувальника.

В оцінці соціального захисту варто враховувати три головні аспекти за кожним страховим випадком, а саме: ступінь охоплення населення, розмір допомоги і видатки страхових фондів.

Важливим аспектом гідної праці є можливість для трудящих висловлювати свою думку з питань, що стосуються роботи, і брати участь у визначенні своїх умов праці. Це може відбуватися через колективно обраних представників або через пряму взаємодію між працівником і роботодавцем. Центральним елементом демократії на ви-

¹ Людський розвиток в Україні: 2004 рік. Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2004. — С. 109.

² МОТ: Сократити дефіцит достойного труда: глобальный вызов: Доклад Ген. директора на 89-й сессии Междунар. конф. труда / 89-я сессия. — Женева, 2001 — С. 10.

³ Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — Тт. 1, 2. — 1560 с.

робництві і свідченням ефективності соціального діалогу є здатність трудящих вільно об'єднуватися для захисту своїх інтересів у ході переговорів з роботодавцем.

Умовам, що сприяють соціальному діалогу, присвячена низка основних Конвенцій МОП, зокрема Конвенція 1948 р. про свободу асоціації й захист права на організацію (87) та Конвенція 1949 р. про право на організацію і на ведення колективних переговорів (98). У Конвенції 87 передбачається, що роботодавці і працівники «без будь-яких обмежень мають право створювати, на свій вибір, організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації». Це право вміщує два елементи: по-перше, наскільки умови, особливо законодавство, сприяють здійсненню цього права, і, по-друге, яким способом це право здійснюється на практиці¹. Оскільки відповідно до Конвенцій МОП ці права мають здійснюватися добровільно, самими працівниками, наявність і практичне здійснення цих прав не завжди можуть збігатися.

З метою надання детального опису концепції й методологічних підходів статистичного виміру питань гідної праці Відділом розвитку статистики і статистичного аналізу Департаменту інтеграції політики МОП підготовлено й опубліковано 21 серпня 2002 р. доповідь «Вимір гідної праці через статистичні індикатори».

У світлі виміру гідної праці важливо проаналізувати соціально-економічний контекст. При цьому розглядаються три аспекти: 1) соціально-економічне становище, що зумовлює стабільність гідної праці; 2) результати реалізації напрямів соціально-економічних заходів, що можуть впливати на досягнення гідної праці; 3) структурні характеристики зайнятості, які слід враховувати у вимірюванні деяких показників гідної праці.

Статистичні індикатори гідної праці розглядаються МОП через призму людей та їхніх інтересів, згідно з якими визначаються загальні характеристики і конкретні показники.

У цьому зв'язку основою проведення економічного аналізу і відповідного набору є десять загальних характеристик, які в усьому світі вважаються найважливішими індикаторами гідної праці. Ці десять характеристик доповнені одинадцятьою групою показників, в якій підсумовуються ключові аспекти соціально-економічного контексту гідної праці:

- 1) можливість одержання роботи всіма, хто прагне працювати;
- 2) прийнятність форми зайнятості;
- 3) рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку;
- 4) справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві;
- 5) задоволеність тривалістю робочого часу;
- 6) рівень стабільності та захищеності роботи;
- 7) безпечність умов роботи та невтручання в особисте життя;
- 8) стан соціального захисту;
- 9) гармонічність поєднання умов роботи та особистого життя;
- 10) досконалість соціального діалогу й трудових відносин;
- 11) інші соціально-економічні параметри гідної праці.

МОП і далі веде активну науково-дослідну роботу з визначення статистичних індикаторів гідної праці для їх використання у міжнародній практиці.

¹ Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — Тт. 1, 2. — 1560 с.

Зазначимо, що гідна праця спрямована насамперед на незаможних і найменш захищених осіб. Саме слово «гідна» вказує на те, що трудящі повинні мати «прийнятні» чи «належні» роботу й умови праці. Це, у свою чергу, означає, що показники гідної праці мають більше стосуватися не загальних усереднених цифр, а виміру стану, в якому перебувають найнезаможніші й неконкурентоспроможні особи, тобто відігравати роль мінімальних обов'язкових стандартів.

У цьому — відмінність концепції гідної праці від концепції якості трудового життя. Перша з них спрямована на захист у сфері праці найбільш вразливих працівників, друга — на постійне поліпшення умов праці і ставлення до неї всіх працівників, особливо висококваліфікованих. Перша встановлює, скоріше, мінімальні обов'язкові стандарти, друга — стратегічні цільові орієнтири розвитку трудової сфери. Однак усі заходи, спрямовані на забезпечення гідної праці, сприяють підвищенню якості трудового життя, і навпаки, підвищення якості трудового життя, безумовно, приводить до покращання параметрів гідної праці.

Для України важливим аспектом вивчення гідної праці є оцінка поточної ситуації в забезпеченні конституційних прав і можливостей громадян і визначення на цій основі перспектив та напрямів підвищення якості трудового життя.

10.4. ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В УКРАЇНІ

Практично за всіма показниками якість трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не відповідає сучасним вимогам. Умови трудової зайнятості переважної частки найманих працівників у нашій країні не відповідають параметрам гідної праці. У багатьох випадках ситуація суттєво погіршилася за роки глибокої соціально-економічної кризи 1990-х рр. проти радянських часів і, ще не нормалізувавшись, знову зазнає ударів нової кризи, що охопила Україну і світ з кінця 2008 р. Це свідчить передусім про невисоку дієвість та незадовільний стан соціально-трудова відносин як у країні в цілому, так і на окремих підприємствах та, відповідно, про крайню потребу підвищення їх ефективності. Від розв'язання цих питань залежить майбутній добробут і стабільність суспільства, адже поняття «якість трудового життя» на практиці являє сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства загалом, підприємства і кожної окремої людини, а значить, і міру успіху всієї суспільної системи.

Можливість одержати роботу, як перша вимога концепції гідної праці і передумова належної якості трудового життя, визначається рівнем зайнятості та безробіття в країні. В Україні є чимало серйозних проблем у сфері зайнятості. Це — низький рівень заробітної плати, високий рівень безробіття, приховане безробіття (вимушена неповна зайнятість), велика середня тривалість безробіття, висока зайнятість у неформальному та нетоварному секторах і т. ін. Усі ці проблеми актуальні для всієї країни, та особливо гострі вони у сільській місцевості й окремих регіонах.

Разом з тим статистика свідчить, що гострота проблем зайнятості з 2000 до 2007 р. поступово зменшувалася. Можливості зайнятості населення помітно розширювалися, рівень зайнятості за методикою МОП на кінець 2007 р. досяг найвищого з 1999 року значення — 59,1%. Рівень безробіття набув найнижчого значення за період з 1996 року — 6,9%. На ринку праці великих міст відчувалася нестача кваліфікованих працівників. Однак з кінця 2008 р. усі можливі проблеми у сфері зайнятості в Україні знову почали загострюватися. Наприклад, на обліку державної служби зайнятості станом на 1 березня 2009 р. перебувало 924,9 тис. незайнятих громадян, які шукали роботу, з них більш як половину становили жінки та понад третину — молодь у віці до 35 років¹.

Важливою макроекономічною характеристикою якості трудового життя є структура зайнятості та її динаміка. Саме в нових секторах економіки, які називають економікою знань, робочі місця найбільше відповідають параметрам високої якості трудового життя — як за змістом праці, так і за її організацією та рівнем продуктивності й оплати. Останнім часом у найбільш розвинутих країнах світу відбувається скорочення і поступове відмирання традицій масових робітничих професій, пов'язаних із зайнятістю переважно фізичною, низькокваліфікованою працею, і зростає кількість зайнятих розумовою працею, управлінців і професіоналів, котрі пов'язані з передовими технологіями, мають високий рівень освіченості й унікальні спеціальні знання. Дедалі чіткіше окреслюється зв'язок між розумовим характером праці, необхідним для виконання роботи, професійним та інтелектуальним рівнем і престижною високопродуктивною зайнятістю, що передбачає високу якість трудового життя. На жаль, в Україні домінують інші тенденції. Як бачимо з табл. 10.3, навіть у період так званого економічного зростання (2000—2007 рр.) структура зайнятості значно погіршилася: суттєво зменшилася чисельність і частка професіоналів, фахівців, кваліфікованих аграріїв, кваліфікованих працівників з інструментом, операторів і складальників устаткування і машин. Натомість різко збільшилася чисельність і частка некваліфікованих працівників (на 1775,2 тис. осіб, з 16,9 до 24,7% усіх зайнятих).

Таблиця 10.3

РОЗПОДІЛ І СТРУКТУРА ЗАЙНЯТИХ ЗА КВАЛІФІКАЦІЮ, тис. осіб

Зайняті	1999 р.	Структура, %, 1999 р.	2001 р.	2003 р.	2005 р.	2007 р.	Структура, %, 2007 р.
Законодавці, вищі державні службовці, керівники	1427,0	7,1	1530,0	1465,9	1470,3	1588,8	7,6
Професіонали	2614,8	13,1	2652,5	2730,5	2484,7	2634,0	12,6
Фахівці	3142,2	15,6	2932,9	2836,4	2530,4	2383,1	11,4
Технічні службовці	821,4	4,1	822,9	847,7	755,0	752,6	3,6
Працівники сфери об-	2179,4	10,9	2449,6	2706,3	2700,0	2843,0	13,6

¹ Соціально-економічне становище України за січень—лютий 2009 р. // Офіційний сайт Державного комітету статистики України www.ukrstat.gov.ua

слуговування і торгівлі							
Кваліфіковані аграрії	629,3	3,1	503,0	420,2	361,1	271,8	1,3
Кваліфіковані працівники з інструментом	2684,2	13,4	2683,2	2760,1	2727,4	2634,0	12,6
Оператори і складальники устаткування і машин	3161,6	15,8	2994,2	2919,7	2705,0	2634,0	12,6
Некваліфіковані працівники	3388,3	16,9	3669,8	3868,0	5146,1	5163,5	24,7
Разом	20048,2	100,0	20238,1	20554,8	20880,0	20904,7	100,0

У ситуації, що склалась на ринку праці, дії держави мають бути спрямовані на забезпечення зайнятості за допомогою створення нових робочих місць (передусім високотехнологічних) у державному і недержавному секторах економіки, на стимулювання розвитку малих підприємств, заохочення підприємницької діяльності, самозайнятості, забезпечення збалансованості на ринку праці робочих місць і робочої сили тощо.

Для забезпечення зайнятості населення на державному рівні вкрай потрібно розробити низку захисних заходів: забезпечення гарантій зайнятості в разі зміни власника, приватизації та банкрутства підприємства способом квотування робочих місць, удосконалення системи виплат і допомог з безробіття та створення страхової системи, організації і проведення громадських робіт, договірного регулювання зовнішньої трудової міграції та захисту прав і інтересів співвітчизників за кордоном тощо.

Праця в умовах свободи, як параметр гідної праці, зазвичай реалізується в Україні через вільний вибір форми зайнятості, добровільність зайнятості, самостійність на роботі. Практично викорінені неприйнятні форми праці, а також найгірші форми дитячої праці. Однак за даними моніторингу МОП з питань дитячої праці 0,1% дітей віком 7—14 років в Україні ведуть економічну діяльність, не відвідуючи школу, а 2,8% — поєднують навчання з економічною діяльністю. Трапляються і ганебні випадки рабської праці й торгівлі людьми, передусім це стосується нелегальних трудових мігрантів з України за кордоном. Безумовно, кожен такий випадок має бути виявлений, засуджений, потрібно передбачати й викорінювати причини, що призводять до порушень прав людини у сфері праці¹.

Безперечно, основну увагу треба приділяти найменш конкурентноспроможним групам населення на ринку праці: молоді, жінкам, які мають дітей, особам передпенсійного і пенсійного віку. Велике значення має вивчення громадської думки, виявленої на підставі соціологічних опитувань і реакції працівників на можливий розвиток у цій сфері. Дана інформація важлива для прогнозування можливих соціальних конфліктів. Одне з найважливіших завдань з огляду на наростання кризових явищ — спрогнозувати і запобігти виникненню масового безробіття в окремих регіонах і галузях економіки.

¹ Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии: Доклад Ген. директора 8-му Европейскому региональному совещанию Международного бюро труда. — Междунар. организация труда, 2009. — Т. 1. — Ч. 2. — С. 8.

Рівень оплати праці, як найбільш важлива характеристика роботи, безумовно, є найскладнішим аспектом забезпечення гідної праці для абсолютної більшості найманих працівників в Україні. У нашій країні, незважаючи на суттєве зростання протягом 2000—2007 рр., середній рівень оплати праці залишається вельми низьким. Порівняльні дані щодо рівня оплати праці у вибраних країнах Європи за 2004—2007 рр. наведені в табл. 10.4.

Як бачимо з таблиці, в Україні середня заробітна плата найнижча серед усіх наведених країн, та ще й відрив рівня оплати праці в нашій країні дедалі зростає порівняно з країнами Європи (за винятком Болгарії). Це — найголовніша причина великих розмірів трудової еміграції з України, коли мільйони наших громадян свідомо йдуть на погіршення більшості характеристик якості трудового життя заради одержання заробітку, достатнього для життя й утримання родини.

Таблиця 10.4

**ПОРІВНЯЛЬНІ ДАНІ ЩОДО РІВНЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
У ВИБРАНИХ КРАЇНАХ ЄВРОПИ, 2004—2007 рр., євро на місяць**

Країна	Середня заробітна плата				Різниця в оплаті праці у референтній країні та Україні				Зміни в різниці в оплаті праці у референтній країні та Україні за 2004—2007 рр.
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	
Болгарія	150	166	181	220	61	40	17	25	-36
Естонія	466	516	594	697	377	390	430	502	125
Латвія	314	350	430	566	225	224	266	371	146
Литва	333	373	434	525	244	247	270	330	86
Польща	501	591	637	711	412	465	473	516	104
Росія	188	243	315	386	99	117	151	191	92
Румунія	202	264	326	422	113	138	162	227	114
Словенія	1120	1157	1213	1285	1031	1031	1049	1090	59
Угорщина	578	638	648	736	489	512	484	541	52
Україна	89	126	164	195	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
Чехія	565	639	713	781	476	513	549	586	110

Крім центральної проблеми в питаннях оплати праці — вкрай низького її середнього рівня — існує й низка інших не менш нагальних проблем. Одна з них — надмірна, необґрунтована диференціація середньої заробітної плати за регіонами України і за видами економічної діяльності. Як бачимо з рис. 10.2, 2007 року середня заробітна плата у Києві була в 1,5 раза вищою, ніж у Донецькій області (яка є другою після Києва за цим показником) і в 2,2—2,3 раза вищою, ніж у Вінницькій, Волинській, Тернопільській, Херсонській, Чернігівській областях (в яких цей показник найнижчий).

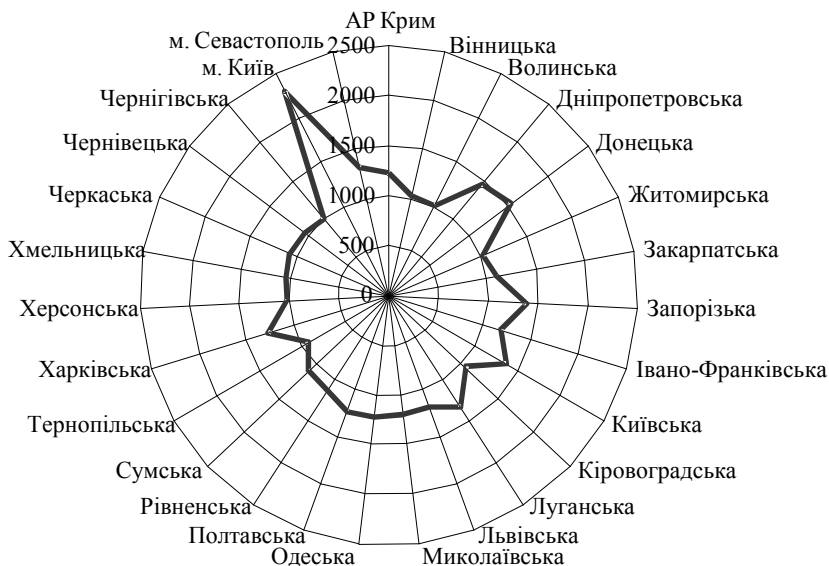


Рис. 10.2. Середня заробітна плата в регіонах України, 2007 р., грн на місяць¹

Диференціація рівня заробітної плати за видами економічної діяльності ще більша: у 2007 р. середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у фінансовій діяльності була 2770 грн, тимчасом як у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві — 771 грн, а в рибальстві й рибицтві — 721 грн².

Під час глибокої економічної кризи 1990-х рр. в Україні з'явилася ганебна практика невиплати працівникам зароблених коштів. Навіть у найкращий для нашої економіки період (2005—2007 рр.) заборгованість із виплати заробітної плати існувала на багатьох підприємствах. З початком нової кризи вона знову збільшується швидкими темпами. Наприклад, станом на 01.01.09 ця заборгованість становила 1188676 тис. грн, за місяць вона зросла на 29,2%, до 1535394 тис. грн. 580,7 тисячам штатних працівників станом на 01.03.09 не була виплачена заробітна плата, і сума боргу в середньому на одного працівника досягла 1883 грн³.

Концепція гідної праці визнає потребу створення більшої кількості робочих місць, але за умови забезпечення гідних умов праці, соціального захисту і представництва всіх груп населення відповідно до основних принципів і прав у сфері праці. Тобто і «гідна праця», і висока якість трудового життя передбачають існування *рівних можливостей зайнятості* для всіх, хто готовий і прагне працювати, незалежно від віку, статі, національності, сімейного стану тощо. Рівність у сфері праці є невід'ємним правом людини і важливим складником концепції гідної праці, а особливий наголос робиться на створення рівних можливостей для працівників за умов свободи, захищеності та поваги людської гідності.

¹ Статистичний щорічник України за 2007 р. // Державний комітет статистики України. — Табл. 18.11.

² Статистичний щорічник України за 2007 р. — табл. 18.9.

³ Заробітна плата та стан її виплати у лютому 2009 р.: Експрес-випуск / Державний комітет статистики України. — Табл. II.1, II.19.

Для України традиційно характерні високі показники економічної активності та зайнятості як жінок, так і чоловіків, і незначні за міжнародними стандартами гендерні відмінності в цій сфері. Висока зайнятість жінок на ринку праці формується під впливом комплексу факторів: демографічних (значне перевищення рівня смертності чоловіків, що формує чисельну перевагу жінок у складі рівня працездатного населення), соціально-економічних (високий рівень освіти та професійної підготовки, прагнення підвищити сімейний бюджет за умов загального низького рівня життя) та психологічних (прагнення жінок до економічної незалежності та професійної реалізації).

Нерівність жінок у сфері праці виявляється в тому, що за статусом зайнятості чоловіки перебувають у більш сприятливому становищі. Чоловіки переважають серед роботодавців, тимчасом як серед жінок більша частка членів сім'ї, що безкоштовно працюють, та самозайнятих. Жінки переважно зайняті на низькооплачуваних посадах, що не потребують високої кваліфікації. Навіть з високою освітою жінки рідко прориваються через так звану «скляну стелю», що відокремлює їхні позиції (в основному виконавців і менеджерів) від вищих посад у будь-якій організації. Про обмежений доступ жінок до престижних посад свідчать такі факти: хоч жінки становлять 63% усіх спеціалістів та технічних працівників в Україні, серед керівників усіх рівнів їх частка — лише 38%¹. Унаслідок цього середня заробітна плата жінок не перевищує 70% середньої заробітної плати чоловіків, причому протягом останніх років гендерний дисбаланс в оплаті праці на користь чоловіків посилюється. За даними 2007 р. середня заробітна плата жінок була лише 72,9% від середньої заробітної плати чоловіків (1150 проти 1578 грн на місяць)².

Не все гаразд в Україні і з забезпеченням потреб інвалідів у справедливих і рівних можливостях на виробництві: трудова діяльність без дискримінації у процесі працевлаштування та дальшої роботи для таких людей ще не стала доступною.

Нерідкі й випадки дискримінації людей (передусім жінок) із сімейними обов'язками; можливість поєднання продуктивної трудової діяльності з особистим життям в Україні не гарантована.

Також важливим аспектом гідної праці і високої якості трудового життя в Україні є *безпека на виробництві*, можливості збереження життя і здоров'я. Так, у 2007 р. в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, працювало 1512,1 тис., або 27,5%, усіх найманих працівників. 355,6 тис. з них жінки³. Безумовно, така зайнятість не відповідає вимогам концепцій гідної праці та високої якості трудового життя і здійснюється лише заради заробітку, через неможливість знайти іншу, нешкідливу роботу.

Суттєві проблеми з гарантією безпечних умов праці, наявністю пенсійного забезпечення та можливістю одержати допомогу в разі погіршення здоров'я, втрати роботи та в інших випадках у нашій країні викликані і значним поширенням тіньової економіки та тіньової зайнятості. Маючи неформальні трудові угоди, роботодавець, як правило, не витрачає кошти на таку підтри-

¹ Людський розвиток в Україні: 2004 рік: Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. — С. 185.

² Статистичний щорічник України за 2007 р. — Табл. 18.12.

³ Там само. — 17.41.

мку працівників. Тут порушуються і вимоги такого напряму забезпечення гідної праці, як уважне ставлення до трудящих та їхніх проблем, збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працівників, право на вільне висловлювання власних поглядів та участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи.

Свобода професійних об'єднань, що передбачає можливість участі й представництва в професійних організаціях і об'єднаннях, створення представницьких органів та укладання колективних договорів, рідко порушується в Україні. 2007 року 82,4% найманих працівників були охоплені умовами колективних договорів, і в середньому в розрахунку на одного працівника на непередбачені законодавством пільги та виплати працівникам і членам їхніх сімей було витрачено 283 грн. Однак варто звернути увагу на інертність працівників і роботодавців у питаннях забезпечення високої ефективності виробництва на базі високої якості трудового життя. Зазвичай наймані працівники не розраховують на допомогу профспілок у забезпеченні їхніх трудових прав.

Отже, забезпечити принципи гідної праці, підвищити якість трудового життя можна в Україні за допомогою державного і договірної регулювання: державні стандарти мають установлювати мінімальні гарантії у сфері праці, орієнтацію на високу якість трудового життя повинні гарантувати договірні норми. Важливе значення має поширення й удосконалення якості договірної регулювання, підвищення профспілкового впливу на трудові процеси.

Необхідно впроваджувати програми забезпечення якості трудового життя на виробничому рівні, які б орієнтувалися на створення умов для раціонального використання і розвитку трудового потенціалу, були інтегровані в загальну ділову стратегію розвитку підприємства, передбачали координацію дій усіх структурних підрозділів у напрямі реалізації стратегічних пріоритетів.

Також сьогодні вкрай потрібно популяризувати ідеї якості трудового життя та гідної праці серед роботодавців та найманих працівників, зокрема, через узгоджену роботу профспілок та об'єднань роботодавців щодо впровадження цих критеріїв у соціальний діалог, у практику укладання колективних договорів, у визначення переможців конкурсів на звання „Кращий роботодавець року».

РЕЗЮМЕ

У найширшому розумінні якість трудового життя — це інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації. Якість трудового життя слід розуміти як міру поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя людини, задоволення працівників умовами праці і міжособистісними відносинами в колективі. Вона передбачає наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя.

Підґрунтя концепції якості трудового життя становлять: 1) положення про значущість високої якості трудового життя не тільки для задоволення потреб найманих працівників, але й для реалізації інтересів роботодавців у підвищенні ефективності виробництва, інноваційності трудової діяльності, конкурентосп-

роможності підприємства; 2) положення про забезпечення в ході самореалізації працівника його задоволеності досягненнями в праці як головним мотиватором порівняно з заробітною платою та кар'єрою; 3) принцип трудової демократії (демократії на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством та у власності; 4) розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливості постійного професійного зростання, розвитку його найрізноманітніших здібностей, реалізації цих здібностей у процесі праці.

Показники якості трудового життя є найкращим критерієм оцінки стану і міри розвиненості соціально-трудоких відносин. З такого погляду якість трудового життя — це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні (умови виробничого життя) і дають можливість урахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей. Це поняття відбиває міру задоволення важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Останнім часом з ініціативи Міжнародної організації праці дедалі ширше вживається поняття «гідна праця», яке за змістом є дуже близьким до поняття «якість трудового життя». Основні характеристики гідної праці такі: 1) можливість одержання роботи всіма, хто прагне працювати; 2) прийнятність форми зайнятості; 3) рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку; 4) справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві; 5) задоволеність тривалістю робочого часу; 6) рівень стабільності та захищеності роботи; 7) безпечність умов роботи та невтручання в особисте життя; 8) стан соціального захисту; 9) гармонічність поєднання умов роботи та особистого життя; 10) досконалість соціального діалогу і трудових відносин.

Міжнародна організація праці активно опрацьовує концепцію гідної праці та пропагує її впровадження. Ця концепція спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, додержання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працівників і постійного соціального діалогу та загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

Терміни і поняття

Гідна праця

Індикатори гідної праці

Інтереси держави в підвищенні якості трудового життя

Інтереси працівників у підвищенні якості трудового життя

Інтереси роботодавців у підвищенні якості трудового життя

Концепція якості трудового життя

Основні положення концепції гідної праці

Основні складники якості трудового життя

Показники якості трудового життя

Якість трудового життя

Питання для перевірки знань

1. Чим пояснюється актуальність вивчення проблем якості трудового життя в курсі «Економіка праці та соціально-трудова відносини»?
2. Чому якість трудового життя є критерієм оцінки соціально-трудова відносин?
3. Назвіть основні проблеми забезпечення високої якості трудового життя в Україні.
4. Охарактеризуйте якість трудового життя як чинник людського розвитку й економічного зростання.
5. Наведіть основні положення концепції гідної праці. Перелічіть показники, якими оцінюється гідна праця.
6. Які положення концепції гідної праці найактуальніші для України?
7. Назвіть основні напрями забезпечення високої якості трудового життя в Україні.

Завдання для індивідуальної роботи

1. Поміркуйте, якими індикаторами можна було б доповнити наведену в підрозд. 10.2 систему показників оцінки якості трудового життя на підприємстві?
2. Порівняйте концепції якості трудового життя та гідної праці за такими параметрами: рік розробки, автор, мета розробки, стратегічна спрямованість, критерії оцінки.
3. Підберіть свіжі статистичні дані про зайнятість і доходи населення за останні місяці на офіційному сайті Державного комітету статистики України (www.ukrstat.gov.ua). Проаналізуйте, як змінюються ключові показники якості трудового життя останнім часом.
4. Проаналізуйте якість трудового життя різних категорій персоналу (чоловіків і жінок, осіб з різним рівнем освіти, молодих і старших) в одній (добре відомій вам) організації. Зробіть висновки про резерви підвищення якості трудового життя в цій організації.

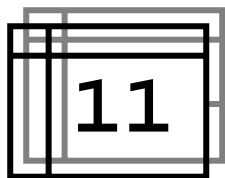
Література для поглибленого вивчення

1. Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость: Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / Под ред. проф. Р.П. Колосовой. — М.: Экон. ф-т МГУ: ТЕИС, 2005. — 422 с.
2. Кодекс законів про працю України // Кодекси України: У 2 т. — К.: Ін Юре, 1997. — Т. 1. — С. 149—224.
3. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
4. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — Тт. 1, 2. — 1560 с.
5. Людський розвиток в Україні: 2004 рік. Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України: Держкомстат України, 2004. — Розд. 5. Людський розвиток і гідна праця; Розд. 6. Гідна праця в Україні.
6. Мельник С., Коронець П. Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методичні підходи // Україна: аспекти праці. — 2007. — №5. — С. 3—10.

7. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии: Доклад Ген. директора 8-му Европейскому региональному совещанию Международного бюро труда. — Междунар. организация труда, 2009. — Тт. 1, 2.
8. *Романова Н. В* Механізм управління якістю трудового життя: Автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.09.01 / Донецьк. нац. ун-т. — Донецьк, 2006. — С. 7.
9. *Шаульська Л. В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ: ЧеРо, 1996. — Гл. 2.
11. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін. / НАН України, Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2006. — 208 с.

ЧАСТИНА ЧЕТВЕРТА

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ В ПРОЦЕСІ
ДОКЛАДАННЯ ПРАЦІ



Розділ

ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ: КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

11.1. Важкість праці: сутність, показники та методичні засади визначення.

11.2. Напруженість праці: сутність, чинники та методичні засади визначення.

11.3. Складність праці: сутність, ознаки, класифікація, методи визначення.

11.4. Інтенсивність праці: сутність, види, фактори, способи підвищення, взаємозв'язок з іншими економічними показниками, методи визначення.

11.5. Якість праці: сутність, підходи до визначення, рівні, способи підвищення.

11.6. Ефективність праці: концептуальні підходи до визначення поняття та рівня.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріали цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ сутність, показники та методичні засади визначення важкості праці;
- ✓ сутність, чинники та методичні засади визначення напруженості праці;
- ✓ сутність, ознаки, групи, методи визначення складності праці;
- ✓ сутність, види, фактори, способи підвищення, методи визначення інтенсивності праці, її взаємозв'язок з іншими економічними показниками;
- ✓ сутність, підходи у визначенні, рівні, способи підвищення якості праці;
- ✓ концептуальні підходи та методичні аспекти визначення ефективності праці,

а також УМІТИ:

- визначати показники важкості, напруженості, складності, інтенсивності, якості, ефективності праці.

Прийняття та реалізація обґрунтованих управлінських рішень економічного спрямування у соціально-трудовій сфері базується на визначенні кількісних та якісних характеристик праці, які перебувають між собою у взаємозв'язку та взаємозалежності.

Для розв'язування питань організації, оплати, нормування праці важливо мати інформацію щодо рівня важкості, напруженості, складності, інтенсивності, якості праці. Заходи, спрямовані на вдосконалення механізмів та інструментів управління працею, розробляються на основі результатів моніторингу динаміки ефективності та рентабельності праці.

Прикладної цінності кількісні та якісні характеристики праці набувають через забезпечення їх вимірювання, тобто використання системи методів визначення цих характеристик.

11.1. ВАЖКІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ПОКАЗНИКИ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ

- ! **Важкість праці** — характеристика, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат та функціональні системи організму людини (серцево-судинну, дихальну та ін.), що забезпечують його діяльність під час реалізації трудових процесів.

Важкість трудового процесу оцінюють за низкою показників, виражених в ергометричних величинах, що характеризують трудовий процес, незалежно від індивідуальних особливостей людини, яка бере участь у цьому процесі.

Основними факторами важкості праці є:

- ✓ фізичне динамічне навантаження;
- ✓ маса вантажу, що піднімається і переміщується вручну;
- ✓ стереотипні робочі рухи;
- ✓ статичне навантаження;
- ✓ робоча поза;
- ✓ нахили корпусу;
- ✓ переміщення у просторі.

Кожен з перелічених факторів може бути кількісно виміряний і оцінений за відповідними методиками.

Фактори важкості праці під час виконання робіт, пов'язаних з рівномірними фізичними навантаженнями в різні зміни роботи, слід оцінювати за показниками однієї зміни; а під час виконання робіт, пов'язаних з нерівномірними фізичними навантаженнями в різні зміни роботи, оцінка факторів важкості праці (за винятком маси вантажу, що піднімається і переміщується, і нахилів корпусу) здійснюється за середніми показниками протягом двох-трьох змін. Масу ванта-

жу, що піднімається і переміщується вручну, і нахили корпусу слід оцінювати за максимальними значеннями. Наведемо ці фактори.

1. Фізичне динамічне навантаження (виражається в одиницях зовнішньої механічної роботи за зміну)

Для встановлення фізичного динамічного навантаження (зовнішньої механічної роботи) визначається маса вантажу (деталей, виробів, інструментів і т. д.), що переміщується вручну в кожній операції, і шлях його переміщення в метрах. Підраховується загальна кількість операцій з перенесення вантажу за зміну і підсумовується величина зовнішньої механічної роботи ($\text{кг} \cdot \text{м}$) за зміну в цілому. За величиною зовнішньої механічної роботи за зміну залежно від виду навантаження (місцеве або загальне) і відстані переміщення вантажу визначають рівень фізичного навантаження (оптимальний — легке фізичне навантаження, допустимий — середнє фізичне навантаження, шкідливий — важка праця).

2. Маса вантажу, що піднімається і переміщується вручну (кг)

Для визначення маси вантажу (що піднімається або переноситься працівником протягом зміни постійно або в чергуванні з іншою роботою) його зважують на товарних вагах. Реєструється тільки максимальна величина. Масу вантажу можна також установити за документами.

3. Стереотипні робочі рухи (кількість за зміну, сумарно на дві руки)

Поняття «робочий рух» у даному разі означає рух елементарний, тобто одноразове переміщення рук (або руки) з одного положення в інше. Стереотипні робочі рухи залежно від амплітуди рухів і м'язової маси, що бере участь у виконанні руху, поділяються на локальні і місцеві. Роботи, для яких характерні локальні рухи, як правило, виконуються у швидкому темпі (60—250 рухів за хвилину). Кількість рухів за зміну може досягати кількох десятків тисяч. Оскільки на цих роботах темп, тобто кількість рухів у одиницю часу, практично не змінюється, то, підрахувавши кількість рухів за 10—15 хв, можна визначити кількість рухів за 1 хв, а помноживши їх на кількість хвилин, протягом яких виконується робота, дістанемо загальну кількість робочих рухів за зміну.

Час виконання роботи визначається методом хронометражних спостережень або з використанням фотографії робочого дня. Для операторів ПК кількість рухів можна визначити також за кількістю знаків, надрукованих (що вводяться) за зміну (підраховується кількість знаків на одній сторінці і множить на кількість сторінок, надрукованих протягом дня).

4. Статичне навантаження (величина статичного навантаження за зміну, яке пов'язане з утриманням вантажу, докладанням зусиль, $\text{кгс} \cdot \text{с}$)

Статичне навантаження, пов'язане з утриманням вантажу або докладанням зусиль, розраховується множенням двох параметрів: величини утримуваного зусилля (вага вантажу) і часу його утримування.

У процесі роботи статичні зусилля бувають різних видів: 1) утримання виробу, що обробляється (інструменту); 2) притискання інструментів (виробів, що обробляються), один до одного; 3) зусилля для переміщення елементів управління (рукоятки, маховики, штурвали) або візків. У *першому випадку* величина статичного зусилля визначається вагою виробу (інструменту), що утримується. Вага виробу встановлюється зважуванням на вагах. У *другому випадку* величина зусилля притисканням може бути визначена за допомогою тензометричних, п'єзокристалічних або інших датчиків, які потрібно закріпити на інструменті або виробі. У *третьому випадку* зусилля на органах управління можна встановити за допомогою динамометра або з документів. Час утримування статичного зусилля визначається на підставі хронометражних вимірювань (або за фотографією робочого дня).

5. Робоча поза

Характер робочої пози (вільна, незручна, фіксована, вимушена) визначається візуально. До вільних поз відносять зручні пози сидячи, які дають можливість змінювати робоче положення тіла або його частин (відкинутися на спинку стільця, змінити положення ніг, рук). Фіксована робоча поза — неможливість зміни взаємного положення різних частин тіла. Подібні пози характерні для виконання робіт, пов'язаних з необхідністю у процесі діяльності розрізняти дрібні об'єкти. Найжорсткіше фіксовані робочі пози у представників тих професій, які передбачають виконання основних виробничих операцій з використанням оптичних збільшувальних приладів — луп і мікроскопів. До незручних належать робочі пози з великим нахилом або поворотом тулуба, з піднятими вище за рівень плечей руками, з незручним розміщенням нижніх кінцівок. До вимушених належать робочі пози лежачи, на колінах, навпочіпки тощо. Абсолютний час (у хвиликах, годинах) перебування в тій чи іншій позі визначається на підставі хронометражних даних за зміну, після чого розраховується час перебування у відносних величинах, тобто у відсотках до 8-годинної зміни (незалежно від фактичної тривалості зміни). Якщо за характером роботи робочі пози різні, то оцінку слід здійснювати за найтипівішою позою для даної роботи.

6. Нахили корпусу (кількість за зміну)

Кількість нахилів за зміну визначається прямим їх підрахунком в одиницю часу (кілька разів за зміну), потім встановлюється кількість нахилів за весь час виконання роботи або визначається їх кількість за одну операцію і множиться на кількість операцій за зміну. Глибина нахилів корпусу (у градусах) вимірюється за допомогою будь-якого простого засобу для вимірювання кутів (наприклад, транспортира). Для визначення кута нахилу можна не користуватися засобами для вимірювання кутів, оскільки відомо, що людина із середніми антропометричними даними нахилає корпус більш як на 30° , якщо вона бере які-небудь предмети, піднімає вантаж або виконує дії руками на висоті не більше ніж 50 см від підлоги.

7. Переміщення у просторі (переходи, обумовлені технологічним процесом, протягом зміни по горизонталі або вертикалі — по драбинах, пандусах та ін., км)

Найпростіший спосіб визначення цієї величини — за допомогою крокоміра, який можна помістити в кишеню працівника або закріпити на його поясі. Крокомір визначає кількість кроків за зміну (під час регламентованих перерв і обідньої перерви крокомір знімають). Кількість кроків за зміну помножують на довжину кроку (чоловічий крок у виробничому середовищі в середньому дорівнює 0,6 м, а жіночий — 0,5 м), і одержану величину переводять у км. Переміщенням по вертикалі можна вважати рух по драбинах або похилих поверхнях, кут нахилу яких більше ніж 30° від горизонталі. Для професій, пов'язаних з переміщенням як по горизонталі, так і по вертикалі, ці відстані підсумовуються.

8. Загальна оцінка важкості праці

Загальна оцінка ступеня фізичної важкості встановлюється на основі всіх наведених раніше показників. При цьому спочатку визначається рівень за кожним вимірним показником, а підсумкова оцінка важкості праці встановлюється за показником, віднесеним до найвищого рівня. За наявності двох і більше показників класу 3.1 та 3.2 загальна оцінка встановлюється на один ступінь вище.



Таблиця 11.1

КЛАСИ УМОВ ПРАЦІ ЗА ПОКАЗНИКАМИ ВАЖКОСТІ ПРАЦІ

Показники важкості трудового процесу	Клас умов праці			
	оптимальний (легке фізичне навантаження)	допустимий (середнє фізичне навантаження)	шкідливий (важка праця)	
			1-го ступеня	2-го ступеня
1. Фізичне динамічне навантаження (одиниці зовнішньої механічної роботи за зміну, кг · м)				
1.1. У разі місцевого навантаження (з переважною участю м'язів рук і плечового поясу) під час переміщення вантажу на відстань до 1 м: для чоловіків для жінок	до 2500 до 1500	до 5000 до 3000	до 7000 до 4000	більше за 7000 більше за 4000
1.2. У разі загального навантаження (з участю м'язів рук, корпусу, ніг):				
1.2.1. Під час переміщення вантажу на відстань від 1 до 5 м: для чоловіків для жінок	до 12 500 до 7500	до 25 000 до 15 000	до 35 000 до 25 000	більше за 35 000 більше за 25 000

Продовження табл. 11.1

Показники важкості трудового процесу	Клас умов праці			
	оптимальний (легке фізичне навантаження)	допустимий (середнє фізичне навантаження)	шкідливий (важка праця)	
			1-го ступеня	2-го ступеня
1.2.2. Під час переміщення вантажу на відстань більше ніж 5 м: для чоловіків для жінок	до 24 000 до 14 000	до 46 000 до 28 000	до 70 000 до 40 000	більше за 70 000 більше за 40 000
2. Маса вантажу, що піднімається і переміщується вручну (кг)				
2.1. Підйом і переміщення (разове) ваги в разі чергування з іншою роботою (до 2 разів на годину): для чоловіків для жінок	до 15 до 5	до 30 до 10	до 35 до 12	більше за 35 більше за 12
2.2. Підйом і переміщення (разове) ваги постійно протягом робочої зміни: для чоловіків для жінок	до 5 до 3	до 15 до 7	до 20 до 10	більше за 20 більше за 10
2.3. Сумарна маса вантажів, переміщуваних протягом кожної години зміни:				
2.3.1. З робочої поверхні: для чоловіків для жінок	до 250 до 100	до 870 до 350	до 1500 до 700	більше за 1500 більше за 700
2.3.2. З підлоги: для чоловіків для жінок	до 100 до 50	до 435 до 175	до 600 до 350	більше за 600 більше за 350
3. Стереотипні робочі рухи (кількість за зміну)				
3.1. У разі локального навантаження (з участю м'язів кистей і пальців рук)	до 20 000	до 40 000	до 60 000	більше за 60 000
3.2. У разі місцевого навантаження (під час роботи з переважною участю м'язів рук і плечового поясу)	до 10 000	до 20 000	до 30 000	більше за 30 000
4. Статичне навантаження — величина статичного навантаження за зміну під час утримання вантажу, докладання зусиль (кгс · с)				
4.1. Однією рукою: для чоловіків для жінок	до 18 000 до 11 000	до 36 000 до 22 000	до 70 000 до 42 000	більше за 70 000 більше за 42 000
4.2. Двома руками: для чоловіків для жінок	до 36 000 до 22 000	до 70 000 до 42 000	до 140 000 до 84 000	більше за 140 000 більше за 84 000

Закінчення табл. 11.1

Показники важкості трудового процесу	Клас умов праці			
	оптимальний (легке фізичне навантаження)	допустимий (середнє фізичне навантаження)	шкідливий (важка праця)	
			1-го ступеня	2-го ступеня
4.3. З участю м'язів корпусу і ніг: для чоловіків	до 43 000	до 100 000	до 200 000	більше за 200 000
для жінок	до 26 000	до 60 000	до 120 000	більше за 120 000
5. Робоча поза				
5. Робоча поза	Вільна, зручна поза, можливість змінити робочого положення тіла (сидячи, стоячи). Перебування в позі стоячи до 40 % часу зміни	Періодичне, до 25 % часу зміни, перебування у незручній (робота з поворотом тулуба, незручним розміщенням кінцівок і ін.) і (або) фіксованій позі (неможливість зміни взаємного розташування різних частин тіла стосовно одна одної). Перебування в позі стоячи до 60 % часу зміни	Періодичне, до 50 % часу зміни, перебування в незручній і (або) фіксованій позі; перебування у вимушеній позі (на колінах, навпочіпки і т. п.) до 25 % часу зміни. Перебування в позі стоячи до 80 % часу зміни	Періодичне, більше 50 % часу зміни перебування в незручній і (або) фіксованій позі; перебування у вимушеній позі (на колінах, навпочіпки і т. п.) більше ніж 25 % часу зміни. Перебування в позі стоячи більше ніж 80 % часу зміни
6. Нахили корпусу				
Нахили корпусу (вимушені більше ніж 30°), кількість за зміну	до 50	51—100	101—300	понад 300
7. Переміщення в просторі, обумовлені технологічним процесом				
7.1. По горизонталі	до 4	до 8	до 12	більше за 12
7.2. По вертикалі	до 1	до 2,5	до 5	більше за 5



ПРОТОКОЛ оцінки умов праці за показниками важкості трудового процесу (рекомендований)

Прізвище, ініціали _____ Іванова В. Д. _____ стать жіноча _____

Професія _____ укладальниця хліба _____

Підприємство _____ Хлібзавод _____

Короткий опис виконуваної роботи: *Укладальниця хліба вручну укладає готовий хліб з столу в лотки* _____

№	Показники	Факт, значення	Клас
1	Фізичне динамічне навантаження (кг · м): місцеве — переміщення вантажу до 1 м, загальне навантаження: переміщення вантажу	3520	3.1
1.1	від 1 до 5 м	—	
1.2	більше за 5 м	—	

Закінчення

№	Показники	Факт, значення	Клас
2	Маса вантажу, що піднімається і переміщується вручну (кг):		
2.1	у разі чергування з іншою роботою	—	1
2.2	постійно протягом зміни	0,8	1
2.3	сумарна маса за кожну годину зміни:		
	з робочої поверхні	550	3.1
	з підлоги	—	
3	Стереотипні робочі рухи (кількість):		
3.1	локальне навантаження	—	
3.2	місцеве навантаження	21 000	3.1
4	Статичне навантаження (кгс · с)		
4.1	однією рукою	—	
4.2	двома руками	13 200	1
4.3	з участю корпусу і ніг	—	
5	Робоча поза	стоячи 75 %	3.1
6	Нахили корпусу (кількість за зміну)	200	3.1
7	Переміщення в просторі (км):		
7.1	по горизонталі	1,5	1
7.2	по вертикалі	—	
Загальна оцінка важкості праці			3.2

Отже, з дев'яти показників, що характеризують важкість праці, п'ять належать до класу 3.1. Зважаючи на те, що за наявності двох і більше показників класу 3.1 загальна оцінка підвищується на один ступінь, остаточна оцінка важкості трудового процесу укладальниці хліба — клас 3.2.

11.2. НАПРУЖЕНІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ЧИННИКИ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ВИЗНАЧЕННЯ

- !** **Напруженість праці** — характеристика, що відбиває навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника. До чинників, що характеризують напруженість праці, належать інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим роботи.

Оцінка напруженості праці професійної групи працівників базується на аналізі трудової діяльності та її структури, які вивчаються за допомогою спостережень у динаміці всього робочого дня, протягом не менше від одного тижня. Аналіз ґрунтується на врахуванні всього комплексу виробничих чинників (стимулів, подразників), що створюють передумови для виникнення несприятливих нервово-емоційних станів (перенапруження).

Наведемо ці чинники:

Навантаження інтелектуального характеру

1. *Зміст роботи* вказує на ступінь складності виконання завдання: від розв'язання простих завдань до творчої (евристичної) діяльності з розв'язанням складних завдань за браку алгоритму.

У разі застосування оцінного критерію «простота — складність розв'язуваних завдань» можна скористатися табл. 11.2, де наведено деякі характерні ознаки простих і складних завдань.

Таблиця 11.2

ДЕЯКІ ОЗНАКИ СКЛАДНОСТІ РОЗВ'ЯЗУВАНИХ ЗАВДАНЬ

Прості завдання	Складні завдання
1. Не потребують міркувань	1. Потребують міркувань
2. Мають чітко сформульовану мету	2. Мета сформульована тільки загалом (наприклад, керування роботою бригади)
3. Немає потреби формувати внутрішні уявлення про зовнішні події	3. Потрібно формувати внутрішні уявлення про зовнішні події
4. План розв'язання всього завдання міститься в інструкції (інструкціях)	4. Хід розв'язання всього завдання треба планувати
5. Завдання може містити кілька підзавдань, не пов'язаних між собою або пов'язаних тільки послідовністю дій. Інформація, одержана під час розв'язання підзавдання, не аналізується і не використовується для розв'язання іншого підзавдання	5. Завдання завжди передбачає розв'язання логічно пов'язаних підзавдань, а інформація, одержана під час розв'язання кожного підзавдання, аналізується і враховується в розв'язанні наступного підзавдання
6. Послідовність дій відома або вона не має значення	6. Послідовність дій вибирається виконавцем і має значення для розв'язання завдання

Застосовуючи критерій оцінки «робота за інструкцією — робота за серією інструкцій», слід звернути увагу на те, що іноді кількість інструкцій, що характеризують зміст роботи, не є достатньо надійною характеристикою інтелектуальних навантажень.

2. *Сприйняття сигналів (інформації) та їх оцінка.* Критерійним з погляду відмінностей між рівнями напруженості праці є настановча мета (або еталонна норма), яка береться для зіставлення інформації, що надходить під час роботи, з номінальними значеннями, необхідними для успішного перебігу робочого процесу.

3. *Розподіл функцій за ступенем складності завдання.* Будь-яка трудова діяльність характеризується розподілом функцій між працівниками. Відповідно, що більше покладено функціональних обов'язків на працівника, то вища напруженість його праці.

4. *Характер виконуваної роботи* — у тому разі, коли робота виконується за індивідуальним планом, рівень напруженості праці невисокий. Якщо робота виконується за жорстко встановленим графіком з можливим його корегуванням у міру необхідності, напруженість підвищується. Ще більша напруженість праці спостерігається, коли робота виконується в умовах дефіциту часу. Найбільша напруженість характерна для роботи в умовах дефіциту часу й інформації. При цьому спостерігається висока відповідальність за кінцевий результат роботи.

Сенсорні навантаження

1. *Тривалість зосередженого спостереження (у % від часу зміни)* — що більший відсоток часу відводиться протягом зміни на зосереджене спостереження, то вища напруженість. Загальний час робочої зміни береться за 100%.

В основі процесу, що характеризує напруженість праці, лежить зосередження, або концентрація уваги на певному реальному або ідеальному об'єкті. Тому даний показник слід трактувати ширше, ніж «тривалість зосередження уваги», яка виявляється в процесі заглиблення в діяльність. Визначальною характеристикою тут є саме зосередження уваги, на відміну від пасивного характеру спостереження за ходом технологічного процесу, коли виконавець періодично, час від часу, контролює стан певного об'єкта.

Тривале зосереджене спостереження необхідне в тих професіях, де стан спостережуваного об'єкта весь час змінюється, і діяльність виконавця полягає в періодичному розв'язуванні низки завдань, що безперервно йдуть одне за одним, на підставі одержаної й постійно змінюваної інформації.

2. *Частота сигналів (світлових, звукових) і повідомлень у середньому за 1 годину роботи* — кількість сигналів (повідомлень, розпоряджень), що сприймаються і передаються, дає змогу оцінювати зайнятість, специфіку діяльності працівника. Що більша кількість сигналів або повідомлень, які надходять або передаються, то вище інформаційне навантаження, котре призводить до зростання напруженості.

3. *Кількість виробничих об'єктів одночасного спостереження* — зі збільшенням кількості об'єктів одночасного спостереження зростає напруженість праці. Ця характеристика праці висуває вимоги до обсягу уваги (від чотирьох до восьми не пов'язаних об'єктів) і її розподілу як здатності одночасно зосереджувати увагу на кількох об'єктах або діях.

Необхідною умовою застосування даного чинника для визначення сенсорного навантаження є час, що витрачається на одержання інформації від об'єктів одночасного спостереження та переходу до відповідних дій. У тому разі, коли цей час дуже малий і дії треба виконувати відразу ж після приймання інформації від усіх об'єктів (інакше порушиться нормальний перебіг технологічного процесу або виникне суттєва помилка), роботу необхідно характеризувати кількістю виробничих об'єктів одночасного спостереження. Якщо ж інформація може бути одержана способом послідовного переключення уваги з об'єкта на об'єкт і є достатньо часу для прийняття рішення і (або) виконання дій, а людина, як правило, переходить від розподілу уваги до її зосередження на певному об'єкті, то таку роботу не слід оцінювати за чинником «кількість виробничих об'єктів одночасного спостереження».

4. *Розмір об'єкта розрізнення за тривалості зосередженої уваги (% від часу зміни)*. Що менший розмір даного предмета (виробу, деталі, цифрової або буквеної інформації і т. п.) і що триваліший час спостереження, то більше навантаження на зоровий аналізатор. Відповідно зростає рівень напруженості праці.

5. *Робота з оптичними приладами (мікроскоп, лупа і т. п.) за тривалості зосередженого спостереження (% від часу зміни)*. На основі хронометражних спостережень визначається час (години, хвилини) роботи з оптичним приладом. Тривалість робочого дня береться за 100%, а час фіксованого погляду з використанням

мікроскопа, лупи переводиться у відсотки: що більший відсоток часу, то більше навантаження, яке призводить до розвитку напруження зорового аналізатора.

6. *Спостереження за екраном відеотермінала (годин протягом зміни).* Згідно з цим показником фіксується час (год, хв) безпосередньої роботи користувача відеотермінала з екраном дисплея протягом усього робочого дня, коли вводяться дані, редагуються текст або програми, читається буквена, цифрова, графічна інформація з екрана. Що більший час фіксації погляду користувача відеотермінала на екрані, то більше навантаження на зоровий аналізатор і то вища напруженість праці.

Критерій «спостереження за екраном відеотермінала» слід застосовувати для характеристики напруженості трудового процесу на всіх робочих місцях, обладнаних засобами відображення інформації як на електронно-променевих, так і на дискретних (матричних) екранах (дисплеї, відеомодулі, відеомонітори, відеотерміналі).

7. *Навантаження на слуховий аналізатор.* Ступінь напруження слухового аналізатора визначається залежно від розбірливості слів у відсотках від співвідношення між рівнем інтенсивності мови і білого шуму. Коли перешкод немає, розбірливість слів становить 100% — оптимальний рівень. До допустимого рівня належать випадки, коли рівень мови перевищує шум на 10—15 дБА і відповідає розбірливості слів, що дорівнює 90—70 %, або на відстані до 3,5 м і т. п.

8. *Навантаження на голосовий апарат (сумарна кількість годин, що наговорюється протягом тижня).* Ступінь напруження голосового апарату залежить від тривалості мовних навантажень. Перенапруження голосу спостерігається в разі тривалої голосової діяльності без відпочинку.

Емоційні навантаження

1. *Ступінь відповідальності за результат власної діяльності. Значущість помилки* — показує, якою мірою працівник може впливати на результат власної праці за різних рівнів складності здійснюваної діяльності. Зі зростанням складності підвищується ступінь відповідальності, оскільки помилкові дії призводять до додаткових зусиль з боку працівника або цілого колективу, що, відповідно, означає збільшення емоційного напруження.

2. *Ступінь ризику для власного життя.* Мірою ризику є ймовірність настання небажаної події, яку з достатньою точністю можна виявити зі статистичних даних виробничого травматизму на даному підприємстві й аналогічних підприємствах сфери діяльності. Тому на певному робочому місці аналізують наявність травмонебезпечних чинників, які можуть створювати небезпеку для життя працівників і визначають можливу зону їх впливу. Рекомендується використовувати матеріали атестації робочих місць за умовами праці, які є підставою для складання такого переліку.

Показником «ступінь ризику для власного життя» характеризують лише ті робочі місця, де існує пряма небезпека, тобто робоче середовище загрожує безпосередньо ураженням реакції (вибух, удар, самозагоряння), на відміну від непрямої небезпеки, коли робоче середовище стає небезпечним у разі неправильної й непередбачуваної поведінки працівника.

Ризик для власного життя пов'язаний не тільки з травмонебезпечністю, він може визначатись і специфікою трудової діяльності в певних соціально-

економічних умовах у країні. Так, високий ризик для власного життя характерний, наприклад, для співробітників правоохоронних органів.

3. *Відповідальність за безпеку інших осіб.* Оцінюючи напруженість, необхідно враховувати лише пряму відповідальність, що передбачена посадовою інструкцією. Як правило, така відповідальність характерна: для керівників первинних трудових колективів — майстрів, бригадирів, що відповідають за правильну організацію роботи в потенційно небезпечних умовах і стежать за виконанням інструкцій з охорони праці і техніки безпеки; працівників, чия відповідальність виходить із самого характеру роботи, — лікарі деяких спеціальностей (хірурги, реаніматологи, травматологи), вихователі дитячих дошкільних установ, авіадиспетчери; осіб, які керують потенційно небезпечними машинами і механізмами, наприклад, водіїв транспортних засобів, пілотів пасажирських літаків, машиністів локомотивів.

4. *Кількість конфліктних виробничих ситуацій за зміну.* Виникнення конфліктних ситуацій у діяльності за багатьма професіями (працівники всіх ланок прокуратури, системи МВС, викладачі та ін.) істотно збільшує емоційне навантаження і підлягає кількісній оцінці. Кількість конфліктних ситуацій устанавлюється на підставі спостережень.

Монотонність навантажень

1 і 2. *Кількість елементів (прийомів), необхідних для реалізації простого завдання або операцій, що багато разів повторюються; тривалість (с) виконання простих виробничих завдань або операцій, що повторюються.* Що менша кількість виконуваних прийомів і що коротший час, то, відповідно, вища монотонність навантажень.

Необхідною умовою для віднесення операцій і дій до монотонних є не тільки їх часта повторюваність і мала кількість прийомів, але і їхня одноманітність і, найголовніше, їхня низька інформаційна змістовність, коли дії й операції виконуються автоматично і практично не вимагають пильної уваги, обробки інформації і прийняття рішень, тобто практично не задіюють «інтелектуальних» функцій.

До таких робіт належать практично всі роботи потоково-конвеєрного виробництва — монтажників, слюсарів-складальників, регулювальників радіоапаратури, а також інші роботи того самого характеру — штампування, пакування, наклеювання ярликів, нанесення маркувальних знаків. На відміну від згаданих, існують роботи, які за зовнішніми ознаками належать до монотонних, але, по суті, такими не є, наприклад, робота оператора-програміста ПЕОМ, коли короткі, одноманітні й часто повторювані дії містять значну інформаційну компоненту і викликають стан не монотонії, а нервово-емоційного напруження.

3. *Час активних дій (у % до тривалості зміни).* Спостереження за перебігом технологічного процесу не належать до «активних дій». Що менший час виконання активних дій і більший час спостереження за перебігом виробничого процесу, то, відповідно, вища монотонність навантажень.

Найвища монотонність за цим показником характерна для операторів пультів управління хімічним виробництвом.

4. *Монотонність виробничого оточення (час пасивного спостереження за перебігом технологічного процесу, у % від часу зміни).* Що більший час пасивного спостереження за перебігом технологічного процесу, то більш монотонною є робота.

Даний показник, так само як і попередній, найбільш виражений у трудовій діяльності тих, хто працює в режимі очікування (оператори пультів управління хімічним виробництвом, електростанціями та ін.).

Режим роботи

1. *Фактична тривалість робочого дня* — виділена самостійним елементом, оскільки незалежно від кількості змін і ритму роботи фактична тривалість робочого дня коливається від 6—8 год (телефоністи, телеграфісти тощо) до 12 год і більше (керівники підприємств та організацій). У представників багатьох професій тривалість зміни становить 12 год і більше (лікарі, медсестри та ін.). Що триваліша робота за часом, то більше сумарне за зміну навантаження і, відповідно, вища напруженість праці.

2. *Змінність роботи* — визначається на підставі внутрішньовиробничих документів, що регламентують режим праці на підприємстві (в організації). Найвищий рівень характеризується нерегулярною змінністю в роботі в нічний час (медсестри, лікарі та ін.).

3. *Наявність регламентованих перерв та їхня тривалість (без урахування обідньої перерви).* До регламентованих перерв слід відносити тільки ті, що введені в регламент робочого часу на підставі офіційних внутрішньовиробничих документів, таких як колективний договір, наказ директора підприємства чи організації, або на підставі державних документів — санітарних норм і правил, галузевих правил з охорони праці та ін.

Недостатня тривалість або відсутність регламентованих перерв посилює напруженість праці, оскільки бракує часу на відновлення працездатності протягом періоду виконання роботи.



Таблиця 11.3

КЛАСИ УМОВ ПРАЦІ ЗА ПОКАЗНИКАМИ НАПРУЖЕНОСТІ ПРАЦІ

Показники напруженості праці	Клас умов праці			
	оптимальний (напруженість праці легкого ступеня)	допустимий (напруженість праці середнього ступеня)	шкідливий (напружена праця)	
			1-го ступеня	2-го ступеня
1. Інтелектуальні навантаження				
1.1. Зміст роботи	Немає потреби приймати рішення	Розв'язання простих завдань за інструкцією	Розв'язання складних завдань з вибором за відомими алгоритмами (робота за серією інструкцій)	Евристична (творча) діяльність, що вимагає розв'язання алгоритму. Одноосібне керування у складних ситуаціях

Показники напруженості праці	Клас умов праці			
	оптимальний (напруженість праці легкого ступеня)	допустимий (напруженість праці середнього ступеня)	шкідливий (напружена праця)	
			1-го ступеня	2-го ступеня
1.2. Сприйняття сигналів (інформації) і їх оцінка	Сприйняття сигналів, але корегування дій не потрібне	Сприйняття сигналів з дальшим корегуванням дій і операцій	Сприйняття сигналів з дальшим зіставленням фактичних значень параметрів з їх номінальними значеннями. Остаточна оцінка фактичних значень параметрів	Сприйняття сигналів з дальшою комплексною оцінкою пов'язаних параметрів. Комплексна оцінка всієї діяльності
1.3. Розподіл функцій за ступенем складності завдання	Обробка і виконання завдання	Обробка, виконання завдання і його перевірка	Обробка, перевірка і контроль за виконанням завдання	Контроль і попередня робота з розподілу завдань іншим особам
1.4. Характер виконуваної роботи	Робота за індивідуальним планом	Робота за встановленим графіком з можливим його корегуванням у процесі діяльності	Робота в умовах дефіциту часу	Робота в умовах дефіциту часу та інформації з підвищеною відповідальністю за кінцевий результат
2. Сенсорні навантаження				
2.1. Тривалість зосередженого спостереження, % часу зміни	до 25	26—50	51—75	більше ніж 75
2.2. Частота сигналів (світлових, звукових) і повідомлень у середньому за 1 годину роботи	до 75	76—175	176—300	більше ніж 300
2.3. Кількість виробничих об'єктів одночасного спостереження	до 5	6—10	11—25	більше ніж 25
2.4. Розмір об'єкта розрізнення (за відстані від очей працівника до об'єкта розрізнення не більше як 0,5 м), мм за тривалості зосередженого спостереження, % часу зміни	більше ніж 5 мм — 100%	5—1,1 мм — більше ніж 50 %; 1—0,3 мм — до 50 %; менше ніж 0,3 мм — до 25 %	1—0,3 мм — більше ніж 50 %; менше ніж 0,3 мм — 26—50 %	менше ніж 0,3 мм — більше ніж 50 %

Показники напруженості праці	Клас умов праці			
	оптимальний (напруженість праці легкого ступеня)	допустимий (напруженість праці середнього ступеня)	шкідливий (напружена праця)	
			1-го ступеня	2-го ступеня
2.5. Робота з оптичними приладами (мікроскопи, лупи і т.п.) за тривалості зосередженого спостереження, % часу зміни	до 25	25—50	51—75	більше ніж 75
2.6. Спостереження за екранами відеотерміналів (годин у зміну): за буквено-цифрового типу відображення інформації	до 2	до 3	до 4	більше ніж 4
за графічного типу відображення інформації	до 3	до 5	до 6	більше ніж 6
2.7. Навантаження на слуховий аналізатор (за потреби сприйняття мови або диференційованих сигналів)	Розбірливість слів і сигналів від 100 до 90%. Перешкод немає	Розбірливість слів і сигналів від 90 до 70 %. Є перешкоди, на фоні яких мова чутна на відстані до 3,5 м	Розбірливість слів і сигналів від 70 до 50 %. Є перешкоди, на фоні яких мова чутна на відстані до 2 м	Розбірливість слів і сигналів менше ніж 50%. Є перешкоди, на фоні яких мова чутна на відстані до 1,5 м
2.8. Навантаження на голосовий апарат (сумарна кількість годин, що наговорюється протягом тижня)	до 16	до 20	до 25	більше ніж 25
3. Емоційні навантаження				
3.1. Ступінь відповідальності за результат власної діяльності. Значущість помилки	Несе відповідальність за виконання окремих елементів завдань. Тягне за собою додаткові зусилля в роботі з боку працівника	Несе відповідальність за функціональну якість допоміжних робіт (завдань). Тягне за собою додаткові зусилля з боку вищого керівництва (бригадира, майстра тощо)	Несе відповідальність за функціональну якість основної роботи (завдання). Тягне за собою управління за допомогою додаткових зусиль усього колективу (групи, бригади і т.п.)	Несе відповідальність за функціональну якість кінцевої продукції, роботи, завдання. Тягне за собою пошкодження устаткування, зупинку технологічного процесу, і може виникнути небезпека для життя

Показники напруженості праці	Класи умов праці			
	оптимальний (напруженість праці легкого ступеня)	допустимий (напруженість праці середнього ступеня)	шкідливий (напружена праця)	
			1-го ступеня	2-го ступеня
3.2. Ступінь ризику для власного життя	виключений	—	—	імовірний
3.3. Ступінь відповідальності за безпеку інших осіб	виключена	—	—	можлива
3.4. Кількість конфліктних ситуацій, обумовлених професійною діяльністю, за зміну	немає	1—3	4—8	більше ніж 8
4. Монотонність навантажень				
4.1. Кількість елементів (приймів), необхідних для реалізації простого завдання або в операціях, що багато разів повторюються	більше ніж 10	9—6	5—3	менше ніж 3
4.2. Тривалість виконання простих завдань або операцій, що повторюються, с	більше ніж 100	100—25	24—10	менше ніж 10
4.3. Час активних дій, % до тривалості зміни. У решту часу — спостереження за ходом виробничого процесу	20 і більше	19—10	9—5	менше ніж 5
4.4. Монотонність виробничого оточення (час пасивного спостереження за перебігом техпроцесу, % від часу зміни)	менше ніж 75	76—80	81—90	більше ніж 90

Показники напруженості праці	Клас умов праці			
	оптимальний (напруженість праці легкого ступеня)	допустимий (напруженість праці середнього ступеня)	шкідливий (напружена праця)	
			1-го ступеня	2-го ступеня
5. Режим роботи				
5.1. Фактична тривалість робочого дня, год	6—7	8—9	10—12	більше ніж 12
5.2. Змінність роботи	Однозмінна робота (без нічної зміни)	Двозмінна робота (без нічної зміни)	Тризмінна робота (робота в нічну зміну)	Нерегулярна змінність з роботою в нічний час
5.3. Наявність регламентованих перерв і їх тривалість	Перерви регламентовані, достатньої тривалості: 7% і більше робочого часу	Перерви регламентовані, достатньої тривалості: від 3 до 7% робочого часу	Перерви не регламентовані і недостатньої тривалості: до 3 % робочого часу	Перерв немає

Загальна оцінка напруженості праці встановлюється на основі класів, визначених за кожним показником напруженості, та передбачає врахування таких умов:

1. Незалежно від професійної належності (професії) враховуються всі показники напруженості праці. Не припускається вибіркова оцінка окремо взятих показників для визначення загальної напруженості праці.

2. За кожним з показників окремо визначається клас умов праці. У тому разі, якщо за характером або особливостями професійної діяльності певний показник не обов'язковий (наприклад, немає роботи з екраном відеотерміналу або оптичними приладами), то за даним показником ставиться 1-й клас (оптимальний) — напруженість праці легкого ступеня.

3. Для остаточної оцінки напруженості праці оптимальний (1-й) клас встановлюється, коли 17 і більше показників мають оцінку 1-го класу, а інші віднесені до 2-го класу. При цьому немає показників, що належать до 3-го (шкідливого) класу. Допустимий (2-й) клас встановлюється, коли шість і більше показників віднесені до 2-го класу, а інші — до 1-го класу або коли від одного до п'яти показників віднесені до ступенів шкідливості 3.1 і (або) 3.2, а решта показників має оцінку 1-го і (або) 2-го класів. Шкідливий (3-й) клас встановлюється, коли шість або більше показників віднесено до 3-го класу (обов'язкова умова).

За додержання наведених умов праця належить до:

1) напруженої 1-го ступеня (3.1), якщо:

✓ шість показників мають оцінку тільки класу 3.1, а показники, що залишилися, належать до 1-го і (або) 2-го класів;

✓ від трьох до п'яти показників належать до класу 3.1, а від одного до трьох показників віднесено до класу 3.2;

2) напруженої 2-го ступеня (3.2), якщо:

✓ шість показників віднесено до класу 3.2;

✓ більше ніж шість показників віднесено до класу 3.1;

✓ від одного до п'яти показників віднесено до класу 3.1, а від чотирьох до п'яти показників — до класу 3.2;

✓ шість показників віднесено до класу 3.1 і є від одного до п'яти показників класу 3.2.

Якщо понад шість показників мають оцінку 3.2, напруженість праці оцінюється на один ступінь вище — клас 3.3



Приклад розрахунку напруженості праці

ПРОТОКОЛ оцінки умов праці за показниками напруженості праці (рекомендований)

Прізвище, ініціали _____ *Сидоров В. Р.* _____ стать чоловіча _____

Професія _____ *майстер* _____

Підприємство _____ *Машинобудівний завод* _____

Короткий опис виконуваної роботи: *Здійснює контроль за роботою бригади, контролює якість роботи, забезпечує наявність матеріалів і контролює ефективність використання устаткування, здійснює роботу на верстатах і з вимірювальними приладами, провадить роботу з технічною документацією, складає звіти і т. ін.*

Показник		Клас умов праці				
		1	2	3.1	3.2	3.3
1. Інтелектуальні навантаження						
1.1	Зміст роботи			+		
1.2	Сприйняття сигналів і їх оцінка			+		
1.3	Розподіл функцій за ступенем складності завдання			+		
1.4	Характер виконуваної роботи			+		
2. Сенсорні навантаження						
2.1	Тривалість зосередженого спостереження		+			
2.2	Частота сигналів за одну годину роботи	+				
2.3	Кількість об'єктів одночасного спостереження	+				
2.4	Розмір об'єкта розрізнення за тривалості зосередженої уваги		+			
2.5	Робота з оптичними приладами за тривалості зосередженої уваги	+				
2.6	Спостереження за екраном відеотерміналу	+				
2.7	Навантаження на слуховий аналізатор			+		
2.8	Навантаження на голосовий апарат	+				

Показник		Клас умов праці				
		1	2	3.1	3.2	3.3
3. Емоційні навантаження						
3.1	Ступінь відповідальності за результат власної діяльності. Значущість помилки				+	
3.2	Ступінь ризику для власного життя	+				
3.3	Відповідальність за безпеку інших осіб	+				
3.4	Кількість конфліктних виробничих ситуацій за зміну			+		
4. Монотонність навантаження						
4.1	Кількість елементів, необхідних для реалізації простого завдання або операції, що багато разів повторюється		+			
4.2	Тривалість виконання простих завдань або операцій, що повторюються	+				
4.3	Час активних дій	+				
4.4	Монотонність виробничого оточення	+				
5. Режим роботи						
5.1	Фактична тривалість робочого дня		+			
5.2	Змінність роботи			+		
5.3	Наявність регламентованих перерв і їхня тривалість			+		
Кількість показників у кожному класі		10	4	8	1	
Загальна оцінка напруженості праці					+	

Примітка. Понад шість показників належать до класу 3.1, тому загальна оцінка напруженості праці майстра відповідає класу 3.2.

11.3. СКЛАДНІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ОЗНАКИ, КЛАСИФІКАЦІЯ, МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ

- !** **Складність праці** — характеристика, що відбиває глибину теоретичних знань та досконалість практичних навичок працівника, необхідних для виконання роботи.
- Ознаки, що визначають складність праці, ураховують характер та особливості трудової діяльності працівників, зміни у змісті праці, якісні аспекти праці.

Для забезпечення зіставності різнорідних робіт зазначені ознаки мають бути загальними та прийнятними для всіх видів трудової діяльності.

Установлюючи ознаки оцінки складності праці, слід виходити з такого:

- складність робіт визначається перш за все їхнім змістом, оскільки що складніші трудові функції працівника, то, безперечно, складніша його праця;
- велике значення має різноманітність робіт. Що різноманітніші завдання, які доводиться розв'язувати працівникові, то складніша його праця. Працівники виконують свої посадові обов'язки з різною мірою самостійності: під безпосе-

реднім оперативним керуванням у межах чітко регламентованого завдання або самостійно на основі затвердженої програми; самостійно на основі загальних вказівок або керуються детальним розглядом способів і методів розв'язання поставленого завдання;

- праця значної частини керівників та фахівців пов'язана з підлеглими, тому масштаб і складність керування треба також урахувувати як чинник, що визначає складність праці;

- кожен працівник незалежно від посади несе відповідальність за доручену справу. Проте відповідальність як ознака складності роботи є невіддільною від функцій, що визначають зміст праці. Тому що складніші функції працівника, то вища його відповідальність з погляду впливу на ефективність діяльності та можливих негативних наслідків у разі припущення помилки. Разом з тим у певній категорії працівників через специфіку змісту та умов праці існує додаткова відповідальність стосовно до визначеної посадовими обов'язками. Така відповідальність в оцінці складності робіт розглядається як окремий чинник.

На основі аналізу робіт, що виконуються працівниками різних професійно-кваліфікаційних категорій, виділяють такі ознаки складності їхньої праці¹:

- ◆ характер робіт, які становлять зміст праці;
- ◆ різноманітність (комплексність) робіт;
- ◆ самостійність виконання робіт;
- ◆ масштаб та складність керування;
- ◆ додаткова відповідальність.

При цьому перша ознака характеризує технологічну складність трудового процесу, чотири інші більшою мірою обумовлені організацією праці.

Диференціація вимог до знань та вмій фахівців дає можливість установити такі групи складності праці:

- максимальна (особливо складні роботи);
- середня (роботи високої та підвищеної складності);
- мінімальна (роботи середньої складності).

До особливо складних належать комплексні роботи. Фахівці, що їх виконують, повинні мати не тільки професійні знання, але й орієнтуватись у суміжних сферах діяльності, використовувати прогресивний практичний досвід, володіти необхідними знаннями і здібностями для підвищення ефективності праці.

До високої й підвищеної складності належать різноманітні роботи, виконання яких здійснюється, як правило, самостійно на основі загальних вказівок керівника. Фахівці, що їх виконують, повинні володіти глибокими професійними знаннями і необхідним практичним досвідом.

До середньої складності належать роботи, що повторюються в межах регламентованого завдання, в якому визначаються можливі методи розв'язання завдань, що стоять перед виконавцем, наводяться керівні й нормативні матеріали, необхідні у процесі праці.

В оцінюванні складності праці застосовуються дві групи методів:

- 1) сумарні (неаналітичні);
- 2) аналітичні.

¹ Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов) / М.П. Лозневая и др. — М.: Экономика, 1989.

Метою сумарних методів є складання переліків робіт, розміщених у порядку збільшення чи зменшення їхньої складності, без кількісної оцінки. Використання аналітичних методів оцінки передбачає кількісну характеристику складності робіт.

Серед сумарних методів виділяють:

- метод ранжирування робіт;
- метод рядів;
- метод класифікації (розрядів).

Відповідно до **методу ранжирування робіт**¹ робочий процес розглядається як єдине ціле, а для порівняння робіт різних видів використовуються назви посад або посадові інструкції. Цей метод легкий і зрозумілий у використанні та застосовується в невеликих організаціях з обмеженою кількістю посад. Однак йому притаманні потенційні вади: ранжирування робіт можливе з використанням неповного обсягу інформації, оскільки детальний аналіз змісту роботи не провадиться, тому обґрунтування певного варіанта ранжирування робіт може викликати ускладнення; немає вказівок щодо міри відмінностей між рангами робіт; на ранжирування справляють вплив працівники, які виконують роботу, а не сама робота; уведення нових видів робіт у розроблений варіант ранжирування вельми проблематичне.

Використання **методу рядів**² передбачає попарне порівняння робіт між собою, у результаті чого встановлюється, яка з них складніша. Так кожна робота послідовно порівнюється з усіма іншими. Більш складні роботи позначаються певною позначкою, і далі за кількістю таких позначок роботи розподіляються в порядку збільшення чи зменшення складності. Таке групування провадиться фахівцями, які добре обізнані зі змістом та особливостями певного виду діяльності. За результатами їхніх оцінок визначається середня оцінка для встановлення порядкового номера у класифікації робіт. Спочатку складаються єдині ряди за окремими підрозділами, потім формуються єдині ряди на рівні підприємства (організації).

Метод рядів базується на сумарних оцінках, що встановлюються на основі досвіду, і він не пов'язаний із жорстко визначеною формальною системою кваліфікаційних ознак. У процесі експертної оцінки окремі ознаки можуть братися до уваги, проте їх значення не встановлюється згідно з передбаченою заздалегідь шкалою оцінок. Метод рядів придатний до використання в умовах невеликого підприємства чи окремих підрозділів за незначного діапазону складності робіт та відносно обмеженої чисельності працівників.

Кількість порівнянь N , які треба виконати, використовуючи цей метод, розраховується за формулою³

$$N = \frac{P^2 - P}{2},$$

де P — кількість робіт (посад).

¹ Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.

² Гомберг Я.И. Редукция труда. — М.: Экономика, 1965. — 142 с.

³ Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. — М.: Вершина, 2007. — 208 с.

Формування єдиного списку робіт на основі послідовного їх порівняння на великому підприємстві ускладнюється у зв'язку з великою кількістю робіт та потребою в інформації, що виходить за межі досвіду фахівців-експертів.

У разі використання **методу класифікації (методу розрядів)** розв'язується питання про кількість кваліфікаційних груп (рангів, розрядів) та будується класифікаційна система за низкою критеріїв. Далі за групами визначаються найбільш загальні ознаки (критерії) робіт, що відображають рівень їх складності, і на цій основі кожену роботу відносять до певної кваліфікаційної групи. При цьому сумарно оцінюються кілька ознак: необхідні спеціальні знання, фізичне навантаження та розумове напруження, відповідальність, вплив умов праці тощо. Для складання кваліфікаційних характеристик можуть використовуватися посадові інструкції.

Установлення кваліфікаційних груп не є результатом попереднього поглибленого аналізу, а має емпіричний характер. Тому застосування цього методу з метою уточнення меж між групами супроводжується розробкою каталогів розрядів (рангів) з детально систематизованими списками типових прикладів. Метод, поєднаний з такою систематизацією, заведено називати **методом каталогізації**. Застосування цього методу значно ускладнюється, коли порівнювані роботи характеризуються високими вимогами, що належать до різних кваліфікаційних ознак. Наприклад, складність однієї роботи визначається в основному професійними знаннями й уміннями, іншої — великим напруженням у процесі виконання роботи й відповідальністю.

Метод класифікації (метод розрядів) є відносно простим у застосуванні, нескладним для розуміння, менш суб'єктивним, ніж метод ранжирування, оскільки види робіт порівнюються за класифікаційними ознаками. Він успішно застосовується для оцінювання праці службовців і багатьох державних посад. У розроблену класифікацію легко вводяться нові види праці. Найбільш доцільно використовувати даний метод у тих підрозділах, де можна точно визначити коло професійно-кваліфікаційних завдань. Проте за значного розмаїття завдань роботу складно зіставити з обмеженим описом розряду, хоч це й можна зробити, застосовуючи не такі точні визначення, що дає експертам більшу гнучкість у прийнятті рішення. Недоліком цього методу є довільність і суб'єктивізм у визначенні кількості груп (рангів, розрядів).

Серед аналітичних методів оцінки складності праці слід виокремити:

- метод порівняння факторів;
- баловий метод (метод точкових оцінок¹);
- метод визначення провідного графічного профілю.

Сутність **методу порівняння факторів** полягає у виділенні основних кваліфікаційних факторів. Як правило, їх п'ять: кваліфікація, вимоги інтелектуального характеру, фізичні вимоги, відповідальність, умови праці. Далі вибираються основні (ключові) види робіт, які являють собою всі види праці на підприємстві, та встановлюється значення кожного фактора за всіма основними роботами. Значення фактора фіксується номером, який визначає місце роботи в загальному переліку робіт стосовно до даного фактора. Кількість номерів залежить від кількості різних видів робіт.

¹ Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера.

Якщо значення за складністю фактора встановлюється комісією, то виводиться середнє число з оцінок окремих членів комісії. У підсумку визначається приблизна оцінка робіт за факторами (табл. 11.4).

Таблиця 11.4

ЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ЗА ВИДАМИ РОБІТ (СПЕЦІАЛЬНОСТЯМИ)

Робота (спеціальність)	Кваліфікація	Інтелектуальні вимоги	Фізичні вимоги	Відповідальність	Умови праці
Інструментальник	1	1	2	1	4
Механік (I розряд)	2	2	3	2	3
Електрик (I розряд)	3	3	4	3	5
Складальник (I розряд)	4	4	5	5	2
Двірник	5	5	1	4	1

Оскільки величина ставки заробітної плати розглядається як сукупність елементів, що визначаються наведеними факторами, накреслюється частка кожного фактора у формуванні ставки, або ставка за основними роботами розподіляється за факторами на кілька складників. Ці оцінки факторів також приводяться до середніх величин (табл. 11.5).

Таблиця 11.5

РОЗПОДІЛ СТАВОК ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА ФАКТОРАМИ

Робота (спеціальність)	Ставка заробітної плати в грошових одиницях	Кваліфікація		Інтелектуальні вимоги		Фізичні вимоги		Відповідальність		Умови праці	
		1*	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Інструментальник	20	1	9,0	1	5,0	2	2,0	1	3,0	4	1,0
Механік (I розряд)	18	2	8,0	2	4,0	3	1,0	2	2,0	3	3,0
Електрик (I розряд)	16	3	6,0	3	3,0	4	3,0	3	1,5	5	2,5
Складальник (I розряд)	14	4	4,0	4	2,5	5	1,5	5	1,0	2	5,5
Двірник	12	5	2,0	5	1,0	1	4,0	4	0,5	1	4,5

* Стовпчики «1» і «2» означають відповідно порядковий номер оцінок і кількість грошових одиниць за факторами.

Після цього перевіряється, чи відповідає значення кожного фактора його грошовій оцінці (табл. 11.6).

Різниця в оцінках роботи має бути усунута способом корегування значення фактора і його грошової оцінки. Якщо не вдається узгодити оцінки для даного виду роботи, вона виключається зі списку основних видів роботи. Після цього кожна з інших робіт порівнюється з ключовими роботами стосовно кожного фактора. У підсумку ставка заробітної плати працівника визначається як сума значень окремих факторів у грошових одиницях.

Характерною особливістю даного методу є те, що тарифні ставки для ключових видів роботи вважаються доволі обґрунтованим еталоном, стосовно якого формуються ставки для інших робіт.

Таблиця 11.6

ПОРІВНЯННЯ ЗНАЧЕНЬ ФАКТОРІВ І ЇХ ГРОШОВОГО ВИРАЗУ

Робота (спеціальність)	Кваліфікація		Інтелектуальні вимоги		Фізичні вимоги		Відповідальність		Умови праці	
	1*	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Інструментальник	1	1	1	1	3+*	2+	1	1	4+	5+
Механік (I розряд)	2	2	2	2	5+	3+	2	2	3	3
Електрик (I розряд)	3	3	3	3	2+	4+	3	3	5+	4+
Складальник (I розряд)	4	4	4	4	4+	5+	4+	5+	2+	1+
Двірник	5	5	5	5	1	1	5+	4+	1+	2+

* Різниця в оцінках у даній таблиці позначена плюсом.

Міра стабільності системи оцінок складності робіт за цим методом залежить від стійкості ставок заробітної плати. У разі їх перегляду за основними роботами необхідно перераховувати всі інші ставки. Крім того, розподіл ставок заробітної плати відповідно до значення кваліфікаційних факторів є результатом довільних оцінок.

Баловий метод передбачає аналіз різних робіт через диференційований розгляд ознак, загальних для всіх видів праці, та оцінку їхніх значень у балах. Використання даного методу здійснюється в такій послідовності:

- установлення ознак оцінки складності робіт та їх питомої ваги в інтегральній оцінці;
- визначення кількості ступенів кожної ознаки та критеріїв віднесення до них робіт;
- розробка шкали балової оцінки складності;
- розрахунок складності виконання конкретної роботи;
- визначення інтегрального показника складності робіт, що входять до посадових обов'язків виконавця.

Принциповим питанням у проведенні аналітичної оцінки складності робіт є становлення питомої значимості ознак, що характеризує вплив кожної з них на інтегральну величину складності.

Найбільш реальною на даній стадії розробки аналітичного методу виявилась експертна оцінка значущості ознак. Відповідно до проведеного експертного опитування в організаціях, що виконували рекомендації щодо використання даного методу, одержано результати оцінювання значимості ознак складності (табл. 11.7).

Правильність цих значень можна перевірити лише емпірично. Тобто встановити, чи забезпечує прийнята питома значимість такий розподіл робіт за складністю, що відповідає уявленням залучених до розв'язання цього питання експертів виходячи з їх практичного досвіду.

Таблиця 11.7

ЕКСПЕРТНІ ОЦІНКИ ОЗНАК СКЛАДНОСТІ

Ознаки складності	Питома значимість ознаки в загальній оцінці складності робіт
Характер робіт, що становлять зміст праці	0,30
Різноманітність (комплексність) робіт	0,15
Самостійність виконання робіт	0,25
Масштаб і складність керування	0,15
Додаткова відповідальність	0,15

Отже, дані таблиці свідчать, що в оцінюванні складності робіт перші позиції належать таким її ознакам, як характер робіт, що становлять зміст праці (0,3), і самостійність виконання роботи (0,25), тоді як різноманітність робіт, масштаб і складність керування, додаткова відповідальність мають однакову значимість (0,15). Слід зазначити, що значимість цих ознак може переглядатися внаслідок зміни характеру праці, наприклад її інтелектуалізації.

Важливим моментом використання балового методу є встановлення кількості ступенів наведених раніше ознак. Тобто за кожною з ознак оцінки складності робіт установлені ступеневі розмежування, обумовлені якісними відмінностями у праці, та критерії віднесення до них конкретних робіт. При цьому визначеним ступеням складності мають відповідати характеристики, які розглядаються в порядку поступового ускладнення робіт.

Для вираження якісних відмінностей у трудових функціях працівника треба встановити для кожного рівня прийнятих оцінних ознак складності робіт умовну кількісну міру, тобто певну кількість балів, і скласти таблицю балової оцінки. Умовно кількісну міру для кожного рівня встановлено виходячи з п'яти ознак, якими характеризується складність робіт, їх питомої ваги в загальній складності робіт і кількості рівнів кожної ознаки.

З огляду на те що кількість балів з кожним рівнем наростає рівномірно, балові оцінки ступенів складності ознак можна визначити як добуток питомої ваги ознаки на відповідний ступінь (табл. 11.8).

Після встановлення ознак, що характеризують складність робіт, їхньої питомої ваги в загальній оцінці складності робіт, визначення кількості ступенів (рівнів) кожної ознаки та їх умовної кількісної міри розраховуються показники складності окремих робіт:

$$S_k = \sum_{i=1}^n a_{ij} \cdot x_i,$$

де S_k — показник складності k -ї роботи, балів;

n — кількість ознак складності;

a_{ij} — j -й рівень i -ї ознаки складності робіт, балів;

x_i — питома вага i -ї ознаки складності робіт.

Далі розраховується сумарний показник складності робіт ($S_{\text{сум}}$), що включаються в посадові обов'язки виконавця:

$$S_{\text{сум}} = \sum_{k=1}^m S_k.$$

Таблиця 11.8

БАЛОВІ ОЦІНКИ ОЗНАК, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ СКЛАДНІСТЬ ФУНКЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Ознака складності	Максимальна кількість балів	Питома вага	Кількість ступенів	Балова оцінка рівнів ознак з урахуванням їх питомої ваги									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Характер робіт, що визначають зміст праці	3,0	0,3	10	0,3	0,6	0,9	1,2	1,5	1,8	2,1	2,4	2,7	3,0
				Інформаційно-технічні роботи			Аналітико-конструктивні роботи			Організаційно-адміністративні роботи			
Різноманітність робіт	1,2	0,15	8	0,15	0,3	0,45	0,6	0,75	0,9	1,05	1,2		
				Прості роботи в межах вузькоспеціалізованої сфери діяльності		Роботи, що проводяться в межах підрозділу		Виконання комплексних робіт					
Самостійність виконання робіт	2,0	0,25	8	0,25	0,5	0,75	1,0	1,25	1,5	1,75	2,00		
				Роботи, що виконуються під безпосереднім керуванням			Роботи, що виконуються під оперативним і загальним керуванням			Роботи, що виконуються самостійно			
Масштаб і складність керування	1,05	0,15	7	0,15	0,3	0,45	0,6	0,75	0,9	1,05			
				Керування підрозділами, що включені в склад відділу		Керування самостійними структурними підрозділами		Керування кількома підрозділами	Комплексне керування підприємством				
Додаткова відповідальність	1,05	0,15	7	0,15	0,3	0,45	0,6	0,75	0,9	1,05			
				Матеріальна				Моральна					

Сумарний показник складності розраховується стосовно до конкретної посади і являє собою середнє значення, оскільки складається із середніх значень показників складності окремих робіт.

Балово-факторний метод передбачає диференційований аналіз робіт за встановленою системою факторів.

Як правило, застосовуються такі фактори: кваліфікація, зусилля, відповідальність, умови праці. Вони поділяються на низку підфакторів. У результаті встановлюється 10—15 факторів. У деяких схемах оцінки виділяється 30—40 факторів (табл. 11.9).

Таблиця 11.9

ФАКТОРИ СКЛАДНОСТІ РОБОТИ І ЇХ ОЦІНКА ЗА РІВНЯМИ

Фактори	Бали за ступенями					Максимальна кількість за фактором
	1	2	3	4	5	
Кваліфікація						
1. Освіта	14	28	42	56	70	250
2. Досвід	22	44	66	88	110	
3. Ініціативність та винахідництво	14	28	42	56	70	
Зусилля						
4. Фізичне	10	20	30	40	50	75
5. Розумове і зорове	5	10	15	20	25	
Відповідальність за:						
6. Обладнання чи технологічний процес	5	10	15	20	25	100
7. Матеріали чи вироби	5	10	15	20	25	
8. Безпеку інших	5	10	15	20	25	
9. Роботу інших	5	10	15	20	25	
Умови праці						
10. Виробничі умови	10	20	30	40	50	75
11. Ризик	5	10	15	20	25	

На думку дослідників, якщо факторів багато, то складно правильно розмежувати й оцінити значення кожного з них. У цьому разі може виникнути перевернення, що його зумовлює ефект Гало, який полягає в тенденції поширення оцінок одних кваліфікаційних факторів на інші.

Найбільш характерною особливістю балово-факторного методу є оцінка робіт за рівнями факторів, у зв'язку з чим кожний фактор поділяється на кілька рівнів. Практика довела, що слід обмежитися не більше ніж п'ятьма рівнями, оскільки в такій кількості їх можна виразно уявити в нашій свідомості й дати

описову якісну характеристику (незначний, малий, середній, великий, дуже великий).

За кожним фактором установлюються критерії поділу за рівнями, що супроводжуються типовими прикладами робіт. Далі визначається питома вага кожного фактора у відсотках до максимально можливої загальної кількості балів. Відповідно до питомої ваги фактора встановлюється кількість балів за рівнями. Залежно від характеру зростання складності робіт застосовуються шкали оцінок рівнів факторів зі зростанням в арифметичній чи геометричній прогресії.

Оцінювати робочі місця за рівнями факторів можна двома способами: або кожна робота оцінюється за всіма факторами; або всі роботи оцінюються за кожним фактором. Перевагою другого способу є те, що він дозволяє більш чітко подати відмінності у складності робіт за кожним фактором окремо та обмежує вплив ефекту Гало.

Метод визначення провідного графічного профілю Хея застосовується в багатьох країнах, особливо він популярний у Сполучених Штатах Америки та Великобританії. В основному даний метод використовується для керівників і кваліфікованих фахівців, але останнім часом його частіше застосовують і для інших категорій працівників. Метод Хея є балово-факторним і дає можливість оцінити робочі місця за кількома параметрами, об'єднаними у три універсальні фактори, а саме:

- ✓ знання;
- ✓ творчий потенціал;
- ✓ відповідальність.

За кожним фактором виокремлюються кілька рівнів вимог до певної посади. Ці рівні достатньо детально описуються в таблицях для кожного фактора у вигляді розгорнутих текстових описів.

Оцінювання посади передбачає реалізацію таких етапів:

1. Для посади визначається рівень за кожним фактором і присвоюється якісна оцінка, тобто відповідне позначення, що показує рівень посади за фактором (А, В, С, D, E... — для професійних знань, 1, 2, 3... — для комунікативних навичок, I, II — для широти застосування, % — для розумової діяльності тощо).

2. Здобуті якісні оцінки переводяться в бали за спеціальними таблицями.

3. Бали за кожною шкалою підсумовуються, і визначається кількість балів для посади.

4. Здійснюється розрахунок грейду (рівня оплати) посади.

5. Рівням оплати присвоюється грошове значення (мінімальне і максимальне).

6. Діапазон розміру заробітної плати вказується у довідкових таблицях для кожної посади.

Фактор **знання** охоплює субфактори: професійні знання, складність і різноманітність, навички взаємодії з людьми.

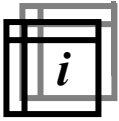
Оцінювання за субфактором **професійні знання**. Професійні знання включають навички досліджень, аналітичні і розумові навички. Вони вимірюються за глибиною чи широтою, оскільки робоче місце може потребувати або широких знань у вузькій сфері (глибина), або поверхових знань про велику кількість речей у багатьох сферах (широта).



ОПИС РІВНІВ ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ

Рівень	Характеристика
C	Досвідчений у застосуванні процедур і методик виконання робіт, які точно визначені і лінійні (виконуються послідовно) Можуть бути потрібні навички застосування спеціалізованих технік чи засобів (програмне забезпечення). Виконує різноманітні адміністративні функції щодо забезпечення діяльності
D	Використовує спеціалізовані навички для виконання старшої адміністративної роботи. Навички можуть бути набуті як за допомогою навчання, так і завдяки значному досвіду виконання робіт. Добре знає практичні процедури чи системи. Може бути потрібна додаткова глибина чи широта стосовно до окремих функцій. На цьому рівні також виконуються деякі професійні роботи
E	Потрібні розуміння і застосування основ теоретичних знань, які зазвичай здобуваються через формальну академічну підготовку чи значний обсяг предметних знань, здобутих на практиці. Робота на даному рівні, як правило, вимагає спеціалізованих знань у таких сферах, як планування, законодавство, дослідження, бухгалтерський облік, зв'язок тощо. Робота вимагає розуміння і застосування принципів, концепцій і методів, пов'язаних з цими знаннями. На цьому рівні важливо розуміти, «чому» треба робити тим чи іншим способом, у доповнення до «що» і «як» треба робити. Даний рівень також включає робочі місця, для яких потрібні широкі знання в різних сферах
F	Роботи на даному рівні вимагають практичного застосування предметних знань у широкому діапазоні ситуацій. Робочі місця цього рівня потребують професійної сформованості навичок, коли теоретичні знання доповнені реальним досвідом роботи чи підвищені завдяки додатковому навчанню за спеціалізацією. Головне — практичне застосування знань, а не їх набуття. Цей рівень також включає ті робочі місця, на яких потрібні знання в кількох спеціалізованих сферах
G	Робочі місця на цьому рівні вимагають виняткового рівня експертних знань (з особливою глибиною) щодо питань діяльності департаменту чи у сфері експертизи. Це — винятковий рівень експертних знань (досвід і глибинні знання), які дозволяють експертам визначати політику і практику під час виконання функцій. Необхідне відмінне володіння теорією, принципами і комплексними методиками у своїй сфері. Цей рівень також характерний для робочих місць, на яких потрібно провадити експертизу в кількох спеціалізованих сферах. У цьому разі даний рівень визначений через необхідність використання знань у широкому діапазоні сфер

Оцінювання за субфактором *складність і різноманітність*. Цей субфактор включає аналітичні й концептуальні навички, які необхідні для виконання робіт із планування, організації, консультування, інтеграції, координації, розробки й управління підлеглими. Під різноманіттям мають на увазі відмінності в цілях застосування кожної навички.



Таблиця 11.11

ОПИС РІВНІВ ФАКТОРА «СКЛАДНІСТЬ І РІЗНОМАНІТНІСТЬ»

Рівень	Характеристика
I	Робить індивідуальний внесок у виконання комплексних завдань чи комбінацію завдань і функцій. Від співробітника потрібно розуміння того, як його робота співвідноситься з роботою інших співробітників організації. Може бути залучений до робіт, які вимагають знання інших підрозділів чи сфер діяльності підприємства, але не потребують спільних зусиль щодо одержання загального результату. Цей рівень характерний для робочих місць, на яких виконують самостійні наукові дослідження, агентів з продажу, спеціалістів із планування кар'єри. Також до цього рівня належать керівники нижньої ланки, які мають планувати, контролювати та оцінювати роботу підлеглих
II	Посади на даному рівні мають широкі внутрішньовідомчі можливості зі значним впливом на організацію. Для даної категорії є типовими посади, на яких потрібно управляти різноманітними функціями і завданнями через підлеглих. Підконтрольна їм діяльність співвідноситься із загальними цілями компанії, тому дуже важлива координація робіт з іншими підрозділами компанії чи зовнішніми організаціями. Ключовою є здатність під час виконання своїх функцій об'єднувати різні погляди, думки, інтереси, що їх мають інші підрозділи та організації

Оцінювання за субфактором *навички взаємодії з людьми*. Ці навички необхідні для безпосередньої міжособистісної взаємодії з колегами, командами, клієнтами, членами сім'ї, громадськістю, ураховуючи зміни рівня відповідальності як усередині організації, так і стосовно до інших організацій.



Таблиця 11.12

ОПИС РІВНІВ НАВИЧОК ВЗАЄМОДІЇ З ЛЮДЬМИ

Рівень	Характеристика
1	Робота на цьому рівні передбачає взаємодію з метою одержання чи подання інформації. Достатньо наявності навичок коректно ставити запитання й одержувати роз'яснення. Вимоги до навичок можуть включати технічну чи функціональну специфіку взаємодії (наприклад, використання спеціальних термінів)
2	Робота на даному рівні потребує регулярного впливу на поведінку інших людей з метою зміни їхньої думки чи переконання, а також поваги до поглядів іншої людини. Може виникати потреба доведення змісту технічної чи функціональної інформації у простій і зрозумілій формі для неспеціалістів у даній сфері. Цей рівень навичок, як правило, потрібен для посад, на яких здійснюється розподіл робіт, спостереження і контроль за ходом виконання, оцінка результатів, а також для посад, на яких відповідають за розвиток і підготовку співробітників
3	Вищий рівень навичок взаємодії, як правило, потрібен для посад, на яких мають значний вплив на інших людей усередині чи за межами організації. Ці посади вимагають добре розвинутого розуміння механізмів поведінки людей і тих факторів, які викликають зміни в поведінці. Також до даного рівня відносять робочі місця, на яких часто виникають конфліктні ситуації, що потребують навичок їх розв'язання чи зниження напруженості. Часто до цього рівня належать посади, на яких потрібні навички проведення переговорів

Незважаючи на те що три субфактори фактора «знання» мають свої власні шкали, застосовується ефект множення, оскільки вони не можуть розглядатися відокремлено. Впливаючи один на одного, вони збільшують рівень їх індивідуального внеску в загальний рівень для фактора «знання». Наприклад, якщо робоче місце має оцінки: професійні знання — F, складність і різноманітність — I, взаємодія з іншими людьми — 3, бал може бути розрахований через комбінацію рядка F, стовпця I і рівня 3 навичок взаємодії в цьому стовпці (табл. 11.13). Може вийти три значення — 264, 304, 350. Робочому місцю відповідає середнє значення.

Таблиця 11.13

		Складність і різноманітність робіт					
		I			II		
		Навички взаємодії з людьми					
		1	2	3	1	2	3
Професійні знання	C	87 100 115	100 115 132	115 132 152	115 132 152	132 152 175	152 175 200
	D	115 132 152	132 152 175	152 175 200	175 200 230	200 230 264	230 264 304
	E	152 175 200	175 200 230	200 230 264	230 264 304	264 304 350	304 350 400
	F	200 230 264	230 264 304	264 304 350	264 304 350	304 350 400	350 400 460
	G	264 304 350	304 350 400	350 400 460	350 400 460	400 460 528	460 528 608

У розрахунку конкретних значень балів використовувалося базове положення Хея про те, що відмінності між рівнями субфакторів є значимими для кроку, рівному 15%.

Фактор **творчий потенціал** характеризує оригінальність, інноваційність мислення, завдяки яким людина може створювати нові результати. *Творчий потенціал* вимірюється інтенсивністю, з якою використовуються знання. Тому *творчий потенціал* оцінюється як відсоток використання знань.



Таблиця 11.14

ОПИС РІВНІВ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Рівень, %	Характеристика
22	Ситуації, в яких більшість варіантів рішень відомі з попереднього досвіду Процедури дещо різноманітні Процедури, попередні рішення, за якими набувають форми стандартів Рішення знаходяться швидко і базуються на робочих знаннях чи досвіді

Рівень, %	Характеристика
25	<p>Проблеми і рішення стандартизовані</p> <p>Робота щодня планується й організовується</p> <p>Думка формується відповідно до встановлених принципів, минулого досвіду і стандартів</p> <p>Завжди є підтримка</p> <p>Завдання можуть розв'язуватися кількома процедурами чи прецедентами відповідно до мінливих умов, пріоритетів чи ситуацій, які виникають на роботі</p> <p>Деякі нові застосування</p>
29	<p>Проблеми стандартні, рішення відомі</p> <p>Зміна робочих пріоритетів потребує розширення процедур, що використовуються</p> <p>Забезпечений доступ до допомоги (з боку керівництва, досвідчених експертів, експертних систем тощо)</p> <p>Рішення знаходяться в певних рамках, і розвиваються нові процеси</p>
33	<p>Проблеми і рішення відомі</p> <p>Різноманітні й мінливі ситуації впливають на використання різних професійних, технічних, наукових принципів і знань</p> <p>Первинний аналіз і надання деяких рекомендацій</p> <p>Мислення характеризується чітко поставленими цілями, функціональною практикою і прецедентами</p> <p>Первинна ідентифікація та аналіз із наданням рекомендацій</p> <p>Працівник здатний самостійно визначати, наскільки досягнуто мети</p> <p>Рішення знаходяться в межах власних знань і досвіду</p>
38	<p>Проблеми відомі, рішення не відомі</p> <p>Широта для роботи у великій кількості сфер з певними цілями і принципами</p> <p>Розробка нових процедур, виявлення й аналіз ініціатив у сфері програм, розвитку політики і досліджень</p> <p>Ідентифікація, визначення й аналіз альтернативних способів виконання робіт, тобто аналітичне, оцінне і (або) конструктивне мислення</p> <p>Вищий рівень оперативного мислення</p> <p>Рішення в основному знаходяться в межах власних знань і досвіду</p>
43	<p>Потрібно аналітичне інтерпретаційно-оцінне мислення. Перший рівень вимог на стратегічному рівні управління</p> <p>Значна широта для вибору з великої кількості професійних і теоретичних принципів, що належать до різних і мінливих ситуацій</p> <p>Розробка програм, політик і дослідних ініціатив</p> <p>Загальна мета відома, але працівник визначає способи її досягнення</p> <p>Проблеми часто унікальні і не мають прецедентів</p> <p>Проблеми маловідомі. Проблеми і рішення вимагають виділення зі сфери завдань</p> <p>Передбачається можливість багатьох рішень. Потрібні дослідження і планування</p>
50	<p>Проблеми і рішення мають бути виділені зі сфери завдань</p> <p>Використовує широко визначені політики і специфічні цілі для оцінювання й підготовки рішень щодо мінливих ситуацій</p> <p>Даний рівень креативності характеризує комплексні вимоги до аналітичних, технічних і (або) управлінських якостей (здатності інтерпретувати та оцінювати)</p> <p>Проблеми часто мають стратегічне значення і (або) перебувають у центрі досліджень і розробок</p>

Рівень, %	Характеристика
57	Робота полягає в розв'язанні важливих проблем і знаходженні неординарних рішень. У межах політики компанії і певних організаційних цілей. Оцінювання і розвиток рішень у мінливих ситуаціях. Дуже складні комплексні аналітичні, технічні та управлінські проблеми (здатність інтерпретувати та оцінювати). Робота сфокусована на новаторських проблемах

Оскільки *творчий потенціал* являє собою відсоток використання знань, рівень творчого потенціалу розраховується як добуток рівня *знань* на відсоток *творчого потенціалу*.

Фактор відповідальності. Відповідальність — це міра, якою робоче місце має прямий вплив на кінцеві результати, з урахуванням важливості цих результатів для організації. Тому під час оцінювання *відповідальності* необхідно розглядати її у співвідношенні з *творчим потенціалом* чи робити оцінку *профілю робочого місця*.

Профіль робочого місця визначає характер робіт і використовується для встановлення точок відповідальності. В організації можна виділити три типові різновиди роботи: дослідження і розробка рекомендацій (творчий потенціал), одержання конкретних результатів і координація сукупності робіт (відповідальність), а також баланс між цими двома видами. Фактори «відповідальність» і «творчий потенціал» розміщені на шкалі від 0 до 3 із кроком 1.



Таблиця 11.15

ОПИС ПРОФІЛІВ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Профіль	Крок	Опис
R3	+3	Координація («безпосередня відповідальність») Відповідає за кінцевий результат виконання програми щодо основних бізнес-рішень
R2	+2	Регулювання Приймає остаточні рішення у своїй сфері відповідальності, у рамках політики компанії та законодавства.
R1	+1	Процес. Може бути залучений до розробки (аналізу) рекомендацій
B	0	Консультування Діяльність збалансована між розробкою й упровадженням Рекомендаційно-консультативна роль
C1	-1	Аналіз Концентрується на аналізі та (або) розробленні програм. Методи часто визначені. Як правило, аналіз має бути зроблений за короткий час
C2	-2	Прикладні дослідження Прикладні дослідження, аналіз та (або) проектування і розроблення програм. Як правило, результати досліджень мають довгостроковий характер
C3	-3	Провадить оригінальні дослідження

Бали за профілем робочого місця розраховуються виходячи з таких показників:

- ✓ балів за фактором «творчий потенціал»;
- ✓ відмінності кроків, наведених у табл. 11.15.

У баловому співвідношенні кожне значення відрізняється від попереднього на 15%¹, і виходить шкала значень, подана в табл. 11.16.

Таблиця 11.16

СХЕМА ВИЗНАЧЕННЯ БАЛІВ ЗА ПРОФІЛЕМ РОБОЧОГО МІСЦЯ

Показник	Творчий потенціал вище, ніж відповідальність			Баланс	Відповідальність вище, ніж творчий потенціал		
	C3	C2	C1		R1	R2	R3
Крок оцінки				0			
% відмінностей між кроками	-38	-28	-15		+15	+32	+52

Якщо рівень *трудового потенціалу* — 29, профіль — C3, то *відповідальність* дорівнює 18 балам.

І тільки після визначення кількості балів за всіма факторами розраховується підсумковий бал для конкретної посади.

**11.4. ІНТЕНСИВНІСТЬ ПРАЦІ:
СУТНІСТЬ, ВИДИ, ФАКТОРИ, СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ,
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ІНШИМИ ЕКОНОМІЧНИМИ
ПОКАЗНИКАМИ, МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ**

Досліджуючи проблеми інтенсивності праці, слід виходити з того, що праця — це суспільно необхідна діяльність людей, яка дістає визнання суспільства і відповідно оцінюється з його боку. Проте значна частина економістів і фізіологів схильні розглядати інтенсивність праці як напруження психофізіологічних функцій організму людини, що працює, і вимірювати її кількістю затраченої енергії. Однак працівник у робочий час може витратити життєві сили на таке:

- доцільну економічну діяльність, тобто на процес праці;
- опір несприятливому впливу зовнішнього середовища;
- подолання власного негативного ставлення до певного виду трудової діяльності.

Під час простоїв також відбувається споживання робочої сили (переживання, пошуки помилок, їх виправлення). Тобто у структурі трудового процесу не всі затрати людської енергії пов'язані із впливом на предмет праці і створенням продукту праці.

Отже,

- ! **інтенсивність праці** — це концентрація зусиль людини у процесі трудової діяльності, яка залежить від її фізіологічного, психічного, емоційного та розумового потенціалу, обмежена технологічними можливостями виробничої системи та виражена кількістю стандартних для певного виду праці операцій в одиницю часу.

¹ Використано базове положення Хея про те, що відмінність між рівнями субфакторів є значимою для кроку, що дорівнює 15%.

Інтенсивність праці як економічна категорія за своїм соціально-економічним змістом перш за все стосується результатів праці, оскільки відхилення від середнього рівня інтенсивності праці справляє відповідний вплив як на масу споживних вартостей, так і на величину вартості цієї маси товарів.

Інтенсивність праці характеризується величиною продуктивних затрат робочої сили в одиницю робочого часу, тобто визначається кількістю затрат праці в одиницю часу. Узагальнено цю залежність можна записати так:

$$ІП = \frac{ЗП}{ЗЧ},$$

де ІП — інтенсивність праці; ЗП — затрати праці; ЗЧ — затрати часу.

У сучасній теорії і практиці затрати праці трактуються як продуктивні затрати робочої сили і визначаються тривалістю (екстенсивна складова) та інтенсивністю (інтенсивна складова) праці. Тривалість праці характеризується періодом робочого часу, обмеженого рамками трудового законодавства та психофізіологічними можливостями організму людини. При цьому в разі збільшення тривалості трудового процесу посилюється втома працівника і зменшується його дієздатність до кінця робочого часу; а в разі зменшення тривалості робочого дня та збільшення вільного часу інтенсивність праці зростає.

Величина затрат робочої сили у продуктивній формі залежить від характеру, змісту, темпу та інших характеристик праці. Непродуктивне споживання робочої сили викликано несприятливими умовами праці, недоліками в організації виробництва, праці, управління та іншими причинами.

Трансформація змісту праці в період постіндустріального розвитку позначається на сутності поняття «затрати праці». Новітня техніка та технологія сприяють зменшенню затрат фізичної енергії працівника, а отже, знижують рівень важкості праці та міру втоми працівників. Водночас зростання частки творчої, інтелектуальної праці призводить до збільшення нервово-розумового навантаження працівників.

У рамках поняття «затрати праці» інтенсивність праці розглядається як якісна складова. Більш якісною вважається праця, під час якої фактичний рівень інтенсивності наближається до її нормального (оптимального) значення.

Нормальна інтенсивність праці — історична категорія, що змінюється під впливом розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу. Її рівень повинен забезпечувати досягнення головної мети економічної діяльності — сприяти, з одного боку, якнайповнішому задоволенню ринкового попиту, належному рівню конкурентоспроможності продукції та послуг, а з другого — всебічному, гармонійному розвитку працівника не тільки в трудовій діяльності, але й поза нею (тобто створювати працівникові можливості підвищення освітнього, культурного рівня, виховання дітей, виконання громадських обов'язків тощо).

Нормальний рівень інтенсивності праці передбачає:

- повне і продуктивне використання робочого часу і засобів виробництва;
- раціональну зайнятість працюючих;

- нормальну швидкість виконання робочих рухів і трудових прийомів, обумовлену особливостями технологічного процесу і можливостями організму працівника;

- ефективні методи і способи виконання робіт;

- сприятливі умови праці, що визначають нормальну напруженість праці працівників;

- раціональне використання потенційних можливостей працівників.

Нормальний рівень інтенсивності може бути або вищий, або нижчий за фізичні та інтелектуальні здібності різних категорій працівників, зокрема жінок, інвалідів, підлітків і людей похилого віку, а також тих, хто зайнятий на важких, непривабливих (монотонних) або небезпечних роботах.

За критерієм суб'єкта праці виділяють індивідуальну, групову інтенсивність, інтенсивність сукупного працівника підприємства, інтенсивність сукупного працівника національної економіки.

Найбільший практичний інтерес становить індивідуальна інтенсивність праці, яка найбільшою мірою залежить від психофізичних даних та здібностей працівника, умов праці та ін. Рівень інтенсивності праці, розрахований за групою працівників як середній її рівень, характеризує інтенсивність праці виробничих ділень, цехів, виробництв, підприємств, сфер діяльності та економіки в цілому. Середній рівень інтенсивності праці за сукупністю підприємств, що займають один сегмент товарного ринку, є критерієм оцінки конкурентоспроможності кожного з них.

Суспільно необхідна інтенсивність праці — це середній рівень інтенсивності праці, що відповідає рівню розвитку продуктивних сил.

Рівень нормальної інтенсивності праці визначається за допомогою чинних нормативів і норм затрат робочого часу, затрат фізичної та нервової енергії з урахуванням маркетингових, економічних, технічних, психофізіологічних і соціальних параметрів. Маркетинговими й економічними параметрами є основні критерії для оцінки рівня інтенсивності праці з погляду успіху діяльності на ринку. Решта всіх параметрів відіграє другорядну роль, тобто рівень інтенсивності встановлюється не з урахуванням організаційно-технічних умов конкретного виробництва, а навпаки, організація праці, виробництва й управління повинна бути спрямована на досягнення такого рівня інтенсивності, який би забезпечив досягнення цілей діяльності.

Оптимальна інтенсивність праці — це така кількість праці в одиницю часу, яка дозволяє мінімізувати витрати устаткування та робочої сили з урахуванням додержання необхідних організаційно-економічних та фізіологічних обмежень.

З метою практичного використання показників інтенсивності праці треба розрізняти планову і фактичну інтенсивність праці. Планова інтенсивність праці визначається плановими затратами праці працівників у одиницю часу й устанавлюється на конкретний період часу. Її рівень має наближатися до нормального рівня інтенсивності праці, проте за певних обставин може бути вищий за нього. Фактична інтенсивність праці залежить від конкретного організаційно-технічного та соціального рівня розвитку підприємства, характеризує реальні затрати праці в одиницю часу і може бути визначена за даними оперативного обліку за минулий період.

Виходячи з тривалості одиниці часу, з якою співвідноситься кількість затрат праці, вирізняють хвилинну, годинну, денну (змінну), місячну, річну величину інтенсивності праці.

На рівень інтенсивності праці впливає низка чинників, об'єднаних у три групи: природно-біологічні, соціально-економічні та техніко-організаційні.

До *природно-біологічних чинників* відносять стать, вік, стан здоров'я, рівень фізичного і розумового розвитку, витривалість та працездатність.

Соціально-економічні чинники вміщують дві підгрупи: соціально-побутові й соціально-економічні умови праці. Соціально-побутові умови: рівень і спосіб життя працівників, рівень охорони здоров'я, рівень культурного обслуговування, рівень забезпечення житлом та іншими елементами побутової інфраструктури, рівень транспортної доступності (віддаленість житла від місця роботи).

Соціально-економічні умови праці: стан законодавства про працю і ступінь його додержання, тривалість робочого часу (межі працездатного віку, робочого тижня, робочого дня), режим праці й відпочинку, виконання стандартів щодо організації та умов праці, рівень освіти, кваліфікації, професійних навичок та вмінь, стаж роботи, рівень соціального розвитку і взаємовідносин у трудовому колективі, рівень змістовності та привабливості праці, рівень мотивації праці, рівень охорони праці та техніки безпеки, рівень використання робочого часу, рівень зайнятості працівника у процесі праці, темп виконання роботи, ефективність форм і систем оплати праці (систем матеріального стимулювання), рівень заробітної плати.

Техніко-організаційні чинники охоплюють: рівень використання досягнень науки і техніки, рівень технічної оснащеності, енергоозброєності праці, рівень механізації й автоматизації праці, рівень стандартизації, рівень організації виробництва, праці й управління.

Дослідження перелічених чинників дає змогу визначити способи нормалізації та підвищення інтенсивності праці.

Існують два головні способи підвищення інтенсивності праці:

По-перше, інтенсивність праці можна підвищити за допомогою прискорення темпу робочих рухів, більшого напруження уваги, пам'яті, мислення тощо, тобто через більш інтенсивне споживання робочої сили, більше напруження фізіологічних і психологічних функцій, але до певної межі, щоб утома не переходила в перевтому. Таке підвищення інтенсивності праці можна назвати абсолютною інтенсифікацією праці.

По-друге, інтенсивність праці може бути підвищена в результаті більш економічного використання робочої сили. Це стає можливим завдяки раціоналізації робочих рухів, усуненню з них усього зайвого після оптимізації умов зовнішнього середовища, ліквідації несприятливих впливів. У цьому разі питома вага витрат, безпосередньо пов'язаних з виробництвом споживних вартостей, може зрости внаслідок їх зниження через подолання впливу несприятливих елементів умов праці. З погляду затрат робочої сили такий спосіб можна назвати відносною інтенсифікацією праці.

Інтенсивність праці має чіткий взаємозв'язок і справляє безпосередній вплив на такі найважливіші економічні показники, як продуктивність праці, обсяг виробництва, якість продукції, собівартість одиниці продукції та ін.

Співвідношення між досягнутим рівнем продуктивності праці і ступенем його інтенсивності — об'єктивна величина, хоч динаміка цих показників під дією еко-

номічних, соціальних або інших причин може бути різноспрямованою. Інтенсивність визначає кількість праці, тоді як продуктивність характеризує працю з боку її змісту та якості, під якими мається на увазі перш за все ефективність праці, її здатність задовольняти ті чи ті суспільні потреби, складність, привабливість тощо.

У продуктивності праці відбивається складна взаємодія трьох головних компонентів, з яких складається трудовий процес: предмета праці, засобів праці та живої праці. На відміну від показника продуктивності праці, її інтенсивність відображає всі ті зміни, які відбуваються в одному із зазначених елементів трудового процесу, а саме в живій праці, тобто функціонуючій робочій силі. За умови рівності всіх інших умов продуктивність праці буде тим вища, чим вища працездатність працівника, який брав участь у трудовому процесі. Тому інтенсивність праці є одним із факторів її продуктивності.

Між рівнем інтенсивності праці та кількістю продукції (обсягом послуг) існує пряма залежність, тобто в разі збільшення інтенсивності або затрат праці кількість продукції (обсяг послуг) також збільшується. Проте зростання інтенсивності праці понад нормальний рівень, особливо в довгостроковому періоді, призведе до зниження темпів зростання обсягу випуску з причини психофізіологічних обмежень організму людини. Зростання випуску продукції, пов'язане з наднормальною інтенсивністю праці, має нестабільний і тимчасовий характер. Надмірні затрати праці призводять до перезатрат робочої сили, перевтоми, зростання професійних захворювань і травматизму, а отже, зменшують обсяги виробленої продукції (наданих послуг). Разом з цим перевтома, пов'язана з наднормальною інтенсивністю праці, позначається на погіршенні якості праці, призводить до збільшення виробничого браку і зниження якості продукції.

Взаємозв'язок інтенсивності праці та собівартості одиниці продукції виявляється в таких закономірностях: після збільшення фактичної інтенсивності в межах її нормального рівня собівартість знижується, оскільки зростає продуктивність праці. При цьому досягається певний економічний ефект завдяки економії на умовно-постійних витратах або завдяки економії чисельності зайнятих. Водночас, незважаючи на зростання інтенсивності праці, а значить, і затрат праці, рівень заробітної плати залишається без змін. На практиці така ситуація спостерігається після усунення втрат і непродуктивних затрат робочого часу, забезпечення нормальної зайнятості працівників протягом дня, підвищення ефективності методів і способів виконання роботи, поліпшення умов праці. Збільшення фактичної інтенсивності праці понад нормальний рівень вимагає додаткових компенсаційних витрат на використання робочої сили і, відповідно, приводить до збільшення собівартості одиниці продукції.

Інтенсивність праці має відмінності порівняно з важкістю праці: категорія інтенсивності пов'язана з продуктивністю і є її фактором, а важкість праці пов'язана з відтворенням робочої сили і характеризує міру впливу всієї сукупності елементів умов праці на функціональний стан та здоров'я організму людини. Кількісна відмінність між інтенсивністю та важкістю праці полягає в тому, що важкість праці визначається всіма затратами робочої сили — і виробничими, і невиробничими, тоді як інтенсивність праці — тільки виробничими, що реалізуються в корисному результаті праці.

Інтенсивність і напруженість праці відрізняються кількісно та за якісними параметрами. У кількісному аспекті інтенсивність завжди менша від напруженості, оскільки в реальних умовах використання робочої сили відбуваються її втрати. В якісному аспекті їх різниця значна, оскільки інтенсивність та напруженість зумовлені різними факторами та мають різне економічне значення. Зокрема, у середніх умовах праці динаміка інтенсивності відповідатиме змінам працездатності та продуктивності праці, оскільки незмінними залишатимуться технічна оснащеність праці та кваліфікація працівників. Тому коливання у продуктивності праці будуть зумовлені змінами інтенсивності праці внаслідок втоми працівників. У результаті посилення втоми та зниження працездатності порушується функціональна рухливість працівника та робочий динамічний стереотип. Коли працівник намагається компенсувати зниження працездатності та нівелювати втому, збільшуються затрати енергії, підвищується напруженість праці.

Різниця між інтенсивністю та напруженістю праці виявляється також у часовому вимірі, оскільки робоча сила споживається протягом усього робочого часу, а затрати праці характеризуються лише продуктивними затратами робочої сили. Перерви в роботі, зумовлені різними причинами, призводять до напруженості праці певного рівня, проте непродуктивні затрати робочої сили не впливають на інтенсивність праці.

Методи оцінювання інтенсивності праці. У сучасних умовах особлива роль відводиться оцінюванню інтенсивності праці під час установалення й обґрунтування норм праці всім категоріям працівників. Досі багато розробок мають дискусійний характер, а розв'язані питання не набули практичного застосування.

Так, у вітчизняній практиці нормування праці головним принципом було встановлення затрат часу, необхідних для виконання певного обсягу робіт (функцій). При цьому не визначався оптимальний рівень інтенсивності праці, тобто такий, що забезпечує високу продуктивність (ефективність) праці і не призводить до перевтоми працівників. Тобто організатор трудового процесу не управляв інтенсивністю праці, наслідком чого були коливання рівнів напруженості норм, поява «вигідних» і «невигідних» для працівника робіт, серйозні недоліки в оплаті праці тощо. З огляду на це вкрай потрібно оцінювати інтенсивність праці для забезпечення високої соціально-економічної ефективності діяльності організації.

Усі методи оцінювання інтенсивності праці можна об'єднати в три групи, кожна з яких охоплює тільки один вид методів, що базуються на психофізіологічних або конкретно-соціальних дослідженнях, або на дослідженнях роботи й оцінюванні результатів.

З-поміж методів першої групи найбільш поширеним є **калориметричний**. Його перевагою є те, що він дозволяє визначити межі мінімальних і максимальних затрат праці в певних організаційно-технічних умовах виробництва. Однак результати, одержані цим методом, відображають не тільки виробничі, але й невиробничі витрати. Крім того, значні неточності він допускає у вимірюванні інтенсивності праці у працівників, що виконують трудові процеси з найпростішими трудовими рухами без зусиль або зі значною питомою вагою статичного навантаження і нервово-розумових елементів. Низьку точність вимірювання дає використання спеціальної таблиці, де значення енергозатрат вказують для професій (спеціальностей) працівників чи видів робіт за сферами

економічної діяльності. Відповідно до такої таблиці енергозатрати під час виконання тієї самої операції, наприклад свердлування отворів і нарізка різі, можуть різнитися на 24%. Такого великого розходження не має бути, оскільки дана операція в усіх сферах економічної діяльності здійснюється за того самого характеру виробництва в однакових чи близьких організаційно-технічних умовах. Причина такої неточності полягає все-таки в їх відмінності, яка найчастіше виявляється лише в детальному описі й розмежуванні операцій. До недоліків калориметричного методу слід віднести й те, що його використання потребує втручання в трудовий процес і навіть короткочасного припинення праці. А це нерідко викликає конфліктні ситуації між дослідниками і працівниками.

Часто для оцінювання інтенсивності праці застосовуються методи, розроблені психофізіологами для оцінювання втоми і працездатності. Варто зазначити, що різні методики, характеризуючи той самий трудовий процес за той самий час, дають різні результати, тому говорити про міру втоми і тим більше про інтенсивність праці за результатами використання таких методів дуже важко. При цьому, як і калориметричний метод, результати обстеження за їх допомогою відображають як доцільні і виробничі, так і недоцільні і невиробничі затрати енергії, що призводить до грубих помилок у вимірюванні інтенсивності праці. На це вказують значення фізіологічних показників, які характеризують функціональний стан організму кваліфікованих токарів у віці 30—40 років і учнів-підлітків 17—18 років. Як кваліфіковані робітники, так і учні працюють на одному заводі в однакових організаційно-технічних умовах. У кінці зміни тривалість простої реакції в учнів-підлітків значно більша, ніж у кваліфікованих токарів. Виходячи з цього результату можна дійти суперечливих висновків: учні працюють з більшою інтенсивністю, ніж кваліфіковані працівники; останні дають менше продукції, ніж перші. Тобто такі результати свідчать про наявність неточностей у вимірюванні інтенсивності праці за допомогою психофізіологічних методів.

Поряд з методами, що базуються на психофізіологічних дослідженнях, інтенсивність праці оцінюється і **методами, в основу яких покладено конкретні соціальні дослідження чи дослідження суб'єктивного стану працівників**. Сутність таких методів полягає в одержанні інформації про втому і працездатність виконавців за допомогою їх опитування. Існує багато методик одержання такої інформації. Найбільш популярними з них є методики, розроблені Г.М. Черкасовим¹, а також авторським колективом НДІ праці².

Г.М. Черкасов пропонує для оцінювання інтенсивності праці використовувати загальний коефіцієнт важкості праці (ЗКВ) і коефіцієнт відновлення працездатності (КВП). Перший визначається відношенням різниці між кількістю втомлених і невтомлених працівників до кількості працівників усієї сукупності. Другий розраховується як відношення різниці між чисельністю працівників, які прийшли на роботу невтомленими й помірно втомленими, і чисельністю працівників, які пішли з роботи в попередній день помірно втомленими і невтомленими, до чисельності працівників всієї сукупності. Відношення першого коефіцієнта до другого визначають значення третього, за яким характеризують інтенсивність праці. Оптимальною величиною відношення є +1. Якщо воно бі-

¹ Черкасов Г.Н. Научная организация труда. — М., 1967. — 119 с.

² Интегральная оценка работоспособности при умственном и физическом труде: Метод. рекомендации. — М., 1976. — 76 с.

льше за одиницю, то інтенсивність праці вища за оптимальну, тобто не відбувається відновлення працездатності працівників, і навпаки, якщо воно менше від одиниці, то й інтенсивність праці нижча від оптимального рівня, тобто є резерви її підвищення. При цьому Г.М. Черкасов відзначає, що коефіцієнти ЗКВ і КВП не мають жорстко обґрунтованих нормативних значень, у зв'язку з чим вони можуть використовуватися не стільки для характеристики абсолютних рівнів інтенсивності праці, скільки для порівняльних цілей.

За методикою соціологічних досліджень суб'єктивний стан працюючих оцінюється в балах: відсутність втоми відповідає нулю; легка втома — 1 балу; середня — 2; сильна — 3; дуже сильна — 4 балам. Тобто рівень інтенсивності праці визначають у балах. Дослідження суб'єктивного стану є простими і не потребують великих затрат часу для їх проведення. За короткий проміжок часу з їх допомогою можна обстежити велику сукупність працівників. Разом з тим дані методи мають і суттєві недоліки:

- дають ефект тільки за умови оцінювання інтенсивності праці великих колективів;
- характеризують більшою мірою напруженість споживання робочої сили, ніж рівень інтенсивності праці;
- не замінюють фізіологічних досліджень у вивченні втоми й працездатності;
- не дають оцінки величини можливих резервів у разі нормалізації інтенсивності праці.

Через ці недоліки дані методи рекомендується використовувати разом з іншими.

Крім розглянутих широко використовуються **методи, що базуються на дослідженнях роботи й оцінюванні її результатів**. До них належать: виробіток продукції за певну одиницю часу, темп і обсяг роботи, коефіцієнт використання робочого часу і низка інших економічних показників. Виробіток продукції в натуральному вимірі найбільш точно характеризує динаміку інтенсивності праці. З метою одержання її характеристики протягом робочої зміни будується крива виробітку. Побудова здійснюється за обсягом продукції в натуральному вимірі, яка випускається зазвичай за кожний час чи кожні півгодини. Аналізуючи таку криву, можна дізнатися, вища чи нижча була інтенсивність праці в кожний момент часу порівняно з початком зміни. Однак показник виробітку не можна використати для характеристики динаміки інтенсивності праці на робочих місцях, де змінюються умови виробництва і випускається різнорідна продукція.

Ще одним показником, що використовується в рамках наведеної групи методів, є темп роботи, який вимірюють кількістю трудових рухів, що виконуються працівником за одиницю робочого часу. Оцінювання темпу здійснюють порівнянням фактичної його величини з нормальною, еталонною, величиною. Фактичний темп визначають за допомогою спостереження за виконанням трудового процесу. Він характеризує рівень інтенсивності праці під час виконання динамічних робіт, які в загальному обсязі мають доволі високу питому вагу порівняно зі статичними роботами. Недоліком вимірювання інтенсивності праці за допомогою темпу роботи є складність розробки і застосування еталонів, що обумовлено різним фізичним навантаженням і виконанням різних трудових рухів у їх різноманітному поєднанні.

Більш точним є метод, запропонований О.О. Пригаріним¹, який рекомендує оцінювати інтенсивність праці як добуток коефіцієнтів темпу роботи, зусиль на виконання одного руху і коефіцієнта, що враховує зростання затрат людської енергії під впливом несприятливих умов праці. Однак використання цього методу утруднене тим, що він, по-перше, не враховує трудових рухів, що виконуються без зусиль; по-друге, потребує точного вимірювання останніх і, по-третє, ураховує невиробниче й недоцільне використання робочої сили.

Рівень інтенсивності праці можна визначати і способом оцінювання роботи в механічних одиницях, які взаємозв'язані з одиницею виміру енергозатрат у разі використання калориметричного методу. Такий взаємозв'язок виявляється в таких пропорціях: $1 \text{ ккал} = 4,187 \cdot 10^3 \text{ Дж}$; $1 \text{ Дж} = 0,102 \text{ кг} \cdot \text{м}$; $1 \text{ Вт/с} = 1 \text{ кг} \cdot \text{м} = 9,81 \text{ Дж}$. На його основі можна вимірювати інтенсивність праці в механічних одиницях роботи і в кілокалоріях без урахування невиробничого споживання робочої сили. Найбільшого поширення набула оцінка інтенсивності праці за обсягом робіт, що виражається в $\text{кг} \cdot \text{м}$, який розраховується за результатами спостережень, зважувань і замірів. Здійснювати такі розрахунки важко для операцій з рухами, що виконуються без навантаження чи з незначним навантаженням. Ці особливості трудових процесів не повністю враховують виробниче споживання робочої сили, унаслідок чого обсяги робіт оцінюються занижено.

Для оцінювання інтенсивності праці іноді використовують коефіцієнт використання робочого часу. Однак його окреме використання, скоріше, характеризує екстенсивність праці, а не її інтенсивність.

Інтенсивність праці можна оцінити і за допомогою таких економічних показників, як заробітна плата, обсяг виробництва продукції, продуктивність праці і деяких інших. Причому це вимірювання базується на порівнянні значень цих показників. Так, неоднакова продуктивність праці у кількох виробничих підрозділах з однаковою енерго- й механоозброєністю, а також з аналогічними організаційно-технічними умовами вказує на різну інтенсивність праці в цих підрозділах. Недоліком цих методів є труднощі здійснення точних розрахунків за кожним виробничим підрозділом і особливо за кожним робочим місцем рівнів енерго- і механоозброєності, а також організаційно-технічних умов виробництва.

Ще одним методом оцінювання інтенсивності праці, що належить до методів дослідження робіт і оцінювання їх результатів, є метод, в основу якого покладено використання мікроелементних нормативів². Інтенсивність, тобто кількість праці, продуктивно затрачена в одиницю часу, перебуває в прямій залежності від кількості трудових рухів, яка, своєю чергою, залежить від їх виду, зусиль, точності виконуваної роботи, відстані переміщення робочих органів, а також інтелектуального завантаження виконавця. Кількість трудових рухів, зважаючи на вплив перелічених факторів, можна оцінити робочим часом через переведення їх за допомогою мінімальної одиниці затрат часу на найпростіший рух.

Інтенсивність за цим методом визначається за формулою

¹ Пригарин А.А., Рысс В.М., Шерман Е.И., Кузнецов К.Х. Напряжённость норм труда. — М., 1968. — 192 с.

² Костоков Н.И. Интенсивность труда рабочих промышленных предприятий: Совершенствование нормирования и учёт. — Ростов-н/Д, 1986. — 88 с.

$$In = \frac{K}{T}, \quad (11.1)$$

де In — інтенсивність праці приведених рухів;
 K — кількість приведених рухів за певний робочий час;
 T — робочий час, год, хв чи с.

Значення інтенсивності праці можна визначати також через виробіток:

$$In = K^1 \times B, \quad (11.2)$$

де K^1 — кількість приведених рухів на одиницю продукції, роботи чи одну операцію;

B — обсяг продукції, виконаних операцій чи обсяг робіт за годину, хвилину чи секунду.

Для розуміння сутності наведених формул варто зазначити, що модульна система мікроелементних нормативів зводить різні трудові рухи до найпростіших рухів пальців руки, тривалість кожного з яких нормується в 1 мод, тому будь-яка кількість мод, що виражає час виконання різних трудових рухів, дорівнює такій самій кількості приведених рухів.



Методичні аспекти визначення інтенсивності праці за мікроелементними нормативами

Кількість приведених рухів визначають способом нормування неперекривних і перекривних трудових рухів. Під неперекривними розуміють такі рухи, тривалість яких формує норму часу. Наприклад, якщо одночасно з рухом пальців, кисті, передпліччя робиться крок, то перший рух перекривається другим, оскільки тривалість першого нормується в 3, а другого в 5 мод. Аналогічно трудові рухи можуть поєднуватися з машинною роботою обладнання. За формулою (11.1) розраховують нормативну й фактичну інтенсивність праці. Для розрахунку нормативної інтенсивності до робочого часу включають оперативний час і час на відпочинок і особисті потреби. В оперативний час машинно-ручних і машинних операцій часто під виглядом машинного часу чи часу пасивного спостереження входить машинно-вільний час. У зв'язку з викладеним такий оперативний час не можна визначити за одними тільки мікроелементними нормативами. З їх допомогою розраховуються тільки неперекривні трудові рухи. Машинний чи машинно-вільний час визначається за результатами хронометражу чи за відповідними формулами. Час на відпочинок і особисті потреби знаходять за нормативами й міжгалузевими методичними рекомендаціями. Під час розрахунків фактичної інтенсивності праці за формулою (11.1) до перелічених корисних затрат робочого часу додають середні його втрати на одну операцію. Але внаслідок того, що визначення і розрахунок фактичної кількості приведених трудових рухів є доволі трудомісткими, фактичну інтенсивність праці визначають виходячи з фактичного виробітку за формулою (11.2).

Якщо кількість приведених трудових рухів, тобто чисельник формули (11.1), пронормувати в тих самих одиницях, в яких нормується і її знаменник, то в чисельнику буде оперативний чи допоміжний час виконання неперекривних та перекривних трудових рухів, а інтенсивність праці виразиться коефіцієнтом. При цьому формула (11.1) набуде такого вигляду для випадків, коли час на відпочинок і особисті потреби:

— дається у відсотках до оперативного часу —

$$In = \frac{T^1}{T_{оп} \left(1 + \frac{a_{воп}}{100} \right)};$$

— дається в тих самих одиницях, що й оперативний час, —

$$In = \frac{T^1}{T_{оп} + T_{воп}},$$

де T^1 — оперативний чи допоміжний час виконання неперекривних та перекривних трудових рухів;

$a_{воп}$ — час на відпочинок та особисті потреби, % до оперативного часу;

$T_{воп}$ — час на відпочинок та особисті потреби, год, 49 в., с;

$T_{оп}$ — час оперативний.

Експериментальними дослідженнями доведено, що інтенсивність праці можна характеризувати такими доступними для вивчення на практиці показниками, як темп роботи і час зайнятості протягом зміни. За інших рівних умов втома залежить від цих показників, причому залежність практично лінійна. Що більші темп роботи і час зайнятості працівників протягом зміни, то більша втома розвивається до кінця робочої зміни.

Щоб регулювати інтенсивність праці, обидві змінні величини, що впливають на інтенсивність праці (темп і час зайнятості), необхідно виражати зіставними одиницями виміру. У запропонованій для цього математичній формулі вони виражаються в частках одиниці.

Слід зазначити, що ці показники не призначені для вимірювання інтенсивності праці як затрат робочої сили, але за показником інтенсивності, що включає оцінку темпу і часу зайнятості виробничою працею, можна говорити про рівень інтенсивності праці, оскільки темп роботи і час зайнятості безпосередньо впливають на рівень затрат робочої сили.

Формула показника інтенсивності праці матиме вигляд:

$$I = K_v \times K_z,$$

де I — показник інтенсивності праці, частки одиниці;

K_v — коефіцієнт темпу, частки одиниці;

K_z — коефіцієнт часу зайнятості, частки одиниці.

Коефіцієнт темпу характеризує відношення фактичного темпу роботи до фізіологічно оптимального, що закладений у базовій системі мікроелементних нормативів часу і в нормативах часу на найбільш розповсюджені комплекси рухів і найпростіші прийоми.

Коефіцієнт часу зайнятості є відношення фактичного часу зайнятості до умовного рівня відліку, що дорівнює 80% тривалості зміни. Це не означає, що 80% — нормальний час зайнятості, він може змінюватися залежно від темпу роботи. Для роботи в нормальному темпі ($K_v = 1$) можна передбачати максимальний час зайнятості за зміну, тобто мінімальний час перерв на відпочинок і особисті потреби. Відповідно до методичних рекомендацій НДІ праці «Визначення нормативів часу на відпочинок і особисті потреби» мінімальний час на відпочинок і особисті потреби має становити 20 хвилин, тобто час зайнятості

для 8-годинного робочого дня й оптимального темпу має бути $480 - 20 = 460$ хв, або 96 % тривалості зміни. Коефіцієнт часу зайнятості при цьому становить:

$$K_3 = \frac{96}{80} = 1,2 \%$$

а показник інтенсивності праці дорівнюватиме

$$K_v \times K_3 = 1 \times 1,2 = 1,2.$$

Отже, нормальна інтенсивність праці дорівнює 1,2. Нормальна інтенсивність буде спостерігатись і за більшого темпу, але меншого часу зайнятості, і навпаки, за меншого темпу, але більшого часу зайнятості, так щоб добуток коефіцієнта темпу і коефіцієнта часу становив приблизно 1,2.

Так, експериментальні дослідження показали, що за цієї інтенсивності праці показник утоми в середньому дорівнював 33 відн. од., тобто перебував у діапазоні помірної, нормальної втоми. Однак помірна втома — від 26 до 40 відн. од. Припустимий рівень утоми дорівнює 55 відн. од. Тож інтенсивність праці може бути значно збільшена вище за 1,2 без ризику перевтоми працівників. Дослідження показують, що за рівня інтенсивності праці від 1,2 до 1,5 втома не виходить за межі припустимої.

Визначення коефіцієнта темпу роботи. Для визначення коефіцієнта темпу роботи на певному робочому місці вибираються типові (поширені) на цьому місці операції. Операція аналізується з метою виділення комплексів рухів і найпростіших прийомів, нормативні значення яких наведено в укрупненій системі мікроелементних нормативів першого рівня.

За допомогою нормативних таблиць знаходять нормативний час здійснення проаналізованих комплексів рухів і найпростіших прийомів (t_n). Далі за допомогою хронометражу визначається фактичний час здійснення проаналізованої частини операції (t_ϕ).

Коефіцієнт темпу розраховується за формулою

$$K_v = \frac{t_n}{t_\phi}.$$

Необхідно оцінювати середньозмінний темп роботи, тому заміри фактичного часу операції провадяться через 2,5—3 год після початку роботи та через 1,5—2 год після обідньої перерви. Установлено, що в ці проміжки часу зміни робітники працюють у середньозмінному темпі.

Розглянутий методичний підхід до оцінювання темпу роботи прийнятний в основному для оцінки рівня інтенсивності переважно фізичної праці, а також для фізичних навантажень і помірно — розумових. Оцінка темпу робіт, наприклад службовців, за кількістю інформації, яка опрацьовується, тощо уявляється більш складною.

Коефіцієнт часу зайнятості виробничою працею визначається за формулою

$$K_3 = \frac{T_{з.ф}}{80},$$

де $T_{з.ф}$ — фактичний час зайнятості, % до тривалості зміни;

80% — умовний рівень відліку.

Фактичний час зайнятості визначається за допомогою фотографії робочого часу, що провадиться методом моментних спостережень. Моментні спостереження здійснюються за допомогою обходу робочих місць, на яких вивчається інтенсивність праці працівників, з інтервалом 1—5 хв. При цьому спостерігач фіксує в листку спостереження вид затрат робочого часу відповідним індексом.

Для визначення фактичного часу зайнятості в процесі оцінювання інтенсивності праці всі види затрат часу достатньо розбити на дві групи: робота і перерви. Перший вид затрат можна позначити індексом «+», другий — «-». Ці індекси проставляються в листку спостереження. Під час обробки одержаних даних кількість моментів спостереження, позначених індексом «+», ділиться на загальну кількість спостережень, позначених індексом моментів спостережень.

Далі здобуте значення ділиться на 80%, одержана величина і є коефіцієнтом часу зайнятості. Після цього розраховується показник інтенсивності праці як добуток коефіцієнта темпу і коефіцієнта часу зайнятості.

Якщо $I < 1,2$, то це свідчить про низьку інтенсивність праці на даному робочому місці та про можливість встановлення жорсткіших норм праці. Якщо $I > 1,5$, то інтенсивність праці вища за нормальну, у цьому разі слід уживати заходів зі зниження інтенсивності праці, зокрема зменшувати норми праці.

В умовах багатостатної роботи в потоково-масовому виробництві визначення коефіцієнта інтенсивності праці набуває такого вигляду¹:

$$I = \frac{t_n \cdot T_{з/ц} \cdot T_{з.ф}}{t_{ф} \cdot K_{д.з} \cdot 0,9},$$

де $T_{з/ц}$ — час зайнятості робітника в циклі;

$K_{д.з}$ — критерій оптимальності норм обслуговування за багатостатного обслуговування з урахуванням умов і важкості праці; характеризує тип виробництва;

0,9 — галузевий норматив змінного часу зайнятості активною роботою у машинобудуванні.

11.5. ЯКІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ, РІВНІ, СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ

У визначенні якості праці можна виокремити три головних підходи:

- 1) технократичний, згідно з яким якість праці визначається через продуктивність, інтенсивність праці, економію матеріальних ресурсів;
- 2) організаційний, за якого показниками якості праці є здатність до праці, умови праці, технічні та економічні фактори процесу праці;

¹ Количественная оценка тяжести труда: Межотраслевые методические рекомендации / Сост. В.Г. Макушин и др. — М.: Экономика, 1988. — 116 с.

3) макроекономічний, за якого показниками праці вважаються рівень відповідності затрат живої та уречевленої праці у процесі діяльності, рівень складності, значущість праці в масштабах національної економіки¹.

Методологічний принцип системного аналізу якості праці дозволяє виділити якість праці в широкому розумінні як якість процесу праці, а якість праці у вузькому розумінні як якість споживання послуги праці². Якість процесу праці визначається властивостями його окремих складових — доцільної діяльності людини, предметів праці, засобів праці, технології та організації діяльності, взаємодія котрих забезпечує за однакових затрат різний ефект. Під якістю послуг праці слід розуміти стійку сукупність властивостей фізичних та інтелектуальних здібностей працівників, що характеризують рівень їхньої професійної компетентності, необхідної для виконання роботи визначених виду та рівня складності.

Якість праці — багатоплановий комплексний показник, що характеризується різними ознаками, властивостями, критеріями, факторами, умовами. Структуру якості праці унаочнює рис. 11.1.

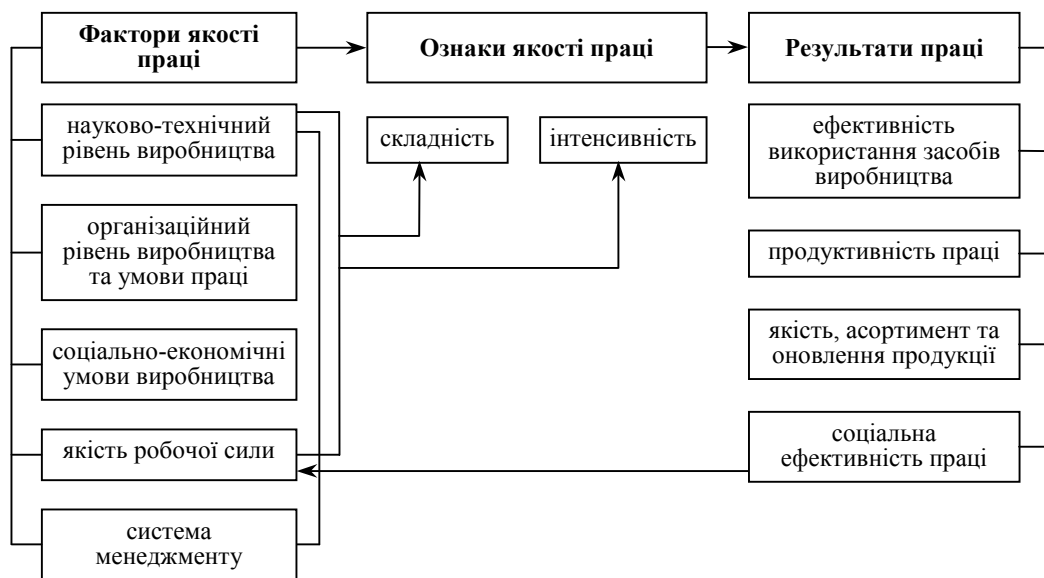


Рис. 11.1. Складові якості праці

Інтегральний показник кількісної оцінки якості праці може бути розрахований як добуток відносних показників, кожен з яких характеризує один з параметрів якості праці. Сукупність цих параметрів може охоплювати значну кількість показників одночасно — починаючи від складності виконуваної роботи та кваліфікації працівника і завершуючи відповідальністю та моральністю. При цьому кількісна оцінка базується на результатах експертизи та має бальове вираження, що не завжди об'єктивно відбиває реальну ситуацію з динамікою якості. Застосування індексів дозволяє певною мірою вирішити це питання за допомогою кількісної оцінки зміни

¹ Куровский К.И. Проблема измерения качества труда. — М.: Экономика, 1977. — 144 с.

² Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. — М.: Наука, 1982. — 471 с.

окремих ознак якості праці. Так, наприклад, змістовність праці можна виразити через індекс обсягу інформації або індекс частки творчих видів робіт; інтенсивність праці — через індекс темпу роботи тощо.

Перевага такого методичного підходу полягає ще й у тому, що вибір параметрів якості праці здійснюється залежно від конкретних управлінських завдань, розв'язуваних на різних рівнях. Наявність фактологічної та статистичної бази створює можливість прогнозування показників якості праці як передумови для вдосконалення механізму управління працею.

З усієї сукупності параметрів якості праці кількісно оцінюються складність, інтенсивність, змістовність та умови праці.

Інтегральний показник якості праці розраховують за формулою

$$K_{\text{інт}} = J_1 \cdot J_2 \cdot J_3 \dots \cdot J_n \rightarrow \max,$$

де J_i — індекс, що кількісно характеризує зміну i -го параметра якості праці.

Оскільки якість праці — властивість праці, що позначається на ефективності та результативності докладання трудових зусиль у процесі реалізації цілей трудової діяльності, то виразити її можна як міру реалізації потенційних можливостей виробничо-економічної системи підприємства під час досягнення встановлених цілей, що залежить від трудового потенціалу і мотивації працівників.

Виходячи з даного визначення якості праці може бути підвищена двома способами:

- підвищенням трудового потенціалу, включаючи посилення мотивації працівників;
- виявленням усіх взаємозалежностей виробничої системи з дальшим їх використанням для підвищення рівня реалізації її потенціалу.

У практичній діяльності достатньо часто для визначення якості праці використовують обмежену кількість критеріїв. Зокрема, якість виконаної роботи виражають через результативність праці певної групи складності, досягнуту працівником з відповідним професійно-кваліфікаційним рівнем та властивими йому діловими якостями. При цьому враховуються особливості діяльності працівників, результати якої виявляються в підсумках колективних зусиль та індивідуальної результативності праці.

Найбільш повна та об'єктивна оцінка якості праці може бути досягнута за умови врахування ознак, властивих працівникові й виконуваній ним роботі. Ознаками, що характеризують працівника, є його професійно-кваліфікаційний рівень та ділові якості, які формують необхідні передумови для виконання службових обов'язків. Ознаками, що характеризують роботу, є її складність і досягнутий результат.

Оцінки ділових якостей та результатів праці підсумовуються, оскільки вони виражаються в балах. Ділові якості можна розглядати як узагальнену, непрямую характеристику результативності праці, оскільки виявити компетентність, самостійність, ініціативу тощо можна лише через їх вияв у роботі, досягнення певного ефекту, за нагромадженими спостереженнями. Оцінка поточних результатів праці доповнює, обґрунтовує, ілюструє оцінку ділових якостей, оскільки враховує реальну кількість і якість завдань, виконаних за певний період.

Комплексна оцінка якості праці виражається формалізованою залежністю:

$$L = K_1 \cdot l_1 + K_2 \cdot l_2,$$

де K_1 — оцінка професійно-кваліфікаційного рівня;

l_1 — оцінка ділових якостей;

K_2 — оцінка складності виконуваних функцій;

l_2 — оцінка результатів праці.

Коефіцієнти K_1 та K_2 дозволяють урівноважити оцінки якості праці працівників різних посадових рангів. Кожен елемент комплексної оцінки визначається експертним способом через набір критеріїв з відповідною питомою вагою, які в сукупності достатньо повно демонструють значущість працівника в колективі.

Для забезпечення міжнародних зіставлень Комісією Європейського співтовариства розроблено *індикатори якості праці* та визначено два загальні *показники якості праці*, котрі розглядають якість як багатоаспектне поняття.

1. *Характеристики праці*: об'єктивні і внутрішні характеристики, зокрема: оплата, безоплатні винагороди, робочий час, навички, уміння та перспективи кар'єрного просування, зміст роботи і співвідношення між характеристиками робочих місць і працівників.

2. *Задоволений і вільний ринок праці*: гендерна рівність, здоров'я і безпека, гнучкість, доступність до робочих місць, збалансованість трудового життя, соціальний діалог і робоче середовище, різноманітність і відмова від дискримінації.

За рішенням згаданої Комісії показники якості праці мають вимірюватись на основі десяти груп статистичних індикаторів¹:

1. Внутрішня якість праці.
2. Навички, довічне навчання і кар'єрне зростання.
3. Гендерна рівність.
4. Здоров'я і безпека на роботі.
5. Гнучкість і безпека.
6. Включення і доступ до ринку праці.
7. Організація праці і трудового життя.
8. Соціальний діалог і залучення працівника.
9. Різноманітність і відсутність дискримінації.
10. Загальний ефект від праці.

Детальний список 23 статистичних індикаторів, що нині використовуються для моніторингу й аналізу якості праці, згрупованих у перелічені щойно 10 показників, наведено в табл. 11.17.

Індикатори, позначені жирним шрифтом, вважаються ключовими, тоді як індикатори, надруковані звичайним шрифтом, є змістовними.

Згідно з Європейською концепцією виділяються три рівні якості праці — суспільний, корпоративний та індивідуальний².

На суспільному рівні бажано досягти високої якості праці, оскільки високоякісна праця в сумі створює додатковий соціальний результат. Проте не всі аспекти створення «якісних робочих місць» будуть позитивними з погляду суспільства. На

¹ Зайнятість та соціальна політика: структура інвестування в якість: Доповідь Комісії на Консиліумі європейського парламенту, Комітету економічної і соціальної політики, Комітету регіонів та Комісії Європейського співтовариства, COM (2003) 728. — Брюссель, 2003.

² Європейська концепція поліпшення умов життя та праці. Огляд якості праці та зайнятості в європейських умовах праці: Семінар, присвячений якості праці ЮНЕСКО/МОП/Євростат, 11—13 травня. — Женева, 2005.

корпоративному рівні під доцільною зайнятістю слід розуміти наявність працелюбних, продуктивних працівників. Існують певні розбіжності між корпоративним уявленням і уявленнями працівника стосовно того, що вважати «гарною роботою». Інтереси роботодавця та працівника часто не збігаються. Наприклад, якщо працівник убачає у високій заробітній платі одну з переваг, то роботодавець може не розглядати таку характеристику роботи як позитивну.

З позиції індивідуального рівня та переваг для окремого працівника Європейська концепція якості праці та зайнятості визначає чотири концептуальні вимірники¹.

1. *Гарантування кар'єри і безпеки зайнятості*. Тут узято до уваги чотири головні аспекти:

- умови зайнятості і сегментація ринку праці та їх вплив на якість праці та зайнятості (тобто особи, які перебувають у постійному складі, та зайняті на умовах тимчасової зайнятості, а також умови їхньої праці);
- права працівників, особливо щодо інформації (консультації), участі і рівних можливостей;
- зароблені кошти;
- суспільний захист, зокрема механізм сприяння працівникам у просуванні кар'єрними щаблями протягом їх трудового життя.

2. *Підтримка і поліпшення здоров'я і добробуту*. Тут розглядається здоров'я в повному розумінні, включаючи фізичне і психічне здоров'я, як наведено у визначенні МОП «Поліпшення і підтримка на найвищому рівні фізичного, психічного та суспільного добробуту працівників». Крім того, має бути взятий до уваги аспект «сприятливої» роботи, тобто можливість бути залученим до ринку праці протягом усього трудового життя.

3. *Розвиток навичок і компетентності*. Одна з проблем у якості праці і зайнятості — те, як надати можливість індивідам розвинути і поліпшити їхні навички. Це стимулює розвиток організацій, які надають можливість працівникам удосконалювати знання і застосовувати їх як формально, так і неформально.

4. *Узгодження трудового і нетрудового життя*. Це — суттєва умова, що заохочує входження людей на ринок праці і дозволяє людям залишатись на роботі.

Рис. 11.2 ілюструє структуру Європейської концепції і парадигми якості праці та зайнятості.

¹ Європейська концепція поліпшення умов праці та життя. Якість праці та зайнятості в Європі: проблеми та виклики. Базовий документ № 1. Лютий 2002.

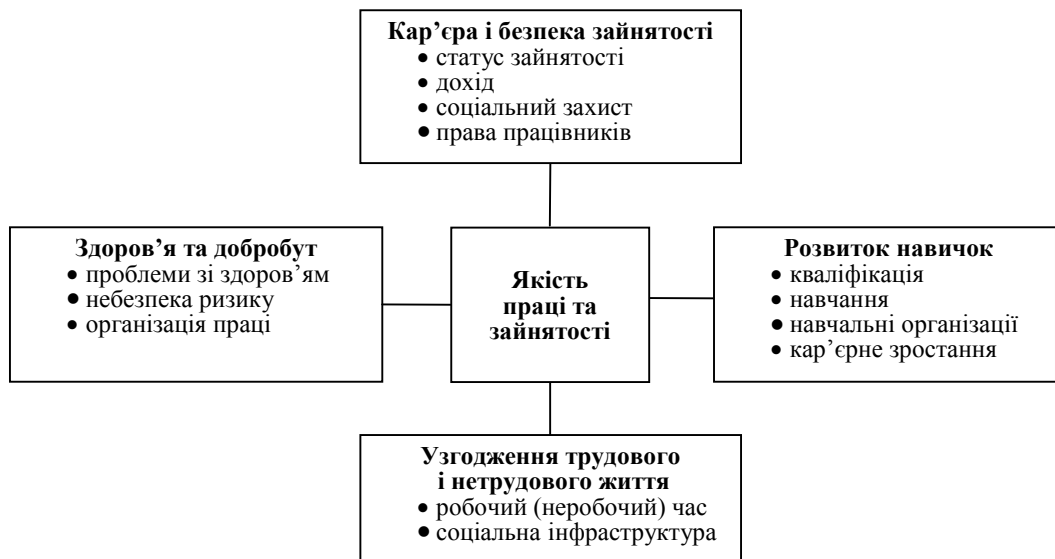


Рис. 11.2. Структура якості праці і зайнятості

На думку Спеціальної комісії деякі вимірники якості праці ЄС не вписуються в концепцію гідної праці МОП. Водночас парадигма якості праці та зайнятості Європейської організації вужча, ніж попередні дві, що підтверджує табл. 11.18.

Таблиця 11.18

ВИМІРНИКИ ГІДНОЇ ПРАЦІ, ЯКОСТІ ПРАЦІ І ЯКОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ

Вимірники гідної праці МОП	Вимірники якості праці ЄС	Вимірники якості праці і зайнятості Європейської організації
Можливості працевлаштування	Внутрішня якість праці. Включення і доступ до ринку праці. Різноманітність і відсутність дискримінації. Гнучкість і безпека праці	Кар'єра і безпека зайнятості
Неприйнятна робота	Неявно включається?	Не включається?
Відповідність оплати і продуктивності праці	Навички, довічне навчання та кар'єрне зростання	Кар'єра і безпека зайнятості. Розвиток навичок
Гідний робочий час	Неявно включається?	Узгодження трудового і нетрудового життя. Здоров'я та добробут
Стабільність і безпека праці	Гнучкість і безпека праці	Здоров'я та добробут
Узгодження трудового і сімейного життя	Організація праці і трудового життя	Узгодження трудового і нетрудового життя
Справедливе ставлення	Гендерна рівність	Кар'єра і безпека зайнятості

до працівників		
Безпечні умови праці	Здоров'я і безпека на роботі	Здоров'я та добробут
Соціальний захист	Неявно включається?	Кар'єра і безпека зайнятості
Соціальний діалог та трудові зв'язки	Соціальний діалог та залучення працівника	Кар'єра і безпека зайнятості
Соціальний і економічний контекст	Загальний ефект праці	Не включається

11.6. ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА РІВНЯ

Для того щоб визначити поняття та рівень ефективності праці, виокремимо три основні концептуальні підходи:

І концептуальний підхід. Ефективність праці — соціально-економічна категорія, яка визначає рівень досягнення певної мети, співвіднесений з рівнем раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів. З кількісного боку ефективність визначається співвідношенням одержаного результату та зумовлених ним витрат; з якісного — співвідношенням між результативністю та економічністю здійснених витрат¹. У такому тлумаченні сутність ефективності праці як багатоаспектної соціально-економічної категорії розкривається через систему понять, схематично поданих на рис. 11.3.



Рис. 11.3. Система понять, які характеризують ефективність праці²

¹ Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 336 с.

² Там само.

3-поміж категорій, що характеризують ефективність праці, найбільшого поширення набула продуктивність праці, яка на практиці визначається як відношення результатів виробничої діяльності до затрат робочого часу або чисельності працівників. Натуральний, трудовий та вартісний методи визначення продуктивності праці, базуючись відповідно на реальних даних та нормативних значеннях про обсяги виробництва, є достатньо об'єктивними та адаптивними.

Якість праці як складова ефективності має розглядатись за двома критеріями: результативності праці та економічності витрат. При цьому результативність праці означає міру досягнення встановленої мети, зокрема забезпечення конкурентоспроможності продукції та високої якості виконаних робіт (наданих послуг) за сукупністю споживних властивостей. Економічність витрат визначається інтенсивністю праці та продуктивністю використання речовинних ресурсів.

II концептуальний підхід. У доповнення до наведеного I концептуального підходу висвітлюється поняття ефективності за Парето, що характеризує такий розподіл ресурсів, коли результат за будь-яким напрямом не може бути поліпшеним без погіршення за іншим напрямом¹.

Оскільки результати економічної діяльності найчастіше виражаються обсягами продукції (послуг) та прибутку, то показниками ефективності праці є продуктивність та рентабельність. Продуктивність визначається як стосовно до затрат окремих видів ресурсів (праці, матеріалів, енергії, обладнання тощо), так і щодо сумарних затрат ресурсів.

Методологічний підхід визначення продуктивності загалом передбачає зіставлення результатів як виходу системи (Output — англ.) та затрат як входу системи (Input).

Для визначення продуктивності за видами ресурсів використовуються формули:

$$P_t = \frac{O}{T}; \quad P_k = \frac{O}{K},$$

де P_t — продуктивність праці;

P_k — продуктивність капіталу;

O — обсяг продукції (послуг) за певний період у натуральному, трудовому або вартісному виразі;

T — затрати праці (робочого часу);

K — витрати капіталу.

Співвідношення прибутку від певного виду діяльності та відповідних затрат праці називають рентабельністю праці. По суті, це рентабельність витрат на оплату праці або рентабельність сумарних витрат на персонал:

$$r_i = \frac{D_i - Z_i}{Z_i},$$

де r_i — рентабельність праці i -го виду;

D_i — додана вартість від діяльності персоналу i -ї групи;

Z_i — витрати на персонал i -ї групи.

¹ Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. — М.: Норма, 2008. — 480 с.

Даний концептуальний підхід, як і попередній, більшою мірою орієнтований на аналіз та оцінку результатів діяльності суб'єктів господарювання, тому для розв'язання управлінських завдань у сфері праці його не достатньо.

III концептуальний підхід. Подібним за значенням, проте, ширшим за змістом визнається поняття ефективності праці як обсяг продукту праці (продукції, послуг, робіт) з урахуванням якості праці в розрахунку на одиницю затрат праці. Принциповою відмінністю ефективності праці від продуктивності праці є відображення економії затрат праці та врахування якісної складової результату праці. Затрати праці (чисельність працівників, заробітну плату) доцільно розглядати в одиницю часу з урахуванням її структури, оскільки для власника та керівництва підприємства важливим є не тільки обсяг виконаної роботи в одиницю часу, а й те, якими затратами праці було досягнуто цей результат¹.

Звідси випливає, що ефективність праці характеризує рівень використання ресурсу праці з урахуванням обсягу, якості роботи та затрат праці щодо одного працівника.

У рамках даного концептуального підходу методики обчислення показника ефективності праці немає, проте його прихильники вважають за потрібне, зіставляючи обсяги роботи із затратами праці, урахувувати показник якості праці та використовувати часткові показники ефективності праці: продуктивність праці та її динаміку, частку зміни обсягу роботи за рахунок продуктивності праці, економію коштів на заробітну плату тощо².

Слід визнати, що третій концептуальний підхід порівняно з першим та другим дає змогу певною мірою враховувати управлінський аспект, оскільки через якість праці можна регулювати рівень її ефективності. Утім немає практичних рекомендацій та методик щодо оцінки якості праці з використанням кількісних індикаторів.

В оцінці ефективності праці використовується також концептуально-методичний підхід, який дозволяє співвідношення результату та затрат праці корегувати на показник якості праці:

$$E_{\text{пр}} = \frac{D_i - Z_i}{Z_i} K_{\text{пр.інт}},$$

де $E_{\text{пр}}$ — показник ефективності праці,

$K_{\text{пр.інт}}$ — інтегральний показник якості праці.

РЕЗЮМЕ

Розв'язати більшість прикладних питань економіки праці можна, урахувавши й кількісно оцінивши характеристики праці, такі як важкість, напруженість, складність, інтенсивність, якість та ефективність праці.

Важкість праці — характеристика, що відбиває переважне навантаження на опорно-руховий апарат та функціональні системи організму людини (серцево-судинну, дихальну та ін.), що забезпечують його діяльність.

¹ Владимірова Л.П. Экономика труда. — М.: Издат. дом «Дашков и К^о», 2002. — 300 с.

² Там само.

Основними факторами важкості праці є: фізичне динамічне навантаження; маса вантажу, що піднімається і переміщується вручну; стереотипні робочі рухи; статичне навантаження; робоча поза; нахили корпусу; переміщення у просторі.

Кожен з наведених факторів кількісно вимірюється, оцінюється за відповідними методиками та характеризує рівень важкості праці: оптимальний (легке фізичне навантаження); допустимий (середнє фізичне навантаження); шкідливий (важка праця). Підсумкова оцінка важкості праці встановлюється за фактором, віднесеним до найвищого рівня.

Напруженість праці — характеристика, що відбиває навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника. До чинників, що характеризують напруженість праці, належать інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим роботи. Загальна оцінка напруженості праці встановлюється на основі класів, визначених за кожним показником напруженості: оптимальний (напруженість праці легкого ступеня); допустимий (напруженість праці середнього ступеня); шкідливий (напружена праця).

Складність праці — характеристика, що відбиває глибину теоретичних знань та досконалість практичних навичок працівника, необхідних для виконання роботи. Ознаками, що визначають складність праці, є: характер робіт, які становлять зміст праці; різноманітність (комплексність) робіт; самостійність виконання робіт; масштаб та складність керування; додаткова відповідальність. При цьому перша ознака характеризує технологічну складність трудового процесу, чотири інші більшою мірою обумовлені організацією праці.

На основі диференціації вимог до знань та вмінь фахівців встановлюються групи складності праці: максимальна (особливо складні роботи); середня (висока та підвищена складність роботи); мінімальна (середня складність роботи).

В оцінюванні складності праці застосовують дві групи методів: сумарні (неаналітичні) і аналітичні. Метою сумарних методів є складання переліків робіт, розміщених у порядку збільшення чи зменшення їхньої складності, без кількісної оцінки. Використання аналітичних методів оцінки передбачає кількісну характеристику складності роботи.

Інтенсивність праці характеризується величиною продуктивних затрат робочої сили в одиницю робочого часу, тобто визначається кількістю затрат праці в одиницю часу. Нормальний рівень інтенсивності праці передбачає повне і продуктивне використання робочого часу і засобів виробництва; раціональну зайнятість працюючих; нормальну швидкість виконання робочих рухів і трудових прийомів, обумовлену особливостями технологічного процесу і можливостями організму працівника; ефективні методи і способи виконання робіт; сприятливі умови праці, що визначають нормальну напруженість праці працівників; раціональне використання потенційних можливостей працівників. Оптимальна інтенсивність праці — це така кількість праці в одиницю часу, яка дозволяє мінімізувати затрати устаткування та робочої сили з урахуванням додержання необхідних організаційно-економічних та фізіологічних обмежень.

Усі методи вимірювання інтенсивності праці можна об'єднати в три групи, кожна з яких охоплює тільки один вид методів, що базуються на психофізіологічних або конкретно-соціальних дослідженнях, або на дослідженнях роботи й оцінюванні результатів.

Якість праці — властивість, що обумовлює ефективність та результативність докладання трудових зусиль у процесі реалізації цілей трудової діяльності. У визначенні якості праці використовуються три головні підходи: *технократичний*, згідно з яким якість праці визначається через продуктивність, інтенсивність праці, економію матеріальних ресурсів; *організаційний*, за якого показниками якості праці є здатність до праці, умови праці, технічні та економічні фактори процесу праці; *макроекономічний*, за якого показниками праці вважаються рівень відповідності затрат живої та уречевленої праці у процесі діяльності, рівень складності, значимість праці в масштабах національної економіки. Якість праці в широкому розумінні трактується як якість процесу праці; якість праці у вузькому розумінні — як якість споживання послуги праці. Якість процесу праці визначається властивостями її окремих складових — доцільної діяльності людини, предметів праці, засобів праці, технології та організації діяльності, взаємодія яких забезпечує за однакових затрат різний ефект. Під якістю послуг праці слід розуміти стійку сукупність властивостей фізичних та інтелектуальних здібностей працівників, що характеризують рівень їхньої професійної компетентності, необхідної для виконання роботи визначених виду та рівня складності.

У практичній діяльності достатньо часто для визначення якості праці використовують обмежену кількість критеріїв. Зокрема, якість виконаної роботи виражають через результативність праці певної групи складності, досягнуту працівником з відповідним професійно-кваліфікаційним рівнем та властивими йому діловими якостями.

Для забезпечення міжнародних зіставлень Комісією Європейського співтовариства розроблено систему статистичних індикаторів, об'єднаних у 10 груп: внутрішня якість праці; включення і доступ до ринку праці; різноманітність і відсутність дискримінації; навички, довічне навчання і кар'єрне зростання; гнучкість і безпека; організація праці і трудового життя; гендерна рівність; здоров'я і безпека на роботі; соціальний діалог і залучення працівника; загальний ефект від праці.

У визначенні поняття та рівня **ефективності праці** виділяють три основні концептуальні підходи:

I. Ефективність праці — соціально-економічна категорія, яка визначає рівень досягнення певної цілі, співвіднесений з рівнем раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів. З кількісного боку ефективність визначається співвідношенням одержаного результату та зумовлених ним витрат.

II. У доповнення до наведеного першого концептуального підходу висвітлюється поняття ефективності за Парето, що характеризує такий розподіл ресурсів, коли результат за будь-яким напрямом не може бути поліпшений без погіршення за іншим напрямом.

III. Подібним за значенням, проте, ширшим за змістом визнається поняття ефективності праці як обсяг продукту праці (продукції, послуг, робіт) з урахуванням якості праці в розрахунку на одиницю затрат праці.

Терміни і поняття

Важкість праці

Ефективність праці

Інтенсивність праці
Методи оцінювання інтенсивності праці
Методи оцінювання складності праці
Метод визначення провідного графічного профілю Хея
Напруженість праці
Показники важкості праці
Складність праці
Фактори інтенсивності праці
Чинники напруженості праці
Якість праці

Питання для перевірки знань

1. Розкрийте сутність та назвіть складові важкості і напруженості праці. Визначте їх спільні риси та відмінності.
2. Наведіть ознаки та охарактеризуйте групи складності праці. Поясніть, як складність праці пов'язана з її напруженістю.
3. Розкрийте сутність методів оцінювання складності праці. Які обмеження існують у використанні кожного з методів вимірювання складності праці?
4. Розкрийте сутність інтенсивності праці та поясніть практичне значення окремих її видів.
5. У чому виявляється взаємозв'язок інтенсивності праці з іншими економічними показниками? З якою метою провадиться дослідження цього взаємозв'язку?
6. Які показники та методи використовуються для вимірювання інтенсивності праці? Охарактеризуйте їх переваги і недоліки.
7. Який, на Вашу думку, метод вимірювання інтенсивності праці є найбільш точним? Відповідь обґрунтуйте.
8. Наведіть характеристику підходів у визначенні сутності та рівня якості праці.
9. Розмежуйте складові якості процесу та результату праці. Які з них найчастіше визначаються на практиці?
10. Розкрийте концептуальні підходи та методичні аспекти визначення ефективності праці.

Завдання для індивідуальної роботи

1. Обґрунтуйте, для розв'язання яких професійних завдань у сфері економіки праці та соціально-трудова відносин використовуються дані щодо важкості, напруженості, складності, інтенсивності, якості, ефективності праці.
2. Опишіть проблеми, які можуть виникнути на підприємстві, котре не має практики оцінювання інтенсивності, складності, важкості, напруженості, якості та ефективності праці.
3. Наведіть приклади визначення важкості, напруженості та складності праці для конкретних посад (робочих місць).

1. *Белкин В.Н., Белкина Н.А.* Экономическая теория труда / РАН, УрО, Ин-т экономики. — М.: Экономика, 2007. — 352 с.
2. *Владимирова Л.П.* Экономика труда. — М.: Издат. дом «Дашков и К^о», 2002. — 300 с.
3. *Генкин Б.М.* Введение в теорию эффективности труда. — М.: Норма, 1992. — 260 с.
4. *Генкин Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. — М.: Норма, 2008. — 480 с.
5. *Гомберг Я.И.* Редукция труда. — М.: Экономика, 1965. — 142 с.
6. Интегральная оценка работоспособности при умственном и физическом труде: Метод. рекомендации. — М., 1976. — 76 с.
7. *Исикава К.* Японские методы управления качеством. — М.: Экономика, 1988. — 163 с.
8. Количественная оценка тяжести труда: Межотраслевые методические рекомендации / Сост. В.Г. Макушин и др. — М.: Экономика, 1988. — 116 с.
9. *Корогодин И.Т.* Качество труда: содержание, проблемы роста. — Воронеж: ВГУ, 1990. — 251 с.
10. *Костюков Н.И.* Интенсивность труда рабочих промышленных предприятий: Совершенствование нормирования и учёт. — Ростов н/Д, 1986. — 88 с.
11. *Куровский К.И.* Проблема измерения качества труда. — М.: Экономика, 1977. — 144 с.
12. Межотраслевые методические рекомендации по определению критериев интенсивности труда рабочих при выполнении ручных работ. — М.: Экономика, 1989. — 96 с.
13. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов) / М.П. Лозневая и др. — М.: Экономика, 1989.
14. *Пригарин А.А., Рысс В.М., Шерман Е.И., Кузнецов К.Х.* Напряженность норм труда. — М., 1968. — 192 с.
15. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда Р 2.2.2006-05 / Санкт-Петербург. НИИ охраны труда. — <http://www.niiot.ru>
16. *Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 336 с.
17. *Струмилин С.Г.* Проблемы экономики труда. — М.: Наука, 1982. — 471 с.
18. *Чемеков В.П.* Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. — М.: Вершина, 2007. — 208 с.
19. *Черкасов Г.Н.* Научная организация труда. — М., 1967. — 119 с.
20. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. — СПб.: Питер, 2002. — 1200 с.
21. *Chernyshev, I.* Towards an International Quality of Employment Framework: Conceptual Paper of the Task Force on the Measurement of Quality of Work. United Nations Statistical Commission and Economic Commission for Europe, European Commission Statistical Office of the European Communities, International Labour Organization, Working Paper №1, Joint UNECE/EUROSTAT/ILO Seminar on the Quality of Work, Geneva, April 2007.

Таблиця 11.17

СТАТИСТИЧНІ ІНДИКАТОРИ ДЛЯ МОНІТОРИНГУ ТА АНАЛІЗУ ЯКОСТІ ПРАЦІ

Основний аспект	Показник якості праці ЄС	Індикатор	Опис	Джерело
<i>АСПЕКТ I</i> Характеристики праці	1. Внутрішня якість праці	1.1 Зміна рівня оплати	Переміщення від незайнятості до зайнятості, а також зміни рівня оплати (зростання місячних заробітків) під час зайнятості з року в рік (за статтю)	Статистична інформація стосовно доходів і умов життя (далі — СДУЖ)
		1.2. Зміна форми наймання	Переміщення від незайнятості до зайнятості, а також зміни форми наймання під час зайнятості з року в рік (за статтю)	СДУЖ
	2. Навички, довічне навчання та кар'єрне зростання	2.1. Довічне навчання	Частка дорослого населення віком 25—64 років, що навчалися і проходили тренінги (протягом чотирьох тижнів до обстеження). Середнє значення протягом року (за віком, професійним статусом, рівнем освіти — усе за статтю)	Обстеження робочої сили (далі — ОРС)
		2.2. Участь у безперервному професійному навчанні	Частка працівників, що беруть участь у безперервному професійному навчанні (БПН) (за статтю)	Обстеження безперервного професійного навчання (далі — ОБПН)
<i>АСПЕКТ II</i> Задоволений і вільний ринок праці	3. Гендерна рівність	3.1. Гендерна різниця в оплаті	Різниця між середніми валовими годинними доходами жінок і чоловіків у вигляді відсотка до середніх валових годинних доходів чоловіків (для зайнятих на платній основі) (за формою власності підприємств, віком, рівнем освіти)	Змішані джерела
		3.2. Гендерна різниця в рівні зайнятості	Різниця в рівнях зайнятості чоловіків і жінок у відсоткових пунктах за віковими групами (15—24, 25—54, 55—64) та за освітнім рівнем (неповна та базова середня освіта, повна середня освіта згідно з класифікацією ISCED)	ОРС
		3.3. Гендерна різниця в безробітті	Різниця в рівнях безробіття між чоловіками і жінками в відсоткових пунктах	Євростат, збалансування щомісячного безробіття
		3.4. Гендерна ізоляція	Гендерна ізоляція в заняттях (секторах), обчислена як середній за країною рівень зайнятості для жінок і чоловіків, стосовно кожного заняття (сектору); різниця додається з метою одержання загальної величини гендерної незбалансованості, поданої як відношення до загальної зайнятості (Класифікація ISCO / Класифікація NACE)	ОРС

Закінчення табл. 11.17

Основний аспект	Показник якості праці ЄС	Індикатор	Опис	Джерело
АСПЕКТ II	4. Здоров'я і безпека на роботі	4.1. Нещасні випадки на роботі	Індекс серйозних і фатальних нещасних випадків на роботі на 100 000 зайнятих осіб (показник 1998 р. приймається за 100 %) (за статтю)	Європейська статистика нещасних випадків на роботі (ЄСНВР)
	5. Гнучкість і безпека	5.1. Різноманітність та обґрунтування договірних та робочих умов	Загальна чисельність працівників, що працюють на умовах часткової зайнятості і (або) протягом визначеного терміну плюс загальна чисельність самозайнятих осіб як % до всіх зайнятих осіб. Працівники, що нестандартно зайняті (частково зайняті і (або) на визначений термін), як % до всього зайнятого населення. (Окремо за частково зайнятими, на визначений термін, частково зайнятими і на визначений термін.) Загальна чисельність самозайнятих як % до всієї чисельності зайнятих (за статтю)	ОРС
	6. Включення і доступ до ринку праці	6.1. Зміни у статусі зайнятості	Зміни у зайнятості, безробітті та економічній неактивності з року в рік (за статтю)	СДУЖ
		6.2. Зміни в зайнятості (навчанні)	Зміни у чисельності працевлаштованих та відправлених на навчання безробітних з року в рік (за статтю)	СДУЖ
		6.3. Рівень зайнятості	Чисельність зайнятого населення у вікових групах 15—24, 25—54, 55—59, 60—64, 65—69, 55—64 і 20—64 як відношення до загальної чисельності населення в такій самій віковій групі (за рівнем освіти та статтю)	ОРС
		6.4. Частка постійного безробіття	Загальна чисельність населення, що протягом тривалого часу є безробітними (12 місяців або більше) як відношення до загальної чисельності економічно активного населення (за статтю)	Щоквартальні дані стосовно робочої сили (ЩДРС)
		6.5. Особи, що достроково залишають школу	Частка населення віком 18—24 років, яке не має середньої освіти (2-й рівень за ISCED) і яке не навчається далі і не проходить тренінгів (за статтю)	ОРС

<i>АСПЕКТ II</i>		6.6. Рівень молодіжного безробіття	Загальна чисельність безробітного населення (15—24 роки) як частка загальної чисельності населення в цій самій віковій групі (за статтю)	OPC — розділ безробіття
	7. Організація праці і трудового життя	7.1. Вплив зайнятості на батьківство	Різниця в відсоткових пунктах у рівнях зайнятості населення, яке не має, і тих, хто має дітей віком 0—6 років, за статтю (вікова група 20—49 років)	OPC
		7.2. Догляд за дітьми	Діти, за якими доглядають (не члени родини внаслідок певних обставин) до 30 год протягом звичайного тижня / 30 год і більше протягом тижня, як відношення до всіх дітей відповідної вікової групи (за віком дитини)	СДУЖ
	8. Соціальний діалог і залучення працівника	Індикатори ще не визначено		
	9. Різноманітність і відсутність дискримінації	9.1. Рівень зайнятості серед осіб літнього віку	Зайняті особи вікової групи 55—64 років як відношення до загальної чисельності населення в цій самій віковій групі	OPC
		9.2. Незахищені верстви населення на ринку праці	Відмінності на ринку праці, такі як, наприклад, різниця в рівнях зайнятості, безробіття та економічної активності для невразливого населення в відсоткових пунктах і для вразливого населення (як, наприклад, нерезиденти ЄС, особи з обмеженими фізичними властивостями, етнічні меншини, іммігранти, некваліфіковані особи, матері та батьки-одиначки і т.п. згідно з національними класифікаціями)	Національні джерела
	10. Загальний ефект від праці	10.1. Зростання продуктивності праці	Валовий внутрішній продукт (ВВП) у розподілі на чисельність зайнятих осіб та на загальну кількість відпрацьованих годин (ВВП за PPS на одну зайняту особу / на одну відпрацьовану годину стосовно до середньої величини ЄС25 / ЄС-15)	ESA95 (Система національних рахунків)
		10.2. Продуктивність праці	Зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) на одну зайняту особу і на одну відпрацьовану годину	ESA95
		10.3. Рівень освіти молоді	Відсоток осіб віком 20—24 роки, що здобули повну середню освіту (3-й рівень ISCED). Середнє значення за рік	OPC

Таблиця 11.19

СТАТИСТИЧНІ ІНДИКАТОРИ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ГІДНУ ПРАЦЮ І ЯКІСТЬ ПРАЦІ

Індикатори гідної праці МОП	Індикатори якості праці Європейського Союзу	Індикатори якості праці і зайнятості Європейської організації
<p>Можливості працевлаштування</p> <ul style="list-style-type: none"> • норма участі робочої сили • рівень зайнятості • рівень безробіття • рівень молодіжного безробіття • частка оплачуваної зайнятості серед усього зайнятого населення, крім сільського господарства 	<p>Внутрішня якість праці</p> <ul style="list-style-type: none"> • динаміка переходу від незайнятості до зайнятості й за рівнем оплати і типом контракту під час зайнятості <p>Гнучкість і безпека</p> <ul style="list-style-type: none"> • частка зайнятих осіб у вікових групах 15—24, 25—54, 55—59, 60—64, 65—69; 55—64 і 20—64 років стосовно до загальної чисельності населення в тій самій віковій групі (за рівнем освіти і статтю) <p>Включення і доступ до ринку праці</p> <ul style="list-style-type: none"> • динаміка зайнятого, безробітного та неактивного населення • працевлаштування і навчання безробітного • рівень зайнятості • рівень застійного безробіття • чисельність осіб, які не закінчують школу • молодіжне безробіття <p>Різноманітність і відмова від дискримінації</p> <ul style="list-style-type: none"> • розшарування зайнятих і (або) безробітних 55—64 років, іммігранти, особи з обмеженими можливостями • розшарування на ринку праці, як, наприклад, різниця в рівнях зайнятості, безробіття, активності осіб з обмеженими можливостями в відсоткових пунктах і відповідні рівні серед осіб з обмеженими можливостями (як, наприклад, співвітчизники неєвропейських країн, непрацездатні особи, етнічні меншини, іммігранти, низькокваліфіковані особи і т.п.) 	<p>Кар'єра і безпека зайнятості</p> <ul style="list-style-type: none"> • статус зайнятості • молодіжне безробіття
<p>Неприйнятна робота</p> <ul style="list-style-type: none"> • частка дітей, що не відвідують школу • частка дітей, що працюють на оплачуваній роботі або самозайняті 	<p>Чи доцільно для ЄС?</p>	<p>Немає</p>

<p>Достатні заробітки і продуктивність праці</p> <ul style="list-style-type: none"> • частка зайнятих з низьким рівнем оплати • середні заробітки у вибраних видах діяльності • чисельність працівників, котрі нещодавно пройшли професійну підготовку 	<p>Навички, довічне навчання і кар'єрне просування</p> <ul style="list-style-type: none"> • частка працюючого населення, що навчається або проходить тренінги • частка працівників, що беруть участь у безперервному професійному навчанні 	<p>Розвиток навичок</p> <ul style="list-style-type: none"> • кваліфікація • навчання • навчальні організації • кар'єрне просування
<p>Пристойний робочий час</p> <ul style="list-style-type: none"> • частка зайнятих, що працюють понаднормово • пов'язана з часом неповна зайнятість 	<p>Чи доцільно для ЄС?</p>	<p>Посилення трудового і нетрудового життя</p> <ul style="list-style-type: none"> • понаднормова праця • тривалий робочий день
<p>Стабільність і безпека праці</p> <ul style="list-style-type: none"> • частка зайнятих осіб, що працюють у даній організації менше від року • частка тимчасово зайнятих працівників • сприйняття майбутньої гарантії зайнятості 	<p>Гнучкість і безпека</p> <ul style="list-style-type: none"> • частка частково зайнятих працівників і на умовах строкового терміну працевлаштування • частка нестандартно зайнятих працівників (неповний робочий час і (або) фіксований термін зайнятості) стосовно до загальної чисельності зайнятих 	<p>Кар'єра і безпека зайнятості</p> <ul style="list-style-type: none"> • задоволення роботою
<p>Збалансування трудового і сімейного життя</p> <ul style="list-style-type: none"> • співвідношення рівня зайнятості жінок з дітьми дошкільного віку до рівня зайнятості всіх жінок у віці 20—49 років 	<p>Організація праці і трудовий баланс</p> <ul style="list-style-type: none"> • абсолютна різниця в рівнях зайнятості бездітних осіб та осіб з дітьми віком 0—6 років, за статтю (вікова група 20—49 років) • діти, за якими доглядають (за формальними домовленостями, не члени сімей) до 30 год на тиждень стосовно до всієї чисельності дітей такого самого віку (за віком дитини) 	<p>Посилення трудового і нетрудового життя</p> <ul style="list-style-type: none"> • робочий (неробочий) час • соціальна інфраструктура • вплив дітей на рівень участі на ринку праці
<p>Справедливе ставлення до працівників</p> <ul style="list-style-type: none"> • ізоляція жінок або чоловіків у певних професіях • співвідношення частки жінок, що обіймають керівні та адміністративні посади, до частки всіх працюючих жінок (крім сільського господарства) 	<p>Гендерна рівність</p> <ul style="list-style-type: none"> • співвідношення рівня жіночих годинних заробітків до чоловічих серед працівників, що працюють більше ніж 15 год на тиждень (за формою власності підприємства, віком і освітнім рівнем) • різниця в рівнях зайнятості чоловіків і жінок у відсоткових пунктах у вікових групах (до 24, 25—54, 55—64 років) і освітнім рівнем (базова середня, повна середня, середня і вища освіта згідно з ISCED) • різниця в рівнях безробіття жінок і чоловіків • гендерна ізоляція в професіях (секторах), обчислена як середня частка зайнятості жінок і чоловіків, залучених до кожної професії (сектору) 	<p>Кар'єра і безпека зайнятості</p> <ul style="list-style-type: none"> • права працівника: <ul style="list-style-type: none"> — стать і управлінське становище — рівність в оплаті

Закінчення табл. 11.19

Індикатори гідної праці МОП	Індикатори якості праці Європейського Союзу	Індикатори якості праці і зайнятості Європейської організації
Безпека праці <ul style="list-style-type: none"> • рівень смертельних випадків на 100 000 працівників • трудова інспекція (чисельність інспекторів на 100 000 працівників) • страхування на випадок професійних ушкоджень 	Здоров'я і безпека праці <ul style="list-style-type: none"> • динаміка рівнів нещасних випадків (чисельність смертельних (серйозних) нещасних випадків на роботі на 100 000 зайнятих осіб, за статтю (показник 1998 р. приймається за 100 %) 	Здоров'я і добробут <ul style="list-style-type: none"> • захворювання • небезпека ризику • організація праці • смертельні випадки
Соціальний захист <ul style="list-style-type: none"> • державні витрати на соціальне страхування • державні витрати на підтримку мінімальних рівнів доходів • частка населення понад 65 років, що одержує пенсії • частка економічно активного населення, що сплачує внески в пенсійний фонд • середньомісячна пенсія, виражена як відсоток до середньої (мінімальної) заробітної плати 	<p>Немає ще визначених індикаторів</p>	Кар'єра і безпека зайнятості <ul style="list-style-type: none"> • соціальний захист
Соціальний діалог і трудові зв'язки <ul style="list-style-type: none"> • частка працівників, залучених до профспілок • частка працівників, що одержують заробітну плату залежно від трудового внеску • чисельність страйків і блокувань на 1000 працівників 	<p>Немає ще визначених індикаторів</p>	<p>Немає</p>
Соціальний і економічний контекст <ul style="list-style-type: none"> • інфляція • диференціація доходів • бідність • освіта дорослого населення • прибуток на одну зайняту особу • приріст продукції на одну зайняту особу • зайнятість у неформальному секторі 	Загальна продуктивність праці <ul style="list-style-type: none"> • приріст ВВП на одну зайняту особу і на одну відпрацьовану годину • зростання продуктивності праці, обчислене як зміна в рівнях ВВП на душу населення і на одну відпрацьовану годину (у відсотках) 	<p>Немає</p>

- 12.1. Продуктивність праці: сутність і значення.
12.2. Показники та методи вимірювання продуктивності праці.
12.3. Фактори та умови зміни продуктивності праці.
12.4. Резерви підвищення продуктивності праці.
12.5. Програми управління продуктивністю праці.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ сутність продуктивності праці як одного з інструментів підвищення ефективності функціонування організації;
- ✓ соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці на різних рівнях управління;
- ✓ переваги і недоліки різних методів визначення продуктивності праці;
- ✓ види резервів та факторів підвищення продуктивності праці,

а також УМІТИ:

- розраховувати показники продуктивності праці різними методами;
- визначати резерви підвищення продуктивності праці;
- розробляти програму управління продуктивністю праці в організації.

12.1. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ

Визначення понять «продуктивність» і «продуктивність праці» є дискусійним питанням, що зумовлює виникнення проблем прикладного характеру на різних рівнях управління. Так, більшість західних учених, а також деякі віт-

чизняні автори ототожнюють продуктивність з ефективністю, що призводить до помилкового розуміння її значення. Крім того, як наслідок використання трудової теорії вартості переоцінюється значення продуктивності праці.

Тож, по-перше, слід розмежувати поняття «продуктивність» і «ефективність». У цьому контексті найбільш відомим є підхід Д.С. Сінка, хоч замість терміна «ефективність» він використовує «результативність». Її вчений відносить до організаційної системи, тобто до певної організації (підприємства). На його думку, результативність організаційної системи треба оцінювати за такими критеріями:

- ✓ дієвість (міра досягнення системою поставлених перед нею цілей, міра завершення «потрібної» роботи);
- ✓ економічність (міра використання системою «потрібних» ресурсів);
- ✓ якість (міра відповідності системи вимогам, специфікаціям і очікуванням);
- ✓ прибутковість (відношення між валовими доходами і сумарними витратами (іноді — фактичними витратами));
- ✓ продуктивність (відношення кількості продукції системи до кількості витрат на випуск відповідної продукції);
- ✓ якість трудового життя (те, в який спосіб працівники реагують на соціально-технічні аспекти даної системи);
- ✓ інноваційність (упровадження нових чи вдосконалених товарів та послуг)¹.

Отже, відповідно до окресленого підходу продуктивності відводиться місце інструменту забезпечення високої результативності функціонування організаційної системи. При цьому вона розраховується як відношення обсягу продукції до затрат праці. Але цей підхід не має чітких пояснень, чому продуктивності відводиться така роль.

Близьким до теорії Д.С. Сінка є діяльнісний підхід, який дозволяє розмежувати поняття «ефект», «результат», «результативність», «ефективність» і «продуктивність». Він полягає в удосконаленні концептуальних засад щодо виокремлення структурних елементів діяльності. У літературі, як правило, описуються лише чотири складники діяльності — сам процес діяльності, мета, засоби й результат діяльності. Однак на практиці виникає потреба в доповненні наведеного переліку структурних елементів діяльності таким складником, як продукт.

Відомо, що діяльність — це притаманний тільки людині спосіб відносин зі світом, який являє собою її активну взаємодію з навколишнім середовищем, завдяки чому досягається свідомо поставлена мета. Звичайно, досягнення *мети* вимагає відповідних *засобів (ресурсів)*, які поєднуються в процесі діяльності для того, щоб створити певний *продукт* — товар чи послугу. У свою чергу, сукупність певних наслідків від використання або реалізації *продукту* розглядається як *результат*, або *ефект*. В одних випадках результат і продукт збігаються, а в інших — ні. Останнє залежить від того, яку мету має на увазі суб'єкт діяльності. Так, якщо метою є продукт, то між продуктом і результатом є відносна тотожність, у протилежному разі її немає. Тобто іноді продукт може розглядатись як частковий випадок вияву результату.

Слід наголосити, що метою завжди є задоволення певних потреб, тобто, як зазначає Н.Н. Трубніков: «...позитивний зміст мети постає перед нами ...не

¹ Сінк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. — М.: Прогресс, 1989. — 528 с.

тільки як потреба, усвідомлення й неприйняття цієї потреби, але і як спонукання задовольнити цю потребу, як уявлення про результат діяльності, спрямоване ...на створення такого предмета чи стану, який би задовольнив потребу й усунув її...». Однак задоволення актуалізованої потреби на основі створення в процесі діяльності продукту не завжди відповідає меті, тобто результатом можуть бути ті наслідки, які мають місце в процесі використання або реалізації цього продукту і які визначають рівень задоволення.

Для більшої наочності поданого підходу наведемо такий приклад. Підприємство виробляє автомобілі, які є продуктом його діяльності, але не метою. Адже метою роботодавця може бути задоволення його потреби в досягненні певного рівня прибутковості [результат (ефект) діяльності]. Це стає можливим після певних дій над продуктами діяльності підприємства (автомобілями), тобто їх реалізації на ринку. У свою чергу, рівень прибутковості від реалізації автомобілів залежатиме не тільки від обсягів виробництва автомобілів, але й, наприклад, від асортименту їх випуску, наявності новинок, обґрунтованості планових показників випуску автомобілів, видів матеріалів, що використовуються в їх виготовленні, тощо. Тобто не можна ототожнювати обсяги випуску продукції з результатом (ефектом) діяльності підприємства.

Зважаючи на те що під час розрахунку продуктивності в чисельнику часто використовують такі показники, як результат і ефект, дамо характеристику цим поняттям. Вони не тотожні, оскільки *результат* визначається лише тією сукупністю впливів (наслідків) продуктивної діяльності суб'єкта, які є явними, передбачуваними, а також піддаються вимірюванню. Проте *ефект* характеризується сукупністю всіх впливів продуктивної діяльності суб'єкта, що виражаються у відповідних наслідках цієї діяльності. Деякі з них, як відомо, можуть бути неявними, непередбачуваними, а також виявлятися тоді, коли їх вимірювання вже не провадиться.

На прикладі підприємства, що виготовляє автомобілі, відмінність між результатом і ефектом можна пояснити таким способом. Досягнення певного рівня прибутковості від реалізації автомобілів підприємства розглядатиметься як результат, оскільки він є явним, відповідає меті, а також піддається вимірюванню. А ефект крім результатів буде включати такі наслідки реалізації продукції підприємства, які не ставилися за мету (непередбачувані), наприклад, підвищення іміджу підприємства, неявні наслідки (можливий рівень прибутковості за умови реалізації продукції на інших ринкових сегментах) тощо.

Отже, коли **продуктивність праці** розглядають як інструмент управління і критерій ефективності виробництва на **індивідуальному рівні та мікрорівні**, у чисельнику доцільно використовувати показники обсягів продукції, у виробництві якої треба враховувати ринкову ситуацію.

У свою чергу, обсяги продукції мають порівнюватися з **затратами праці**, які можуть вимірюватися за годину, день, квартал, рік. Залежно від цього обсяги продукції визначаються на одну відпрацьовану людино-годину, на один відпрацьований людино-день чи на одного середньооблікового робітника, працівника в рік (квартал, місяць).

Людино-години найбільш точно відображають затрати праці. Але їх підрахунок достатньо трудомісткий.

Людино-дні дають менш точний результат затрат праці порівняно з людино-годинами, тому що вони не враховують внутрішньозмінних простоїв.

Середньооблікова чисельність персоналу порівняно з людино-днями не враховує цілодобових простоїв, але саме цей показник використовується у визначенні річної продуктивності праці, що забезпечує зіставність показників різних підприємств. Показники ж годинного і денного виробітку застосовуються у внутрішньовиробничому аналізі господарської діяльності підприємства¹.

Кількість відпрацьованих людино-годин і людино-днів установлюється на основі розрахунку фонду робочого часу (ФРЧ) одного робітника (працівника) і показника середньооблікової чисельності робітників (працівників). Для цього розробляється бюджет робочого часу (БРЧ), головними частинами якого є:

- ✓ календарний фонд часу (КФЧ), передбачений у робочому календарі;
- ✓ номінальний фонд часу (НФЧ):

$$\text{НФЧ} = \text{КФЧ} - \text{Вихідні та святкові дні};$$

- ✓ корисний (реальний) фонд часу (КФЧ), який являє собою явочний час у днях,

$$\text{КФЧ} = \text{НФЧ} - \text{Планові невиходи};$$

- ✓ ефективний фонд часу в годинах (ЕФЧ):

$$\text{ЕФЧ} = \text{КФЧ} - \text{Середня тривалість робочого дня}.$$

Отже, для розрахунку кількості відпрацьованих людино-годин чи людино-днів протягом року (місяця, кварталу) за підприємством спочатку визначається ФРЧ одного робітника (працівника) в годинах чи днях, а далі цей показник множиться на кількість робітників (працівників) на підприємстві (чи в певному структурному виробничому підрозділі).

Що стосується переоцінки значення продуктивності праці на мікрорівні, слід звернути увагу на те, що тривалий час панувала думка, що єдиним джерелом доданої вартості товарів і послуг є праця людей, безпосередньо зайнятих їх виробництвом. Тому було природним уважати, що весь обсяг продукції, віднесений до затрат праці, відповідає її продуктивності і є узагальнювальним показником ефективності. Однак крім праці не можна ігнорувати і такі фактори виробництва, як земля, капітал чи підприємницький талант. Це пояснює неправомірність твердження про те, що тільки безпосередньо праця є «субстанцією, що утворює вартість».

Так, по-перше, на землі без участі праці виростають корисні людині злаки, плоди, дерева тощо, причому з різними споживчими властивостями і, відповідно, з різною ціною. По-друге, нова техніка і технологія забезпечують приріст набагато більший, ніж це здатний досягнути працівник, навіть найкваліфікованіший, але який працює на менш продуктивному обладнанні. По-третє, саме продуктивна сила підприємця забезпечує комбінацію факторів виробництва, яка без його діяльності неможлива.

Отже, відповідно до сучасного розуміння продуктивність праці має розглядатись як один з часткових показників продуктивності, до яких крім неї відносять фондвіддачу, матеріаломісткість тощо.

¹ Рофе А. И., Стрейко В. Т., Збышко Б. Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. А. И. Рофе. — М.: МИК, 2000. — 248 с.

Зазначимо, що крім продуктивності праці на індивідуальному рівні (продуктивність окремого конкретного працівника) і на мікрорівні (продуктивність праці на певній виробничій ділянці, підприємстві), якої стосувались описані раніше підходи, вирізняють і продуктивність праці на макрорівні (суспільна продуктивність).

Оскільки будь-яка праця, уречевлена в засобах виробництва, перш ніж стати такою, була живою працею, то на макроекономічному рівні за відносно тривалий період продуктивність праці опосередковано відображає ефективність виробництва товарів у економіці загалом. Суспільна продуктивність праці, отже, може розглядатись як певний інтегральний показник усієї (загальноекономічної) ефективності¹.

У радянській статистиці та економічній практиці в масштабі народного господарства рівень продуктивності праці у сфері матеріального виробництва встановлювався відношенням величини національного доходу за певний період часу до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці визначалася відношенням вартості послуг (без вартості матеріальних витрат на їх надання) за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

На сучасному етапі на рівні національної економіки рекомендується² розраховувати продуктивність праці Π_t як відношення ВВП в економіці до чисельності зайнятих:

$$\Pi_t = \text{ВВП}_t / \text{Ч}_{zt},$$

де ВВП_t — валовий внутрішній продукт у економіці в цілому в постійних цінах для цілей проведення динамічного аналізу продуктивності праці або ВВП в економіці в цілому у фактичних цінах для цілей проведення статистичного аналізу;

Ч_{zt} — чисельність зайнятих.

Відповідно до одержаних абсолютних показників продуктивності праці у постійних цінах, розрахованих для цілей проведення динамічного аналізу, з аналітичною метою обчислюються відносні показники, що характеризують зміну продуктивності праці в часі.

Слід зауважити, що, на думку А. Ревенка³, для оцінки обсягів виробництва замість ВВП доцільніше враховувати чистий валовий продукт, тобто виключити з ВВП споживання основного капіталу.

Для оцінки співвідношень продуктивності праці Π'_{ppp} в Україні та зарубіжних країнах найбільш обґрунтованим можна вважати використання ВВП за паритетом купівельної спроможності⁴ до чисельності зайнятих:

$$\Pi'_{ppp} = \text{ВВП}'_{ppp} / \text{Ч}_{zt},$$

де $\text{ВВП}'_{ppp}$ — ВВП за паритетом купівельної спроможності.

¹ Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 535 с.

² Наказ Міністерства економіки України від 26.12.08 № 916 «Про затвердження тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності».

³ Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. — 2008. — №2. — С. 32—37.

⁴ Паритет купівельної спроможності (ПКС) розраховується способом зіставлення цін близько 3000 товарів і послуг, які охоплюють усі товари і послуги, що формують ВВП за категоріями кінцевого використання.

Тож виходячи з розглянутих підходів до визначення та вимірювання продуктивності праці на мікрорівні її значення полягає в мінімізації затрат праці під час випуску потрібної на ринку продукції або у збільшенні обсягів цієї самої продукції за тих самих затрат праці.

На макрорівні з огляду на те, що ВВП може розглядатись як сума окремих елементів сукупних витрат, здійснених усередині країни, значення продуктивності праці полягає у збільшенні ВВП, що сприятиме підвищенню рівня життя населення. Тобто продуктивність праці на макрорівні прямо залежить від ступеня прогресивності суспільного, державного управління економічними процесами.

Отже, можна зробити висновок, що висока продуктивність праці часто не є метою, оскільки має використовуватись як інструмент управління для досягнення соціально-економічної ефективності на різних рівнях. Тому можна назвати основні соціально-економічні результати ефективного управління продуктивністю праці на різних рівнях:

✓ соціальні результати: забезпечення оптимальної інтенсивності праці, можливість підвищення рівня заробітної плати, поліпшення умов праці, розширення соціальних програм (проектів, заходів тощо), підвищення іміджу країни (організації) тощо;

✓ економічні результати: зниження собівартості продукції; зростання розмірів прибутку, збільшення джерел розширення виробництва, розроблення і впровадження новацій.

12.2. ПОКАЗНИКИ ТА МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Вимірюванню продуктивності праці на підприємствах, на рівні регіонів, за видами економічної діяльності й у країні в цілому останнім часом не приділяється належної уваги. Хіба що можна згадати затверджені наказом Міністерства економіки України від 26.12.08 №916 Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності. Така ситуація пов'язана зі зміною значення продуктивності праці за умов ринкової економіки порівняно з адміністративно-командною, за якої метою було нарощування виробництва продукції без урахування потреб споживачів.

Показниками продуктивності праці, які традиційно використовуються у вітчизняній статистиці й економічній практиці, є виробіток і трудомісткість.

! **Виробіток** визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою за одиницю робочого часу або одним працівником.

! **Трудомісткість** характеризується кількістю робочого часу, затраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Вони пов'язані між собою оберненою пропорційною залежністю і виражаються формулами:

$$V = \frac{O}{T}; \quad T_n = \frac{T}{O},$$

де V — виробіток;

O — обсяг продукції (робіт, послуг) у відповідних одиницях;

P — затрати праці на випуск продукції (проведення робіт, надання послуг) у відповідних одиницях;

T_n — трудомісткість випуску продукції (проведення робіт, надання послуг).

Що більший виробіток продукції за одиницю часу або що менші затрати праці на одиницю продукції, то вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними має такий вигляд:

$$\% \downarrow T_n = \frac{\% \uparrow V \cdot 100}{100 + \% \uparrow V}$$

та

$$\% \uparrow V = \frac{\% \downarrow T_n \cdot 100}{100 - \% \downarrow T_n}$$

Методи вимірювання продуктивності праці на макrorівні розглянуто в підрозд. 12.1. А тут ми зупинимось на методах вимірювання продуктивності праці на рівні підприємства (мікрорівень), прийнятих у вітчизняній практиці. Основними відмінностями між ними передусім є різні одиниці виміру обсягів виробництва.

Так, усі методи вимірювання продуктивності праці можна згрупувати в такий спосіб:

- ✓ натуральні;
- ✓ трудовий;
- ✓ вартісні.

Натуральні методи передбачають вимірювання обсягу виробництва продукції у фізичних одиницях (штуках, кілограмах тощо). Ці методи найбільш точні, однак мають обмежену сферу застосування, оскільки більшість підприємств випускають різнорідну продукцію. Тому натуральні вимірники обсягів виробництва (і це їхній основний недолік) не прийнятні для більшості підприємств. Крім того, натуральні методи не враховують обсягів незавершеного виробництва, які на деяких підприємствах значні за масштабами (суднобудування, літакобудування). Іноді для вимірювання продуктивності праці використовують умовно-натуральні методи, що базуються на приведенні різних виробів до одного вимірника. Наприклад, різні види мила перераховують в єдиний вид мила з 40%-вим вмістом жиру; різні види палива перераховують в умовне паливо з теплотворною здатністю $7 \cdot 10^6$ ккал тощо.

Трудовий метод базується на використанні для характеристики обсягів виробництва норм затрат праці — нормо-годин. Він застосовується для оцінювання рівня продуктивності праці на окремих ділянках виробництва, у цехах, але потребує високої якості норм і широкого їх застосування. За різної напруженості норм такий метод дає суттєві викривлення, тому його застосовують досить рідко. Крім того, обмеженість цього методу пов'язана з тим, що він передбачає використання незмінних норм, тимчасом як вони мають систематично переглядатись у міру здійснення організаційно-технічних заходів.

Вартісні методи передбачають використання вартісних показників обсягу продукції, до яких відносять валову, товарну продукцію, нормативну вартість обробки, чисту та умовно-чисту продукцію.

Використання тривалий час показника валової продукції в розрахунку продуктивності праці пояснюється тим, що продукція різних підприємств за різні періоди вимірювалася в єдиних оптових цінах станом на певний період. Це давало можливість нівелювати зміни цін у різні періоди і досягати зіставності показників. Основними вадами цього методу є те, що вартість продукції відображала не тільки затрати праці, але й вартість сировини, матеріалів, кооперованих поставок. Тобто збільшення останніх збільшувало продуктивність праці без будь-якої участі працівників підприємства. Крім того, продуктивність праці в разі використання цього показника може завищуватись у зв'язку зі збільшенням обсягів незавершеного виробництва.

Показник вартості товарної продукції є вільним від впливу обсягів незавершеного виробництва, але зберігає інші недоліки, притаманні показнику валової продукції.

У швейній, поліграфічній і деяких інших галузях промисловості для характеристики обсягів виробництва використовують показник нормативної вартості обробки (НВО), який включає нормативну вартість затрат праці: заробітну плату основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, цехові і загальнозаводські витрати, розраховані за нормативами. Перевагою показника НВО є те, що на нього не впливає вартість сировини, матеріалів, купованих виробів (за винятком частини витрат, що входять у загальноцехові і загальнозаводські витрати). Недолік НВО в тому, що він не характеризує всієї новоствореної вартості, оскільки враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення. Тому використання цього показника не є обґрунтованим.

Починаючи з 1969 р. в порядку експерименту почали застосовувати такі різновиди вартісних показників, як чиста продукція та умовно-чиста продукція. Найбільш повне уявлення про внесок підприємства у створення продукції давав показник чистої продукції — новостворена вартість, оскільки на його величину не впливали витрати на сировину, матеріали, паливо, енергію, кооперовані поставки та амортизаційні відрахування. Чиста продукція (заробітна плата з нарахуваннями плюс прибуток) точно характеризувала новостворену вартість, якщо продукція реалізовувалася б за ринковими цінами. Але за умов командно-адміністративної економіки велике місце відводилось монополюним цінам, які викривляли реальний внесок підприємства у створення нової вартості.

Показник умовно-чистої продукції включав замість заробітної плати з нарахуваннями і прибутків також суму амортизації основних засобів. Його використання доцільне у сферах економічної діяльності, де високий рівень технічного оснащення. Утім практика використання цього вимірника обсягів виробництва за значної різнорентабельності різних виробів і за великих коливань частки прибутку в оптовій ціні підприємства не давала надійних результатів зіставності реального внеску підприємства у випуск продукції і його відображення у вигляді відповідної величини прибутку.

Отже, зваживши переваги і недоліки показників обсягу виробництва, можна дійти висновку, що їх використання мало певний економічний сенс, а вибір їх визначався конкретними завданнями вимірювання рівня продуктивності праці. Найбільш універсальний спосіб визначення виробітку на підприємстві — розрахунок величини чистої продукції підприємства за рік, що припадає на одного середньооблікового працівника цього підприємства за рік.

Інший показник продуктивності праці — трудомісткість — являє суму затрат праці на виробництво одиниці продукції.

Для цілей планування та аналізу праці розраховують *трудомісткість окремих операцій, виробів, робіт*.

Технологічна трудомісткість (T_T) — визначає затрати праці основних робітників — відрядників і почасовиків. Її розраховують за виробничими операціями, деталями і готовими виробами.

Трудомісткість обслуговування (T_O) — визначає затрати праці допоміжних робітників основних цехів і всіх робітників допоміжних цехів і підрозділів, зайнятих обслуговуванням виробництва. Її розрахунок проводять за кожною операцією, виробом або пропорційно технологічній трудомісткості виробів.

Виробнича трудомісткість (T_B) складається з технологічної трудомісткості і трудомісткості обслуговування, тобто це затрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи:

$$T_B = T_T + T_O.$$

Трудомісткість управління (T_Y) визначається на основі затрат праці керівників, фахівців і інших службовців. Частина таких витрат, які безпосередньо пов'язані з виготовленням виробів, прямо відносять на ці вироби; іншу частину, яка безпосередньо не пов'язана з виготовленням виробів, відносять до них пропорційно виробничій трудомісткості.

Повна трудомісткість продукції (T_n) відображає всі затрати праці на виготовлення кожного виробу і всієї їх суми. Її визначають за формулою

$$T_n = T_T + T_O + T_Y = T_B + T_Y.$$

Відрізняють трудомісткість нормативну, планову і фактичну.

Нормативну трудомісткість розраховують на основі чинних норм праці, норм виробітку, норм часу обслуговування, норм чисельності. Її використовують для визначення загальної величини затрат праці, необхідних як для виготовлення окремих виробів, так і на виконання всієї виробничої програми.

Планова трудомісткість відрізняється від нормативної на величину зниження затрат праці, що планується в поточному періоді, за рахунок реалізації організаційно-технічних заходів.

Фактична трудомісткість — це сума здійснених затрат праці на випущений обсяг продукції чи виконаний обсяг робіт.

Система показників продуктивності, які використовуються в розвинутих країнах з ринковою економікою, будується на основі теорії факторів виробництва. Там продуктивність розглядається як один з окремих показників глобальної продуктивності різних факторів.

Відповідно до підходу, описаного в попередньому підрозділі, у зарубіжній практиці використовуються як натуральні й умовно-натуральні, так і вартісні показники обсягів випущеної продукції. Серед останніх слід назвати такі:

✓ валовий випуск продукції — вміщує вартість товарної продукції за цінами реалізації, вартість виробничого обладнання для власних потреб і капітального будівництва, вартість незавершеного виробництва і незавершеного будівництва і приріст готової продукції й напівфабрикатів на складах підприємств за собівартістю. Цей показник аналогічний показнику валової продукції у вітчизняній статистиці;

- ✓ валова кінцева продукція — включає вартість продукції, призначеної для продажу. Цей показник відповідає показнику товарної продукції у вітчизняній статистиці;
- ✓ чиста продукція — включає вартість валового випуску, зменшену на величину вартості затрат усіх факторів виробництва, крім затрат праці;
- ✓ валова додана вартість — визначається як вартість валового випуску, зменшена на вартість продуктів проміжного споживання;
- ✓ чиста додана вартість — визначається як різниця між доданою вартістю і величиною амортизації основного капіталу.

У результаті комбінації вартісних показників продукції з різними факторами виробництва визначаються *показники продуктивності*, серед яких назвемо такі:

- валова продуктивність праці — за своїм змістом близька до показника виробітку продукції на одиницю затрат праці у вітчизняній статистиці зі своїми недоліками, притаманними цьому показнику;
- чиста продуктивність праці — являє собою відношення чистої продукції до затрат праці;
- інтегральна продуктивність праці — визначається як відношення вартості валового випуску продукції до затрат праці та інших факторів виробництва, що виражаються в трудових одиницях. Оскільки перерахунок постійного капіталу і матеріальних витрат у трудові одиниці достатньо складний, такий показник застосовується рідко;
- глобальна продуктивність факторів — відображає вплив на продуктивність усіх факторів виробництва, а продуктивність праці виступає лише як один з них у вигляді окремого показника. Як фактори враховуються в основному затрати праці, постійного капіталу, матеріалів та енергії, а фактори, які не піддаються кількісному вимірюванню, ігноруються. Як показники обсягу випущеної продукції використовують показники валового випуску продукції чи валової доданої вартості;
- тотальна продуктивність факторів — розраховується так само, як і глобальна продуктивність; відмінність полягає в тому, що величина чистої доданої вартості (або чистої продукції) ділиться на затрати праці і постійного капіталу, приведеного до трудових одиниць;
- показник реальних доходів на одиницю затрат праці — визначається як відношення національного доходу (вартості чистої продукції) до затрат праці; затрати визначаються або чисельністю зайнятих працівників, або кількістю відпрацьованих людино-годин¹.

Зазначимо, що окреслені показники, що використовуються в зарубіжній практиці, відповідають описаному в підрозд. 12.1 підходу, тому можуть бути використані у вітчизняній практиці.

Слід зауважити, що на мікрорівні важливим моментом вимірювання продуктивності праці є визначення її індексів способом зіставлення показника виробітку у звітному році з показником виробітку в попередньому періоді, узятим за базисний. Тобто, якщо позначити виробіток у звітному періоді V_1 , а у базисному — V_0 , то індекс виробітку I_v дорівнюватиме

$$I_v = \frac{V_1}{V_0}.$$

Якщо визначати індекси виробітку за кількома однорідними цехами чи за кількома підприємствами, величина їх буде залежати не тільки від виробітку у

¹ Рофе А. И., Стрейко В. Т., Збышко Б. Г. Экономика труда.

кожному цеху, але й від змін питомої ваги цехів чи підприємства з різним рівнем продуктивності праці.

У табл. 12.1 наведено дані за двома цехами, що випускають однорідну продукцію, але мають різний рівень продуктивності праці. З таблиці видно, що в першому цеху зростання виробітку 22,7%, у другому — 11,1%, а за двома цехами його збільшення в середньому становить 7,5%, тобто менше, ніж у кожному з них. Причиною такого результату є те, що в цеху №2 на 66,6% (100 : 60) збільшився випуск продукції з високою трудомісткістю і низьким рівнем виробітку (він у 2,7 раза нижче, ніж у цеху №1).

Таблиця 12.1

Цех	Базисний період			Звітний період			Індекс виробітку
	обсяг продукції, тис. грн	середньооблікова чисельність працівників, осіб	вирібок на одного працівника, грн	обсяг продукції, тис. грн	середньооблікова чисельність працівників, осіб	вирібок на одного працівника, грн	
№ 1	110	75	1467	135	75	1800	1,227
№ 2	60	100	600	100	150	667	1,111
Усього	170	175	971	235	225	1044	1,075

Індекс виробітку, розрахований поданим у табл. 12.1 способом, називається індексом виробітку змінного складу ($I_{зм}$). Він базується на таких розрахунках: 1) визначається виробіток за наведені періоди і за кожним цехом (підприємством); 2) визначаються індекси продуктивності праці за кожним цехом (підприємством) як відношення звітного виробітку до базисного; 3) визначається сумарний індекс як відношення середнього виробітку за кількома цехами (підприємствами) у звітному періоді до середнього виробітку за тими самими цехами в базисному періоді. Ці розрахунки можна подати у вигляді формули:

$$I_{зм} = \frac{\sum q_1}{\sum T_1} \div \frac{\sum q_0}{\sum T_0},$$

де q_1 — кількість продукції, виробленої у звітному періоді; q_0 — кількість продукції, виробленої у базисному періоді; T_1 і T_0 — кількість праці, затраченої на випуск цієї самої продукції в ті самі періоди.

У нашому прикладі цей показник буде дорівнювати:

$$I_{зм} = 1044 \div 971 = 1,075.$$

Індекс виробітку змінного складу відображає не тільки рівень продуктивності праці на окремих підприємствах (цехах), але й структурні зміни, тобто зміни питомої ваги окремих підприємств (цехів) з різним рівнем виробітку.

Індекс постійного складу продуктивності праці елімінує вплив зміни питомої ваги окремих підприємств (цехів) з різним рівнем продуктивності праці. Цей індекс ($I_{\text{пост}}$) розраховується за формулою

$$I_{\text{пост}} = \frac{\sum \left(\frac{\sum q_1}{\sum T_1} \div \frac{\sum q_0}{\sum T_0} \right) T_1}{\sum T_1}.$$

Тобто індекс виробітку за кожним цехом (підприємством) зважується за затратами часу (чи чисельністю працівників). У нашому прикладі (див. табл. 12.1) індекс постійного складу дорівнює:

$$I_{\text{зм}} = \frac{1,227 \times 75 + 1,111 \times 150}{75 + 150} = 1,150.$$

Індекс постійного складу також використовується для розрахунку продуктивності праці за підприємством, якщо виробіток у його підрозділах обчислюється різними способами.

Для визначення впливу на показник продуктивності праці змін структури виробництва встановлюють індекс структурних зрушень ($I_{\text{стр}}$). Він розраховується діленням індексу змінного складу на індекс постійного складу. У нашому прикладі (див. табл. 12.1) структурний індекс дорівнює 0,935 (1,075 : 1,150) і показує, що збільшення випуску більш трудомісткої продукції цехом №2 знижує показник зростання виробітку на 6,5%.

Якщо немає різких змін у питомій вазі окремих цехів (підприємств) з різним рівнем продуктивності праці, $I_{\text{зм}}$ за величиною наближається до $I_{\text{пост}}$.

12.3. ФАКТОРИ ТА УМОВИ ЗМІНИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Продуктивність праці знижується або підвищується під впливом багатьох **факторів**, під якими в даному контексті розуміють рушійні сили або причини, що впливають на рівень і динаміку продуктивності праці.

Виділяють також **умови** зміни продуктивності — процеси і явища, що посилюють або послаблюють дію того чи того фактора. До них можна віднести:

- ✓ природно-кліматичні умови, що мають суттєве значення для сільського господарства, деяких видобувних сфер економічної діяльності;
- ✓ особливості податково-бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, структурної економічної політики держави, що визначають фінансові можливості та економічну віддачу інвестицій у розширення та технічне переозброєння виробництва;
- ✓ особливості державної промислової політики (рівень витрат на наукові дослідження, стимулювання інвестицій в інноваційні проекти, рівень витрат на освіту);
- ✓ особливості соціальної політики (політика зайнятості, доходів і соціального захисту населення, розвиток людського потенціалу країни);
- ✓ стабільність і передбачуваність політичної ситуації тощо.

Якщо розглядати наведені раніше особливості державної соціально-економічної політики на макроекономічному рівні, то вони виступають як *регу-*

льовані фактори економічного зростання і підвищення продуктивності праці на національному рівні. На мікрорівні (підприємство, фірма, корпорація тощо) вони виступають як зовнішні умови, котрі об'єктивно існують і не піддаються регулюванню з боку суб'єкта економічної діяльності. Тому іноді на мікрорівні їх розглядають як *зовнішні нерегульовані фактори* продуктивності праці.

До *зовнішніх частково регульованих факторів* можна віднести, наприклад, такі: зміну асортименту продукції та, відповідно, її питомої ресурсомісткості (затрат праці, основного капіталу, матеріалів на одиницю чи одну гривню продукції) у зв'язку зі змінами попиту і пропонування на ринку; зміну рівня кооперації з іншими підприємствами, що визначає співвідношення частки матеріальних витрат на купівлю напівфабрикатів, комплектних, послуг та інформації ззовні і власних затрат праці на їх виробництво в загальних витратах на виробництво продукції, а також надійність матеріально-технічного забезпечення. Певна міра регулювання цих факторів досягається в результаті маркетингової, постачально-збутової політики фірми.

До регульованих, як правило, відносять внутрішні фактори, які можна поділити на три групи:

1. Матеріально-технічні, пов'язані з технічним рівнем виробництва, удосконаленням технологій, техніки та матеріалів; до них можна віднести:

- ◆ модернізацію діючого обладнання;
- ◆ заміну обладнання новим і більш продуктивним;
- ◆ підвищення рівня механізації та автоматизації виробництва;
- ◆ упровадження нових прогресивних видів сировини і матеріалів, у тому числі матеріалів з певними властивостями;
- ◆ використання нових джерел енергії (атомної, геотермальної тощо);
- ◆ підвищення конструктивної технологічності виробів (розробка конструкцій, що знижують трудомісткість складання, ремонту, обслуговування);
- ◆ підвищення якості продукції.



Показники, що характеризують матеріально-технічні фактори, та їх вплив на зміну продуктивності праці¹

1. Енергоозброєність праці — споживання всіх видів енергії на одного виробничого робітника.
2. Електроозброєність праці — споживання електроенергії на одного виробничого робітника.
3. Технічна озброєність праці — обсяг основних виробничих фондів, що припадає на одного працівника.
4. Рівень механізації та автоматизації — частка робітників, зайнятих механізованою та автоматизованою працею.
5. Рівень хімізації виробництва — частка хімізованих процесів у загальному їх обсязі.

410 2. Організаційні, що характеризують організацію праці, виробництва та управління. До них відносять:

- удосконалення організації управління, у тому числі організаційної структури управління, систем управління виробництвом, оперативного управління виробничим процесом, відпрацювання управлінських процедур і технологій їх здійснення, автоматизацію систем управління;

¹ Рофе А. И., Стрейко В. Т., Збышко Б. Г. Экономика труда.

- удосконалення організації виробництва, у тому числі поліпшення його матеріально-технічного та кадрового забезпечення; підвищення якості поточного і перспективного планування, оперативної диспетчеризації виробничого процесу; удосконалення організації виробничих підрозділів, розстановки обладнання, транспортних потоків, а також організації допоміжних служб і господарств: транспортного, складського, ремонтного, інструментального, господарсько-побутового, енергетичного та іншого обслуговування;

- удосконалення організації праці.

3. Соціально-економічні, що стосуються людської компоненти виробництва.

До них належать:

- ◆ матеріальна і моральна заінтересованість у результатах індивідуальної та колективної діяльності;
- ◆ рівень кваліфікації, загальноосвітньої і професійної підготовки, загальний культурно-технічний рівень працівників;
- ◆ ставлення до праці і трудова дисципліна;
- ◆ здоров'я та рівень добробуту;
- ◆ економічна та правова захищеність;
- ◆ взаємовідносини в колективі, його стабільність і згуртованість;
- ◆ розвиток культури в організації.

Фактори зміни продуктивності праці можна поділити на групи залежно від характеру їх впливу на неї. Дію *прямих факторів* на продуктивність праці можна виокремити і подати у вигляді функціональної залежності з більшою чи меншою мірою точності через визначення приросту продуктивності праці за рахунок кожного з них. До цієї групи відносять матеріально-технічні та організаційні фактори.

Непрямі фактори здійснюють на продуктивність праці опосередкований вплив. Так, підвищення добробуту працівників, зміни в системі оплати праці можуть справляти вплив на продуктивність через підвищення задоволеності працею, зростання заінтересованості в її результатах. Однак установити пряму кількісну залежність не можна. З позиції кількісної оцінки впливу на продуктивність непрямих факторів можна визначити тісний зв'язок між змінами їх значень і продуктивністю праці. До непрямих належить більшість соціально-економічних факторів.

12.4. РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

! **Резерви підвищення продуктивності праці** — це невикористані можливості економії затрат праці (зниження трудомісткості та збільшення виробітку).

Кожний вид резервів можна розглядати стосовно до визначеного фактора, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати відповідно до класифікації факторів. Це дає можливість під час проведення аналізу виявити основні причини втрат і невиробничих затрат праці за кожним фактором і визначити способи їх усунення.

Матеріально-технічні резерви утворюються в результаті недостатньо повного використання можливостей матеріально-технічної бази виробництва.

Резерви економії затрат праці за групою недостатньо ефективного використання обладнання, засобів механізації за технічними та технологічними парамет-

рами (потужність, швидкість, тиск тощо) виникають, коли фактичні параметри роботи обладнання нижчі від нормативних, передбачених паспортними характеристиками, або розрахованих виходячи з оптимальних режимів роботи. У цьому разі економія праці E_{Π} розраховується за формулою

$$E_{\Pi} = (T_{\text{баз(пл)}} - T_{\text{факт}}) Q_{\text{факт}},$$

де $T_{\text{баз(пл)}}$, $T_{\text{факт}}$ — затрати праці на один виріб відповідно в базовому (плановому) періоді та фактичні, люд.-год (нормо-год); $Q_{\text{факт}}$ — обсяг продукції, на трудомісткості якої відбулося впровадження даного заходу, од.

Інколи (на ручних процесах для вдосконалення засобів праці, його механізації тощо) економія робочої сили визначається прямим порівнянням чисельності робітників до і після механізації даного виду робіт ($Ч_{\text{р.баз}}$ і $Ч_{\text{р.пл.}}$). При цьому для визначення економії робочої сили $E_{\text{р.с}}$ використовується формула

$$E_{\text{р.с}} = \left[1 - \frac{Ч_{\text{р.пл.}}}{Ч_{\text{р.баз}}} \right] 100.$$

У цих розрахунках треба брати до уваги строк упровадження заходів, і одержану економію чи підвищення продуктивності праці корегувати на строк їх дії.

Якщо в результаті автоматизації розширюється зона обслуговування, то продуктивність праці зростає прямо пропорційно цьому розширенню, а економія робочої сили розраховується за формулою

$$E_{\text{р.с}} = \left(1 - \frac{K_{\text{обсл(баз)}}}{K_{\text{обсл(пл)}}} \right) Ч_{\text{р}},$$

де $K_{\text{обсл(баз)}}$ і $K_{\text{обсл(пл)}}$ — кількість об'єктів обслуговування в базовому і плановому періодах;

$Ч_{\text{р}}$ — чисельність робітників, зайнятих на об'єктах обслуговування в базовому періоді.

Економія затрат праці від доведення втрат від браку до стандартного рівня визначається за формулою

$$E_{\text{р.с}} = \sum_{i=1}^n (T_{\text{бр(факт)}} - T_{\text{бр(пл)}}) Q,$$

де $T_{\text{бр(факт)}}$, $T_{\text{бр(пл)}}$ — фактичні і стандартизовані затрати праці на брак з вини виробництва; Q — річна кількість продукції даного виду.

Скорочення браку продукції сприяє економії робочої сили, величина якої може бути розрахована в такий спосіб:

$$E_{\text{р.с}} = \frac{B_{\text{баз}} - B_{\text{пл}}}{100} \cdot Ч_{\text{р.баз}},$$

де $B_{\text{баз}}$, $B_{\text{пл}}$ — втрати від браку у відсотках до собівартості продукції відповідно в базовому і плановому періодах; $Ч_{\text{р.баз}}$ — чисельність робітників у базовому періоді.

Організаційні резерви підвищення продуктивності праці полягають у недостатньо повному використанні можливостей раціонального поєднання матеріально-технічних і особистісних факторів виробництва.

Можна окреслити такі групи організаційних резервів:

✓недоліки в оперативному управлінні виробничим процесом: порушення строків запуску у виробництво тих чи інших видів продукції; несвоєчасна подача на робочі місця комплектних виробів і матеріалів; зменшення розмірів партій виробів, що запускаються у виробництво, тощо;

✓недостатньо раціональна організація виробництва: розстановка обладнання; організація допоміжних служб і господарств; обслуговування робочих місць;

✓недоліки в організації праці: недовикористання можливостей організації багатостатного обслуговування, суміщення професій та функцій; слабке поширення передових заходів та методів праці тощо.

Неповне використання факторів, наявність організаційних недоліків відбиваються на використанні робочого часу і через цей показник — на продуктивності праці. Усі втрати робочого часу, викликані недоліками в організації виробництва і праці, за інших рівних умов прямо пропорційно знижують продуктивність праці.

Якщо втрати робочого часу становили в базовому періоді m %, а у звітному періоді їх планується скоротити до n %, то підвищення продуктивності праці дорівнюватиме:

$$\Delta\Pi_n = \frac{100-n}{100-m} \cdot 100 - 100 \quad \text{або} \quad \Delta\Pi_n = \frac{m-n}{100-m} \cdot 100.$$

Соціальні резерви підвищення продуктивності праці охоплюють такі групи:

✓недовикористання в процесі праці потенційних властивостей і якостей працівників (рівня кваліфікації, професійної підготовки, працездатності);

✓нереалізовані можливості повного використання індивідуальних здібностей і якостей працівників (недоліки в організації матеріального і морального стимулювання, поліпшення соціально-психологічного клімату);

✓недовикористання творчих можливостей і здібностей працівників; недостатньо високі рівень дисциплінованості і міра задоволеності працею).

Економія робочої сили через підвищення кваліфікації визначається за формулою

$$E_{p.c} = \frac{Ч_{в.н} \cdot \Delta H_v}{100}; \quad \Delta H_v = \frac{H_{v2} - H_{v1}}{H_{v1}} \cdot 100,$$

де $Ч_{в.н}$ — чисельність робітників, які збільшили рівень виконання норм праці в результаті підвищення кваліфікації, осіб; ΔH_v — приріст рівня виконання норм праці, %; H_{v1} , H_{v2} — рівень виконання норм праці відповідно до та після підвищення кваліфікації.

Резервом є скорочення фактичних втрат робочого часу внаслідок тимчасової непрацездатності ($t_{вт}^{факт}$) до нормативного рівня ($t_{вт}^{норм}$). Нормативні втрати робочого часу відповідають сприятливим умовам праці, залежать від віку працівників і визначаються за емпіричною формулою:

$$t_{вт}^{норм} = (2,42 + 0,1676 \cdot x) \cdot 100,$$

де x — середній вік працівників на підприємстві.

Економія робочої сили за рахунок зниження втрат робочого часу внаслідок тимчасової непрацездатності, що обумовлена професійними захворюваннями і виробничим травматизмом, визначається за формулою

$$E_{p.c} = \left[1 - \frac{t_{вт}^{норм}}{t_{вт}^{факт}} \right] \cdot Ч,$$

де $Ч$ — чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб.

Економію робочої сили завдяки підвищенню трудової активності можна розрахувати за формулою

$$E_{p.c} = \left(1 - \frac{H_{в(баз)}}{H_{в(пл)}} \right) \cdot Ч,$$

де $H_{в(баз)}$ і $H_{в(пл)}$ — рівень виконання норм виробітку відповідно в базовому і плановому періодах.

Економію робочої сили після усунення цілодобових і внутрішньозмінних втрат робочого часу розраховують за формулами:

$$E_{p.c} = \frac{t_{вт}^{дн}}{\Phi_{p.ч}} \quad \text{і} \quad E_{p.c} = \frac{t_{вт}^{зм}}{\Phi_{p.ч}},$$

де $t_{вт}^{дн}$ — цілодобові втрати робочого часу, людино-днів; $t_{вт}^{зм}$ — внутрішньозмінні втрати робочого часу з вини працівника, люд.-год; $\Phi_{p.ч}$ — фонд робочого часу.

Економія робочої сили у зв'язку з упровадженням заходів, спрямованих на зниження плинності кадрів, визначається за формулою

$$E_{p.c} = \frac{Ч_{баз} \cdot t_{вт} \cdot 0,5}{\Phi_{p.ч(яв)} - t_{вт}} - \frac{Ч_{зв} \cdot t_{вт} \cdot 0,5}{\Phi_{p.ч(яв)} - t_{вт}},$$

де $Ч_{баз}$ і $Ч_{зв}$ — чисельність працівників, що звільнилися в базовому і звітному періодах, осіб; $t_{вт}$ — втрати робочого часу в середньому на одну особу, що звільнилася, днів; $\Phi_{p.ч(яв)}$ — явочний фонд робочого часу одного працівника, днів; 0,5 — коефіцієнт, який показує, що звільнення працівників протягом року відбувалося рівномірно.

Для визначення загального показника (індексу) підвищення продуктивності праці за цехом чи підприємством у цілому слід перемножити індекси продуктивності за окремими факторами.

Підвищення продуктивності праці в цілому через скорочення чисельності персоналу розраховується за формулою

$$\Delta\Pi_{п} = \frac{\sum E_{ч} \cdot 100}{Ч_{сеп} - \sum E_{ч}},$$

де $\sum E_{ч}$ — сумарне вивільнення чисельності працівників відповідно до виконання плану організаційно-технічних заходів, осіб; $Ч_{сеп}$ — фактична середньоблікова чисельність працівників підприємства (на фактичний обсяг робіт за фактичним виробітком), осіб.

За окремими факторами підвищення продуктивності праці визначається ступінчастим методом, сутність якого полягає в тому, що чисельність працівників, розра-

хована за базовим виробітком, у кожному наступному розрахунку береться меншою, ніж у попередньому, на величину економії робочої сили, одержаної в результаті здійснення попереднього заходу. Це можна відобразити такими формулами:

$$\Delta\Pi_{n1} = \frac{E_{p,c1} \cdot 100}{\mathcal{C}_n - E_{p,c1}}; \Delta\Pi_{n2} = \frac{E_{p,c2} \cdot 100}{\mathcal{C}_n - (E_{p,c1} + E_{p,c2})} \text{ тощо.}$$

Крім того, загалом заведено класифікувати резерви за рівнем їх виникнення.

Загальнодержавні резерви — макроекономічні. Їх використання впливає на підвищення продуктивності праці в реальному секторі економіки країни. Вони пов'язані з раціональним розміщенням виробництва на території країни з урахуванням наявності сировинних та інших матеріальних ресурсів, кваліфікованої робочої сили, стану зайнятості населення, недовикористання ринкових методів господарювання тощо.

Наявність *регіональних резервів* свідчить про можливість більш раціонального та оптимального використання продуктивних сил, характерних для даного регіону.

Міжгалузеві резерви визначаються необхідністю зміцнення міжгалузевих зв'язків, транспортних потоків продукції, договірної дисципліни між підприємствами різних сфер економічної діяльності.

Галузеві резерви вказують на можливість підвищення продуктивності праці в результаті розвитку ефективної спеціалізації та кооперації праці всередині певної сфери економіки.

Внутрішньовиробничі резерви характеризуються недоліками у використанні на підприємстві сировини, матеріалів, обладнання, робочого часу та робочої сили.

За строками використання резерви поділяються на поточні та перспективні. Використання *поточних резервів* планується в короткостроковому періоді (на місяць, квартал, рік) залежно від реальних можливостей підприємства. *Перспективними* є резерви, для реалізації яких на підприємстві немає достатніх ресурсів, і їх використання передбачається у перспективі — через рік чи кілька років.

12.5. ПРОГРАМИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

З огляду на крайню важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти й упроваджувати програми управління продуктивністю праці на підприємстві. Ці програми передбачають реалізацію таких **етапів**:

- ✓ вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві в цілому і за окремими видами праці;
- ✓ пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці на основі інформації, одержаної в ході вимірювання й оцінки;
- ✓ розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який має передбачати конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, визначати відповідальних виконавців праці;
- ✓ розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності праці;

- ✓ контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, та регулювання їх виконання;
- ✓ вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві — це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керування, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення обсягів виготовленої продукції в результаті певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність — з другого. Розглянемо детальніше зміст діяльності економістів та менеджерів на кожному з названих етапів програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

- Вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві в цілому і за окремими видами праці — вихідний етап програми. Його правильне і точне здійснення буде важливою передумовою успішності наступних етапів і всієї програми. Найважливіша вимога до економіста на цьому етапі — забезпечення достовірності й порівнянності показників. Щоб виміряти продуктивність праці, потрібно зіставити кількість виробленої продукції або наданих послуг з затратами праці на їх виготовлення.

Це завдання лише на перший погляд здається простим. На практиці більшість організацій виготовляє значну кількість різноманітної продукції, яку нерідко важко порівнювати і додавати. Універсальні вартісні показники кількості продукції не позбавлені впливу інфляційних процесів, стихійного коливання ринкової кон'юнктури, ними не завжди можна виразити залишки незавершеного виробництва. Ще складніше точно встановити затрати праці на випуск конкретного виду продукції чи послуг (оскільки зазвичай кожний працівник прямо чи опосередковано здійснює випуск багатьох видів продукції) і розподілити між ними затрати праці просто лише для робітників-відрядників.

Слід також постійно мати на увазі, що ресурси, які застосовуються у виробництві, взаємозамінні. Тобто можна зменшити кількість праці на досягнення певного корисного ефекту за умови збільшення кількості використаних засобів виробництва. Продуктивність живої праці при цьому, звичайно, зростає, але чи одержить від цього користь підприємство, можна зрозуміти, лише визначивши продуктивність за багатofакторною моделлю, яка б урахувала затрати й живої, й уречевленої праці.

Так само, наприклад, можна замінити більшу кількість менш кваліфікованої праці меншою кількістю більш кваліфікованої. Якщо при цьому корисний ефект виробництва і сумарні витрати на персонал залишилися такими самими, то показник виробітку в розрахунку на кількість затраченого робочого часу зростає (оскільки підприємство використовує меншу кількість праці), але реальний рівень виробітку залишиться незмінним (позаяк сумарні витрати на персонал для одержання певного корисного ефекту залишилися такими самими). Тому завданням економіста є використання всіх можливих заходів і методів для забезпечення достовірності і порівнянності показників продуктивності.

- Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності і на підприємстві в цілому, і за окремими видами праці, з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах.

Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці слід заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальними і глибокими знаннями та вміють бачити перспективу. У процесі пошуку й аналізу резервів слід звертатися до їх класифікації за різними ознаками, щоб не залишити поза увагою жодного з можливих факторів підвищення продуктивності праці. І слід ще раз наголосити, що істотні резерви зростання продуктивності праці криються не тільки в безпосередньому виробництві, але й у його організації та управлінні.

- Розробляючи план використання резервів підвищення продуктивності праці, треба забезпечити узгодження цілей та завдань програми. Для цього потрібно коротко і чітко сформулювати цілі, проранжувати їх залежно від значення і черговості в часі. План повинен також містити конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей, передбачати фінансування витрат на ці заходи. Важливим завданням економіста на цьому етапі є розробка критеріїв результативності програми, обчислення очікуваного економічного ефекту від упровадження передбачених заходів. Щодо кожного пункту плану мають бути визначені терміни виконання та відповідальні виконавці.

- Розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності праці є необхідною умовою реалізації програми. Менеджер завжди повинен пам'ятати, що для успіху справи слід намагатися зблизити аж до ідентичності цілі і завдання організації з особистими цілями і бажаннями працівників. Тобто в конкретному випадку виграш від підвищення продуктивності праці має поділитися між організацією, яка забезпечила його досягнення, і працівником, який його досягнув. Працівники повинні заздалегідь знати, як заплановані результати зростання продуктивності праці подіють на реалізацію їхніх особистих професійних інтересів.

- Контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, необхідний для виявлення і розв'язання можливих проблем їх виконання на початкових етапах, ще до того, як ці проблеми стануть надто серйозними. Вихідним моментом процесу контролю є встановлення конкретних, обмежених у часі цілей, які можна виміряти. У процесі контролю порівнюються фактичні і задані показники продуктивності праці або їхні складники, визначається масштаб допустимих відхилень. У разі значного відхилення менеджер приймає рішення про регулювання системи. Треба завжди пам'ятати, що контроль у будь-якій справі доцільний лише для того, щоб сприяти досягненню мети. Надмірний, невдало продуманий контроль може призвести до небажаних наслідків, коли зусилля працівників спрямовуються на задоволення вимог контролю, а не на досягнення цілей. Організуючи контроль, слід забезпечити зворотний зв'язок, реальність вимог, зацікавленість працівників, економічність контрольних систем.

Вимірювати й оцінювати реальний вплив реалізованих заходів на зростання продуктивності праці потрібно для того, щоб оцінити і порівняти ефективність їх упровадження та визначити пріоритети на наступний період. Як і на першому етапі, найважливішим завданням економіста тут є використання всіх можливих заходів і методів для забезпечення достовірності й порівнянності показників. Визначивши найефективніші напрямки роботи з підвищення продуктивності праці, слід прийняти відповідні мотиваційні рішення й у наступному періоді зосередити увагу саме на цих напрямках.

Тож управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якого розміру і будь-якої сфери діяльності, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від продуманої та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

У широкому розумінні зростання ефективності праці означає невпинне вдосконалення економічної діяльності, постійний пошук можливостей працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих або і менших затрат праці, що забезпечує підвищення реального продукту і доходу загалом і в розрахунку на душу населення, зростання рівня споживання, а отже, і рівня життя.

РЕЗЮМЕ

Поняття «продуктивність» і «продуктивність праці» ще не мають однозначного визначення, а через це й досі виникають проблеми прикладного характеру на різних рівнях управління.

Так, розглядаючи **продуктивність праці** як інструмент управління і критерій ефективності виробництва на індивідуальному рівні та мікрорівні, для її визначення в чисельнику доцільно використовувати показники обсягів продукції, виробництво якої має враховувати ринкову ситуацію і забезпечувати конкурентні переваги підприємства.

В свою чергу обсяги продукції мають порівнюватись із затратами праці, які можуть вимірюватись за годину, день, квартал, рік. Залежно від цього обсяги продукції визначаються на одну відпрацьовану людино-годину, на один відпрацьований людино-день чи на одного середньооблікового робітника, працівника в рік (квартал, місяць).

Крім продуктивності праці на індивідуальному рівні (продуктивність окремого конкретного працівника) і на мікрорівні (продуктивність праці на визначеній виробничій ділянці, підприємстві) вирізняють і продуктивність праці на макрорівні (суспільна продуктивність).

На сучасному етапі на рівні національної економіки рекомендується розраховувати продуктивність праці як відношення ВВП в економіці до чисельності зайнятих.

Значення продуктивності праці полягає в мінімізації затрат праці під час випуску потрібної на ринку продукції або у збільшенні обсягів цієї самої продукції за тих самих затрат праці. При цьому продуктивність праці на макрорівні характеризує в прямій залежності ступінь прогресивності суспільного, державного управління економічними процесами.

Показниками продуктивності праці, які традиційно використовуються у вітчизняній статистиці й економічній практиці, є виробіток і трудомісткість. Вони пов'язані між собою оберненою пропорційною залежністю і виражаються формулами:

$$B = \frac{O}{\Pi} \quad \text{та} \quad T_{\Pi} = \frac{\Pi}{O}.$$

Усі традиційні у вітчизняній практиці методи вимірювання продуктивності праці можна згрупувати в натуральні, трудовий, вартісні.

У результаті комбінації вартісних показників продукції з різними факторами виробництва визначаються показники продуктивності, серед яких виділимо та-

кі: валову продуктивність праці; чисту продуктивність праці; інтегральну продуктивність праці; глобальну продуктивність факторів; тотальну продуктивність факторів; показник реальних доходів на одиницю затрат праці.

Продуктивність праці змінюється в бік зниження або зростання під впливом багатьох факторів, під якими розуміють рушійні сили або причини, що впливають на рівень і динаміку продуктивності праці. Відповідно до факторів продуктивності праці виділяють і оцінюють резерви її підвищення.

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (зниження трудомісткості та збільшення виробітку).

Оскільки підвищення продуктивності праці — найважливіша умова для зростання конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти й упроваджувати програми управління продуктивністю. Ці програми передбачають реалізацію таких етапів вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві в цілому і за окремими видами праці; пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці на основі інформації, одержаної в ході вимірювання й оцінки; розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який має включати конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, визначати відповідальних виконавців; розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності праці; контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, та регулювання їх виконання; вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Терміни і поняття

Валова продуктивність праці

Виріток

Глобальна продуктивність факторів

Ефект

Інтегральна продуктивність праці

Методи вимірювання продуктивності праці

Програма управління продуктивністю праці

Продукт

Продуктивність праці

Резерви продуктивності праці

Результат

Тотальна продуктивність факторів

Трудомісткість

Фактори продуктивності праці

Чиста продуктивність праці

Питання для перевірки знань

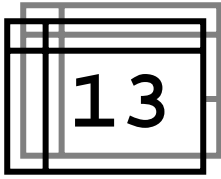
1. Дайте визначення продуктивності праці.
2. Назвіть підходи щодо визначення місця продуктивності праці в системі управління підприємством.
3. Визначте відмінності між поняттями «продукт», «ефект» і «результат».
4. У чому полягає значення продуктивності праці на різних рівнях?
5. Охарактеризуйте основні соціально-економічні результати ефективного управління продуктивністю праці.
6. Назвіть класифікації методів вимірювання продуктивності праці.
7. Які існують групи факторів впливу на продуктивність праці? Розкрийте їх зміст.
8. Визначте сутність резервів підвищення продуктивності праці.
9. Наведіть класифікації резервів.
10. Охарактеризуйте програми управління продуктивністю праці. Перелічіть етапи їх реалізації.

Завдання для індивідуальної роботи

1. На практичному прикладі поясніть відмінність між поняттями «продуктивність» і «ефективність», «ефект», «продукт» і «результат».
2. Оцініть динаміку продуктивності праці та її елементів на макрорівні за останні п'ять років. Зробіть висновки.
3. Порівняйте темпи зміни продуктивності праці на макрорівні з темпами зміни реальної заробітної плати. Зробіть висновки.
4. Обґрунтуйте соціально-економічне значення ефективного управління продуктивністю праці на різних рівнях.
5. Проведіть критичний огляд наукових публікацій з питань продуктивності праці за останні п'ять років.

Література для поглибленого вивчення

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посіб. для студ. екон. спец. — К.: Знання-Прес, 2001. — 314 с.
2. Менеджмент продуктивності: Навч. посіб. / Уклад. А.О. Ласкавий. — К.: КНЕУ, 2004. — 288 с.
3. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 272 с.
4. Прокопенко И.И. Управление производительностью. — К.: Тэхника, 1990. — 319 с.
5. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 32—37.
6. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. — М.: Прогресс, 1989. — 528 с.
7. Щербаков А.И. Производительность труда: проблемы и перспективы. — М.: Знание, 2004. — 256 с.
8. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. — М.: Юристь, 2002. — 592 с.



Розділ

13

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

13.1. Сутність, зміст і завдання організації праці.

13.2. Основні складові процесу організації праці на підприємстві.

13.3. Комплексний аналіз організації праці на підприємстві.

13.4. Оцінка соціально-економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ сутність і зміст організації праці;
- ✓ основні складові процесу організації праці на підприємстві;
- ✓ форми поділу і кооперації праці;
- ✓ види колективних форм організації праці, їх соціально-економічне значення;
- ✓ умови проектування, упровадження та соціально-економічне значення суміщення професій;
- ✓ вимоги до організації робочих місць та особливості їх раціонального планування;
- ✓ форми та системи обслуговування робочих місць та їх зміст;
- ✓ цілі та завдання атестації робочих місць;
- ✓ сутність і значення методів та прийомів праці;
- ✓ фактори, що визначають умови праці на підприємстві;
- ✓ методологічні засади проектування раціональних режимів праці та відпочинку й організаційні заходи щодо їх раціоналізації;
- ✓ алгоритм проведення комплексного аналізу організації праці на підприємстві;
- ✓ методику оцінювання економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці,

а також УМІТИ:

- організовувати та провадити комплексну оцінку фактичної організації праці на підприємстві;
- розробляти заходи щодо вдосконалення організації праці на підприємстві;
- оцінювати економічну ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці.

13.1. СУТНІСТЬ, ЗМІСТ І ЗАВДАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Сучасний рівень розвитку продуктивних сил характеризується використанням складної та різноманітної техніки і технології виробництва, великими масштабами випуску продукції, багатомасштабною кооперацією, що передбачає спільну працю великої кількості людей. Така праця неможлива без її організації, тобто впорядкованої системи взаємодії робітників з засобами виробництва та один з одним в єдиному виробничому процесі.

Значення організації праці зростає з формуванням ринкових умов, які сприяють розвитку конкуренції, коли підвищуються вимоги до результативності праці, котра, у свою чергу, впливає на ефективність виробництва. Крім того, технічне вдосконалення виробництва зумовлює зростання ціни одиниці робочого часу. Тому ефективна організація праці забезпечує раціональне використання часу, що сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню собівартості продукції, збільшенню рентабельності виробництва.

Рівень використання результатів науково-технічного прогресу, під впливом якого відбуваються докорінні зміни в техніці, технології та організації виробництва, залежить від того, якою мірою забезпечено пропорційність та взаємозв'язок між удосконаленням техніки та відповідними змінами в організації праці. Незважаючи на вирішальний вплив на ефективність виробництва глибоких якісних змін у засобах виробництва та технологіях, які приводять до кількісних змін співвідношення між живою та уречевленою працею на користь останньої, роль людини у виробничому процесі підвищується. Праця стає дедалі складнішою та відповідальнішою, а її недосконала організація має чимраз серйозніші негативні наслідки. Тому організація праці — самостійна галузь діяльності, об'єктом якої є праця з притаманними тільки їй методами та принципами.

Отже, на рівні підприємства:

- ! **організація праці** — це процес раціональної взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним, яка ґрунтується на визначеному порядку та точній послідовності виконання трудових процесів і спрямована на досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів.

На рівні підрозділу, дільниці та конкретного робочого місця немає принципових відмінностей у тлумаченні поняття «організація праці». Відмінність є лише в кількості елементів, які входять у це поняття, та в їх масштабі. На вищих ланках управління підприємством принципове значення має визначення правильних пропорцій чисельності працюючих за виконуваними функціями, вибір раціональних форм організації праці, методів нормування праці різних катего-

рій працівників. При цьому важливим завданням є узгодження діяльності всіх структурних підрозділів за умови встановлення жорстких кількісних пропорцій затрат праці на взаємозв'язаних дільницях виробництва.

На нижчому рівні, яким є робоче місце, головними постають питання, пов'язані з раціональною організацією та виконанням трудового процесу: планування, оснащення та обслуговування робочих місць, раціоналізація прийомів та методів праці, встановлення технічно обґрунтованих норм затрат праці, забезпечення повного завантаження обладнання та працівника, створення сприятливих умов праці.

Між елементами, що входять до складу організації праці, існує тісний взаємозв'язок. У сучасних умовах основою будь-якого трудового процесу є його технічний базис. Зміст, різні методи та форми організації трудових процесів визначаються різноманіттям та складністю техніки, якою оснащено підприємство. Удосконалення техніки, яке відбувається під впливом технічного прогресу, змінює характер самої праці. Найбільший вплив на організацію праці справляють механізація й автоматизація виробничих процесів, коли змінюється трудовий зміст технологічних операцій, із трудового процесу усувається частина циклічно повторюваних елементів праці, збільшується обсяг робіт з налагодження, переналагодження та підтримання в робочому стані технологічного обладнання й управління ним.

Упровадження нових форм організації праці вимагає нових технічних та технологічних рішень, внесення змін до конструкції обладнання, оснащення та інструменту. Високі вимоги висуваються і до надійності обладнання, його ергономічних характеристик, що дає можливість регламентувати обслуговування обладнання, поліпшувати умови праці виконавців.

Організація праці безпосередньо впливає й на технологію виробництва; вона є критерієм оцінки того чи того варіанта технологічного процесу. Наприклад, проектування раціонального розміщення обладнання на потокових лініях та дільницях неможливе без попереднього розрахунку кількості багатOVERSTATних робочих місць та схеми розміщення, які входять до цих робочих місць.

Організація праці розглядається як одна з функцій управління, оскільки вона узгоджує індивідуальні дії робітників на основі поділу та кооперації їхньої праці. Практика свідчить, що заходи щодо вдосконалення організації праці (наприклад, упровадження колективних форм організації праці) приводять до серйозних змін в організації управління, планування та обліку.

До основних складових процесу організації праці належать:

1. **Розробка раціональних форм поділу та кооперації праці** — передбачає відокремлення частин виробничого процесу на основі його технологічних особливостей, виконуваних функцій та професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Іншим боком цієї діяльності є встановлення тісних взаємозв'язків між групами працівників та окремими працівниками в процесі їх спільної праці. Тобто одночасно з поділом праці розробляється система її кооперації.

2. **Організація робочих місць** — передбачає оснащення засобами виробництва, предметами праці, інструментом, оснасткою, засобами зв'язку, а також раціональне розміщення їх і працівників у робочій зоні, яке сприяє застосуванню раціональних методів і прийомів праці та високій соціально-економічній ефективності праці.

3. **Обслуговування робочих місць** — передбачає пошук оптимальних варіантів взаємодії між працівниками різних служб на підприємстві, що дозволяє за-

безпечити безперервне постачання робочих місць матеріалами, послугами наладжувального та ремонтного характеру, транспортним і господарським обслуговуванням, заготовками, сировиною та ін.

4. **Атестація та раціоналізація робочих місць** — періодичний облік, багатоаспектна оцінка робочих місць на предмет їх відповідності сучасним вимогам, а в разі невідповідності — розробка заходів щодо їх раціоналізації.

5. **Упровадження раціональних методів та прийомів праці** — передбачає побудову будь-якого трудового процесу на основі прийомів і методів праці, які забезпечують максимальну економію робочого часу за найменших затрат фізичної енергії.

6. **Створення сприятливих умов праці на робочих місцях, раціоналізація режимів праці та відпочинку** — передбачає встановлення науково обґрунтованих річних, тижневих, добових та змінних режимів праці та відпочинку, комфортних умов праці на кожному робочому місці для забезпечення високої працездатності працівників та збереження їх здоров'я протягом тривалого періоду.

7. **Нормування праці** враховує необхідні затрати на ту чи іншу операцію трудового процесу в певних організаційно-технічних умовах, установлює міру праці у вигляді норм, які дозволяють визначити ступінь участі кожного робітника в створенні кінцевого продукту

Наведені складові процесу організації праці слід розглядати як невідривно пов'язані між собою елементи, які формують систему організації праці на підприємстві. Усі ці елементи однаковою мірою стосується основних та допоміжних робітників, керівників та фахівців.

Отже, комплексне розв'язання проблем за всіма напрямками, які вивчає організація праці, дозволяє знайти найбільш оптимальні варіанти ефективного використання засобів виробництва, робочої сили та скоротити час виробництва продукції.

На всіх рівнях управління ставляться такі завдання організації праці:

- **техніко-технологічні**, які виражають вплив організації праці на вдосконалення структури підприємства, спеціалізацію виробництва, вибір оптимальних варіантів технологічних процесів. Прийняття рішень щодо проектування робочих приміщень, розробки нових технологічних процесів, конструювання обладнання й оснащення тощо потребують використання критерію трудомісткості трудових процесів, який установлюється за допомогою такого напрямку організації праці, як нормування;

- **економічні**, які характеризують напрямок організації праці щодо створення такої системи взаємозв'язку працівників між собою та засобами виробництва, що забезпечує максимальну продуктивність праці, мінімальну собівартість виготовлення продукції (послуг), високу рентабельність виробництва. Це забезпечується на основі вибору оптимальних варіантів поділу та кооперації праці, застосування передових прийомів та методів праці на робочих місцях, оптимальних систем їх обслуговування, установлення комфортних умов праці;

- **психофізіологічні**, що спрямовані на створення сприятливих умов праці на робочих місцях, забезпечення високої працездатності працівників і збереження їхнього здоров'я. Це можливе завдяки застосуванню під час організації трудового процесу фізіологічно обґрунтованих режимів праці та відпочинку, оптимізації темпу робіт для встановлення працівникам міри праці, створення на робочих місцях нормальних умов праці;

- **соціальні**, спрямовані на підвищення змістовності та привабливості праці, що досягається через вибір раціональних форм поділу та кооперації праці на основі оптимального поєднання фізичних та розумових зусиль працівників у процесі виконання робіт та своїх обов'язків.

Усі перелічені завдання розв'язуються в комплексі разом з удосконаленням техніки, технології, організації виробництва та управління. Наголосимо, що тільки такий підхід може забезпечити максимальну ефективність організації праці.

Для успішного виконання своїх завдань організація праці спирається на природознавчі науки — фізіологію, психологію праці та соціологію. Це пов'язано з тим, що в процесі будь-якої праці обов'язково відбувається мобілізація фізіологічних та психологічних функцій, витрачається нервова та м'язова енергія. Крім того, можливості організму людини обмежені; вони нормально виявляються за певних умов. Якщо останні порушуються, це призводить до перевтоми та виникнення патологічних явищ в організмі. Тому прагнення досягнути найвищої продуктивності праці може бути виправдане тільки за оптимальної відповідності змісту й організації праці психофізіологічним вимогам.

У розв'язанні завдань організації праці велику роль відіграє така наука, як ергономіка — галузь знань про пристосування людини до засобів виробництва. Ергономіка (від грец. *ergon* — праця та *nomos* — закон) ґрунтується на фізіології, анатомії, психології та технічних науках, основні положення яких використовуються для розробки рекомендацій з удосконалення організаційних і психофізіологічних умов праці під час проектування нової техніки.

13.2. ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ПРОЦЕСУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянемо детально всі складові процесу організації праці.

Розробка раціональних форм поділу та кооперації праці

Сучасному виробництву притаманне відособлення окремих процесів та робіт, що дає змогу спеціалізувати засоби виробництва та працівників, скорочувати виробничий цикл, підвищувати продуктивність праці. Однак праця всіх працівників на підприємстві є колективною. Її результати залежать від того, наскільки додержано необхідних кількісних та якісних пропорцій у розподілі праці за окремими ланками виробництва та робочими місцями, а також кооперації праці окремих виконавців та виробничих колективів.

! **Поділ праці на підприємстві** — це відособлення окремих трудових процесів, яке здійснюється з метою скорочення виробничого циклу за умови одночасного виконання різних робіт, а також для підвищення продуктивності праці, що досягається завдяки більш швидкому набуттю виробничих навичок робітниками за спеціалізації робіт.

Внутрішньовиробничий поділ праці передбачає виокремлення видів робіт, які являють собою часткові виробничі процеси, та їх закріплення за певними працівниками з метою підвищення продуктивності праці на основі прискорен-

ня засвоєння ними трудових навичок, спеціалізації засобів виробництва та робочих місць, паралельності виконання операцій. Кількість часткових процесів (видів робіт) визначається організаційно-технічними особливостями підприємства. Поділ праці на підприємстві одночасно буває технологічний, функціональний, професійний та кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці здійснюється на основі розчленовування процесу виробництва на стадії (заготівельну, оброблювальну, складальну), переділи, фази, часткові технологічні процеси й операції.

Функціональний поділ праці передбачає відособлення певних видів трудової діяльності і виконання конкретних робіт відповідними групами працівників, що спеціалізуються на виконанні різних за змістом і економічним значенням виробничих або інших функцій. Установлення раціональних пропорцій між цими групами і лежить в основі раціоналізації поділу праці.

Відповідно до функціонального поділу праці, наприклад для підприємств, виділяють: основних робітників, зайнятих безпосереднім випуском продукції або виконанням основних робіт; допоміжних робітників, які самі безпосередньо товарної продукції не виробляють, але забезпечують своєю працею роботу основних робітників; обслугових робітників, що створюють умови для продуктивної роботи як основних, так і допоміжних робітників. В окрему функціональну групу відносять керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Професійний поділ праці здійснюється залежно від професійної спеціалізації працюючих і передбачає виконання на робочих місцях робіт у рамках тієї або іншої професії. Виходячи з обсягів кожного виду цих робіт можна визначити потребу в працівниках за професіями як у цілому на підприємстві, так і за його структурними підрозділами.

Кваліфікаційний поділ праці викликаний відмінностями у складності робіт, що вимагає певного рівня знань і досвіду працівників. Для кожної професії працівників установлюється склад операцій або робіт різного рівня складності, які групуються відповідно до присвоєного тарифного розряду або кваліфікаційної категорії. Тож визначається чисельність працівників за кожною професією, кваліфікаційним розрядом і категорією.

Вибір найбільш раціональних форм поділу праці залежить від типу виробництва, обсягу продукції, що випускається, її складності тощо. Тому їх пошук передбачає обов'язковий аналіз цих чинників і обґрунтування оптимальних меж поділу праці. Скажімо, із соціального погляду надмірний поділ праці негативно впливає на зміст праці, перетворює працівників на вузьких виконавців. З погляду фізіології надмірний поділ праці призводить до її монотонності, викликає перевтому і, як наслідок, високу плинність працівників, зайнятих на таких роботах. Це обумовлює потребу виваженого підходу до поділу праці на підприємстві.

Поділ праці нерозривно пов'язаний з кооперацією праці. Що глибший поділ праці, то більшого значення набуває кооперація.

! **Кооперація праці на підприємстві** — це об'єднання працівників у ході спільного виконання єдиного процесу або групи взаємозв'язаних процесів праці.

Конкретні форми кооперації праці на підприємстві різноманітні, оскільки нерозривно пов'язані з організаційно-технічними особливостями підприємства. Проте, незважаючи на таке різноманіття, їх зводять до трьох основних форм — міжцехової, внутрішньоцехової і внутрішньодільничної кооперації праці.

- *Міжцехова кооперація* пов'язана з поділом виробничого процесу між цехами і полягає у спільній участі колективів цехів у діяльності підприємства щодо виготовлення продукції.

- *Внутрішньоцехова кооперація* — це взаємодія окремих структурних підрозділів цехів (дільниць, потокових ліній).

- *Внутрішньодільнична кооперація* полягає у взаємодії окремих працівників у процесі спільної праці або організації колективної праці робітників, об'єднаних у бригади.

Найбільш тісна кооперація членів трудового колективу досягається за бригадної форми організації праці. Виробнича бригада є первинним трудовим колективом робітників однакових або різних професій, спеціальностей, кваліфікації, які спільно виконують єдине виробниче завдання й об'єднані загальною економічною оцінкою результатів праці. Об'єктивною передумовою такого об'єднання є організаційно-технічні умови виробництва, тобто такі умови, коли не за бригадною формою ведення виробничого процесу або неможливе, або неефективне.

Бригадна форма створює економічні передумови для високопродуктивної праці на основі внутрішньобригадної кооперації праці, яка сприяє зменшенню втрат робочого часу та збільшенню часу використання устаткування.

Доцільність використання колективної праці обумовлена психофізіологічними чинниками, оскільки бригадна форма створює умови для зниження монотонності праці завдяки періодичному переміщенню робітників з одних робочих місць на інші, виконанню різноманітних технологічних операцій, поєднанню різних функцій.

Соціальні передумови створення бригад виявляються у збільшенні заінтересованості кожного її члена в результатах праці, розвитку взаємодопомоги і взаємного контролю.

Кооперація праці всередині бригад, яка базується не на формальному розподілі робітників за робочими місцями майстром або начальником дільниці, а на участі самих робітників у даному процесі, сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Крім того, у первинних колективах легше розв'язуються внутрішні проблеми і конфліктні ситуації.

- ! **Суміщення професій** (розширення професійного профілю) — це виконання одним працівником функцій та робіт, які належать до різних професій. Воно може бути повним, якщо працівник виконує всі трудові функції працівника іншої спеціальності, і частковим, якщо працівникові передається лише частина функцій, що виконуються працівниками інших спеціальностей, професій. У результаті скорочується загальна чисельність працівників, зростає продуктивність їхньої праці.

Поєднання професій і розширення на цій основі виробничого профілю працівників можливе через опанування суміжних та інших професій. Під суміжною мається на увазі професія, для якої характерні технологічна або організаційна спільність з основною професією, а також виконання функцій суміжних професій на робочому місці основної професії. Освоєння інших професій — це такий

вид поєднання, коли трудові функції за іншою професією не мають загальних ознак з функціями за основною професією.

Основними умовами, за яких можливе й економічно виправдане поєднання професій, є:

- неповна зайнятість працівника за основною професією, обумовлена технологією виробництва або специфікою устаткування;
- спільність змістовності праці працівників, які повинні суміщувати професії, їх технологічний і функціональний взаємозв'язок;
- різночасність виконання поєднаних функцій;
- відсутність негативного впливу поєднання робіт на точність, якість і продуктивність праці;
- достатній для опанування іншої професії (спеціальності) кваліфікаційний рівень працівника.

На основі аналізу затрат робочого часу виявляється можливість суміщення професій та визначаються найбільш раціональні форми суміщення.

На *першому етапі* виходячи з функціонального напрямку робіт виявляють і встановлюють можливі межі такого поєднання професій. Для робітників можливі варіанти вибираються в такій послідовності: визначається можливість поєднання професій у основних робітників, потім у основних і допоміжних, а відтак у допоміжних робітників.

На *другому етапі* за вибраною формою поєднання визначаються склад і обсяг поєднаних робіт. Критерієм для оцінки вибраного варіанта поєднання професій служить коефіцієнт зайнятості працівника K_3 , що розраховується за формулою

$$K_3 = \frac{T_{3.0} + T_{3.с.в}}{T_{3м}},$$

де $T_{3.0}$ — зайнятість працівника, який виконує основну роботу протягом зміни, хв;

$T_{3.с.в}$ — зайнятість працівника виконанням роботи за суміжною професією протягом зміни, мін.;

$T_{3м}$ — тривалість зміни, хв.

Загальна трудомісткість робіт за основною і суміщеною професіями не має перевищувати тривалості змінного часу, тобто коефіцієнт зайнятості не має бути більший за одиницю.

На *третьому етапі* розробляються регламенти для особи, яка суміщує професії. Вони можуть бути реалізовані у вигляді схем, графіків, розкладів, порядку і періодичності виконання робіт, способів і часу виконання.

- ! **Багатоверстатним обслуговуванням** називається обслуговування одним або групою робітників кількох верстатів, коли машинно-автоматичний час роботи одного верстата використовується для виконання ручних (що вимагають присутності робітника) елементів операції та функцій обслуговування робочого місця на інших верстатах.

Технічними передумовами розвитку багатоверстатного обслуговування є підвищення рівня автоматизації використання устаткування, поліпшення системи управління устаткуванням і конструкції технологічного оснащення, в ре-

зультаті яких зменшується частка ручної праці щодо обслуговування устаткування та збільшується частка автоматичної його роботи.

Організаційними передумовами введення багатостатного обслуговування є:

- ✓ раціональне планування устаткування на робочому місці, що забезпечує зручність його обслуговування;
- ✓ найкоротші маршрути переміщення від верстата до верстата;
- ✓ реалізація найбільш ефективної системи обслуговування робочих місць;
- ✓ зміна форм поділу й кооперації праці так, щоб більшість функцій (налагодження верстатів, передавання деталей, заточування інструментів тощо) виконувалися допоміжними робітниками.

Економічна доцільність багатостатного обслуговування полягає в можливості забезпечення повної зайнятості робітників-верстатників та устаткування, що ними обслуговується. Важливим елементом ефективної організації багатостатного обслуговування є також раціональне планування, що забезпечує найкоротший маршрут переміщення робітника від верстата до верстата, хороший огляд усієї групи устаткування. Розміщення устаткування здійснюється у кожному конкретному випадку залежно від особливостей устаткування і форми його обслуговування.

Організація робочих місць

- ! **Робоче місце** — це закріплена за окремим працівником або групою працівників частка виробничої площі, яка оснащена необхідним технологічним, допоміжним, вантажно-транспортним обладнанням, технологічною та організаційною оснасткою, потрібною для виконання визначеної частини виробничого процесу.

Кожне робоче місце має специфічні особливості, пов'язані з різноманітністю форм певної праці. Вид робочого місця визначається такими факторами, як тип виробництва, рівень поділу праці, місце виконання роботи, зміст праці, міра механізації та автоматизації, кількість одиниць обладнання на робочому місці. Тип виробництва пов'язаний зі спеціалізацією робочих місць та означає закріплення за кожним з них групи однорідних трудових процесів (операцій).

Робоче місце, закріплене за одним працівником, — *індивідуальне* робоче місце; закріплене за групою (бригадою) працівників без закріплення за кожним з них індивідуальної робочої зони — *групове (бригадне)* робоче місце. За місцем виконання відрізняють *стаціонарні* та *пересувні* робочі місця. Стаціонарні — це такі, в яких робоча зона незмінна. Пересувні робочі місця, як правило, організують для допоміжних робітників, котрі в процесі праці пересуваються по виробничому простору.

За ступенем автоматизації та механізації можна виділити робочі місця *ручної праці, механізовані, напівавтоматизовані* та *автоматизовані*. Залежно від кількості обладнання, яке обслуговується, вирізняють *одноверстатні* та *багатостатні* робочі місця.

Організація робочого місця являє собою матеріальну основу, що забезпечує ефективне використання устаткування і робочої сили. Головною її метою є забезпечення високоякісного й ефективного виконання роботи в установлені

терміни на основі повного використання устаткування, робочого часу, вживання раціональних прийомів і методів праці, створення комфортних умов праці, що забезпечують тривале збереження високої працездатності працівників. Для досягнення цієї мети робоче місце має відповідати технічним, організаційним, економічним та ергономічним вимогам.

Технічні вимоги: робоче місце має бути оснащено прогресивним устаткуванням, необхідними технологічною й організаційною оснасткою, інструментом, контрольно-вимірювальними приладами, передбаченими технологією, підйомно-транспортними засобами.

Організаційні вимоги: устаткування, що є на робочому місці, має бути раціонально розміщене в межах робочої зони; має бути знайдений варіант оптимального обслуговування робочого місця щодо його своєчасного забезпечення сировиною, матеріалами, заготовками, деталями, інструментом, ремонтом устаткування й оснастки, прибиранням відходів; мають бути гарантовані безпечні й нешкідливі умови праці.

Економічні вимоги: організація робочого місця має забезпечити оптимальну зайнятість працівників, максимально високий рівень продуктивності праці і якість роботи.

Ергономічні вимоги враховуються під час проектування устаткування, технологічної й організаційної оснастки, планування робочого місця.

Головним для організації робочого місця є його спеціалізація, що передбачає закріплення за ним певного кола робіт або операцій за ознакою їх технологічної однорідності, складності, точності обробки, конфігурації тощо. Що вищий рівень спеціалізації виробництва, то більше можливостей пристосувати кожне робоче місце до конкретної роботи, створити для робітника найбільш сприятливі умови праці, забезпечити загальні виробничі вимоги для даного виду робіт.

Варто зазначити, що найбільш несприятливими є умови спеціалізації в одиничному виробництві, де відбувається постійна зміна виконуваних робіт, продукції, що випускається. Постійна зміна характеру виконуваних робіт змушує застосовувати універсальне устаткування, різноманітні технологічні пристрої та інструменти.

Правильне визначення профілю робочого місця і його спеціалізації, кола виконуваних технологічних операцій дає можливість перейти до вибору його оснащення — однієї з умов високопродуктивної праці і безпечної роботи.

Оснащенням робочого місця є сукупність розміщених у межах робочого місця основного технологічного і допоміжного устаткування, технологічної й організаційної оснастки, інструменту, технічної документації, засобів зв'язку і сигналізації, засобів охорони праці. Набір цих засобів залежить від технологічного призначення робочого місця, рівня його спеціалізації, системи обслуговування робочих місць.

До кожного різновиду елементів оснащення робочих місць висувуються конкретні вимоги. Головними вимогами у виборі основного технологічного устаткування є: максимальне звільнення від важкої фізичної праці, зручність робочої пози, зручність і простота управління устаткуванням, безпека роботи, забезпечення комфортних умов праці. Виконання цих вимог залежить від того, як у розробці устаткування враховано вимоги ергономіки, виробничої естетики й безпеки праці.

Аналогічні вимоги висуваються й до допоміжного устаткування — підйомно-транспортних пристроїв, конвеєрів, контрольних приладів, випробувальних стендів і пристроїв та ін. У виборі технологічної оснастки керуються тим, що її конструктивні особливості мають відповідати характеру виконуваних робіт і операцій, забезпечувати максимальне використання технологічних можливостей устаткування. Вона має бути зручною для користування, безпечною в роботі, потребувати мінімальних затрат часу для монтажу на робочому місці.

Склад і конструктивні особливості організаційної оснастки мають сприяти економії трудових рухів, зручності робочої пози, безпеці праці, раціональному використанню виробничої площі. На відміну від технологічної оснастки, яка жорстко визначається змістом технологічного процесу, організаційна оснастка залежить від специфіки предметів і засобів праці, типу виробництва, системи обслуговування робочих місць, санітарних і ергономічних чинників тощо. Дефіцит організаційної оснастки або нераціональна її конструкція призводять до виникнення непродуктивних рухів працівника, а отже, до втрат робочого часу. Разом з тим надмір цієї оснастки призводить до невиправданих додаткових фінансових витрат, ускладнює пересування працівника і транспортування предметів праці, тобто спричинює зниження продуктивності праці.

Одним з найважливіших елементів організаційної оснастки, що дозволяє організувати взаємодію основних і допоміжних робітників, є пристрої і засоби зв'язку на робочих місцях. Конкретний їх вигляд залежить від складу виконуваних робіт, системи обслуговування робочих місць основних робітників, специфіки виробництва в цілому і конкретного робочого місця. Засоби сигналізації і зв'язку покликані забезпечити мінімальний час на передавання сигналу, надійність і простоту роботи, вказувати причину й об'єкт виклику.

Робоче місце забезпечується необхідною довідковою, технічною й обліковою документацією, до якої належать: креслення, паспортні дані устаткування, схеми, інструкції з ремонту, експлуатації устаткування, графіки обслуговування та прибирання, карти організації праці та ін. Її наявність є важливою умовою для організації раціонального трудового процесу на робочому місці. Документація має бути короткою й вичерпною за змістом, наочною, зрозумілою для виконавця. За потреби вона може служити посібником для навчання працівників.

Планування робочого місця — це взаємне (у тривимірному просторі) розміщення у виробничому приміщенні основного та допоміжного обладнання, технологічної та організаційної оснастки та самого працівника (або групи працівників).

Раціональне планування робочого місця забезпечує зручну робочу позу, можливість використання передових прийомів і методів праці, мінімальні траєкторії рухів робітника, предметів праці, їх кількість, додержання жорсткої послідовності, за якої один елемент роботи переходить в інший. При цьому розміщення засобів і предметів праці має задовольняти основні вимоги, порушення яких веде до непродуктивних затрат робочого часу й енергії працівника, перевтоми і зниження продуктивності праці, нераціонального використання виробничих площ.

У плануванні робочих місць вирізняють зовнішнє та внутрішнє планування. Під *зовнішнім плануванням* розуміють розміщення даного робочого місця відносно інших робочих місць дільниці, лінії, цеху, офісного приміщення та ін.

Основними вимогами до раціонального зовнішнього планування є забезпечення мінімальної відстані пересувань робітника протягом зміни та економне використання робочої площі.

У процесі зовнішнього планування робочих місць, наприклад для управлінського персоналу, слід додержуватись таких рекомендацій:

- інформаційні потоки в організації в міру можливості мають бути прямолінійні й короткі, без зворотних рухів та перехрещень;
- структурні підрозділи і робочі місця, які повинні тісно співпрацювати, мають бути розташовані якомога ближче один до одного;
- площу приміщень необхідно використовувати раціонально, у приміщенні не має бути нічого зайвого, непотрібного для роботи;
- площа окремих робочих місць має відповідати санітарним нормам і особливостям виконуваної роботи;
- відстані між меблями і стінами, вікнами, опалювальними приладами, а також проходи між робочими місцями мають бути достатніми для зручної роботи персоналу і для прибирання приміщень.

У практиці розміщення робочих місць менеджерів використовують варіанти:

1) робоче місце керівника розташовують окремо від підлеглих у спеціально обладнаному кабінеті. За таким варіантом, як правило, розміщують робочі місця для керівників великих організацій, їхніх заступників, керівників потужних виробничих цехів, рідше — керівників відділів;

2) в одному службовому приміщенні розміщують робочі місця керівника середнього рівня управління та його заступників;

3) в одному приміщенні розміщують робочі місця керівника та його підлеглих (керівники відділів, секторів, лабораторій).

Внутрішнє планування робочого місця є розміщенням технологічної оснастки й інструменту в робочій зоні, інструментальних шафах і тумбочках, правильне розташування заготовок і деталей на робочому місці. Воно має забезпечити зручну робочу позу, короткі й економні рухи, рівномірне і за можливості одночасне виконання трудових рухів обома руками.

Внутрішнє планування робочого місця має забезпечити такий оперативний простір, на якому працівник може вільно виконувати необхідні трудові заходи і дії, розміщувати матеріальні елементи виробництва і формувати робочі зони з урахуванням зон досяжності за різних робочих поз як у горизонтальній, так і вертикальній площині.

Внутрішнє планування робочого місця менеджера має забезпечувати:

- ◆ зручність робочої пози;
- ◆ полегшення користування найчастіше вживаними предметами, засобами зв'язку, комп'ютером, письмовим приладдям, документами, додатковою літературою;
- ◆ швидкість пошуку інформації, яка зберігається у службовому приміщенні;
- ◆ зручність для проведення службових нарад і спілкування з відвідувачами.

Обслуговування робочих місць є важливою частиною виробничого процесу. Його мета — забезпечення засобами та предметами праці, які необхідні для виробництва продукції. Таке обслуговування передбачає:

- своєчасне доведення до працівників виробничого завдання з відповідною документацією;
- безперебійне постачання до робочих місць матеріалів, заготовок, напівфабрикатів, інструментів та ін.;
- ремонтне обслуговування, налагоджувальні роботи та транспортні роботи, контроль якості продукції, підтримання чистоти на робочих місцях.

Ефективність праці допоміжних робітників, які виконують зазначені функції, часто залежить від того, яка система обслуговування заведена на підприємстві.

- ! **Система обслуговування** — це комплекс регламентованих за обсягом, періодичністю, строками та методами заходів, які визначають сферу діяльності окремих груп допоміжних робітників щодо забезпечення робочих місць інших працівників матеріалами, інструментом, документацією та комплексом послуг і робіт, які потрібні для їхньої безперебійної високопродуктивної праці.

Система обслуговування робочих місць базується на функціональному поділі праці на підприємстві, за допомогою якого, наприклад, основні робітники максимально звільняються від виконання допоміжних робіт, а кожна функція обслуговування здійснюється окремими професійно-кваліфікаційними групами допоміжних робітників.

На вибір системи обслуговування впливають масштаб і тип виробництва, виробнича структура підприємства, якісний рівень наявного устаткування, складність продукції, що випускається, вимоги до її якості, планування виробничих площ тощо. Проте в усіх випадках критерієм вибору оптимальної системи обслуговування є мінімум затрат робочого часу і матеріальних ресурсів на цей процес.

Конкретне обслуговування робочих місць може здійснюватись у вигляді однієї з трьох основних форм: стандартної (регламентованої), планово-запобіжної і чергової.

Стандартне (регламентоване) обслуговування дозволяє жорстко пов'язати роботу обслугового персоналу з графіком роботи основного виробництва, що зводить до мінімуму простої працівників і устаткування. Це забезпечується розробкою графіків або розкладів, згідно з якими функції обслуговування здійснюються в обов'язковому порядку й обсязі в установлені терміни. До переваг даної форми обслуговування належать забезпечення повного завантаження допоміжних робітників, скорочення затрат часу на обслуговування, висока якість робіт.

У виробництві, де існує велика ймовірність можливих відхилень від нормального перебігу виробничого процесу, доцільно використовувати *планово-запобіжне обслуговування*. Ця форма має запобіжний характер, що виявляється в попередньому комплектуванні робочої документації, інструментів і пристроїв, заготовок, проведенні ремонтів, налагоджень та інших робіт. Усі комплекти виробів відповідно до календарних планів-графіків основного ви-

робництва завчасно доставляються на робоче місце. У такий спосіб забезпечуються чітка й ритмічна робота обслугового персоналу і мінімальна ймовірність виникнення простоїв.

Чергове обслуговування характеризується відсутністю заздалегідь розроблених графіків і розкладів. Воно здійснюється за викликами працівників у міру потреби. Обов'язковою умовою цієї системи є наявність оперативного зв'язку робочих місць з допоміжними службами і диспетчерським пунктом.

Розробка системи обслуговування робочих місць передбачає:

- вибір форм її організації;
- визначення професійного складу обслугового персоналу;
- установлення її регламентації;
- забезпечення обслугового персоналу відповідною технічною й інструктивною документацією;
- розрахунок норм обслуговування;
- організацію праці й оснащення робочих місць допоміжних робітників;
- організацію регулярного й надійного зв'язку між робітниками, місцями основного виробництва й обслуговим персоналом.

Комплекс обслуговування робочого місця менеджера певною мірою умовно можна звести до виконання чотирьох груп функцій:

- 1) планово-розподільної;
- 2) інформаційного забезпечення;
- 3) матеріально-технічного забезпечення;
- 4) забезпечення сприятливих умов праці.

Група *планово-розподільних функцій* обслуговування охоплює:

- ◆ організацію функціонального та кваліфікаційного поділу й кооперування праці в апараті управління підприємством;
- ◆ регламентування діяльності керівників різних рівнів управління;
- ◆ планування діяльності, видачу разових, термінових завдань і доручень;
- ◆ приймання виконаної роботи;
- ◆ поточне оцінювання і періодичну атестацію;
- ◆ організацію матеріального та морального стимулювання праці менеджерів.

Планово-розподільні функції здійснюють переважно керівники вищих рівнів управління стосовно менеджерів нижчих рівнів управління, поточне планування власної діяльності виконують переважно самі менеджери.

Група *функцій інформаційного забезпечення* передбачає:

- своєчасне і повне надходження виробничої, статистичної, правової, науково-технічної, соціологічної, політичної та іншої інформації (залежно від посади, яку обіймає менеджер);

- бібліотечне та архівне обслуговування;
- інструктування і консультування;
- забезпечення комп'ютерними програмами;
- підготовку і проведення методичних нарад;
- навчання на робочому місці.

Група *функцій матеріально-технічного забезпечення* зводиться до планомірного постачання до робочих місць керівників засобів праці: паперу, канцтоварів, витратних матеріалів тощо. Норми витрат матеріалів і спеціалізовані заявки

складають керівники підрозділів за участі відповідних фахівців. Реалізацією завдань відає господарський відділ.

Група *функцій забезпечення сприятливих умов праці* охоплює такі види обслуговування:

- ◆ додержання сприятливих санітарно-гігієнічних умов праці (опалювання приміщень, освітлення, кондиціювання повітря);
- ◆ ремонт і утримання в чистоті службових і допоміжних приміщень;
- ◆ організацію раціонального режиму праці та відпочинку;
- ◆ організацію харчування та медичного обслуговування;
- ◆ запобігання конфліктам, підтримання позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

Забезпечення наведених раніше функцій покладено на керівників підрозділів, господарський відділ та інші структурні підрозділи, робота яких пов'язана з цими функціями.

Атестація та раціоналізація робочих місць

- ! **Атестація робочих місць** — це сукупність заходів, які передбачають комплексну оцінку кожного робочого місця на його відповідність сучасним техніко-економічним, організаційно-економічним та соціальним вимогам. У ході атестації визначаються технологічні, організаційно-економічні рівні робочих місць, умови праці та техніки безпеки на робочому місці.

- ! **Раціоналізація робочих місць** — це сукупність організаційно-технологічних заходів, які розроблені на основі проведення атестації і спрямовані на вдосконалення наявних робочих місць, оптимізацію їх використання.

Основними цілями атестації та раціоналізації робочих місць є підвищення ефективності виробництва, якості продукції, раціональне використання основних фондів та людських ресурсів на підприємствах у результаті:

- зростання продуктивності праці на основі приведення робочих місць у відповідність до вимог науково-технічного прогресу;
- скорочення ручної та важкої фізичної праці, підвищення змістовності та привабливості праці;
- оптимізації використання основних фондів через ліквідацію зайвих та неефективних робочих місць, забезпечення їх збалансованості з кількістю працівників та зростання коефіцієнта змінності праці;
- поліпшення умов праці та техніки безпеки на кожному робочому місці, підвищення культури виробництва.

Відповідно до поставлених цілей завданнями, атестації та раціоналізації робочих місць є:

- ◆ виявлення резервів підвищення продуктивності праці та фондівіддачі на кожному робочому місці та в кожному виробничому підрозділі;
- ◆ визначення робочих місць, які не відповідають вимогам, та розробка заходів з їх раціоналізації та технічного вдосконалення, а також ліквідація малоефективних робочих місць, раціоналізація яких недоцільна;

◆ виявлення робочих місць, на яких можна організувати працю на умовах неповного робочого дня;

◆ створення об'єктивної основи для визначення найбільш ефективних напрямів капітальних вкладень на раціоналізацію, модернізацію та технічне переозброєння робочих місць, реконструкцію діючих підприємств;

◆ розробка та здійснення заходів з поліпшення умов праці за кожним робочим місцем, підвищення рівня обґрунтованості застосування пільг та компенсацій на робочих місцях.

Першим етапом робіт з атестації є **облік робочих місць**, що передбачає визначення кількості робочих місць, їх класифікацію та групування за видами та характером, категоріями зайнятих на них робітників тощо, фахівцями з управління персоналом та співробітниками відділу ОПтаЗ.

У ході **атестації** відбувається комплексна оцінка кожного робочого місця, яка включає:

- характеристику обладнання та технологічної оснастки;
- характеристику трудового процесу;
- характеристику організації робочого місця;
- умови праці;
- характеристику використання сировини та матеріалів;
- характеристику виконавців.

Коли оцінюється технічний рівень робочого місця, аналізується термін служби обладнання та технічної оснастки, рівень їх прогресивності, змінності та завантаження обладнання. При цьому провадиться порівняння даних з нормативними, а також зі світовими аналогами, що дозволяє об'єктивно оцінити стан обладнання та технічної оснастки.

Для оцінки раціональності трудового процесу за нормативними значеннями порівнюються фактичні значення коефіцієнта механізації праці, чинні норми праці, зайнятість робітника корисною працею в нормі штучного часу, використання змінного фонду робочого часу.

Для оцінки раціональності використання сировини та матеріалів здійснюється не тільки порівняння фактичних витрат матеріалу на виготовлення виробу за нормативами, але й витрат сировини на аналогічні вироби на підприємствах, що є лідерами в цій сфері економічної діяльності.

Відповідність виконавців вимогам, що висуваються до них з боку робочого місця, перевіряється через оцінювання відповідності кваліфікаційного рівня працівників складності та характеру робіт, що їх вони виконують.

За результатами аналізу розробляються заходи щодо **раціоналізації робочих місць**, а саме:

◆ підвищення технічного рівня робочих місць за допомогою модернізації обладнання, упровадження прогресивних технологій, механізації, автоматизації та ін.;

◆ підвищення організаційного рівня робочих місць через покращання планування, систем обслуговування, прийомів та методів праці тощо;

◆ поліпшення умов праці.

Отже, атестація та раціоналізація дають змогу виявити робочі місця, що не відповідають прогресивним вимогам, стандартам, умовам організації праці; робочі місця, де застосовується малокваліфікована ручна праця та важка фізична праця в несприятливих для здоров'я людини умовах. Під час проведення цієї роботи перевіряється обґрунтованість застосування різних пілґ за умовами праці, рівень чинних норм матеріальних затрат та затрат праці, визначаються недоліки в організації праці. Усе це дає можливість у процесі раціоналізації одержати без додаткових витрат значний економічний ефект завдяки ліквідації морально та фізично застарілих робочих місць й вилученню виробничих площ, здійснити перерозподіл матеріальних та людських ресурсів з малоефективних робочих місць на більш ефективні, що збільшує коефіцієнт змінності роботи обладнання, підвищує фондівіддачу, забезпечує баланс між кількістю робочих місць та людських ресурсів.

Упровадження раціональних методів та прийомів праці

Важливим елементом будь-якого виробничого процесу є технологічна операція, яка являє собою закінчену частину технологічного процесу, що виконується на одному робочому місці. Технологічна операція має визначати методи обробки предмета праці, необхідне обладнання та оснастку, необхідну кваліфікацію працівника та інші організаційні та технічні фактори процесу праці. Тому правильно спроектована технологічна операція служить не тільки надійним базисом для наукового поділу праці, але й об'єктом раціональної організації праці.

З метою вивчення, аналізу та проектування змісту та послідовності, способу виконання та тривалості елементів трудові операції поділяються на **трудові рухи, трудові дії, прийоми та комплекси прийомів**. Міра розподілу операцій за елементами залежить від необхідної точності аналізу та проектування.

Трудовий рух — найбільш диференційований елемент розподілу операції, який являє собою одноразове переміщення робочого органу виконавця (корпуса, ніг, рук, кистей рук, пальців) з метою взяття, переміщення, суміщення, звільнення предмета або підтримання його в стані спокою. Процес виконання цих дій, як правило, контролюється органами чуття, які корегують їх спрямованість, швидкість і точність, змінюються елементами візуального та розумового контролю за ходом технологічного процесу.

За видами рухи бувають: *хапальні*, які спрямовані на те, щоб схопити або захопити пальцями той чи інший предмет, орган управління обладнанням; *підтримувальні* — збереження досягнутого в результаті інших дій розміщення предмета праці в просторі; *переміщувальні* — переміщення предмета праці або органу управління обладнанням після того, як був здійснений хапальний рух; *визвольні* — визволення руки від предметів праці або органів управління (розімкнути та відняти руку).

Межами трудового руху є моменти початку та кінця переміщення рук або ніг працівника відносно різних предметів. Трудові рухи за характером бувають пристосувальними та рішучими. *Пристосувальні* виконуються в уповільненому темпі за наявності контролю, наприклад візуального, а *рішучі* — автоматично, з високою швидкістю і точністю.

Трудова дія — це сукупність трудових рухів, які виконуються без перерви одним чи кількома робочими органами виконавця, які переходять один в інший. Наприклад, дія «взяти деталь» включає кілька рухів (протягнути руку до деталі, опустити руку, захопити деталь пальцями).

Трудовий прийом являє собою закінчену сукупність трудових дій виконавця, які об'єднані одним цільовим призначенням та постійністю предметів за засобів праці. Наприклад, дія «установити деталь у патрон верстата» має закінчене та цільове призначення, складається з кількох послідовних рухів.

Основною метою поділу операцій на елементи є виявлення факторів, від яких залежить тривалість виконання кожного елементу, установлення раціональної послідовності та способів виконання елементів операції.

Зміст трудового процесу визначається технологією, яка встановлює послідовність трудових прийомів. Однак більш високі результати праці окремих працівників, більша економія матеріальних витрат та затрат праці є не тільки наслідком їхніх особистих здібностей, але й результатом використання певних методів праці.

Метод праці — засіб виконання працівником виробничого завдання, яке характеризується структурою трудового процесу, тобто видами робіт, які входять до процесу, операціями, комплексами прийомів, прийомами, трудовими діями та рухами, їх послідовністю та взаємозв'язком.

Раціональними називають ті прийоми та методи, які характеризуються найменшими затратами часу, фізичними та психічними (нервовими) зусиллями та затратами енергії. Наслідком застосування таких методів та прийомів є підвищення працездатності та продуктивності праці, висока якість праці, найоптимальніше використання обладнання, оснастки, матеріалів та енергії.

За даними досліджень затрати часу на виконання однакових прийомів праці в різних робітників суттєво різняться: іноді відношення часу, який затрачається, становить 5:1. При цьому у 20—30% робітників затрати часу на прийоми перевищують нормативні. Причиною такого явища є перш за все різні методи та прийоми праці, які застосовуються працівниками для виконання однакової роботи. Тому раціоналізація прийомів та методів праці, навчання працівників цих методів є вагомим фактором для підвищення продуктивності праці.

До загальних принципів раціональної організації методів та прийомів праці належать:

- економія рухів, яка потребує застосування тільки вкрай потрібних, найбільш коротких та економних трудових рухів, усунення зайвих, помилкових та корегувальних дій;

- безперервність дій, яка передбачає виконання трудових процесів без перерв та простоїв, з мінімальними мікропаузами в реалізації взаємозв'язаних трудових рухів та дій;

- суміщення рухів, яке припускає одночасну участь різних органів працівника (рук, ніг, корпусу) у виконанні трудових дій;

- стабільність дій, яка означає доведення трудових рухів до рівня автоматизму виконання роботи;

- нормалізація інтенсивності рухів, яка характеризується відповідністю затрат праці в межах суспільно нормального рівня інтенсивності праці та припустимого темпу праці;
- висока працездатність людини протягом тривалого періоду часу.

Створення сприятливих умов праці на робочих місцях, раціоналізація режимів праці та відпочинку

Виконання будь-якої роботи протягом тривалого часу супроводжується втомою працівника, що виявляється в зниженні працездатності людини. Значний вплив на рівень втоми разом з затратами нервової та мускульної енергії справляє навколишнє виробниче середовище, тобто умови, в яких відбувається праця.

- ! **Умови праці** — це сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на функціональний стан організму працівника, його здоров'я та працездатність, на процес відтворення робочої сили. Вони визначаються вживаним устаткуванням, технологією, предметами і продуктами праці, системою захисту робітників, обслуговуванням робочих місць і зовнішніми чинниками, залежними від стану виробничих приміщень, що створюють певний мікроклімат. Отже, виходячи з характеру робіт умови праці специфічні як для кожного виробництва, цеху і дільниці, так і для кожного робочого місця.

Фактори виробничого середовища, що формують умови праці, можна поділити на групи: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні.

Санітарно-гігієнічні умови формуються під впливом на людину навколишнього середовища (шкідливі хімічні речовини, запилене повітря, вібрація, освітлення, рівень шуму, інфразвук, ультразвук, електромагнітне поле, лазерне, іонізуюче, ультрафіолетове випромінювання, мікроклімат, мікроорганізми, біологічні чинники).

Психофізіологічні умови характеризуються величиною фізичного, динамічного і статичного навантаження, робочою позою, темпом роботи, напруженістю уваги, напруженістю функцій аналізаторів, монотонністю, нервово-емоційним напруженням, естетичним (прибирання туалетів, робота з гноєм, екскрементами тощо) і фізичним (використання індивідуальних засобів захисту, змінність роботи) дискомфортом. Обмеження й регламентація фізичних зусиль, оптимальне поєднання фізичної й розумової роботи забезпечують зниження рівня втоми працівників.

Естетичні умови характеризують колірне оформлення інтер'єрів приміщень і робочих місць, озеленення виробничих і побутових приміщень і територій, забезпечення спецодягом тощо.

Для керівників вищого і частково середнього рівнів управління, праця яких відбувається у приміщенні, поширеними елементами умов праці є:

- ненормований робочий день;
- одноманітна робоча поза;
- інтелектуальне напруження;
- нервово-емоційне напруження;
- невпорядкований режим праці й відпочинку;
- не завжди нормальне освітлення;
- мікроклімат у приміщенні, який не відповідає санітарним нормам;

- вплив електромагнітного випромінювання від комп'ютерів, засобів мобільного зв'язку.

У системі заходів щодо створення комфортних умов праці велике значення має раціональний режим праці й відпочинку, що забезпечує високу ефективність праці і збереження здоров'я працівників. Незважаючи на те що потреба у відпочинку індивідуальна і залежить від здоров'я конкретної людини, її психофізіологічного стану, віку, міри фізичної підготовки, організація праці вимагає її регламентації. Тому на підприємствах змінний, тижневий і місячний режими праці й відпочинку встановлюються в цілому, а інколи й за окремими підрозділами. Річний режим регламентується законодавством і виявляється в установленні тривалості відпусток для різних категорій працівників і залежно від умов їхньої праці.

Необхідність чергування праці й відпочинку протягом різних відрізків часу (зміна, тиждень, місяць, рік) має фізіологічне обґрунтування. Трудова діяльність людини пов'язана з затратами фізичної й нервової енергії, що тягне за собою зміни в її організмі. До певного періоду часу ці затрати не викликають незворотних змін в організмі, а первинний стан організму відновлюється в період короткочасного відпочинку. Якщо ці межі порушуються, нагромаджена втома і постійний вплив шкідливих чинників на організм призводять до порушень його функцій та до професійних захворювань.

Науковим базисом для побудови раціональних режимів праці і відпочинку є динаміка працездатності людини, що відбиває вплив на організм усього комплексу умов праці. У свою чергу, працездатність людини оцінюється за психофізіологічними і техніко-економічними показниками великих груп обстежуваних працівників протягом робочої зміни, тижня, місяця, року. Протягом робочої зміни динаміка працездатності виражається ламаною лінією, яка на початку зміни піднімається вгору (період впрацювання), наростає протягом першої години, потім певний час залишається на одному рівні (період стійкої працездатності) і знижується перед обідньою перервою (період розвитку втоми). Криву працездатності протягом зміни зображено на рис. 13.1.

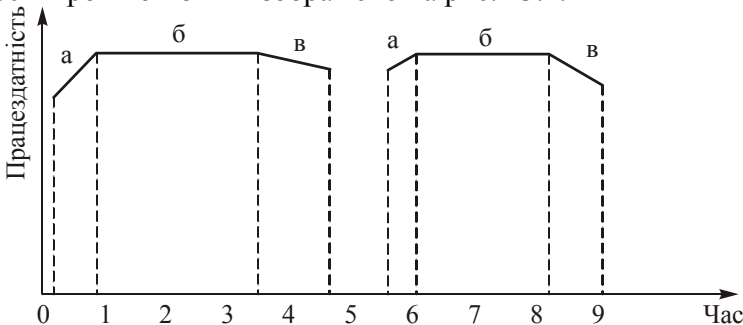


Рис. 13.1. Типова крива працездатності протягом робочої зміни:
а — період впрацювання; б — період стійкої працездатності; в — період розвитку втоми

На кривій працездатності виділяються три фази, які повторюються до і після перерви з тією лише різницею, що вони неоднакові за величиною.

Період впрацювання характеризується працездатністю, що поступово збільшується порівняно з вихідним рівнем. Тривалість цього періоду зале-

жить від особливостей виконуваної роботи та стану працівника і може становити від кількох хвилин до 1,5 години, а іноді й більше. У цей час людина відновлює навички роботи, автоматизм рухів, координацію і входить у темп і ритм процесу.

Для скорочення цього періоду потрібна раціональна організація робочого місця і його обслуговування. Рекомендуються робоча гімнастика та функціональна музика, які швидше підвищують настрій і фізіологічні функції працівника до оптимального робочого рівня.

Період стійкої працездатності найбільш тривалий за часом і може досягати в кожній з двох частин робочої зміни двох-трьох годин та більше. Він характеризується високим і стабільним темпом виконання роботи, відносно низькою мірою напруженості фізіологічних функцій людини. Для максимально тривалої підтримки працівника в такому стані необхідні чітка організація трудового процесу і короткострокові перерви для зміни в організмі процесів збудження і гальмування. Залежно від важкості праці такі перерви можуть становити 5—10% робочого часу, тобто достатніми є нормований час на відпочинок і особисті потреби, що включений у норму штучного часу, а для допоміжних робітників — мікропаузи.

Період розвитку втоми настає в результаті нагромадження втоми і виявляється в зниженні продуктивності праці, уповільненні темпу роботи, погіршенні функціонального стану. Для скорочення тривалості цього періоду необхідно правильно визначати час початку і тривалості обідньої перерви, а також уводити регламентовані перерви перед початком настання цієї фази з тим, щоб максимально відтягнути час розвитку втоми.

На ефективність праці впливає й добовий фізіологічний ритм працюючого. Фізіологічні функції людини протягом доби змінюються в певному порядку. Більшість із них у денний час активізуються, а в нічний — заспокоюються. Це обумовлює неоднакову реакцію організму людини на фізичне і нервово-психологічне навантаження в різний час доби, що приводить до коливань працездатності і продуктивності праці.

Організм людини неоднаково реагує на фізичне і нервово-психічне навантаження в різний час доби. За інших рівних умов має перевагу ранковий та денний час, якому передують повнонічний і нічний відпочинок. Увечері й особливо вночі фізіологічні процеси сповільнюються. Тому оптимальним є двозмінний режим роботи підприємства. За неможливості переривати технологічний процес, тобто за тризмінного режиму, тривалість нічної зміни має бути менша від денної. У нічних змінах переважно триваліші перерви на обід і регламентовані перерви на відпочинок.

Працездатність людини змінюється також протягом тижня. Як показали дослідження, тут також має місце період впрацювання, стійкої працездатності і розвитку втоми. Узагальнену криву тижневої працездатності зображено на рис. 13.2.

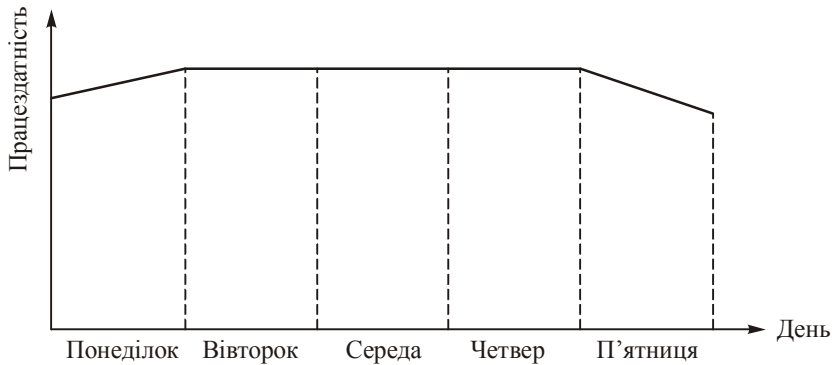


Рис. 13.2. Зміна працездатності протягом робочого тижня

Після вихідних днів працездатність має відновитися. Найбільш продуктивними є другий, третій і четвертий дні тижня.

Згідно з Кодексом законів про працю (Трудовим кодексом) тривалість робочого тижня становить 40 годин. За п'ятиденного робочого тижня надаються два вихідних днів, як правило підряд, якщо немає специфічних особливостей виробництва.

Для збереження здоров'я і забезпечення високої працездатності кожному працівникові надається щорічна відпустка. Законодавство диференціює її тривалість.

Регламентовані перерви включають перерву на обід і короткострокові перерви на відпочинок. Обідня перерва потрібна не тільки для вживання їжі, але й для зняття або зниження втоми, що нагромадилася протягом першої половини робочого дня. Ефективність цієї перерви залежить від правильного встановлення часу її початку, тривалості й організації. Відповідно до досліджень перерву на обід доцільно встановлювати в середині робочого дня або з відхиленням у межах ± 30 хвилин. Тривалість перерви має бути півгодини—година, що визначається часом, необхідним для вживання їжі, часткового зняття втоми і відновлення працездатності.

Короткострокові перерви на відпочинок призначені для зменшення втоми і для задоволення особистих потреб. Час цих перерв, на відміну від обідньої перерви, є частиною робочого часу й ураховується в нормуванні праці. Вони встановлюються як для всього колективу структурного підрозділу, так і для кожного працівника. Загальна перерва у вигляді виробничої гімнастики, яка триває 10 хвилин, дає можливість запобігти перевтомі і підвищити працездатність. Перерви на відпочинок і особисті потреби дозволяють працівникам не тільки задовольнити природні потреби, але й підтримати стійку працездатність. Згідно з нормативами тривалість цих перерв перебуває в межах від 4 до 9% оперативного часу.

Як активний відпочинок на роботах з вимушеним темпом і ритмом (потокво-конвеєрний тип організації виробничого процесу) застосовується зміна робочих місць і, відповідно, виконуваних операцій. Якщо немає жорсткої регламентації темпу, ритму і послідовності виконання операцій, зміна форми діяльності забезпечується розподілом робіт різної складності та змісту протягом зміни. Для зняття нервового напруження добре зарекомендували себе «кімнати

психологічного розвантаження». Їх використання має позитивну заспокійливу дію на емоційний стан і тонус нервової системи людини.

13.3. КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Оптимальну організацію кожного робочого місця можна забезпечити за допомогою комплексного підходу, який дозволяє проектувати або оновлювати вже наявний план робочого місця з його оснащенням, розробляти або вдосконалювати прийоми та методи праці, вибирати або поліпшувати форми організації праці, створювати сприятливі умови праці. Ця робота ґрунтується на результатах комплексного аналізу всіх елементів трудового процесу з урахуванням його техніко-економічних, психофізіологічних та соціальних аспектів, техніки та технології виробництва, використання досягнень науки та передової практики. Результати цього аналізу відображаються в спеціальному документі — карті організації праці.

- ! **Карта організації праці** — це короткий опис-переказ проекту планування робочого місця та організації праці, який розробляється на основі попередніх інженерно-економічних, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних та інших досліджень. У карті наводиться: планування робочого місця, послідовність дій працівника, прийоми та методи праці, планування організації та обслуговування робочого місця, норми, вимоги до виконавця. Форма та зміст карт різняться залежно від специфіки праці основних та допоміжних робітників.

Комплексний аналіз організації праці основних робітників складається з трьох етапів:

На *першому етапі* провадиться аналіз призначення операції, а саме:

- мета введення операції в технологічний маршрут, характер операції (постійний, тимчасовий), чи не була введена операція для усунення якоїсь проблеми або внаслідок неправильного виконання попередньої операції;
- зв'язок операції з іншими операціями технологічного процесу;
- можливість суміщення або поділу операції.

На *другому етапі* провадиться комплексний аналіз наявної організації праці на робочому місці. Дані аналізу є основою для уточнення функціональних обов'язків та вдосконалення організації праці основних робітників.

Основою такого аналізу є дані використання внутрішньозмінного фонду робочого часу працівників та обладнання з метою встановлення ступеня завантаження працівника та обладнання в процесі виробництва.

Крім того, визначається технологічна можливість передачі робіт та обов'язків за двома (або кількома) виробничими функціями одному виконавцеві, професійна підготовка працівника для їх виконання.

Вивчення операції починається з укрупненого аналізу її структури з технологічної та трудової позицій, тобто за переходами та трудовими прийомами. Операцію поділяють на прийоми, дії та рухи. Фактичні затрати робочого часу на виконання кожного прийому та операції в цілому визначаються за допомогою спостережень. Умови праці аналізуються за допомогою проведення інстру-

ментальних замірів значень факторів. Аналізується внутрішнє та зовнішнє планування робочого місця. Вивчаються прийоми та методи праці.

На *третьому етапі* виконується комплексне проектування або вдосконалення організації праці за всіма її елементами. Для цього на кожне робоче місце розробляється карта організації праці (табл. 13.1).

Комплексний аналіз організації праці допоміжних робітників провадиться також у три етапи.

На *першому етапі* встановлюється правильність розрахунку чинної норми обслуговування. Також вивчається структура затрат робочого часу з метою вдосконалення організації праці через усунення втрат та скорочення нераціональних затрат часу, оцінюється раціональність трудового процесу. Виділяються окремі роботи, які не притаманні даній функції обслуговування і які дублюються робітниками інших функцій обслуговування. Визначається можливість механізації робіт або їх частини, суміщення та виконання іншими робітниками. Оцінюються послідовність виконання елементів роботи та її доцільність. Дані аналізу є основою для уточнення функціональних обов'язків та вдосконалення організації праці допоміжних робітників.

Крім того, вивчається та аналізується необхідність функцій обслуговування. Такий аналіз передбачає розгляд:

- ✓ цілей функцій — яка мета даної функції обслуговування, який у неї характер — постійний або тимчасовий;
- ✓ змісту робіт за даною функцією;
- ✓ можливості суміщення або розподілу робіт;
- ✓ можливості часткової участі кожного працівника у виконанні різних видів робіт.

На основі даних цього аналізу розробляються рекомендації щодо зміни поділу та кооперації праці, удосконалення форм організації праці.

На *другому етапі* проектуються або вдосконалюються трудові процеси на основі розробки карти організації праці. Вона складається з таких розділів: функції виконавців, регламент робочого дня, планування зони обслуговування та стаціонарного робочого місця, обладнання та оснастка, інструмент, регламент обслуговування, форма організації праці, техніка безпеки та вимоги до виконавця.

На *третьому етапі* розробляються організаційно-технічні заходи, що забезпечують упровадження запроєктованих або оновлених карт організації праці за кожним цехом (дільницею), які узгоджені за строками та можливостями (пошук матеріальних, людських та фінансових ресурсів) з усіма виконавцями.

13.4. ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Оцінка економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці потрібна: для вибору найбільш перспективних напрямків і розрахунку очікуваної економічної ефективності заходів під час планування робіт; зіставлення різних варіантів і вибору найбільш ефективного з них; розрахунку економічної ефективності, досягнутої в результаті впровадження більш досконалої організації праці.

Завдяки комплексному характеру заходів щодо вдосконалення організації праці більшість із них тією чи іншою мірою дає економічний, психофізіологічний і соціальний ефекти. Економічний ефект досягається зниженням трудомісткості продукції, втрат робочого часу, вивільненням виробничих площ і устаткування, зниженням матеріаломісткості й енергомісткості продукції тощо. Психофізіологічний ефект виникає за умови підвищення працездатності працюючих, збереження їхнього здоров'я. Соціальний ефект досягається через підвищення рівня задоволеності працею. Психологічний і соціальний ефекти врешті-решт створюють умови для підвищення мотивації праці, зацікавленості в її результатах, а отже, приводять до зростання продуктивності та якості праці, тобто до економічного ефекту.

Розрахунок економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці в основному базується на тих самих принципах, що й визначення ефективності нової техніки. Якщо ці заходи впроваджуються в комплексі з заходами щодо вдосконалення техніки, технології й організації виробництва, то визначається сумарна економія від упровадження всього комплексу заходів.

Основними показниками економічної ефективності є:

- 1) зростання продуктивності праці;
- 2) річний економічний ефект (економія зведених витрат).

Приріст продуктивності праці ($\Delta\Pi$) можна розрахувати, визначивши:

- збільшення виробітку продукції у розрахунку на одного працівника;
- зменшення трудомісткості продукції;
- зменшення втрат і непродуктивних затрат робочого часу;
- скорочення чисельності працівників;
- збільшення тривалості фази стійкої працездатності.

Річний економічний ефект E_p (економія зведених витрат) у гривнях розраховується за формулою

$$E_p = (C_1 - C_2) V_2 - E_n V_{од},$$

де C_1 і C_2 — собівартість одиниці продукції (робіт) до і після впровадження заходу, грн;

V_2 — річний обсяг продукції (робіт) після впровадження заходу в натуральному виразі, шт., т, м³ тощо;

E_n — нормативний коефіцієнт порівняльної економічної ефективності інвестицій¹;

$V_{од}$ — одноразові витрати, пов'язані з розробленням і впровадженням заходів, грн.

Під час розрахунку річного економічного ефекту, досягнутого в результаті вдосконалення організації праці, зазвичай розглядають окремо зміну умовно-змінних і зміну умовно-постійних елементів собівартості продукції.

До *умовно-змінних витрат* належать: заробітна плата (основна й додаткова), витрати на матеріали й напівфабрикати, технологічну енергію й паливо, транспортування й переробку відходів виробництва, контроль якості продукції. У

¹ Нормативний коефіцієнт порівняльної економічної ефективності й інвестицій (E_n) дорівнює 0,15 [величина, обернена строку окупності (T_n); $E_n = 1 : T_n$ або $T_n = 1 : E_n$. При цьому $T_n = 6,7$ року].

розрахунку економічної ефективності передбачається, що величина цих витрат змінюється пропорційно зміні обсягів виробництва продукції.

До умовно-постійних витрат належать амортизаційні й експлуатаційні витрати, пов'язані з устаткуванням, будинками, спорудами, технологічним і організаційним обладнанням, витрати на освітлення, опалення, утримання адміністративно-технічного персоналу. Абсолютне значення цих витрат за певний період часу можна вважати незалежним від обсягу виробництва, а їхню величину, віднесenu до одиниці продукції, — обернено пропорційною обсягу виробництва.

Беручи до уваги розподіл собівартості продукції на умовно-змінні й умовно-постійні витрати, **річний економічний ефект** розраховують за формулою

$$E_p = \left[(a_1 - a_2) + \left(\frac{y}{B_1} - \frac{y}{B_2} \right) \right] B_2 - E_n B_{од},$$

де a_1 і a_2 — умовно-змінні витрати на одиницю продукції (робіт) до і після впровадження заходів, грн;

y — річна сума умовно-постійних витрат за базовий період, грн;

B_1 і B_2 — річний обсяг продукції (робіт) до й після впровадження заходів у натуральному виразі.

Додатне значення E_p означає, що захід щодо вдосконалення організації праці є економічно ефективним.

Якщо виникає потреба вибрати з кількох можливих варіантів заходів найбільш доцільний, то вибирається той, за якого собівартість продукції (робіт) і зіставні одноразові витрати будуть мінімальними, тобто

$$C + E_n B_{од} \rightarrow \min.$$

Одноразові витрати $B_{од}$, необхідні для здійснення заходів щодо вдосконалення організації праці, можуть бути капітальними та витратами, які відбиваються в собівартості продукції й урахуються в обчисленні річного економічного ефекту через нормативний коефіцієнт порівняльної ефективності інвестицій.

Капітальні витрати охоплюють інвестиції в нові будинки, технологічне устаткування, технологічне обладнання тощо. Для розрахунку економічної ефективності визначаються додаткові капітальні внески як різниця між загальними капітальними витратами, необхідними для проектного K_2 і базового K_1 варіантів. За незмінного випуску продукції в порівнюваних варіантах розрахунок здійснюють за формулою

$$K_{дод} = K_2 - K_1.$$

472 Якщо впровадження заходу забезпечує збільшення обсягу продукції, що випускається, то базовий варіант K_1 корегується на величину збільшення обсягу продукції, і формула матиме вигляд:

$$K_{дод} = K_2 - K_1 \frac{B_2}{B_1}.$$

Розрахунок додаткових капітальних внесків потрібен для визначення строку окупності або коефіцієнта порівняльної економічної ефективності.

Термін окупності $T_{ок}$ розраховується за формулою

$$T_{ок} = \frac{B_{од}}{(C_1 - C_2) B_2} .$$

Величина, обернена строку окупності, називається **коефіцієнтом ефективності** E і визначається за формулою

$$E = \frac{1}{T_{ок}} .$$

Одержані показники є найважливішою підставою для вибору варіантів організаційних нововведень і остаточного прийняття рішень.

Оцінюючи заходи щодо вдосконалення організації та умов праці, крім розрахунку загальної економічної ефективності також використовують різні показники, у тому числі відносну економію (умовне вивільнення) чисельності працівників, економію від зниження окремих елементів собівартості продукції, приріст обсягу виробництва.

РЕЗЮМЕ

В умовах жорстокої конкуренції ефективна організація праці забезпечує раціональне використання часу, що сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню собівартості продукції, збільшенню рентабельності виробництва.

На підприємстві організація праці розглядається як одна з функцій управління. До основних складових процесу організації праці належать: розробка раціональних форм поділу та кооперації праці, організація робочих місць, обслуговування робочих місць, атестація та раціоналізація робочих місць, упровадження раціональних методів та прийомів праці, створення сприятливих умов праці на робочих місцях, раціоналізація режимів праці й відпочинку та нормування праці. Перелічені складові слід розглядати як елементи, що невідривно пов'язані між собою та становлять у сукупності систему організації праці на підприємстві. Усі ці елементи рівною мірою стосуються основних та допоміжних робітників, керівників та фахівців.

Оптимальна організація праці на кожному робочому місці може бути забезпечена за допомогою результатів комплексного аналізу (карта організації праці) усіх елементів трудового процесу з урахуванням його техніко-економічних, психофізіологічних та соціальних аспектів, техніки та технології виробництва, використання досягнень науки та передової практики.

Завдяки комплексному характеру заходів щодо вдосконалення організації праці більшість із них тією чи іншою мірою дає економічний, психофізіологічний і соціальний ефекти. Економічний ефект досягається зниженням трудомісткості продукції, втрат робочого часу, вивільненням виробничих площ і устаткування, зниженням матеріаломісткості й енергомісткості продукції тощо. Психофізіологічний ефект виникає за умови підвищення працездатно-

сті працюючих, збереження їхнього здоров'я. Соціальний ефект досягається через підвищення рівня задоволеності працею.

Терміни та поняття

Атестація робочих місць
Багатоверстатне обслуговування
Карта організації праці
Організація праці
Організація робочих місць
Поділ та кооперація праці
Приріст продуктивності праці
Раціоналізація робочих місць
Суміщення професій
Система обслуговування

Питання для перевірки знань

1. Визначте взаємозв'язок організації праці з іншими науками.
2. Від чого залежать результати колективної праці в сучасному виробництві?
3. Від чого залежить вибір найбільш раціональних форм поділу праці?
4. Які негативні наслідки має надмірний поділ праці?
5. Назвіть характерні ознаки та переваги колективних форм організації праці.
6. Чим обумовлена доцільність колективної праці?
7. Як кооперація праці в бригаді впливає на соціальний клімат у колективі?
8. Як виявляється можливість суміщення професій та визначаються найбільш раціональні форми суміщення?
9. У чому полягає економічна доцільність запровадження багатоверстатного обслуговування?
10. Що являє собою атестація та раціоналізація робочих місць та з якою метою їх провадять?
11. Назвіть чотири групи функцій обслуговування робочого місця менеджера.
12. Що являють собою регламентовані перерви та для чого призначені короткі перерви?
13. На яких показниках ґрунтується комплексна оцінка кожного робочого місця?
14. Для чого необхідна оцінка економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці?
15. Який ефект досягається завдяки цим заходам на підприємстві?
16. На яких принципах базується розрахунок економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці?
17. Назвіть основні показники економічної ефективності.
18. У результаті впровадження яких заходів можна одержати приріст продуктивності праці?
19. Що відносять до умовно-змінних витрат і до умовно-постійних витрат і як вони враховуються у визначенні ефективності?
20. Як визначається річний економічний ефект з урахуванням розподілу собівартості продукції на умовно-змінні й умовно-постійні витрати?

Завдання для індивідуальної роботи

1. Дайте загальну характеристику сучасного рівня розвитку продуктивних сил.
2. Визначте роль організації праці.
3. Назвіть основні складові процесу організації праці та дайте коротку характеристику кожній з них.
4. Охарактеризуйте період наростаючої працездатності, період стійкої працездатності та період зниження працездатності протягом робочої зміни.
5. Обґрунтуйте можливість підвищення коефіцієнта зайнятості за даними, наведеними в табл. 13.1.
6. Розрахуйте коефіцієнт зайнятості робітника K_3 , використовуючи такі дані: $T_{з.о} = 260$ хв, $T_{з.с} = 90$ хв, $T_{зн} = 480$ хв.

Література для поглибленого вивчення теми

1. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004.
2. *Данюк В. М.* Організація праці менеджера: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 276 с.
3. *Деминг Э.* Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Бук, 2007. — 370 с.
4. *Друкер П.* Практика менеджмента / Пер. с англ. — М.: Вильямс, 2001. — 398 с.
5. *Егоршин А. П., Зайцев А. К.* Организация труда персонала: Учебник. — М.: ИН-ФРА-М, 2008. — 320 с.
6. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2003.
7. *Курьянова Т. М., Растимешин В. Е.* Упорядочение. Путь к созданию качественного рабочего места: Практ. пособие. — М.: Стандарты и качество, 2005. — 174 с.
8. *Петров А. Ю.* Экономический анализ производительности труда: Учеб. пособие. — М.: Экономист, 2003. — 124 с.
9. 5S для рабочих. Как улучшить свое рабочее место / Группа разработчиков издательства «Productivity press» / Пер. с англ. — М.: Ин-т комплексных стратегических исследований, 2007. — 160 с.
10. Руководство по ТРМ. Работа в командах / Группа разработчиков издательства «Productivity press» / Пер. с англ. — М.: Ин-т комплексных стратегических исследований, 2007. — 113 с.
11. *Синго С.* Изучение производственной системы Toyota / Пер. с англ. — М.: Ин-т комплексных стратегических исследований, 2006. — 312 с.
12. Стандартизированная работа / Группа разработчиков издательства «Productivity press» / Пер. с англ. — М.: Ин-т комплексных стратегических исследований, 2007. — 152 с.
13. *Холл Р.* Организация: структуры, процессы, результаты. — СПб.: Питер, 2001. — 512 с.
14. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — Изд-во МГУ, 1996.
15. *Aquilano N., Chase R., Jacobs R.* Production and Operations Management. — Irvin McGraw-Hill, 2004. — p. 691.

Таблиця 13.1

КАРТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ОСНОВНИХ РОБІТНИКІВ

ЗАТ «ААА»	Цех: задніх мостів Дільниця: редукторів Бригада: _____	Карта організації праці Професія: токар	№ робочого місяця	Кількість робітників у кожній зміні	I зміна	1								
					II зміна	1								
					III зміна	—								
I. Вихідні дані		II. Регламент робочого дня		III. Трудовий процес										
1.1. Предмет праці та технологія обробки		<p>460 30</p> <p>Оперативна робота Обідня перерва</p> <p>20 20</p> <p>Регламентована заміна інструменту й налагодження верстата Нормований відпочинок</p> <p>Графік робіт: перша зміна 7.00—15.30; друга зміна 15.30—24.00</p>		Установити деталь у пневматичний патрон та ввімкнути верстат Зняти готову деталь та покласти її до ящика										
Деталь — вал 0561154 Креслення ПА 478521 Операція — обточка за діаметром чорнова Матеріал — сталь хромиста 40Х ₂ δ _B = 72 кг/мм ²														
1.2. Технологічна оснастка		IV. Планування робочого місця		V. Методи праці										
Назва	Шифр	Кількість	<p>Умовні позначення: 1 — стіл з інструментальними ящиками; 2 — стіл прийомний; 3 — стелаж — підставка; 4 — тара виробнича; 5 — планшет для креслень; 6 — решітка під ноги робітників.</p>	Трудові прийоми	Дії рук		Рухи корпусу та ніг			Час з урахуванням перекивання, с				
Різець φ = 90° Т5К10		1			лівою	с	правою	с	корпуса		с	ніг	с	
							Бере заготовку з ящика	4	Поворот на 90°		4			4
							Бере ключ та підносить до патрона	3	Підносить деталь до патрона		3			3
							Закріплює деталь попередньо	4	Підтримує деталь		4			4
							Затискує деталь	2	Затискує деталь		2			2
					Виймає та	4	Вмикає	4			4			

					відкладає ключ	верстат							
--	--	--	--	--	----------------	---------	--	--	--	--	--	--	--

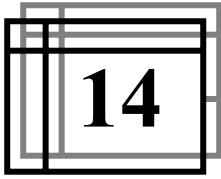
1.3. Організаційна оснастка		
Назва	Шифр	Кількість
Стіл з інструментальними ящиками		1
Стіл приймальний	C3705.23	1
Стелаж-підставка	CD3702.10A	1
Решітка під ноги		1
Тара виробнича		1

VI. Обслуговування робочого місця					VII. Умови праці		
Функції обслуговування	Зміст обслуговування	Виконавець	Засоби зв'язку	Вид самообслуговування	Фактори умов праці	Значення факторів	
						фактичне	нормативне
1. Забезпечення робочого місця допоміжними матеріалами, деталями, вузлами	1. Поділ робіт протягом зміни за графіком обслуговування основного робітника	Майстер	Сигнальний зв'язок з майстром, наладником, електриком та ін.	Прибирання робочого місця три рази протягом зміни: на початку зміни — 3 хв, після обіду — 3 хв, у кінці зміни — 3 хв	Санітарно-гігієнічні		
2. Профілактичний огляд обладнання, налагодження	2. Налагодження протягом зміни за графіком	Наладник			1. Шкідливі хімічні речовини, мг/м ³	—	—
3. Забезпечення інструментом	3. Доставка інструменту за графіком	Робітник допоміжного підрозділу			2. Пил металічний, г/м ³	4	6
4. Прибирання робочого місця та виробничого приміщення	4. Прибирання три рази в день	Прибиральник			3. Шум, дБА	70	80
					4. Інфразвук, дБ	—	—
					5. Освітленість, лк	320	300
					6. Температура повітря, °C	19	21
					7. Теплове випромінювання, Вт/м ³	—	—
					8. Відносна вологість, %	—	—
					9. Біологічні фактори	—	—
					Психофізіологічні		
					1. Статичне навантаження за зміну, кг/с	40 000	43 000
					2. Робоча поза	4-А	4-А
					3. Темп роботи	320	750

					4. Монотонність	—	—
--	--	--	--	--	-----------------	---	---

Закінчення табл. 13.1

VIII. Норми часу			IX. Форма організації праці	X. Система оплати праці	XI. Вимоги до виконавця				
Норми часу	Норми виробітку		Індивідуальна	Відрядно-преміальна	Професія	Токар		Не менше ніж три роки	
$T_{шт} = 3,67$ хв.	$H_{вир} = 130$ шт.				Розряд	3			Стаж
Склад норми часу	Використання робочого часу				Освіта	Середня спеціальна			
$T_{тех} = 0,012$ $T_{д} = 1,31$ $T_{пв} = 0,42$ $T_{ос} = 1,7$ $T_{орг} = 0,12$	$K_3 = 0,42$				Спеціальні вимоги, які пов'язані з виконуваною роботою				
			Немає						
Розроблено	Підпис	Дата	Узгоджено	Підпис	Дата	Затвердив	Підпис	Дата	
Спеціаліст з організації праці			Начальник БТЗ			Начальник ВОПтаЗ			
			Начальник технічного бюро			Начальник ТО			
Нормувальник			Технолог						



Розділ

14

РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ

- 14.1. Сутність і зміст раціоналізації трудових процесів.
- 14.2. Аналіз трудових процесів.
- 14.3. Нормування праці як основа раціоналізації трудових процесів.
- 14.4. Упровадження трудового процесу.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ сутність раціоналізації трудових процесів, заснованої на процесному підході;
- ✓ алгоритм раціоналізації трудових процесів на підприємстві;
- ✓ основні вимоги стандарту ISO 9001 щодо раціоналізації трудових процесів;
- ✓ умови використання інструментів аналізу проблемних трудових процесів;
- ✓ класифікацію затрат робочого часу та основні методи вивчення затрат робочого часу;
- ✓ методику розрахунку норм праці,

а також УМІТИ:

- провадити аналіз трудових процесів за допомогою опису їх структури;
- розраховувати час виконання трудового процесу та загальний час виконання виробничого процесу на підприємстві;
- визначати непродуктивні затрати робочого часу;

- організовувати та провадити спостереження за допомогою хронометражу, фотографії робочого часу та методу мультимоментних спостережень.

14.1. СУТНІСТЬ І ЗМІСТ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ

Однією з найзначніших за останні роки інновацій у сфері забезпечення належного рівня якості та конкурентоспроможності організацій стало впровадження в діяльність сучасних підприємств загальної системи управління якістю (TQM). Її широке практичне застосування в розвинутих країнах почалося з кінця 1980-х років завдяки дослідженням Е. Демінга, Дж. Юрана та Ф. Кросбі.

Реалізація управління підприємством на основі концепції загального управління якістю потребує запровадження змін у трудових процесах, структурі і філософії підприємства, які можуть бути досягнуті через їх постійне поліпшення за допомогою регулярного аналізу результатів та корегування діяльності, за умови повної відсутності дефектів та непродуктивних витрат, виконання запланованого точно в строк.

Отже, одним з основних елементів успіху стратегії якості є безперевне вдосконалення, ідея про яке мала і має вкрай важливе значення в теорії TQM. Так, наприклад, якщо здійснювати незначні поліпшення, то ефект окремого кроку дуже малий, однак велика серія таких локальних та постійних поліпшень за досить невеликих інвестицій дає ефект, який можна порівнювати з великим поліпшенням. Систему дрібних поліпшень, яка характерна для японського менеджменту, називають KAIZEN. Щодо системи великих поліпшень якості процесів, яку японці назвали KAYRO, то в цьому разі необхідно провадити разову кардинальну реорганізацію процесу із застосуванням принципово нових технологій, для чого потрібні великі інвестиції. При цьому тільки окремі спеціалісти залучаються в таку систему поліпшень.

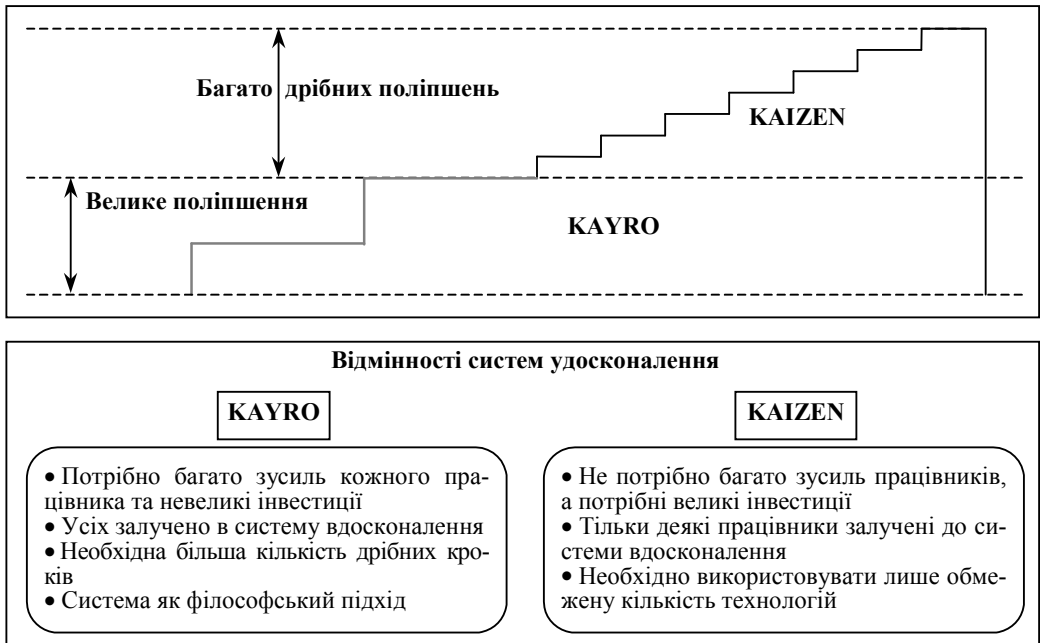


Рис. 14.1. Системи вдосконалення KAYRO та KAIZEN

Система поліпшення KAIZEN, яка використовує невеликі інвестиції, потребує постійних зусиль усіх учасників процесу щодо його вдосконалення. Жоден з учасників процесу не повинен залишитись осторонь від цієї роботи. Тільки таким способом можна максимально використовувати досвід та навички всього персоналу підприємства. Крім того, це стимулює його активну участь у дальшій діяльності останнього. Різницю в системах поліпшень KAIZEN і KAYRO унаочнює рис. 14.1.



Останніми роками широкої популярності набув ще один метод удосконалення трудових процесів — реінжиніринг бізнес-процесів (РБП). Це інструмент, спеціально розроблений з метою використання в обставинах, що вимагають масштабних змін, які не можуть забезпечити використовувані раніше схеми поліпшення процесів. Утім це не означає, що РБП замінює собою постійні поліпшення. Якщо на підприємстві вже проведено реінжиніринг певного процесу, то далі будуть потрібні методи безперервних поліпшень (continuous improvement), що мають технологічний характер. Їх потрібно застосовувати, щоб підприємству успішно функціонувати й у майбутньому.

У США РБП став невід'ємним інструментом кожного підприємства в конкурентній боротьбі. Згідно з даними компанії «Ernst & Young» 50 найбільших виробничих підприємств США 2006 року витратили близько 6,9 млрд доларів тільки на РБП у своїх підрозділах. Основними мотиваційними факторами для проведення РБП були зменшення строків доставки продукції, поліпшення рівня сервісу та якості продукції і зменшення витрат. Головна особливість РБП полягає в переорієнтації щоденної роботи не на функції, а на процеси створення продукції, де під процесом розуміють сукупність взаємоз'язаних та взаємодіючих трудових процесів, які перетворюють вхід процесу на вихід.

Безперервне вдосконалення в межах загального управління якістю сприяє формуванню конкурентних переваг організації на ринку через скорочення непродуктивних витрат, підвищення ступеня виконання вимог замовника та рівня відповідальності кожного окремого учасника трудового процесу за створення кінцевої продукції. Безперервне вдосконалення як функція управління інтегрує в собі поняття «раціоналізація» і являє собою комплекс організаційно-технологічних заходів, які безперервно діють і спрямовані на створення конкурентних переваг, охоплюючи всі без винятку рівні підприємства — від вищого керівництва до виконавців трудових процесів на робочих місцях. Дія безперервного вдосконалення має бути спрямована на трудові процеси мікрорівня та на такі елементи виробничих систем, як персонал, матеріали, конструктивні елементи, засоби виробництва, механізовані засоби, матеріальні потоки.

Реалізація описаної функції управління, яка відповідає за безперервне підвищення конкурентоспроможності підприємства, має відбуватися через раціоналізацію трудових процесів на основі процесного підходу.

Раціоналізація трудових процесів досягається встановленням раціональних методів та прийомів праці, які характеризуються найменшими затратами часу, фізичними та психічними (нервовими) зусиллями та затратами енергії. Результатом застосування таких методів та прийомів є підвищення працездатності людей та продуктивності праці, якості праці, оптимальне використання обладнання, оснащення, матеріалів, енергії.

Відомо, що спосіб виконання праці залежить значною мірою від технології, але кожна технологічна операція може бути виконана по-різному: з більшою або меншою кількістю рухів, більш або менш уміло, з затратами різної кількості часу та фізичної енергії, а також налічувати значну кількість непродуктивних з погляду використання робочого часу трудових операцій. Отже, завданням раціоналізації трудових процесів є встановлення способу виконання кожної дії, прийому, операції, кожної роботи.

Раціоналізація трудових процесів ґрунтується на циклі Демінга «Plan-Do-Check-Act». Даний цикл характеризує процес раціоналізації як безперервну діяльність, спрямовану на таке: збір та підготовка первинної інформації стосовно трудового процесу, проведення діагностики трудових процесів, яка передбачає визначення відхилень між плановими і фактичними затратами часу для їх виконання та комплексний аналіз причин відхилень; проектування, оцінка альтернатив та вибір раціонального трудового процесу; упровадження раціонального трудового процесу.

- ! Отже, **раціоналізація трудових процесів** являє собою безперервний процес, що має на меті комплексний аналіз складових трудових процесів, їх удосконалення та впровадження оптимального варіанта трудового процесу, за якого кожна операція ретельно аналізується з метою усунення зайвих операцій, рухів, дій та прийомів; проектується оптимальна послідовність виконання операцій з урахуванням поєднання в часі роботи різних органів тіла працівника.

Алгоритм проведення раціоналізації трудових процесів подано на рис. 14.2.



У стандарті ISO 9001 **процес** визначається як сукупність взаємозв'язаних або взаємодіючих видів діяльності, що перетворюють входи на виходи, які мають бути корисними та цінними для споживача.

Бізнес-процес — це горизонтальна ієрархія внутрішніх та взаємозалежних функціональних дій, кінцевою метою яких є випуск продукції або окремих її елементів.

Виробничий процес — сукупність усіх дій виробничого персоналу та засобів виробництва, які спрямовані на виготовлення продукції. Складається з основних операцій (забезпечують зміну складу, геометричних форм, розмірів та фізико-хімічних якостей), допоміжних операцій (підтримують безперервний перебіг основних операцій: виготовлення та ремонтування інструментів та оснащення, ремонтування виробничого обладнання; забезпечення енергією, водою, стислим повітрям, реактивами), а також обслуговуваних операцій (основна продукція не створюється: зберігання, транспортування, технічний контроль).

Технологічний процес — важлива частина виробничого процесу, яка характеризується використовуваними засобами та методами виготовлення, обробки, зміни стану та якостей сировини, матеріалів та напівфабрикатів з метою одержання товарного продукту. Технологічний процес характеризує технічний бік виробничого процесу, безперервно розвивається та разом із прогресом техніки являє собою необхідну передумову вдосконалення організації виробництва.

Трудовий процес — це сукупність дій людини, спрямованих на перетворення предмета праці за допомогою знаряддя праці або за допомогою дії керованого людиною знаряддя праці з метою виготовлення матеріального або нематеріального продукту.

Етап 1. Збір первинної інформації

1. Визначити цілі та масштаби раціоналізації трудових процесів
2. Описати виробничу систему та її елементи, у т.ч. наявний стандарт трудового процесу (поділ трудового процесу на операції та, якщо необхідно, на переходи, проходи, трудові прийоми)
3. Визначити взаємозв'язок трудових процесів у окремих виробничих системах
4. Визначити фактори, які впливають на час виконання трудового процесу (вага деталі, довжина оброблюваної поверхні деталі, матеріали, інструмент, відстань від робочого місця до іншого кабінету та ін.)
5. Зібрати всю інформацію стосовно трудового процесу та фактичної ситуації на підприємстві з використанням відповідних інструментів та методів

РІШЕННЯ

Етап 2. Проведення діагностики (аналізу) трудових процесів

1. Визначити склад та послідовність виконання трудових процесів за окремими операціями (при цьому кожна з них оцінюється з погляду її необхідності та раціональності виконання)
2. Подати структуру трудового процесу в графічній формі
3. Провести класифікацію затрат часу та елементів трудового процесу
4. Оцінити фактичні затрати часу при виконанні трудового процесу
5. Проаналізувати виробничі можливості виконання кожної операції трудового процесу з мінімальними затратами за умови використання обладнання та інструментів, наявності раціональної системи обслуговування

РІШЕННЯ

Етап 3. Проектування, оцінка альтернатив та вибір раціонального трудового процесу

1. Підготувати проектний(ні) варіант(и) раціонального складу трудового процесу та послідовності виконання його операцій з урахуванням найкращого поєднання факторів, які впливають на його тривалість
2. Визначити тривалість виконання кожної операції та трудового процесу в цілому, а також розробити відповідні проектні норми часу
3. Урахувати психофізіологічні особливості впливу операцій трудового процесу на людину та фактори виробничого середовища (наприклад, вага вантажу, темп роботи, санітарно-гігієнічні фактори)
4. Провести оцінку варіантів раціонального складу трудового процесу та послідовності виконання його операцій
5. Вибрати оптимальний варіант та підготувати рішення щодо впровадження раціонального трудового процесу

РІШЕННЯ

Етап 4. Упровадження раціонального трудового процесу

1. Підготувати та провести організаційно-технічні заходи, які дозволяють упровадити запроєктований раціональний трудовий процес за операціями
2. Організувати та провести навчання робітників запропонованих (нових) методів праці
3. Підготувати відповідні нормативні матеріали щодо впровадження нових (або зміни) норм праці
4. Провести планове дослідження норм часу в період освоєння
5. Здійснити контроль результатів оновленого трудового процесу: удосконалити проектні норми часу та стандартизувати методи виконання трудового процесу

Рис. 14.2. Алгоритм раціоналізації трудових процесів

Аналізу трудових процесів передують дії першого етапу алгоритму раціоналізації, спрямовані на збір первинної інформації щодо трудового процесу. У межах даного етапу необхідно визначити цілі раціоналізації та масштаби, провести опис виробничих систем та їхніх елементів, у т.ч. наявного стандарту трудового процесу. Крім того, слід установити взаємозв'язок трудових процесів у окремих виробничих системах та фактори, які впливають на час виконання трудового процесу (вага деталі, довжина оброблюваної поверхні деталі, матеріали, інструмент, відстань від робочого місця до іншого кабінету та ін.), знайти причини виникнення проблемних трудових процесів, до складу яких входять непродуктивні операції, котрі, у свою чергу, призводять до втрат.

Збір первинної інформації стосовно трудового процесу націлений на пошук непродуктивних операцій у трудовому процесі, які поділяються:

- 1) на непродуктивні операції, що обумовлені створенням продукції, яка не відповідає встановленим вимогам (якість);
- 2) непродуктивні операції, що обумовлені організаційно-технологічними рішеннями (організаційно-технологічна послідовність операцій, технічні засоби);
- 3) непродуктивні операції, що обумовлені особливостями персонального підходу до виконання роботи (нераціональні рухи, дисципліна тощо);
- 4) на втрати, пов'язані з простоем бригади або окремих робітників (незаплановані перерви в роботі).

На другому етапі раціоналізації провадиться критичний аналіз трудових процесів, який передбачає визначення складу та послідовності його виконання за окремими операціями, розроблення графічного подання, розрахунок тривалості фактичних трудових процесів. Також аналізуються виробничі можливості виконання кожної операції трудового процесу з мінімальними затратами за умови ефективного використання обладнання та інструментів, наявності раціональної системи обслуговування.

Для проведення всебічного аналізу фахівцям з раціоналізації потрібен практичний інструментарій, який дозволяє повністю й одночасно наочно подати трудовий процес, тобто описати його.

Опис трудового процесу — це визначення:

- *власника процесу* (посадової особи, яка має у своєму розпорядженні персонал, інфраструктуру, програмне та апаратне забезпечення, інформацію про процес та інші ресурси, керує ходом процесу та несе відповідальність за його результати та ефективність);
- *меж процесу* (меж відповідальності та повноважень власника процесу);
- *клієнтів та виходів процесу* (клієнт — суб'єкт, який одержує результат процесу; вихід — результат процесу);
- *постачальників та входів процесу* (постачальник — суб'єкт, що надає ресурси; вхід — ресурс, необхідний для виконання процесу);
- *ресурсів, потрібних для виконання процесу, які є в розпорядженні власника процесу* (інформація, фінанси, матеріали, персонал, обладнання, інфраструктура, програмне забезпечення тощо);
- *технології реалізації процесу* (модель процесу — це графічне, табличне, текстове, символічне зображення процесу або їх взаємозв'язана сукупність);

- рівня результативності процесу та задоволеності споживачів результатами процесу;

- змісту праці власника процесу щодо його аналізу, вдосконалення та звітності перед керівництвом.

Опис процесів є необхідним, оскільки на його основі здійснюється управління окремим процесом та взагалі системою процесів на підприємстві. Опис процесів реалізується документально. Прикладом документів, в яких міститься опис трудових процесів, є регламент процесу, положення про підрозділ, посадова (робоча) інструкція, методичні матеріали з визначення показників результативності процесів, звітні документи тощо.

Отже, опис процесів здійснюється завдяки моделюванню. Серед найбільш поширених моделей виділяємо такі:

вербальну модель — регламентація процесу через текстовий або табличний опис процесу;

математичну модель — регламентація процесу з використанням правил математики;

графічну модель — регламентація процесу через графічне, схематичне зображення дій, операцій.

Слід зазначити, що ці моделі на практиці використовуються комплексно, оскільки вони доповнюють одна одну.

Серед наявних методів опису процесів назвемо такі:

- текст, у т. ч. таблиці;
- поєднання тексту зі схемою;
- прості схеми;
- просте поєднання схем з таблицями;
- складне поєднання схем з таблицями;
- схеми з зазначенням учасників процесу та (або) часом його реалізації;
- карта-схема.

Таблиця 14.1

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ РІЗНИХ МЕТОДІВ ОПИСУ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

Метод регламентації процесу	Переваги	Недоліки	Доцільність застосування
Текст, у т.ч. таблиці	Лаконичність інформації, що поєднує опис відповідальної особи за процес, учасників, строків та операцій Зручність у формалізації зон відповідальності, етапів реалізації процесу	Важкість сприйняття тексту у великих обсягах Немає наочності виділення ходу процесу	Опис процесів вищого рівня
Просте поєднання тексту зі схемою	Чіткий поділ етапів процесу та всіх додаткових характеристик процесу	Незручність сприйняття інформації	Ознайомлення з етапами процесу та його характеристиками
Прості схеми	Простота виконання Наочність	Нестандартність Важкість сприйняття за великої кількості складових процесу Неможливість розмістити процес на аркуші формату А4	Презентації, не рекомендується їх використання для формалізації виробничих процесів

Метод регламентації процесу	Переваги	Недоліки	Доцільність застосування
Просте поєднання схем та таблиць	Чітка структурованість інформації щодо трудових операцій Зручність у формалізації лінійних процесів (тобто без зворотного зв'язку)	Незручність у формалізації процесів зі зворотним зв'язком Незручність заповнення таблиці з великою кількістю стовпців Неможливість розмістити процес на аркуші формату А4	Регламентация процесів, що мають великий обсяг додаткових параметрів
Складне поєднання схем і таблиць	Чітка структурованість інформації щодо трудових операцій Візуальна наочність схеми Зручність у формалізації лінійних процесів (тобто без зворотного зв'язку)	Незручність при формалізації процесів з кількома зворотними зв'язками Інформаційне навантаження схеми (велика кількість взаємозв'язаних об'єктів у різних стовпчиках)	Необхідність наочно показати зв'язок між працівниками та входи-виходи процесу
Схеми з зазначенням учасників процесу та (або) часом його реалізації	Узгодженість процесу всіма учасниками Чітке визначення зон відповідальності персоналу Чітка регламентація часу виконання трудових операцій Зручність у формалізації процесів зі зворотним зв'язком Наочність хронології трудових операцій	Обмежена кількість учасників, яких можна відобразити на одному аркуші	Регламентация процесів, що мають часові обмеження
Карта-схема	Візуальна наочність схеми Визначення всіх входів, виходів, підпроцесів (функцій) та керівника процесу	Немає інформації щодо взаємозв'язків учасників процесів та хронології трудових операцій	Регламентация процесів підрозділу, керівників

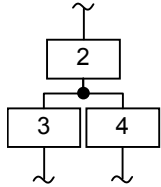
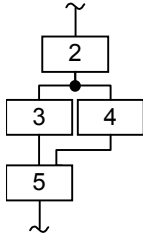
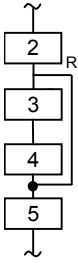
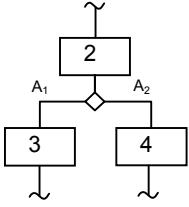
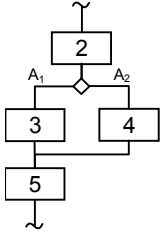
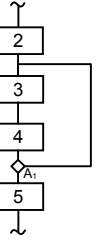
Приймаючи рішення про використання певного методу, треба враховувати такі моменти:

1. *Цілі опису процесів* — аналіз фактичної діяльності, регламентація діяльності або її реорганізація та вдосконалення.
2. *Рівень процесу* — визначення, до якого рівня належать ті чи інші процеси (управлінського або низового рівня).
3. *Складність процесу* — це кількість трудових операцій.
4. *Кількість та кваліфікація учасників процесу.*

Трудові процеси можуть бути структуровані по-різному. Форма структури процесу залежить від того, послідовно чи паралельно пов'язані один з одним процеси або предмети праці (табл. 14.2).

Таблиця 14.2

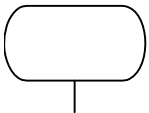
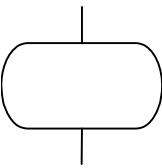
**МОЖЛИВІ КОМБІНАЦІЇ РОЗПОДІЛІВ
ТА ЄДНАНЬ ОПЕРАЦІЙ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ**

Умова / Опис процесу	Процес із розподілом	Процес зі з'єднанням	
		Без зворотного з'єднання	Зі зворотним з'єднанням
I			
АБО			

Для розробки проектів з раціоналізації трудових процесів широко використовуються символи, подані в табл. 14.3.

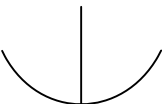
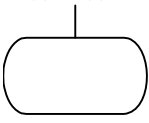


Таблиця 14.3


СИМВОЛИ ДЛЯ ПОДАННЯ СТРУКТУРИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

Символ	Пояснення (приклади)
<p>Початок роботи</p> 	<p>Початок роботи — це так званий «імпульс», який ініціює трудовий процес у досліджуваній виробничій системі. Початок роботи перебуває на межі між системою, яка розглядається, та зовнішнім середовищем. Назва початку роботи записується всередині символу</p>
<p>Рефлектор</p> 	<p>Рефлектори — виробничі системи, які в момент спостережень не становлять особливого інтересу або за певних обставин не можуть бути досліджені. Наприклад, у дослідженні трудового процесу бухгалтерський облік від створення платіжного доручення до зарахування коштів на рахунок підприємства аналіз того, як детально проходить цей процес усередині банку, не є цікавим для дослідження</p> <p>Рефлектори можуть бути:</p> <ul style="list-style-type: none"> — поза сферою дослідження (тоді вони надалі не становлять інтересу); — у сфері дослідження (тоді вони будуть досліджуватись далі)

Рефлектори мають урахуватись у структурі процесу, оскільки вони так само, як і кожна інша виробнича система, котра підключена до процесу, впливають на трудовий процес через інформацію або інші виходи. Назва рефлектора записується всередині символу

Закінчення табл. 14.3

Символ	Пояснення (приклади)
<p>Звершення роботи Звершення у сфері дослідження</p>  <p>Звершення поза сферою дослідження</p> 	<p>Звершення роботи означає кінець трудового процесу. Звершення може перебувати як у, так і поза сферою дослідження</p> <p>У тому разі, коли трудовий процес триває поза сферою дослідження, тоді іншим символом позначається наступна виробнича система</p>
<p>Переривання процесу</p> 	<p>Цей символ використовується, якщо далі спостереження досліджуваного процесу має перерватися. Фактичний процес при цьому не завершується</p>
<p>Переривання процесу</p>  <p>14.30</p> <p>3 дні</p> <p>50 шт.</p>	<p>Цей символ означає переривання процесу, подання структури якого потім відновлюється. Точкою переривання може слугувати визначений час (14.30), проміжок часу (три дні), виготовлена кількість одиниць продукції (50 шт.)</p>

Символ переривання подання  ставиться під символами тієї дії, після якої потрібно перервати спостереження за процесом. Якщо після розподілу один зі шляхів далі не буде досліджуватись, то символ переривання подання ставиться безпосередньо після розділення (рис. 14.3).

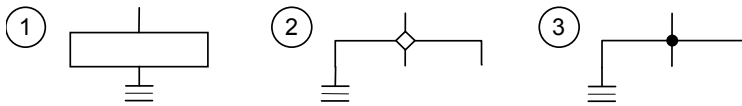


Рис. 14.3. Варіанти зображення переривання подання процесу

Переривання трудового процесу, подання структури якого потім відновлюється, позначається подвійною лінією (рис. 14.4).

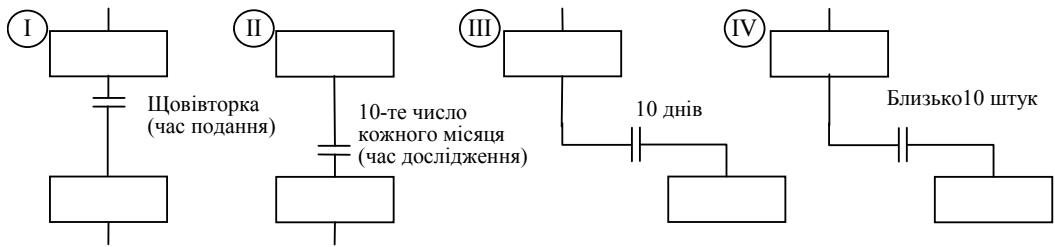


Рис. 14.4. Подання переривання трудового процесу

Конектори. Якщо подання трудового процесу через брак місця потрібно продовжити на наступному аркуші, то застосовуються конектори. Ці символи являють собою коло, ставляться в місці розриву та відновлюють структуру трудового процесу. Позначаються великими літерами алфавіту та відповідними вказівками про місцезнаходження продовження структури (рис. 14.5).



- 1) Продовження на цій сторінці 2) Продовження на наступній сторінці

Рис. 14.5. Конектори

Символ завершення роботи \cup ставиться безпосередньо під символом, після якого трудовий процес повністю припиняється.



Для опису процесу «Підготовка замовлення (товарів) для відвантаження клієнтам» було використано просте поєднання таблиці зі схемою.

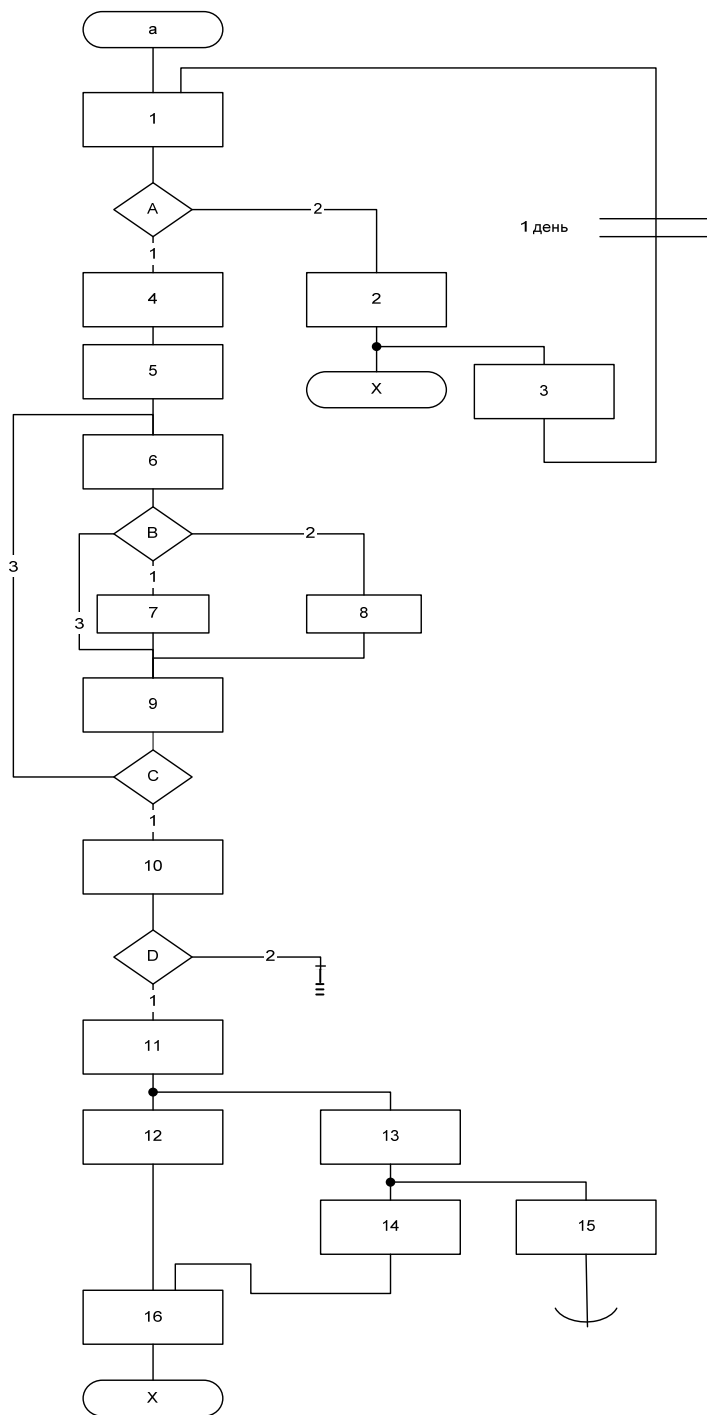
Наведемо табличний опис процесу «Підготовка замовлення (товарів) для відвантаження клієнтам».

Умова	№ операції	Опис операції
	1	Перевірка наявності на складі товарів
A1		<i>Товари на складі є</i>
A2		<i>Товарів немає</i>
	2	Передати інформацію співробітникові
	3	Відкласти замовлення
	4	Записати номер місця
	5	Одержати бланк із замовленням
	6	Шукати товар за номером місця
B1		<i>Потрібна драбина</i>
B2		<i>Потрібен вилковий навантажувач</i>
B3		<i>Немає потреби в допоміжних засобах для зняття товару з полки</i>
	7	Принести драбину
	8	Привезти вилковий навантажувач
	9	Зняти товар з полки
C1		<i>Усі позиції замовлення знято</i>

C3		<i>У замовленні є ще товарні позиції</i>
	10	Контроль ідентифікаційного номера та кількості
D1		<i>Помилко немає</i>
D2		<i>Є помилки</i>
	11	Заповнити накладну
	12	Палету транспортувати до місця відвантаження
	13	Списати товар
	14	Копію накладної прикріпити на палету
	15	Оригінал накладної підколоти до папки
	16	Палету поставити у вантажівку



Схематичне зображення процесу «Підготовка замовлення (товарів) для відвантаження клієнтові»



Для проведення аналізу трудового процесу його детальний опис супроводжується розрахованими даними часу, тобто надається інформація про час виконання кож-

ної операції трудового процесу, плановий час виконання трудового процесу, загальний час виконання виробничого процесу (замовлення клієнта) на підприємстві.

Як одиницю часу використовують соті частки хвилини, хвилини або години. Вибрана одиниця часу задається в умовах завдання (частіше за все як одиниця часу виконання зазначаються хвилини). Час вказується праворуч від символів операцій трудового процесу.

Розглянемо на прикладах сім основних форм структури процесу:

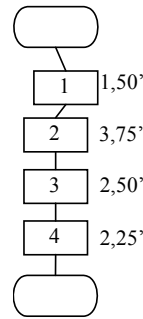
1. Проста послідовність операцій (структура без розподілу та з'єднання).
2. І-розподіл.
3. АБО-розподіл.
4. З'єднання після І-розподілу (І-з'єднання).
5. З'єднання після АБО-розподілу (АБО-з'єднання).
6. І-зворотне з'єднання.
7. АБО-зворотне з'єднання.

Розглянемо приклади **розрахунку часу тривалості трудового процесу (ТП)**.

1. Розрахунок часу тривалості трудового процесу для простої послідовності операцій

Приклад 1

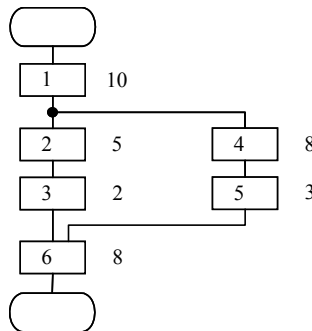
$T = 1,50 + 3,75 + 2,50 + 2,25 = 10$ хв,
де T — час тривалості трудового процесу



2. Розрахунок часу тривалості трудового процесу для І-розподілу та І-з'єднання.

Приклад 2

$$T = 10 + 5 + 2 + 8 + 8 + 3 = 36 \text{ хв,}$$



3. Розрахунок часу тривалості трудового процесу для АБО-розподілу, АБО-з'єднання

$$T = \sum_{j=1}^m T_j \cdot f_{aj}$$

де T — час тривалості ТП;

j — порядковий номер шляху ТП ($j = 1, 2, \dots, m$);

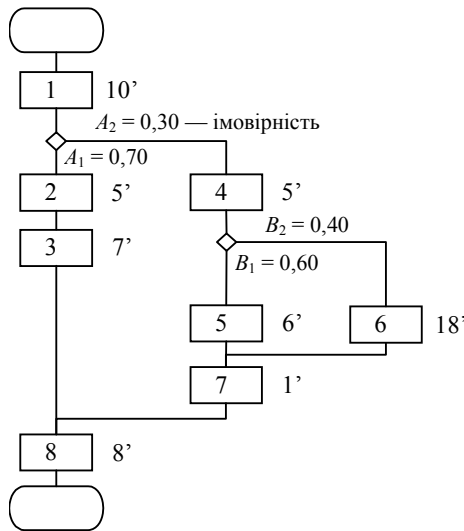
T_j — час тривалості ТП для j -го шляху, $T_j = \sum t_{опі}$ ($i = 1, 2, \dots, n$);

$t_{опі}$ — час виконання i -ї операції;

f_{aj} — імовірність виконання завдання по j -му шляху ($0 < f_{aj} < 1, j = 1, 2, \dots, m$).

1. Визначається час виконання ТП по всіх можливих шляхах (T_j).
2. Визначається ймовірність виконання ТП по кожному зі шляхів (f_{aj}).
3. Визначається зважений час тривалості ТП для кожного зі шляхів $T_j \cdot f_{aj}$.
4. Розраховується час тривалості ТП.

Приклад 3



Можливі шляхи	A_1	A_2 / B_1	A_2 / B_2
Імовірність j -го шляху	0,7	$0,3 \cdot 0,6$	$0,3 \cdot 0,4$
Імовірність j -го шляху	0,7	0,18	0,12
Час операцій $t_{опі}$	10	10	10
	5	5	5
	7	6	18
	8	1	1
		8	8
Час j -го шляху	30	30	42
Зважений час j -го шляху	$30 \cdot 0,7 = 21$	$30 \cdot 0,18 = 5,4$	$42 \cdot 0,12 = 5,04$
$T = 21 + 5,4 + 5,04 = 31,44$ хв			

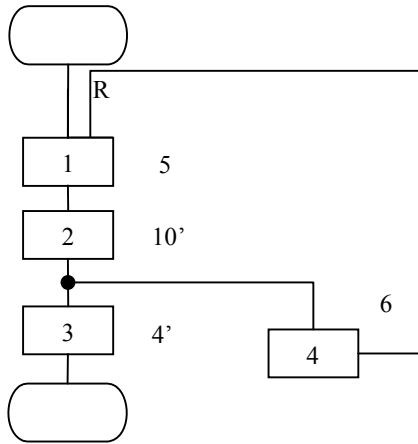
4. Розрахунок часу тривалості трудового процесу для I-зворотного з'єднання.

$$T = \sum t_{i1} + \sum t_{i2},$$

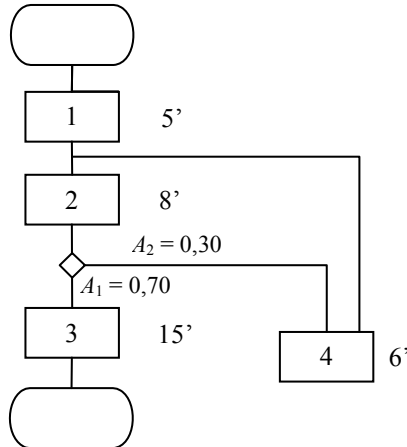
де $\sum t_{i1}$ — сума часу всіх операцій у процесі зворотного з'єднання;
 $\sum t_{i2}$ — сума часу всіх операцій поза процесом зворотного з'єднання.

Приклад 4

$$T = 5 + 10 + 4 + 6 = 25 \text{ хв.}$$



5. Розрахунок часу тривалості трудового процесу для АБО-зворотного розподілу та АБО-зворотного з'єднання. Формула аналогічна з випадком АБО-розподілу та АБО-з'єднання без зворотного з'єднання.



Приклад 5

Можливі шляхи	A_1	A_2 / A_1
---------------	-------	-------------

Імовірність j -го шляху	0,7	0,3
Час операцій $t_{опi}$	5	5
	8	8
	15	6
		8
		15
Час j -го шляху	28	42
Зважений час j -го шляху	$28 \cdot 0,7 = 19,6$	$42 \cdot 0,3 = 12,4$
$T = 19,6 + 12,4 = 32,2$ хв		

Час виконання трудового процесу становить 32,2 хв.

Розрахунок часу виробничого процесу. Визначення загального часу виконання замовлення клієнта, яке проходить через усі етапи виробництва, здійснюється за допомогою подання структури трудових процесів та проведення відповідних розрахунків за формулою

$$T_3 = (\sum t_{опi} + \sum t_{пр.чk}) \cdot D,$$

де T_3 — час виробничого процесу (виконання замовлення);

$t_{опi}$ — час виконання i -ї операції i ($i = 1, 2, \dots, n$);

$t_{пр.чk}$ — проміжний час на транспортування, проміжне зберігання k ($k = 1, 2, \dots, p$);

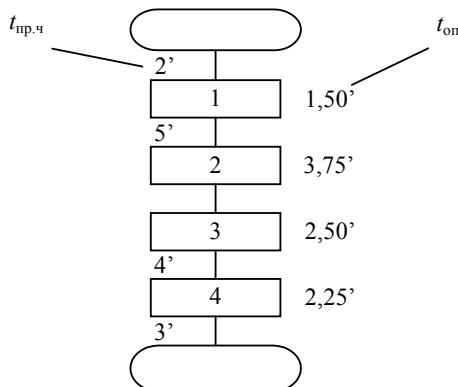
D — коефіцієнт додаткового часу.

Розглянемо **приклад розрахунку часу тривалості виробничого процесу.**

6. Розрахунок часу тривалості виробничого процесу для простої послідовності операцій

Приклад 6 $D = 1,15$.

$$T_3 = [(1,50 + 3,75 + 2,50 + 2,25) + (2,00 + 5,00 + 0 + 4,00 + 3,00)] \cdot 1,15 = 27,6 \text{ хв.}$$



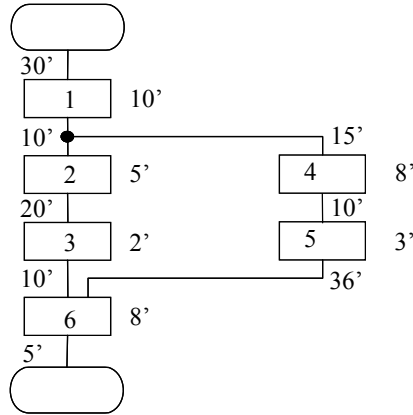
7. Розрахунок загального часу виробничого процесу для I-розподілу та I-з'єднання:

$$T_3 = [(\sum t_{опi1} + \sum t_{пр.чk1}) + \max(\sum t_{опi2} + \sum t_{пр.чk2})] \cdot D,$$

де $(\Sigma t_{опi1} + \Sigma t_{пр.чk1})$ — сума часу виконання операцій та проміжного часу перед I-розподілом та після I-з'єднання ($i = 1, 2, \dots, n$); ($k = 1, 2, \dots, p$);

$\max (\Sigma t_{опi2} + \Sigma t_{пр.чk2})$ — сума часу виконання операцій та проміжного часу найдовшого шляху між I-розподілом та I-з'єднанням ($i = 1, 2, \dots, n$); ($k = 1, 2, \dots, p$).

Приклад 7 $D = 1,08$.



$$(\Sigma t_{опi1} + \Sigma t_{пр.чk1}) = 30 + 10 + 8 + 5 = 53 \text{ хв.}$$

Між I-розподілом та I-з'єднанням є два шляхи виконання операцій, тому знаходимо суму часу виконання операцій та проміжного для шляхів 1 та 2.

$$1) \Sigma t_{опi2} + \Sigma t_{пр.чk2} = 10 + 5 + 20 + 2 + 10 = 47 \text{ хв.};$$

$$2) \Sigma t_{опi2} + \Sigma t_{пр.чk2} = 15 + 8 + 10 + 3 + 36 = 72 \text{ хв.} \text{ — максимальне значення.}$$

Вибираємо найдовший шлях між I-розподілом та I-з'єднанням, який дорівнює 72 хв.

$$T_3 = (53 + 72) \cdot 1,08 = 135 \text{ хв.}$$

8. Розрахунок часу виробничого процесу для АБО-розподілу та АБО-з'єднання:

$$T_3 = (\Sigma t_{опij} + \Sigma t_{пр.чkj}) \cdot D,$$

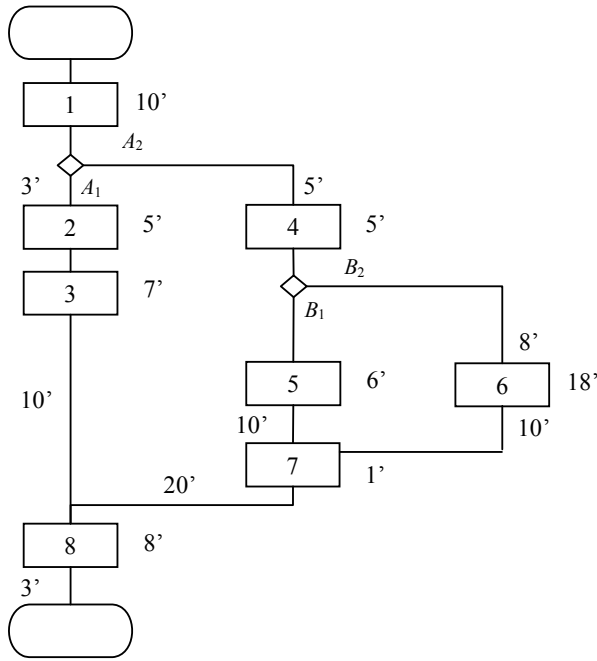
$t_{опij}$ — час виконання i -ї операції на j -му шляху;

$t_{пр.чk}$ — проміжний час на транспортування та проміжне зберігання на j -му шляху.

Для кожного шляху виробничого процесу розраховується час його тривалості. Кількість можливих шляхів залежить від кількості АБО-розподілів та їх розміщення у структурі трудового процесу.

Приклад 8 $D = 1,07$.

A_1, A_2, B_1, B_2 — можливі шляхи виконання замовлення по різних шляхах виробничого процесу.



Можливі шляхи	A_1	A_2 / B_1	A_2 / B_2
Час операцій $t_{опі}$	10	10	10
	5	5	5
	7	6	18
	8	1	1
	3	8	8
	10	5	5
	3	10	8
		20	10
		3	20
			3
Час j -го шляху	46	68	88
T_3	$46 \cdot 1,07 = 49,22$	$68 \cdot 1,07 = 72,76$	$88 \cdot 1,07 = 94,16$

Залежно від вибраного шляху T_3 становить 49,22 або 72,76, або 94,16 хв.

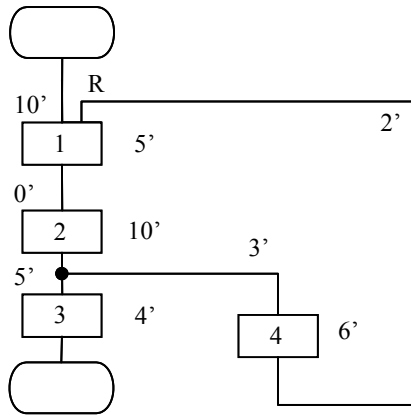
9. Розрахунок часу тривалості виробничого процесу для I-зворотного з'єднання.

472

Приклад 9 $D = 1,04$.

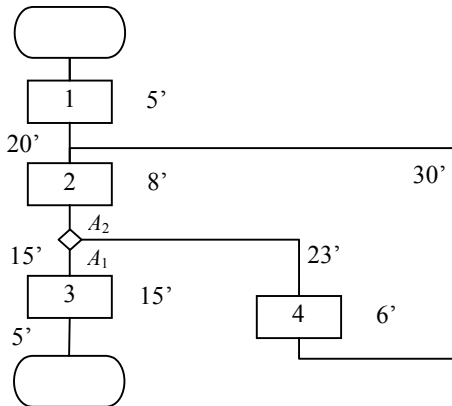
$$T_3 = (5 + 10 + 4 + 10 + 5) \cdot 1,04 = 34 \cdot 1,04 = 35,36 \text{ хв.}$$

У розрахунку T_3 час операції зворотного з'єднання не враховується, тому що цей час не впливає на тривалість виробничого процесу (наприклад, інформація про відправлення вантажу передається до відділу продажу).



10. Розрахунок часу тривалості виробничого процесу для АБО-зворотного з'єднання.

Приклад 10 $D = 1,07$.



Можливі шляхи	A_1	A_2 / A_1
Час операцій $t_{опі}$	5	5
	20	20
	8	8
	15	23
	15	6
	5	30
		8
		15
		15
Час j -го шляху	68	135
T_3	$68 \cdot 1,07 = 72,08$	$135 \cdot 1,07 = 143,1$

Залежно від вибраного шляху T_3 становить 72,08 або 143,1 хв.

14.3. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ

Класифікація видів діяльності та оцінка відповідних втрат часу для персоналу дозволяють провести аналіз виробничих можливостей виконання кожної операції трудового процесу з мінімальними затратами за умови ефективного використання обладнання та інструментів, наявності раціональної системи обслуговування.

Підготовка проектних варіантів раціонального складу трудового процесу та послідовності виконання його операцій є можливою завдяки нормуванню праці — одному з важливих елементів ефективного проектування виробничих і трудових процесів та управління ними.

- ! **Нормування праці** є складовою частиною (функцією) управління виробництвом та включає в себе вивчення процесу праці й установлення на цих засадах науково обґрунтованої міри праці як необхідної та достатньої кількості і якості праці, що потребує виконання визначеної роботи, виготовлення конкретної продукції у певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Норми праці виконують низку важливих функцій. Передусім нормування враховує необхідні затрати часу на ту чи іншу операцію трудового процесу в певних організаційно-технічних умовах, установлює міру праці у вигляді норм, які дозволяють визначити ступінь участі кожного робітника у створенні кінцевого продукту. Отже, норми праці являють собою оцінку кожного трудового процесу стосовно часу його тривалості та надають конкретну й безпосередню характеристику індивідуальної або колективної продуктивності праці.

Нормування праці на підприємстві дозволяє досягти оптимальних питомих затрат праці на одиницю продукції, що, як показує практика, сприяє відповідному зниженню питомих затрат інших видів виробничих ресурсів.

Найважливішою є така функція нормування, як основа внутрішньовиробничого поточного планування. За допомогою норм розраховуються виробничі програми підрозділів, планові завдання для окремих робочих місць, кількість обладнання та планове використання виробничої потужності підрозділів та підприємства в цілому.

Виходячи з норм визначається планова трудомісткість виготовлення деталей та виробів у цілому, а на цій основі — необхідна чисельність робітників, розраховується фонд заробітної плати, собівартість продукції, календарно-планові нормативи (розмір партій, тривалість виробничих циклів, обсяги незавершеного виробництва).

Норми праці є основою раціональної організації праці та виробництва. У процесі розрахунку норм вибирається оптимальний варіант послідовності виконання операцій трудового процесу, планування робочих місць, системи їх обслуговування. Проектуючи трудові процеси, необхідно враховувати затрати робочого часу на виконання окремих операцій, обчислювати необхідну кількість обладнання, працівників, оптимізувати їх навантаження в часі, визначати тривалість виробничого циклу.

Норми праці визначають *міру винагороди за працю*. За погодинної системи оплати праці величина заробітної плати встановлюється з тарифної ставки (окладу) та відпрацьованого часу. Однак обов'язковою умовою організації такої системи оплати праці є наявність норм, які визначають необхідний результат праці робітника (колективу), тобто оплата здійснюється не за час перебування робітника на підприємстві, а за виконання роботи в необхідній кількості та необхідної якості. Ще більша залежність існує між нормою праці та заробітною платою робітника за відрядної форми оплати праці. Розцінка, за якою здійснюється оплата за виконану роботу, встановлюється множенням тарифної ставки розряду роботи на норму часу.

Технічно обґрунтовані норми праці забезпечують нормальну інтенсивність праці, яка дозволяє тривалий час зберігати високу працездатність робітників, продуктивність праці протягом робочої зміни, а також відтворення робочої сили. Це досягається застосуванням централізовано розроблених норм та нормативів, у розрахунку яких береться до уваги психофізіологічний припустимий рівень інтенсивності праці або темп роботи, який, у свою чергу, характеризується оптимальним рівнем функціонування організму. Він сприймається виконавцем як найбільш сприятливий та такий, що не потребує спеціальних умов чи спеціальних зусиль, напруження для прискорення чи вповільнення рухів.



Рис. 14.6. Структура норми часу на виконання виробничого завдання N_c

Нарешті нормування лежить в основі *раціоналізації трудових процесів*. Методи вивчення затрат робочого часу, які використовуються в нормуванні, дозволяють виявити наявні в організації виробництва недоліки та розробити заходи щодо їх усунення. За допомогою спостережень за виконанням трудового процесу (операцій) на конкретному робочому місці виявляються недоліки у використовуваних методах та прийомах праці та здійснюється їх поліпшення (на

основі проектування раціональної структури трудового процесу, послідовності виконання прийомів, дій та рухів), а також їх упровадження (за допомогою навчання працівників правильного виконання оновленого трудового процесу та створення відповідних умов на робочому місці).

Одним із критеріїв раціональності трудових процесів є їхня трудомісткість, котру визначають за допомогою норм часу. Технічно обґрунтовані норми затрат праці виконують функцію *критерію ефективності трудових процесів*, а також є еталоном, який дозволяє визначити та кількісно оцінити наявні резерви підвищення продуктивності праці на робочих місцях. Як такі вони враховують найбільш прогресивну технологію, оснащення робочого місця високопродуктивним обладнанням, приладами та інструментами. У розрахунку такої норми враховуються найбільш раціональні методи та прийоми праці, високий рівень обслуговування робочих місць, нормальна інтенсивність та умови праці.

Розглянемо подану на рис. 14.6 структуру норми часу на виконання виробничого завдання, яку можна покласти в основу вивчення затрат робочого часу.

У норму часу включають тільки необхідні затрати, до яких належать *підготовчо-завершальний час* $T_{п-з}$ та *штучний час* $T_{шт}$.

Підготовчо-завершальний час $T_{п-з}$ затрачається робітником на підготовку до виконання певної роботи та дій, які пов'язані з її завершенням. До даного виду затрат робочого часу відносять: одержання виробничого завдання, інструментів, технологічної документації; ознайомлення з роботою або кресленням, одержання інструктажу майстра, налагодження верстата, установлення і зняття інструменту, здача готової продукції ВТК, здача технологічної документації, креслень тощо.

Особливістю підготовчо-завершального часу є те, що він повторюється не з кожною штукою виробу, а затрачається *один раз на зміну або на партію* виготовлених деталей, і від розміру партії не залежить. *Партія* — це визначена кількість однотипних деталей, що одночасно запускаються у виробництво, тобто обробляються з одного налагодження верстата.

Нормування *підготовчо-завершального часу* відбувається за допомогою фотографій робочого часу. Склад і тривалість підготовчо-завершального часу безпосередньо залежать від особливостей техніки, технології та організації виробничого процесу. Тому важливим є встановлення раціонального складу підготовчо-завершального часу. На практиці його норма не залежить від кількості одиниць виробів у завданні, а встановлюється на партію виробів або на роботу зміну.

Штучний час $T_{шт}$ розуміють як час, необхідний для виготовлення лише однієї одиниці продукції чи роботи за певних організаційно-технічних умов виробництва.

Штучний час складається з основного й допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця та часу регламентованих перерв на відпочинок:

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{обс} + T_{пв} + T_{по} + T_{пт},$$

де $T_{шт}$ — норма штучного часу, хв;

$T_{оп}$ — оперативний час на одиницю продукції, хв;

$T_{обс}$ — час обслуговування робочого місця, хв;

$T_{пв}$ — час перерв на відпочинок, хв;

$T_{по}$ — час перерв на особисті потреби, хв;

$T_{пт}$ — час перерв, які обумовлені технологічним процесом та організацією виробничого процесу, хв.

Оперативний час $T_{оп}$ — затрачається безпосередньо на виконання певного трудового процесу (операції), тобто основної мети, яка повторюється з кожною штукаю виробу (обточування, свердління, штампування, обпилювання) або з визначеним обсягом продукції чи робіт. Оперативний час складається з основного і допоміжного:

$$T_{оп} = \sum T_{ос} + \sum T_{дп},$$

де $T_{ос}$ — час основної діяльності, хв;

$T_{дп}$ — час допоміжної діяльності, хв.

Основний час $T_{ос}$ — затрачається працівником на дії щодо якісної та кількісної зміни предмета праці, його стану та розміщення в просторі. Основний час може бути машинно-автоматичним, машинно-ручним і ручним.

Протягом *машинно-автоматичного* основного часу обробка предмета праці здійснюється робочою частиною обладнання без безпосередньої участі робітника: наприклад, робота верстата-автомата, зняття стружки на верстаті з автоматичною подачею. Протягом *машинно-ручного* основного часу обробка предмета праці здійснюється працівником за допомогою механізму (машини) за прямої участі робітника; наприклад, зняття стружки на верстаті з ручною подачею, свердління електродрилем. Протягом виконання *ручного* основного часу обробка предмета праці здійснюється безпосередньо робітником без застосування будь-якого механізму; наприклад, ручне формування, ручне кування, обпилювання, фарбування виробу вручну, ручне складання.

Допоміжний час $T_{дп}$ — затрачається робітником на дії, що забезпечують виконання основної роботи. До допоміжного часу відносять час: на завантаження обладнання сировиною та напівфабрикатами; установа і зняття деталі з верстата; переміщення предмета праці в межах робочої зони; переміщення окремих механізмів обладнання; переставляння робочого інструменту, якщо це повторюється з кожною одиницею продукції; контроль якості продукції, що виготовляється; переміщення робітника, які потрібні для виконання операції; управління верстатом (пуск і зупинка верстата, переведення інструменту; вмикання і вимикання подачі), проміри деталі та інші аналогічні роботи.

Допоміжний час може бути машинно-автоматичним, машинно-ручним і ручним. *Машинно-автоматичний* допоміжний час затрачається в процесі роботи на верстатах-автоматах з автоматичним завантаженням деталі за механічного переміщення частин верстата у вихідне положення. Протягом *машинно-ручного* допоміжного часу робота виконується робітником за участі механізму, наприклад, установа і зняття деталі за допомогою підіймань крана. Протягом *ручного* допоміжного часу робота виконується безпосередньо робітником без застосування механізму; наприклад, установа деталі вручну, вимірювання деталей, переміщення частин деталей вручну.

Час, який затрачається робітником для нагляду за роботою обладнання. У механізованому та автоматизованому виробництві цей час має значну питому вагу. Він може бути пасивним та активним.

Час активного нагляду за роботою обладнання — це час, протягом якого робітник уважно стежить за роботою обладнання, рухом технологічного процесу, додержанням заданих параметрів, для того щоб забезпечити необхідну якість продукції та справність обладнання. Протягом цього часу робітник не виконує фізичної праці, але присутність його на робочому місці обов'язкова.

Час пасивного нагляду за роботою обладнання — це час, протягом якого немає потреби в постійному нагляді за роботою обладнання або технологічним процесом, але робітник виконує нагляд, коли немає іншої роботи. Час пасивного нагляду за роботою обладнання має бути предметом особливо уважного вивчення, оскільки його скорочення або використання для виконання іншої необхідної роботи є суттєвим резервом підвищення продуктивності праці.

Коли аналізують затрати робочого часу на обслуговування обладнання та розраховують норми часу, вирізняють час перекривний та час неперекривний.

Перекривний — це час на виконання робітником тих чи інших трудових прийомів у період автоматичного часу роботи обладнання. Перекриватися може як основний час (активний нагляд), так і допоміжний, а також час, який стосується інших видів затрат робочого часу.

Неперекривний — це час на виконання допоміжних робіт та робіт з обслуговування робочого місця за зупиненого обладнання.

Час обслуговування робочого місця затрачається на догляд за робочим місцем і на підтримку його в робочому стані протягом зміни. Він складається з *часу організаційного обслуговування* (догляд за робочим місцем протягом усієї робочої зміни, який не залежить від особливостей конкретної операції та включає такі затрати часу: на приймання та здавання зміни, час розкладання і збирання інструменту, на чищення і змащування верстата, на огляд обладнання, переміщення в межах робочого місця тари з заготівками або готовими виробами та ін.), та *часу технічного обслуговування* (догляд за робочим місцем у ході виконання основної роботи, наприклад, час на заміну інструменту, що затупився, на регулювання і підналагодження верстата в процесі роботи, на правку інструменту, змітання стружки в процесі роботи).

Час перерв складається з регламентованих перерв на відпочинок $T_{пв}$, з часу перерв на особисті потреби $T_{по}$, а також з часу перерв, обумовлених технологічним процесом та організацією виробничого процесу $T_{пт}$.

Час перерв на відпочинок $T_{пв}$ складається із суми необхідного на відпочинок протягом робочої зміни часу, який залежить від умов праці, інтенсивності та складності робочого завдання. Він розраховується за формулою

$$T_{пв} = (H_{T_{пв}} \cdot T_{оп}) / 100,$$

478 де $H_{T_{пв}}$ — процентна надбавка часу на відпочинок, %.

У визначенні тривалості окремих елементів норми часу на одиницю беруться до уваги фактори, які впливають на методику їх розрахунку. Такими факторами є: тип виробництва, характер стану технологічного та трудового процесу, кількість засобів виробництва, які обслуговуються одним робітником, кількість деталей, які оброблюються за один цикл (операцію), періодичність повторення та тривалість виробничого процесу.



Приклад виконання завдання з розрахунку норм часу

Потрібно розрахувати:

- 1) норму штучного часу $T_{шт}$;
- 2) норму часу на виконання виробничого завдання $N_ч$.

Робоче завдання: зігнути заготовку у форму М10	
Предмет праці: нарізна заготовка М10 × 170 мм	
Засіб виробництва: ексцентриковий прес	
Кількість виробів: $n = 10000$ штук	$N_{тпв} = 5\%$

№	Операція трудового процесу	Фактичний час, хв
1	Оснастити прес (наладник)	45,0
2	Перевірити машину на функціональність (наладник)	5,0
3	Принести транспортувальні ящики з заготовками (2000 шт. в ящику)	3,0
4	Установити заготовки в машину	0,2
5	Запустити прес (наладник)	0,1
6	Отриману деталь вийняти з машини та відкласти	0,2
7	Замінити ящик після 2000 шт.	3,0
8	Зняти оснащення з преса (наладник)	20,0
9	Віднести інструмент на склад (наладник)	3,0

$$1. T_{оп} = \sum T_{ос} + \sum T_{дп} = 0,10 + \frac{3,0}{2000} + 0,4 + \frac{3,0}{2000} = 0,10 + 0,0015 + 0,4 + 0,0015 = 0,503 \text{ хв.}$$

$$2. T_{пв} = \frac{N_{тпв}}{100} \cdot T_{оп} = \frac{5}{100} \cdot 0,503 = 0,0252 \text{ хв.}$$

$$3. T_{шт} = T_{оп} + T_{обс} + T_{пв} + T_{по} + T_{пт} = 0,503 + 0,0252 = 0,5785 \text{ хв.}$$

$$4. N_ч = T_{п-з} + n \cdot T_{шт} = 0 + 10,000 \cdot 0,5785 \text{ хв} = 5785 \text{ хв} = 96,42 \text{ год.}$$

Відповідь: час на одиницю продукції $T_{шт}$ становить 0,5785 хв; норма часу на виконання виробничого завдання $N_ч$ для $n = 10\,000$ шт. — 96,42 год.

14.4. УПРОВАДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ

Перед упровадженням раціонального трудового процесу необхідно ретельно підготуватися до проведення відповідних організаційно-технічних заходів, які дозволять упровадити запроектований трудовий процес за операціями.

На етапі впровадження оптимального трудового процесу та розрахунку відповідних норм праці беруть участь проектні групи з удосконалення трудових процесів та працівники з відділу управління персоналом.

Учасники проектної групи:

- керують розробкою й упровадженням раціональних форм організації праці у певних виробничих системах, здійснюють роботу щодо вдосконалення структури трудового процесу, організують розроблення опису трудових процесів, положень про структурні підрозділи та посадових інструкцій;

- здійснюють розрахунок і впровадження норм праці під час проведення раціоналізації трудових процесів, а також аналізують виконання норм виробітку, обслуговування і їх якості, забезпечують у встановленому порядку своєчасний перегляд цих норм, якщо вони не відповідають досягнутому рівню організації виробництва і праці, контролюють правильність застосування затверджених норм;

- розробляють управлінські й методичні матеріали з питань організації, нормування й оплати праці, управління підприємством, організують щодо цих питань складання планів за цехами і підприємством у цілому та здійснюють контроль за їх виконанням, а також розрахунок економічної ефективності від упровадження заходів щодо вдосконалення організації й нормування праці;

- беруть участь у розробці планів упровадження нової техніки й технології виробництва, механізації та автоматизації ручної праці, у роботі з аналізу використання виробничих потужностей машин, механізмів, економічності технологічних процесів (щодо затрат праці), у розгляді проектів розширення й реконструкції;

- організують роботу з обліку, паспортизації, атестації й раціоналізації робочих місць; за результатами атестації розробляють заходи й упроваджують їх разом з іншими службами підприємства;

- беруть активну участь у розробці та організації заходів, спрямованих на скорочення непродуктивних затрат часу (рис. 14.9).

Освоєння нового трудового процесу є складним і відповідальним моментом для кожного підприємства. Адміністрація підприємства (цехів) зобов'язана роз'яснити кожному працівникові (бригаді) підстави заміни або перегляду норм, провести навчання нових методів, прийомів праці, ознайомити з умовами, за яких вони повинні застосовуватися.

У цей період відбуваються зміни організаційно-технічних умов виробництва з одночасним удосконаленням методів і прийомів виконання трудового процесу, напрацювання спеціалізованих виробничих навичок у робітників. У результаті відбувається безперервне, досить істотне зниження затрат часу на виготовлення нового виробу або виконання операцій. Затрати праці в цей період скорочуються під впливом двох груп факторів:

- 1) пов'язаних зі зміною організаційно-технічних умов у зв'язку з оснащенням виробництва новим обладнанням, оснасткою тощо;

- 2) пов'язаних з освоєнням робітниками операцій.

Під впливом першої групи факторів відбувається переривчастий, стрибкоподібний процес, що приводить до негайних змін рівня затрат праці, що, у свою чергу, має одразу відобразитись у зміні чинної норми. А в процесі освоєння робіт працівниками здійснюється поступове й безперервне скорочення затрат робочого часу в міру напрацювання спеціалізованих навичок і освоєння раціональних прийомів і методів праці.

Застосування в цей період технічно обґрунтованих норм, розрахованих на умови освоєного виробництва, спричиняє зниження заробітної плати робітників-вирядників. Тому на період освоєння для технічно обґрунтованих норм потрібно

встановлювати додатковий час, що відобразатиме затрати праці на обсяг робіт, пов'язаний із процесом освоєння. Відповідно до цього додаткового часу вводяться доплати. У міру освоєння виробництва розмір додаткового часу й доплат має зменшуватись, а після виходу на проектний випуск продукції — скасуватись.

Заходи технологічні
<ul style="list-style-type: none"> • упровадження нової, удосконаленої технології виробництва • застосування ефективних матеріалів і конструкцій • підвищення рівня механізації виробництва • збільшення ступеня використання наявного парку машин та механізмів • оновлення парку, заміна морально і фізично застарілих машин новими та високопродуктивними • проведення планових ремонтів та перевірок наявного парку машин та механізмів
Заходи організаційні
<ul style="list-style-type: none"> ◆ упровадження елементів концепції безперервного вдосконалення трудових процесів; ◆ розробка та впровадження стандартизованих робочих процедур (карт трудових процесів) ◆ поширення серед персоналу актуальної інформації щодо рівня непродуктивних затрат на робочих місцях ◆ моніторинг фактичних трудових процесів щодо наявних резервів та відхилень від стандартизованих процедур ◆ залучення персоналу до пошуку резервів ◆ підготовка та підвищення кваліфікації робітників ◆ раціональне комплектування бригад за кількістю та кваліфікаційним складом ◆ удосконалення нормування праці ◆ скорочення простоїв робітників ◆ поліпшення умов праці ◆ застосування принципу збагачення роботи (job enrichment) в організації праці
Заходи економічні
<ul style="list-style-type: none"> • розробка та впровадження справедливої та дієвої системи оплати праці • Установлення чітких та зрозумілих критеріїв обчислення преміальних виплат та ознайомлення з ними працівників • розробка бонусної системи за участь у заходах щодо вдосконалення та за підготовку пропозицій щодо вдосконалення фактичних організаційно-технологічних рішень
Заходи соціальні
<ul style="list-style-type: none"> ◆ розробка та реалізація соціальної програми розвитку колективу ◆ активізація робітників та їх участь у системі вдосконалення підприємства ◆ скорочення плінності кадрів ◆ поліпшення психологічного клімату на підприємстві
Заходи профілактичні
<ul style="list-style-type: none"> • Проведення профілактики захворювань (щеплення, безпека праці)

Рис. 14.9. Комплекс заходів, спрямованих на скорочення непродуктивних затрат часу

Утім, незважаючи на те що фактичні затрати часу в період освоєння безупинно змінюються, норми й додатковий час для них на якийсь період часу мають залишатися стабільними. Ця умова потребує розподілу етапів освоєння на визначені інтервали, для кожного з яких слід установити додатковий час, що діє в даному інтервалі. Такий інтервал звичайно прирівнюють до місяця або кварталу. На початку планованого періоду час відхилення від запроектованого вста-

новлюється на основі хронометражних спостережень. На наступні періоди фактичні затрати часу визначаються з урахуванням плану організаційно-технічних заходів, спрямованих на усунення відхилень.

Через відхилення наявних на конкретний період часу організаційно-технічних умов від запроєктованих величина додаткового нормованого часу і період його дії встановлюються з урахуванням значимості відхилення й характеру вжитих заходів щодо його усунення та погоджуються з планом організаційно-технічних заходів цеху (підприємства в цілому). Структуру норм часу з її змінами в період освоєння виробництва наведено на рис. 14.10.

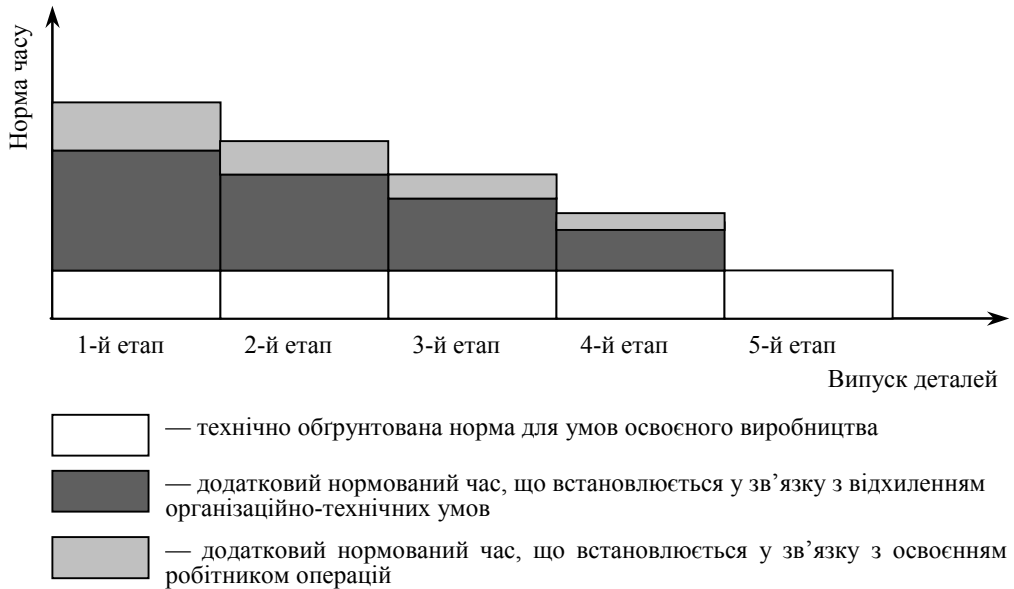


Рис. 14.10. Графік освоєння проектних норм

Технічно обґрунтовані норми часу і нормований додатковий час є підставою для побудови графіка освоєння технічно обґрунтованих норм. Такий графік має містити значення цих норм на різних етапах освоєння до їх скасування після досягнення проектних значень.

Така система впровадження технічно обґрунтованих норм дозволяє підтримувати їх прогресивний рівень, підвищує відповідальність служб підприємства за своєчасне організаційно-технічне забезпечення трудового процесу, є наочною для робітників, які освоюють нові трудові процеси, що в кінцевому результаті сприяє підвищенню продуктивності праці та прискоренню випуску продукції в запроєктованих обсягах.

Норми праці на виробництво продукції розробляються одночасно з технологічними процесами відповідно до запроєктованих при цьому організаційно-технічних умов виробництва. Нові норми, включаючи змінені й переглянуті, вводяться за узгодженням із профспілковими комітетами.

Про введення нових норм праці робітники та службовці сповіщаються завчасно, але не пізніше ніж за місяць. Цьому має передувати приведення організаційно-технічних умов виробництва у відповідність із запроєктованими в нор-

мах. Під час запуску у виробництво нової продукції розробляють графік досягнення її проектної трудомісткості з урахуванням освоєння проектних потужностей та інших техніко-економічних показників. У цей період до технічно обґрунтованих норм установлюється додатковий нормований час. Строк його дії визначається в кожному конкретному випадку залежно від складності освоєваного виробництва, виробу, технологічного процесу, порядку підготовки виробництва тощо, але не може перевищувати:

- нормативних строків освоєння виробничих потужностей, нової продукції, техніки й технології;

- одного року в разі невідповідності фактичних організаційно-технічних умов запроєктованим у нових нормах і нормативах.

У міру освоєння виробництва або приведення організаційно-технічних умов у відповідність із запроєктованими додатковий нормований час зменшується й урешті-решт скасовується.

У разі тимчасового відхилення фактичних умов роботи від запроєктованих (невідповідність матеріалу, інструменту, тимчасове відхилення від технології тощо) норми не змінюються. При цьому працівникові встановлюється відповідна доплата на період приведення фактичних умов у відповідність із запроєктованими.

Календарний план контролю результатів оновленого трудового процесу розробляють працівники відділу оплати праці і зарплати разом з відділом головного технолога. Створюється цей план на основі накреслених до впровадження заходів плану раціоналізації трудових процесів, що забезпечує зростання продуктивності праці, а також з урахуванням результатів атестації робочих місць і перевірок чинних норм.

Реалізація календарного плану заміни й перегляду норм здійснюється в передбачений термін. Важливим етапом організаційної роботи є доведення календарних планів до безпосередніх виконавців. Робітники повинні знати, на яких операціях (роботах) передбачається контроль норм праці, а також масштаби і строки поведення контролю.

Після успішного впровадження технічно обґрунтованих норм праці оновлений трудовий процес стандартизується, тобто інформація стосовно змісту трудового процесу, методів праці та відповідних норм часу на виконання цього процесу надається в карті організації праці (див. розд. 13).

РЕЗЮМЕ

Управління трудовим процесом спрямоване як на кожний його окремий об'єкт (устаткування, персонал, матеріали), так і на різні рівні управління підприємством: від макросистеми — окремого виробничого підрозділу до мікросистеми — окремого робочого місця. Саме від кожного окремого робочого місця та від взаємозв'язку елементів у виробничих системах різного рівня залежить рівень відповідності виробленої продукції встановленим вимогам і критеріям, а отже, загальна конкурентоспроможність сучасного підприємства.

Рационалізація трудових процесів являє собою систему, за якої кожна операція або трудовий процес ретельно аналізується з метою усунення зайвих рухів,

дій та прийомів. Проектується оптимальна послідовність виконання операцій з урахуванням суміщення в часі роботи різних органів тіла робітника.

Концепція безперервного вдосконалення трудових процесів визначає залученість кожного співробітника незалежно від його статусу на цьому підприємстві в діяльність із удосконалення процесів. Тільки в такий спосіб можна максимально використовувати досвід та навички всього персоналу підприємства. При цьому кожний, хто досягнув хороших результатів завдяки застосуванню нетривіальних способів, зможе відчути професійну гордість за свою працю. Це стимулює активну участь працівника в дальшій діяльності підприємства.

Залежно від призначення, кількості об'єктів спостереження, ступеня деталізації затрат робочого часу, які вивчаються, використовуються різні методи одержання даних щодо часу. На основі аналізу вивчають зміст і структуру трудових процесів, їхній взаємозв'язок. При цьому виявляються притаманні даному робочому місцю організація праці, виробничі можливості устаткування, машин, механізмів, оптимальніші методи праці, ліпші виконавці.

Нормування праці — важлива складова організації праці й виробництва. Воно є ключовою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудових відносин. Нормування праці — це елемент ефективного проектування виробничих і трудових процесів, управління ними. Норми праці виконують низку значимих функцій. Передусім нормування враховує необхідні затрати на ту чи іншу операцію (роботу) в певних організаційно-технічних умовах, установлює міру праці у вигляді норм, які дають можливість визначити ступінь участі кожного робітника у створенні кінцевого продукту. В умовах суворого регламентування виробничого процесу з високим рівнем його механізації й автоматизації до якості чинних протягом випуску продукції норм праці висуваються високі вимоги. Рівень їхньої відповідності наявним організаційно-технічним умовам суттєво впливає на прискорення освоєння виробництва нової продукції.

Зміни в організаційно-технічних умовах виготовлення продукції на підприємстві відбуваються майже безперервно: оновлюється технологічне устаткування, удосконалюється технологія, змінюються конструкція і склад виробів, поліпшується організація праці. Тому вкрай потрібно забезпечити чітку та надійну систему обліку трудомісткості, за що на підприємстві відповідає відділ організації праці та заробітної плати (ВОПтаЗ).

Аналіз стану нормування праці на підприємстві здійснюється з метою підтримки високого рівня напруженості чинних норм, підвищення рівня охоплення нормуванням різних категорій працюючих, перевірки й поліпшення якості наявних нормативних матеріалів, розроблення планів перегляду чинних норм і заходів щодо вдосконалення роботи з нормування праці.

Терміни і поняття

Нормування праці

Процесний підхід до управління

Раціоналізація трудових процесів

Реінжиніринг бізнес-процесів (РБП)
Стандарт системи менеджменту якості ISO 9001
Загальне управління якістю TQM

Питання для перевірки знань

1. Охарактеризуйте відмінності між функціональним та процесним підходами.
2. Наведіть класифікацію процесів на підприємстві.
3. Визначте послідовність заходів для процесу раціоналізації.
4. Охарактеризуйте концепцію загального управління якістю TQM.
5. Назвіть основні форми подання трудового процесу.
6. Поясніть формулу для розрахунку часу тривалості завдання.
7. Для чого необхідно класифікувати затрати робочого часу?
8. Які процеси відбуваються з персоналом під час:
 - а) очікування підімкнення до електроенергії;
 - б) спостереження за автоматичним процесом;
 - в) отримання пляшки води з автомата охолоджених напоїв;
 - г) витирання розлитої рідини;
 - д) відпочинку після контролю 15 заяв на одержання кредиту?
9. Опишіть структуру технічно обґрунтованої норми часу на виконання виробничого завдання H_3 .
10. Наведіть складники формули розрахунку часу на виготовлення одиниці продукції $T_{шт.}$.
11. Дайте визначення розподіленого часу.
12. Охарактеризуйте заходи, спрямовані на скорочення непродуктивних затрат часу.

Завдання для індивідуальної роботи

1. Розробіть карту процесів вашого навчального закладу на основі стандартної класифікації процесів.
2. Опишіть процес одержання стипендії у вашому навчальному закладі за допомогою відповідних символів опису трудового процесу.
3. За результатами проведених спостережень оцініть ефективність використання робочого часу, а також визначте можливе зростання продуктивності праці завдяки раціоналізації трудового процесу. При цьому норматив підготовчо-завершального часу — 20 хв за зміну, час на відпочинок — 5 % від оперативного часу, розподілений час — 8 % від оперативного часу.

Результати спостережень мають вигляд:

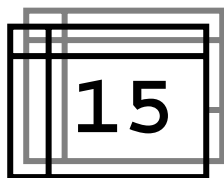
$$\begin{aligned}T_{п-з} &— 25 \text{ хв;} \\ T_{оп} &— 356 \text{ хв;} \\ T_{пв} &— 35 \text{ хв.}\end{aligned}$$

Простої внаслідок фактичної організації виробничого процесу $T_{пт}$ — 20 хв. Втрати робочого часу, які виникли через перевищення часу перерв на особисті потреби $T_{по}$ становлять 10 хв.

1. *Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А. М., Колот А. М., Чернов В. І.* Нормування праці. — К., 1995.
2. *Андерсен Б.* Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Пер. с англ. С.В. Аринчева. — 2-е изд. — М.: Стандарты и качество, 2004. — 272 с.
3. *Багорова І. В.* Нормування праці: Навч. посіб. — К.: Центр навч. літ., 2003. — 212 с.
4. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004.
5. *Всеобщее управление качеством / Под ред. О. П. Глудкина.* — М.: Горячая линия: Телеком, 2001. — 600 с.
6. *Гольдратт Э., Кокс Дж.* Цель: процесс непрерывного улучшения / Пер. с англ. — OU A.Y. Goldratt Baltic, 2000. — 776 с.
7. *Деминг Э.* Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Бук, 2007. — 370 с.
8. ДСТУ ISO 9004:2001. Системи управління якістю. Настанови щодо поліпшення діяльності. — К.: Держстандарт України, 2001. — 44 с.
9. *Кайзен для рабочих / Группа разработчиков издательства «Productivity press» / пер. с англ.* — М.: Ин-т комплексных стратегических исследований, 2007. — 152 с.
10. *Синго С.* Изучение производственной системы Toyota / Пер. с англ. — М.: Ин-т комплексных стратегических исследований, 2006. — 312 с.
11. *Стандартизированная работа / Группа разработчиков издательства «Productivity press» / Пер. с англ.* — М.: Ин-т комплексных стратегических исследований, 2007. — 152 с.
12. *Aquilano N., Chase R., Jacobs R.* Production and Operations Management. — Irvin McGraw-Hill, 2004. — P. 691.

ЧАСТИНА П'ЯТА

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ З ПРИВОДУ
ВИНАГОРОДИ
ЗА ПРАЦЮ



Розділ

ГЕНЕЗИС ТА ЕВОЛЮЦІЯ ФОРМ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ

- 15.1. *Винагорода за працю.*
- 15.2. *Вартість і ціна робочої сили.*
- 15.3. *Види та форми ціни робочої сили.*
- 15.4. *Витрати на робочу силу.*

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ логіку і закономірності еволюції форм винагороди за працю;
- ✓ багатогранну сутність винагороди за працю;
- ✓ сучасну теоретичну конструкцію вартості і ціни робочої сили;
- ✓ сутність витрат на робочу силу і їх структуру;
- ✓ види винагороди за працю в сучасних умовах,

а також УМІТИ:

- розрізняти форми винагороди за працю на різних етапах розвитку людської цивілізації;
- визначати обов'язкові складники вартості робочої сили;
- обґрунтовувати механізм формування ціни робочої сили;
- аналізувати витрати на робочу силу.

15.1. ВИНАГОРОДА ЗА ПРАЦЮ

Теоретичні засади (природу) основних понять і категорій у сфері розподільних відносин доцільно з'ясовувати за такою схемою:

- винагорода за працю — заробітна плата;

- заробітна плата — вартість (ціна) робочої сили;
- види реального існування ціни робочої сили на двох рівнях її формування:
 - а) на першому рівні (зовнішньому ринку праці) — ставка заробітної плати;
 - б) на другому рівні (внутрішньому ринку праці) — заробітна плата;
- форми вияву ціни робочої сили (ціна функціонуючої робочої сили, ціна робочої сили, яка вже вийшла з працездатного віку, і т. д.);
- трудовий дохід і його складники;
- компенсаційна модель трудових і сукупних доходів працівників.

Для усвідомлення глибинних засад і природи розподільних відносин спочатку маємо звернутися до базового поняття — «винагорода за працю». Розглянемо його в контексті розвитку суспільного виробництва загалом та його товарної форми зокрема. Слід підкреслити, що такі поняття, як «дохід», «заробітна плата», з'явилися значно пізніше, ніж поняття «робота», «праця», «винагорода за працю». Праця є обов'язковим атрибутом існування людини і суспільства. Як природна умова життя людей праця за своїм змістом є матеріальним процесом їхнього ставлення до природи, а за характером — суспільним процесом, який виражає взаємовідносини людей у процесі їх спільного впливу на природу. Працюючи, людина здобуває засоби для задоволення різноманітних потреб, які є винагородою за працю. Отже, поняття «винагорода за працю» виникло одночасно з поняттям «праця».

Оскільки людина може працювати, лише набуваючи працездатності, то певний період свого життя вона є утриманцем і живе завдяки праці батьків. Це означає, що у процесі праці економічно активна людина має здобувати засоби (умови) як для свого існування, так і для своїх дітей. Як біологічна істота, людина може працювати до певного віку (до втрати працездатності). Тому працездатна людина у процесі праці має здобувати засоби для задоволення потреб не тільки своїх дітей, а й батьків, які втратили працездатність. Отже,

- ! **винагорода за працю** є уособленням засобів (умов), що їх працездатна людина одержує у процесі праці і які мають забезпечити задоволення потреб цієї людини та її утриманців (дітей і батьків у непрацездатному віці).

На таких етапах розвитку людської цивілізації, як первісний лад і натуральне селянське господарство, винагорода за працю існувала тільки в натуральній формі та визначалась обсягом виробленої працівником продукції. З появою товарного виробництва і такої іманентної йому категорії, як виручка від продажу продукції, у працівника з'являються нові форми та можливості задоволення своїх біологічних і соціальних потреб. При цьому винагорода за працю у формі виручки від продажу виробленої продукції починає поступово розподілятися за двоканальною системою: 1) для задоволення потреб самого працівника і його утриманців; 2) для виробництва, підтримки і заміни засобів праці.

Історія цивілізації свідчить, що на певному етапі розвитку товарного виробництва відбувається відокремлення працівника від засобів виробництва, виникнення промислового капіталу і найманої праці. У суспільстві з'являються дві групи, дві верстви — власники засобів виробництва і наймані працівники, а товарне виробництво з огляду на це набуває суто суспільного характеру. *Поперше*, змінюється цільова спрямованість виробництва — найманий працівник починає виробляти не для себе, а для інших, розраховуючи на винагороду за працю, на умовах, погоджених із власником засобів виробництва. Разом з тим

розширюються можливості задоволення потреб працівника у зв'язку зі зростанням продуктивності праці на основі поглиблення її розподілу та кооперації. *По-друге*, концентрація засобів виробництва у незначній кількості їх власників сприяла об'єднанню найманих працівників у колективи, упровадженню форм організації виробництва і праці, для яких характерними є чітка регламентація та висока інтенсивність. При цьому створюються умови для підвищення продуктивності праці та задоволення потреб на основі застосування нових технічних та організаційних досягнень.

Урешті-решт суспільного характеру набуває не тільки процес праці, а й винагорода за працю. Створення та стійке розширення обсягу засобів, необхідних для задоволення зростаючих потреб власників засобів виробництва і найманих працівників, набувають форми винагороди за суспільно організовану працю, реальним втіленням якої є виручка від реалізації вироблених товарів і послуг. З неї відшкодовуються витрати уречевленої праці, задовольняються потреби найманих працівників і членів їхніх родин, а також потреби власників засобів виробництва у нагромадженні капіталу, задоволенні особистих потреб і потреб своїх родин. Частка згаданої раніше винагороди, що її одержує працівник, в умовах товарного виробництва та відчуження від засобів виробництва і є *заробітною платою*.

Отже, поняття «заробітна плата» — одна з форм більш широкого поняття «винагорода за працю». Як економічне явище заробітна плата виникла на певній стадії розвитку товарного виробництва, а саме, коли утворився промисловий капітал, а в суспільстві з'явилися власники засобів виробництва і наймані працівники. За своїм змістом заробітна плата — це винагорода, яку одержує найманий працівник у грошовому чи натуральному виразі для задоволення особистих потреб і потреб членів своєї родини.

Тож заробітна плата — це категорія, притаманна найманій праці. Для того щоб переконатись у справедливості цього твердження, наголосимо на такому. Найманого працівника відрізняє від іншого — раба, ремісника, селянина — те, що, будучи вільним і не маючи у власності засобів виробництва, але володіючи здатністю до праці, він може з цією здатністю виходити на ринок праці та пропонувати її як товар. Власник засобів виробництва має у розпорядженні матеріальні і фінансові ресурси та є вільним, проте, на відміну від рабовласників і поміщиків, не має у власності працівників, а тому пропонує найманому працівникові роботу (за певну винагороду), ставлячи за мету виробництво товарів (послуг), які мають попит, відшкодування витрат і одержання прибутку.

Отже, окреслимо економічні підвалини заробітної плати як категорії товарного виробництва та форми винагороди за працю найманого працівника. Заробітна плата — це категорія, що характеризує відносини, які впливають з товарного характеру робочої сили та актив її купівлі-продажу. Робоча сила є здатністю працівника до праці, ресурсом праці, що характеризується сукупністю його фізичних і розумових здібностей, які дають можливість здійснювати певну доцільну діяльність. Вона завжди є в працівника, але товаром стає за таких умов:

- відчуження працівника від засобів виробництва і продуктів своєї праці;
- юридичної свободи працівника щодо розпорядження своєю робочою силою;

- спроможності власника засобів виробництва оплатити роботу, що виконана найманим працівником;
- неможливості існування працівника без відчуження на певний термін та на певних умовах своєї робочої сили.

Утім, для того щоб дістати уявлення про еволюцію та генезис форм винагороди за працю, потрібно спочатку розглянути такі категорії, як вартість і ціна робочої сили.

15.2. ВАРТІСТЬ І ЦІНА РОБОЧОЇ СИЛИ

Поняття «вартість робочої сили» та «ціна робочої сили» є здебільшого науковими. У повсякденній практиці розподільних відносин використовується цілий арсенал похідних понять та відповідних їм показників — заробітна плата, трудовий дохід, ставка заробітної плати, основна, додаткова заробітна плата тощо. Проте теоретико-методологічні засади розподільних відносин та практику їх реалізації можна усвідомити, лише дослідивши наукові абстракції, якими є поняття вартості і ціни робочої сили¹.

Визначення вартості як об'єктивної основи, навколо якої відбувається коливання ціни на ринку, — фундаментальне завдання як економічної теорії, так і прикладних дисциплін. Протягом усього розвитку економічної теорії з'ясування природи вартості було одним із пріоритетних питань. Існування різних підходів до пояснення чинників і процесів, що впливають на формування вартості й ціни на товари та послуги, є характерною ознакою різних етапів теоретико-прикладних досліджень.



Теоретико-методологічні аспекти вартості товарів (послуг) глибоко розглянуті в багатьох економічних теоріях, передусім у трудовій теорії вартості та теорії маржиналізму. Відповідно до трудової теорії вартості остання визначається затратами праці на виробництво товарів (послуг). А. Сміт у своєму всесвітньо відомому «Дослідженні про природу і причини багатства народів» писав, що людина може бути багатюю чи бідною «...залежно від кількості тієї праці, якою вона може розпоряджатися або яку вона може купити. А отже, вартість будь-якого товару для особи, яка володіє ним і має на меті не використовувати його або особисто спожити, а обміняти на інші предмети, дорівнює кількості праці, яку може купити на неї або одержати у своє розпорядження. Тож праця є справжнім мірилом мінової вартості всіх товарів»².

Основні положення трудової теорії вартості, розробленої представниками класичної політичної економії, надалі були розвинуті К. Марксом і посіли одне з провідних місць у його вченні.

Відповідно до останнього будь-який товар має споживну вартість і вартість. К. Маркс так тлумачить ці категорії: у процесі виробництва конкрет-

¹ Як серед теоретиків, так і з-поміж практиків до цього часу немає єдності в розумінні того, що є об'єктом купівлі-продажу на специфічному ринку — ринку праці. При цьому як об'єкт купівлі-продажу розглядаються (як варіанти) робоча сила, праця, послуги праці (робочої сили), право на використання робочої сили, деякі інші інтерпретації зазначеного шойно. Для усвідомлення природи вартості (ціни) специфічного товару, що є об'єктом купівлі-продажу на ринку праці, в якості останнього розглядатимемо робочу силу як ресурс праці, право на використання котрого та його умови закріплюються в угоді (договорі) між роботодавцем і найманим працівником. Зауважимо, що такий підхід узгоджується з твердженнями тих науковців, які вважають, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці виступає право (права) користування трудовим потенціалом (ресурсом праці), а також послуги праці.

² Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга первая. — М.: Ось-89, 1997. — С. 31—32.

ною працею створюється споживна вартість товарів, а абстрактна праця — витрачання людської енергії у процесі праці — створює вартість товарів, за якою вони обмінюються. Ціна товару на ринку є грошовим втіленням його вартості й нею ж визначається, зазначаючи водночас впливу попиту і пропонування, вартості грошей та інших чинників, що змушують ціну коливатися навколо вартості.

Відповідно до марксистської теорії споживна вартість товару «робоча сила» полягає в здатності у процесі праці створювати додаткову вартість, а вартість робочої сили визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для підтримки життя працівника і членів його родини, забезпечення нормальної трудової діяльності, набуття професійних знань, а також задоволення на прийнятному для суспільства рівні соціально-культурних потреб працівників.

Зазначимо, що на першій стадії теоретичного аналізу К. Маркс розглядав вартість робочої сили як необхідний робочий час, вартість змінного капіталу. Надалі він підкреслював, що визначення вартості впливає не з найманої індивідуальної праці, а суспільно необхідної: «Хоч форма праці як найманої праці має вирішальне значення для характеристики всього процесу і специфічного способу виробництва, однак визначення вартості впливає не з найманої праці. У визначенні вартості йдеться про суспільний робочий час взагалі, про кількість праці, якою може розпоряджатися суспільство...»¹.

Значний внесок у розвиток теорії вартості зробили автори теорії граничної корисності — К. Менгер, У. Ст. Джевонс, Е. Бем-Баверк, Ф. Візер, Л. Вальрас та інші. Ці вчені заснували течію в економічній теорії під назвою «маржиналізм» («граничний»).

З погляду маржиналістів, вартість (цінність) товару визначається суб'єктивним ставленням до неї людини. Самі по собі будь-які блага не мають об'єктивних «економічних» властивостей. Усе питання в тому, чи здатні ці блага приносити людям вдовolenня, бути для них цінними за їх власною оцінкою. Отже, на думку маржиналістів, у визначенні цінності (вартості) товару головним є кінцевий результат виробництва, який оцінює споживач, керуючись власними суб'єктивними уявленнями щодо корисності життєвих благ.

Розмежування цінності й корисності, виокремлення складників останньої та їх дослідження дали змогу маржиналістам дати пояснення знаменитому «парадоксу Сміта», а саме: якщо вартість залежить від корисного ефекту, то чому блага, які мають найвищий корисний ефект (наприклад, вода, хліб, повітря), оцінюються, як правило, низько або взагалі не мають вартості, тоді як блага, користь яких з погляду корисних потреб людини далеко не першорядна (діаманти, інші коштовності), мають надто високу ціну.

Обґрунтовуючи сутність, природу вартості, один із засновників маржиналізму К. Менгер писав, що «стосовно до природи вартості наше питання точніше поставити так: яка потреба не була б вдоволенна, якби в економічного індивіда не було б означеної одиниці блага, тобто якби він мав у своєму розпорядженні загальну кількість, на одиницю меншу?... У кожному конкретному випадку лише задоволення найменш важливих потреб залежить від наявності в індивіда заданої частки від загальної кількості споживчих благ у його розпорядженні. А отже, цінність для цієї людини кожної частки загальної кількості благ, які вона має, дорівнює значущості для неї найменш важливої з усіх потреб, що вдовольняються цим благом і залежать від даної частки»².

Отже, відповідно до теорії маржиналізму цінність визначається суб'єктивною граничною корисністю останньої одиниці наявного блага. «Це положення, — писав Е. Бем-Баверк, — є центральним пунктом нашої теорії цінності. Усе інше пов'язується з ним і виводиться з нього»³. Якщо будь-якого бла-

¹ Маркс К., Енгельс Ф. Твори. — 2-ге вид. — Т. 25. — Ч. II. — С. 454.

² Menger C. Principles of Economics. — N. Y.; L., 1981. — P. 131—132.

³ Бем-Баверк Э. Основы теории ценности хозяйственных благ. Австрийская школа в политической экономии. — М., 1992. — С. 278—279.

га достатньо, то якою б великою не була його сукупна, або, як писав Е. Бем-Баверк, родова корисність, корисність останньої одиниці дорівнюватиме нулю, і оскільки байдуже, яку саме одиницю вважати останньою, нулю дорівнюватиме корисність кожної одиниці. І навпаки, навіть якщо сукупна корисність усієї кількості благ не є великою (наприклад, діамантів), проте обмеженість їх кількості призводить до того, що остання одиниця оцінюється досить високо. Це благо набуває економічного характеру і цінності (вартості).

Наведемо ще одне характерне визначення вартості, яке відбиває погляди маржиналістів і наводиться у праці К. Менгера: «Вартість не є чимось, що іманентне блага, якась його властивість або незалежна річ, котра існує сама по собі. Вона є судженням, яке людина робить щодо важливості благ в її розпорядженні для підтримки свого життя і добробуту. А отже, вартість не існує поза свідомістю людини... Об'єктивізація вартості блага, яка за своєю природою є явищем суб'єктивного порядку, ...внесла величезну плутанину в головні принципи нашої науки»¹.

Підкреслюючи значний внесок теорії граничної корисності в дослідження ключової категорії ринкової економіки — вартості (цінності), водночас маємо визнати, що ця теорія, як і трудова теорія вартості, не змогла дати пояснення природи вартості, що враховувало б комплекс обставин економічного буття, розмаїтість чинників її формування.

Важливий внесок у розвиток теорії вартості зробив відомий економіст А. Маршалл, який здійснив перехід від субстанціонального до функціонального аналізу природи вартості, а саме — визначив одночасний вплив корисності, витрат, попиту і пропонування на формування вартості (ціни) товарів і послуг. На думку А. Маршалла, методологічні принципи теорії трудової вартості й теорії граничної корисності — це два крайні підходи до визначення природи вартості (ціни). «Ми могли б, — писав А. Маршалл, — так само сперечатися про те, чи регулюється вартість корисністю чи витратами виробництва, як і про те, чи ріжеться клаптик паперу верхнім або нижнім лезом ножиць». Отже, ідеться про взаємодію, в якій корисність і витрати є рівноправними й незалежними силами, у зіткненні яких формується вартість товару.

Сучасна теоретична конструкція природи вартості має створюватися на основі поєднання двох складників формування вартості (цінності) — корисності й суспільних витрат, а отже, синтезу трудової теорії вартості й теорії маржиналізму. Необхідність такого синтезу пов'язана як з потребою використання їхніх сильних аспектів, так і з об'єктивними передумовами їх інтеграції. Поки праця на практиці виступає як визначальна субстанція для збільшення суспільного багатства, трудова теорія вартості більшою мірою пояснює природу вартості, причину відмінностей у вартості конкретних товарів (послуг). Проте в міру посилення ролі менеджменту, маркетингу, інтелектуальних здібностей людини, нетрудових чинників у збільшенні багатства посилюється й роль маржиналізму у поясненні природи вартості.

Стосовно товару **р о б о ч а с и л а** вартість, що відповідає його суспільній оцінці, має встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для покупця — роботодавця) з умовами відтворення робочої сили (з витратами, потрібними для відтворення робочої сили). Інакше кажучи, у визначенні вартості робочої сили завжди наявні витратна і результативна складові. Перша має, як правило, гарантований характер і спрямована на забезпечення принаймні простого відтворення робочої сили. На практиці параметрами її формування є: законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати,

¹ Menger C. Principles of Economics. — P. 121.

мінімальні гарантії в оплаті праці залежно від кваліфікації, інші гарантійні виплати, передбачені законодавством, угодами й колективними договорами. Друга складова вартості робочої сили залежить від результативності трудової діяльності, здатності цих послуг створювати більший чи менший дохід, співвідношення його розподілу між найманими працівниками і власником.

Знаючи умови попиту (корисність) і пропонування (витрати), можна визначати вартість робочої сили. Вона є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, об'єднаних спільністю інтересів і цілей, умов проживання і результатів праці, рівнів інтелектуального і культурного розвитку. У визначенні вартості робочої сили неприпустимо недооцінювати як витрати на відтворення робочої сили виходячи з потреб працівників, так і результати (корисність) послуг. Тобто, розв'язуючи проблему формування вартості робочої сили, неможливо ігнорувати інтереси найманих працівників або роботодавців.

Узагальнюючи, маємо зауважити, що витратність і результативність — обов'язкові складові визначення вартості робочої сили. Їх постійна наявність у формуванні параметрів цього показника впливає з двох об'єктивних обставин: необхідності забезпечення за будь-яких умов відтворення робочої сили хоча б на рівні фізіологічного виживання й об'єктивної потреби мати конкретні результати діяльності, а отже, джерело покриття витрат на робочу силу.

Лише на основі поєднання витратності й результативності можна пояснити відмінності у рівнях винагороди асистента і професора, комірника й слюсаря-інструментальника, двох робітників однієї професійно-кваліфікаційної групи, один з яких не виконує, а інший перевиконує норми виробітку, працівників, які працюють у несприятливих і в нормальних умовах праці, директора з виробництва прибуткового і збиткового підприємства тощо.

Вартість робочої сили — об'єктивна основа, навколо якої відбувається коливання ціни цього специфічного товару. Послугуючись термінологією А. Сміта, можна сказати, що вартість — це природна оцінка товару *р о б о ч а с и л а*. «Фактична ціна, — писав А. Сміт, — за яку звичайно продається товар, називається його ринковою ціною. Вона може перевищувати його природну ціну або бути нижчою від неї, або цілковито збігатися з нею»¹.

Відхилення ціни робочої сили від її природної вартості є, як правило, наслідком дії чинників ринкового характеру — невідповідності попиту і пропонування робочої сили, наявності на ринку праці недосконалої конкуренції, що створюється завдяки монопольному становищу продавців або покупців робочої сили у певному сегменті цього ринку. Водночас на ринкову вартість робочої сили впливають деякі чинники неринкового характеру, як наприклад:

а) талант, який виокремлює людину з-поміж інших. Правомірно стверджувати, що в заробітній платі талановитих людей є елемент монопольної ренти на унікальні (рідкісні) здібності;

б) непривабливість, непрестижність деяких видів роботи. Заробітна плата за виконання таких робіт містить ніби надбавку, компенсацію за їх непривабливість;

в) наявність на ринку праці неконкурентних груп. Наприклад, лікарі й математики є неконкурентними групами. Складно, а нерідко й неможливо змінити

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга первая. — С. 56—32.

професію внаслідок професійної непридатності до певного виду діяльності, необхідності надто тривалого перенавчання тощо.

Незалежно від того, які теоретичні концепції щодо природи вартості й ціни обстоюють економісти, вони мають визнати особливість формування ціни товару, який продається і купується на ринку праці. Розглядаючи, зокрема, ставки заробітної плати як компоненту ціни робочої сили, представники різних економічних шкіл справедливо зазначають, що, на відміну від свободи формування інших цін на товари і послуги під впливом співвідношення попиту і пропонування, цим цінам притаманна жорсткість, що обумовлюється вимогами соціально-економічної стабільності.

15.3. ВИДИ ТА ФОРМИ ЦІНИ РОБОЧОЇ СИЛИ

Ціна робочої сили, як будь-яка інша ціна, формується на ринку, а саме на ринку праці. Під дією закону попиту і пропонування відбувається коливання ціни робочої сили навколо певної об'єктивної величини, якою є вартість робочої сили.

Організаційно-економічні засади формування ціни робочої сили унаочнює рис. 15.1.

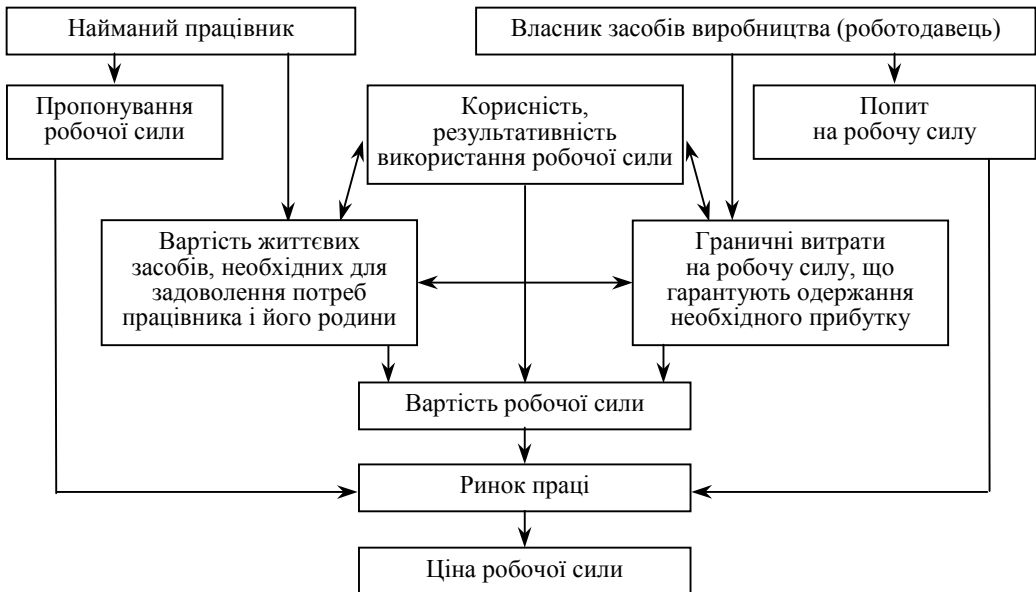


Рис. 15.1. Організаційно-економічні засади формування ціни робочої сили

Для усвідомлення природи базових категорій розподільних відносин і всієї сучасної їх парадигми принципово важливо зважати на таке. Купівля-продаж робочої сили здійснюється на ринку праці, а її використання — у процесі праці, тобто у процесі виробництва матеріальних і нематеріальних благ. Тому доцільно виокремлювати два рівні взаємовідносин найманого працівника і роботодавця — ринок праці і підприємство (внутрішній ринок праці). На ринку праці два

товаровласники — власник робочої сили і власник засобів виробництва — є рівноправними, кожний з них має свої інтереси, які водночас і різняться, і збігаються.

Після продажу робочої сили роботодавцеві належить право на її використання, як і право на створюваний продукт (товар). У процесі праці найманий працівник підпорядковується роботодавцеві, працює під його контролем, має дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку. Роботодавець повинен створювати належні умови праці, які унеможливають завдання шкоди фізичному і психічному стану здоров'я власника робочої сили, та забезпечувати оплату виконаних завдань і робіт відповідно до досягнутих результатів.

Наголосимо, що ціна робочої сили починає формуватись у сфері обігу до того, як розпочинається процес споживання робочої сили. Купівля-продаж робочої сили на ринку праці відбувається з установленням «ставки заробітної плати», яка на практиці є різновидом ціни робочої сили.

Структуру ставки заробітної плати як ціни робочої сили на ринку праці подано на рис. 15.2.

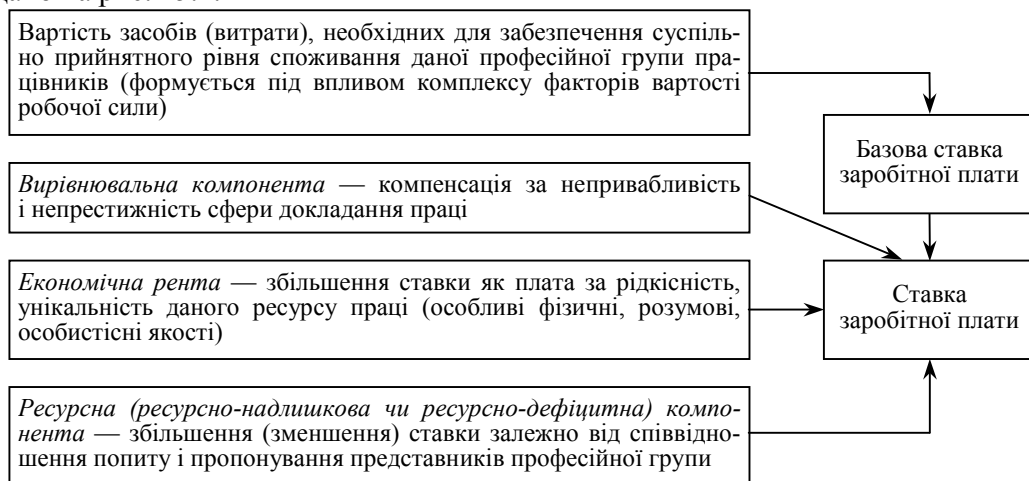


Рис. 15.2. Структура ставки заробітної плати як ціни робочої сили на ринку праці

Принципово важливим є й таке твердження: на другому рівні взаємовідносин працівника і роботодавця на підприємстві (внутрішньому ринку праці) відбувається споживання (використання) робочої сили та оплата цього споживання відповідно до результатів виконаної роботи і ставки заробітної плати. Виходячи з цього за результатами споживання робочої сили здійснюється остаточне формування заробітної плати. Тож стосовно робочої сили, яка продається (відчужується, передається в оренду) на першому рівні взаємовідносин між найманим працівником і роботодавцем, у контексті, що викладений раніше, використовується термін «ставка заробітної плати», а щодо спожитої робочої сили — «заробітна плата».

У розвиток тези про два види реального існування ціни робочої сили — ставки заробітної плати і заробітної плати (заробітку) — акцентуємо увагу ще й на такому. Робоча сила — це особливий товар, і одна з його особливостей полягає в тому, що оплата за будь-який товар (крім робочої сили) здійснюється на ринку

до його використання (споживання), тоді як оплата за товар «робоча сила» відбувається після виконання роботи, тобто не на ринку, а після завершення процесу виробництва. Ставка заробітної плати як вид ціни робочої сили, що визначена на першому рівні взаємовідносин роботодавця і найманого працівника (ринку праці), на другому рівні (у процесі виробництва) потребує матеріалізації. Вона здійснюється на підприємстві (на внутрішньому ринку праці) із застосуванням організаційно-економічного механізму визначення заробітної плати найманих працівників.

Отже, правомірним є висновок, що реальне існування двох видів ціни робочої сили пов'язано з тим, що роботодавець на першому рівні взаємовідносин із найманим працівником спочатку визначає ставку заробітної плати як потенційну плату виходячи зі здатності працівника виконувати певну роботу, а реальна оплата здійснюється після виконання роботи.

Види реального вияву ціни робочої сили подано на рис. 15.3.

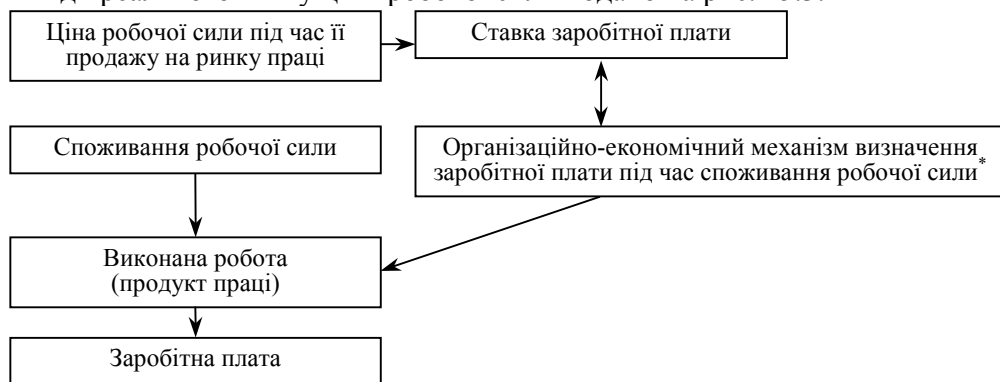


Рис. 15.3. Види реального існування ціни робочої сили

Як уже зазначалося, заробітна плата як економічна категорія та явище є продуктом розвитку товарного виробництва, а саме тієї його стадії, коли з'явився промисловий капітал і наймана праця. З теорії і практики відомо, що з розвитком товарного виробництва і притаманних йому відносин відбувається трансформація змісту і форм вияву якщо не всіх, то більшості економічних категорій, що характеризують це виробництво. Це повною мірою стосується ціни робочої сили, форм її існування і вияву стосовно тих чи інших етапів розвитку товарного виробництва. Наведені раніше змістові характеристики понять «ціна робочої сили», «ставка заробітної плати», «заробітна плата» та їх схематичне подання стосуються товарного виробництва і найманої праці загалом та не враховують особливостей конкретного етапу їхнього розвитку. Останні пов'язані зі зміною соціального устрою суспільства, умов життєзабезпечення людини на різних етапах її життєвого циклу.

На перших етапах функціонування товарного виробництва, що ґрунтується на найманій праці, усе навантаження, пов'язане з життєзабезпеченням людини, покладалося на заробітну плату. Згодом з'явилися різноманітні форми пенсійного страхування і пенсійного забезпечення, і пенсія стала самостійним джерелом існу-

* Організаційно-економічний механізм буде розглянуто в розд. 16.

вання людини. Відбувається трансформація форм вияву ціни робочої сили. Остання починає існувати вже у двох окремих формах — як заробітна плата і як пенсія. При цьому перша форма (заробітна плата) стає ціною функціонуючої робочої сили, а друга (пенсія) — ціною робочої сили, яка вже вийшла з працездатного віку. Пенсія за своєю природою є відкладеною винагородою за працю у період перебування працівника у працездатному віці, призначенням якої є його відтворення на стадії життєвого циклу, коли він уже непрацездатний.

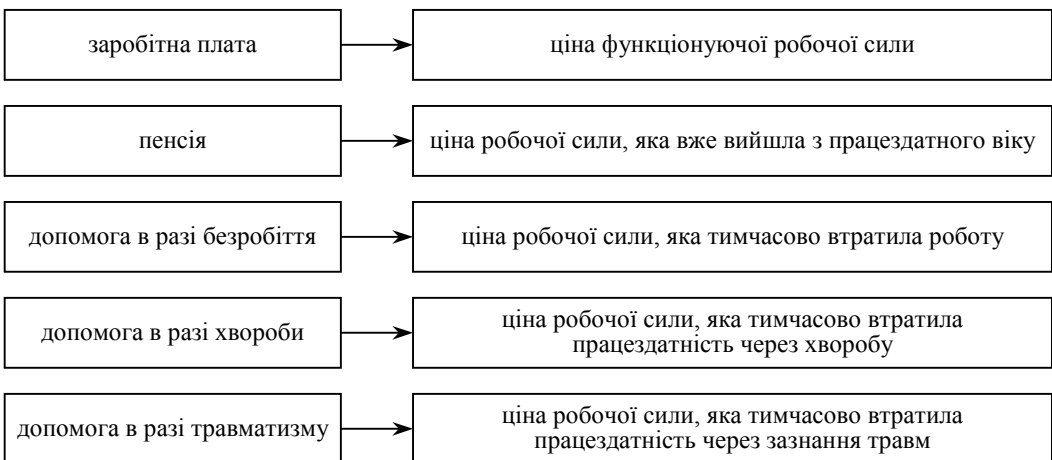
З розвитком товарного виробництва та соціально-трудових відносин відбувається чергова трансформація форм вияву ціни робочої сили — з'являється потреба у виокремленні з заробітної плати ще одного складника, пов'язаного із забезпеченням життєдіяльності працівника в разі втрати роботи та набуття статусу безробітного. Формується інститут страхових фондів на випадок безробіття, які фінансуються відрахуванням роботодавця і працівника. Допомога в разі безробіття є також різновидом, особливою формою ціни робочої сили, яка формується цілком або частково з відрахувань із заробітної плати. З розвитком відносин між працею і капіталом з'являються нові самостійні джерела життєзабезпечення працівника як форми ціни робочої сили — допомоги в разі хвороби, травматизму та низка інших.

Тож описані форми вияву ціни робочої сили схематично можна подати у такий спосіб:

1. Перші етапи функціонування товарного виробництва, що ґрунтується на найманій праці:



2. Дальші етапи функціонування товарного виробництва, заснованого на найманій праці:



У розвиток викладених раніше положень зазначимо, що за всієї різноманітності форм ціни робочої сили провідна роль серед них належить і належатиме заробітній платі як основній формі, що безпосередньо пов'язує обсяг життєвих засобів, які надходять у розпорядження працівника, з його працею.

Саме ця форма ціни робочої сили забезпечує можливість існування інших форм (пенсій, допомоги тощо), оскільки лише у процесі споживання робочої сили (виробництво матеріальних і нематеріальних благ) створюються матеріальні передумови для забезпечення життєдіяльності людини на всіх етапах її життєвого циклу.

15.4. ВИТРАТИ НА РОБОЧУ СИЛУ

Основні суб'єкти ринку праці — роботодавці і наймані працівники — мають свої критерії визначення вартості робочої сили. Для роботодавця вартість робочої сили обумовлюється величиною витрат на робочу силу, які він спроможний здійснити, за умов гарантії відшкодування витрачених засобів і предметів праці та одержання суспільно необхідної величини прибутку на вкладений капітал. Для найманого працівника вартість його робочої сили визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили працівника і членів його родини. Склад і вартість згаданих засобів формується під впливом багатьох чинників та обставин.

За своєю економічною природою витрати на робочу силу є тією частиною новоствореної в процесі суспільного відтворення вартості, що формує фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у конкретних соціально-економічних та історичних умовах. Процес відтворення робочої сили містить: підготовку робочої сили певної кваліфікації, розподіл і обмін робочої сили на ринку праці, використання робочої сили у процесі трудової діяльності. Отже, витратами на робочу силу є видатки на відтворення робочої сили, що здійснюються протягом усього життєвого циклу працівників і забезпечують нормальну життєдіяльність як їх самих, так і членів їхніх родин.

Витрати на відтворення робочої сили, що реалізуються у масштабі всього суспільства, утворюють так звані повні, або сукупні, витрати на робочу силу. Джерелом відшкодування сукупних витрат є витрати роботодавців на робочу силу, бюджетні видатки на соціальні програми, індивідуальні витрати громадян на формування і розвиток здібностей до праці, задоволення різноманітних потреб як у період трудової діяльності, так і поза нею.

У країнах з ринковою економікою основним складником сукупних витрат на робочу силу є відповідні витрати роботодавців. В узагальненому вигляді до витрат роботодавців на робочу силу входять: заробітна плата, нарахована найманим працівникам, і всі додаткові витрати, пов'язані з зайнятістю, а саме з залученням, утриманням і використанням персоналу. Розвиток наукових досліджень проблем праці сприяв уніфікації визначення складу витрат на робочу силу.

Міжнародна організація праці дає таке визначення витрат на робочу силу (labour cost): «Витрати на робочу силу здійснюються роботодавцями в разі використання найманої робочої сили. До них уходять: винагорода за працю, оплачений, але не відпрацьований час, бонуси, вартість харчування й інші натуральні виплати, вартість житла працівників, оплаченого роботодавцями, видатки підприємця на внески у фонди соціального страхування, вартість оплачуваної підприємцем профпідготовки, соціальні послуги тощо (оплачуваний підприєм-

цем транспорт, робочий одяг, а також податки, що належать до витрат на роботу (силу)¹.

XI Міжнародна конференція зі статистики праці, узагальнивши досвід країн з розвинутою ринковою економікою щодо класифікації й обліку витрат на роботу (силу), ухвалила резолюцію, затверджену Міжнародною організацією праці. Відповідно до резолюції всі витрати роботодавців на роботу (силу) об'єднано в десять груп, а саме:

- I. Пряма заробітна плата.
- II. Оплата за невідпрацьований час.
- III. Премії та грошові подарунки.
- IV. Видатки на харчування, напої, паливо та інші натуральні виплати.
- V. Видатки роботодавця на забезпечення працівників житлом.
- VI. Видатки роботодавця на соціальний захист.
- VII. Видатки на професійне навчання.
- VIII. Видатки на культурно-побутове обслуговування.
- IX. Витрати на роботу (силу), що не належать до раніше наведених класифікаційних груп.
- X. Податки, що належать до витрат на роботу (силу).

В Україні розроблено і надано чинності інструкції з визначення вартості роботи (сили) у 1997 р. Згідно з даним документом стандартна класифікація витрат на роботу (силу) містить такі групи:

1. **Пряма оплата**, яка включає нарахування у грошовій формі. До неї належать суми:

- нарахувань штатним працівникам за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами;
- надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів, передбачених чинним законодавством або колективним договором;
- премій та винагород, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер;
- нарахувань працівникам, які не перебувають у штаті підприємства і не входять до середньооблікової кількості штатних працівників (зовнішнім сумісникам, працівникам, що виконували роботи за договорами цивільно-правового характеру, та ін.);
- відсоткових або комісійних винагород, виплачених додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу);
- оплати надурочних робіт і робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, у розмірах і за розцінками, установленними чинним законодавством;
- виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників;
- інших виплат.

2. **Оплата за невідпрацьований час**, що включає суми:

- ◆ оплати основної, додаткових та інших відпусток;
- ◆ заробітної плати, що зберігається за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації.

¹ ILO: Statistics of Labour Cost. Eleventh international Conference of Labour Statisticians, Report II. — Geneva, 1966. — P. 25.

ліфікації та перепідготовки кадрів;

- ◆ оплати працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;
- ◆ оплати, що зберігаються за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні;
- ◆ оплати простоїв не з вини працівника;
- ◆ інші суми оплати за невідпрацьований час.

3. Премії та нерегулярні виплати. Це винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема:

- винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи);
- премії, що виплачуються в установленому порядку за спеціальними системами преміювання;
- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних і пам'ятних дат);
- матеріальна допомога, що має систематичний характер і надається всім або більшості працівників.

4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формі, що включають:

- ◆ вартість продукції, виданої працівникам за натуральної форми оплати праці;
- ◆ вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми коштів на відшкодування їх оплати або здешевлення;
- ◆ суми компенсації витрат працівників (не передбачених законодавством) з оплати житла (квартплати, місця в гуртожитку, наймання житла);
- ◆ вартість безкоштовно наданих продуктів харчування або оплата харчування працівників;
- ◆ вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування;
- ◆ вартість подарунків до свят та пам'ятних дат;
- ◆ інші витрати.

5. Витрати підприємств на забезпечення працівників, що передбачають:

- витрати на утримання житлового фонду, що перебуває на балансі підприємства або фінансується за кошти підприємства, без урахування заробітної плати працівників служб, що здійснюють його обслуговування;
- витрати на погашення позик, виданих працівникам, або відсотків за користування ними, субсидії, що не підлягають поверненню, для поліпшення житлових умов, на індивідуальне будівництво тощо;
- вартість житла, переданого у власність працівникам.

6. Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників, що включають:

- ◆ внески підприємств на загальнообов'язкове державне:
 - ✓ пенсійне страхування;
 - ✓ соціальне страхування на випадок безробіття;
 - ✓ соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;

✓ соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням (далі — страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності);

◆ суми оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства;

◆ страхові внески підприємств за договорами добровільного пенсійного страхування, укладеними з недержавними пенсійними фондами на користь працівників;

◆ страхові внески підприємств, пов'язані з добровільним страхуванням працівників та членів їхніх родин (особистим, медичним, страхуванням майна та іншими видами страхування);

◆ соціальні допомоги та виплати (крім передбачених законодавством) працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, у разі народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми за рахунок коштів підприємства;

◆ матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, поховання, а також матеріальна допомога на оздоровлення дітей;

◆ інші витрати на соціальний захист працівників.

7. Витрати на професійне навчання, що включають:

• оплату за навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів на підставі договорів між навчальними закладами та підприємством;

• стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади;

• витрати на утримання навчальних будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, придбання навчальних посібників та навчального матеріалу;

• оплату праці викладачів, що не перебувають у штаті підприємства;

• інші витрати з підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

8. Витрати на культурно-побутове обслуговування, що включають суми:

◆ на утримання їдалень, профілакторіїв, санаторіїв, будинків і таборів відпочинку, медпунктів, бібліотек, клубів, спортивних споруд, дошкільних закладів та інших громадських служб, що перебувають на балансі підприємств або фінансуються на умовах участі на паях;

◆ придбання медикаментів для лікувально-профілактичних установ, що перебувають на балансі підприємств або фінансуються на умовах участі на паях;

◆ проведення культурно-масових, спортивних та інших громадських заходів, у т. ч. оренду приміщень;

◆ оплати за утримання дітей працівників у дошкільних закладах або її здешевлення;

◆ інші витрати на культурно-побутове обслуговування працівників.

9. Інші витрати на робочу силу, що включають:

• витрати на відрядження, у т.ч. добові, компенсаційні виплати та добові, які виплачуються в разі переїзду на роботу в іншу місцевість, надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно здійснюється в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер;

- вартість виданого згідно з чинними нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;
- витрати на перевезення працівників до місця роботи;
- витрати на платне навчання працівників і членів їхніх родин, не пов'язане з виробничою необхідністю;
- витрати на оформлення закордонних паспортів та віз;
- витрати на послуги з підбору кадрів;
- інші витрати.

10. **Податки, що їх відносять до витрат на робочу силу.** Це податки та збори, розмір яких обумовлюється кількістю або складом найманих працівників, а також величиною їхнього фонду оплати праці, зокрема:

- ◆ комунальний податок;
- ◆ суми адміністративно-господарських санкцій, що сплачуються підприємствами за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом відповідно до ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів України»;
- ◆ суми, що вносяться до державного бюджету підприємствами-монополістами зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці;
- ◆ інші податки та збори.

Наведені елементи витрат роботодавців на робочу силу подібні за економічною природою, однак, мають і відмінності. Останні пов'язані з різним функціональним призначенням, віднесенням до нагромадження і споживання, особливостями відшкодування тощо.



Аналіз витрат на робочу силу за методологією, розробленою в Україні

Результати щорічних обстежень операційних витрат підприємств України свідчать про збереження тенденцій до зростання рівня середньомісячних витрат роботодавців на утримання робочої сили. За даними вибіркового обстеження підприємств середньомісячні витрати в розрахунку на одного штатного працівника в цілому по Україні зросли у 2006 р. проти 2001 р. у 3,1 раза (з 553,68 грн до 1691,98 грн). Разом з тим ВВП у розрахунку на одну особу за даний період зріс у 2,7 раза (з 4195 грн у 2001 р. до 11492 грн у 2006 р.), споживчі ціни — у 1,6 раза, а ціни виробників промислової продукції — удвічі.

Структура витрат підприємств на робочу силу протягом 2001—2006 років змінювалася (табл. 15.1). Як бачимо, частка витрат на пряму оплату та соціальне забезпечення зросла. Інші складові витрат, відповідно, скоротилися. Варто наголосити, що така структура витрат є цілком виправданою. У всіх країнах ЄС, як і в Україні, прямі витрати становлять понад половину загальних витрат на робочу силу (59,8% у середньому по ЄС). Наступною вагомою статтею витрат були внески підприємств на соціальне страхування (від 8% на Мальті до 29,8% у Бельгії, що пов'язано з відмінностями у національних законодавствах із цього питання). Разом з тим, якщо в Україні відрахування на соціальне страхування та інше соціальне забезпечення за добровільними схемами та колективно-договірним регулюванням становили 1,9% загальних витрат, то в середньому по ЄС — 6,2%. Витрати на професійне навчання як у цілому по ЄС (1% сукупних витрат) так і по окремих країнах значно перевищують аналогічні витрати в Україні (наприклад, у

Великобританії — 1,8% сукупних витрат на робочу силу, в Естонії — 0,9%, Словенії — 0,6%, а в Україні — 0,24).

Таблиця 15.1

Структура витрат підприємств на робочу силу у 2001 та 2006 рр.
(на одного штатного працівника)

Показник	Середньомісячні витрати	
	2001 р.	2006 р.
Усього, грн	553,68	1691,98
у тому числі, %		
Пряма оплата	58,7	59,8
Оплата за невідпрацьований час	5,4	5,2
Премії та нерегулярні виплати	4,2	3,4
Заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах	1,0	0,2
Оплата житла працівників	0,8	0,2
Соціальне забезпечення працівників	25,5	27,4
Витрати на професійне навчання	0,3	0,2
Витрати на культурно-побутове обслуговування	1,9	1,0
Інші витрати (включаючи податки, що належать до витрат на робочу силу)	2,2	2,6

Варто згадати ще таку особливість для України, як суттєва диференціація витрат на робочу силу за видами економічної діяльності, регіонами та групами підприємств. Так, серед видів економічної діяльності співвідношення між найбільшими (у фінансовій діяльності) та найменшими (у діяльності готелів та ресторанів) витратами на утримання штатного працівника становить 2,6 рази; серед регіонів — між м. Києвом та Тернопільською й Чернівецькою областями — 2,1 рази; між малими та великими (за кількістю працівників) підприємствами — два рази. Така значна диференціація спричинена в першу чергу суттєвими розбіжностями в рівнях оплати праці, яка становить більшу частину витрат.

У теорії і практиці розподільних відносин останніх років дедалі вживанішим стає поняття «трудові доходи найманих працівників». **Трудовий дохід** — це сукупність винагород, що їх одержує працівник від роботодавця у грошовій та негрошовій формі, зокрема: а) винагорода за виконану роботу (заробітна плата); б) винагорода у формі соціального пакета; в) нематеріальні винагороди як форма нематеріальної мотивації.

Структуру сукупного, у тому числі трудового, доходу найманого працівника подано на рис. 15.4.

Залежно від функціонального призначення і впливу на структуру фондоутворення можна вичленити складники витрат роботодавців, що спрямовані на формування:

- а) доходів працівників, у тому числі заробітної плати;
- б) соціальних фондів, що задіяні у соціальному забезпеченні та страхуванні працівників;
- в) доходів бюджетів різних рівнів, що перерозподіляються надалі на соціальні потреби.

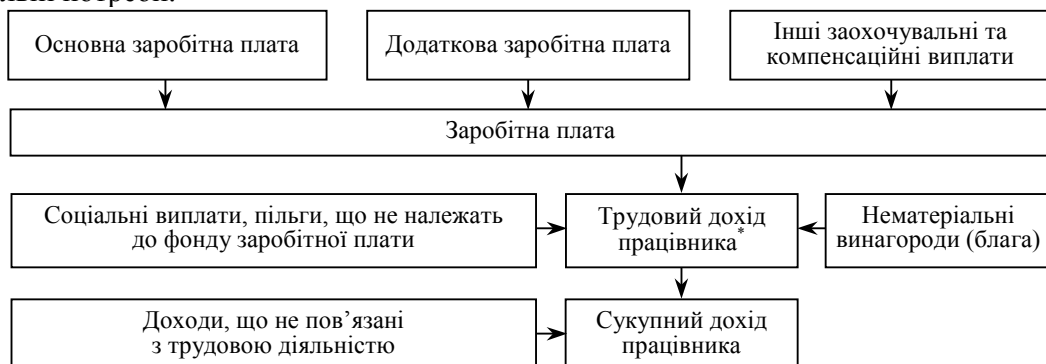


Рис. 15.4. Структура сукупного доходу працівника

Виділення у витратах роботодавців на робочу силу доходів працівників, а в них — оплати праці й позазарплатних доходів, має особливе значення. Воно дає змогу встановлювати, а значить, аналізувати, контролювати рівень індивідуалізації доходів працівників і водночас рівень соціалізації цих доходів; визначати рівень доходів, що формують платоспроможний попит працівників; аналізувати якість життя працівників; визначати базу для оподаткування особистих доходів тощо.

Аналіз міжнародної класифікації витрат на робочу силу дає підстави стверджувати, що до доходів працівників слід відносити виплати, які відповідають таким розділам типової класифікації:

- ✓ оплата виконання трудової функції — пряма заробітна плата;
- ✓ оплата за невідпрацьований час;
- ✓ премії та грошові подарунки;
- ✓ видатки на харчування, напої, паливо та інші натуральні виплати;
- ✓ видатки на забезпечення працівників житлом;
- ✓ видатки на соціальний захист, крім відрахувань у соціальні фонди.

Не включеними до доходів працівників залишаються:

- витрати роботодавців на забезпечення умов виконання працівниками своїх трудових функцій (видатки на професійне навчання та інші видатки роботодавців, які можна віднести до проміжних витрат на виробництво);

- відрахування у соціальні фонди;
- податки, що належать до витрат на робочу силу.

Взаємозалежність між різними показниками заробітної плати відображає структура елементів, що визначають такі системні показники (категорії), як «за-

* Трудові доходи (доходи від трудової діяльності) одержують і наймані працівники, і такі категорії населення: зайняті індивідуальною трудовою діяльністю; зайняті у підсобному господарстві.

робітна плата», «витрати на робочу силу», «винагорода працівників» і «поточний дохід працівника від трудової діяльності» (табл. 15.2)¹.

¹ Див.: Интегрированная система статистики заработной платы: Методическое руководство / Международная организация труда. — М.: Финстатинформ, 1994. — С. 45.

Таблиця 15.2

**ПОРІВНЯННЯ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ПОКАЗНИКІВ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА»,
«ВИТРАТИ НА РОБОЧУ СИЛУ», «ВИНАГОРОДА ПРАЦІВНИКА» (СНР)
І «ПОТОЧНИЙ ДОХІД ПРАЦІВНИКА ВІД ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»
(+ — включається, – — виключається)**

Елемент	Заробітна плата	Витрати на робочу силу	Винагорода працівника (СНР)	Поточний дохід працівника від трудової діяльності
I. Пряма заробітна плата (оплата за відпрацьований час)	+	+	+	+
II. Оплата за невідпрацьований час	+	+	+	+
1. Основна, додаткова та інші відпустки	+	+	+	+
3. Оплата простоїв не з вини працівника	+	+	+	+
III. Премії і грошові подарунки				
1. Винагороди за підсумками роботи за рік	+	+	+	+
2. Премії, що виплачуються в установленому порядку за спеціальними системами преміювання	+	+	+	+
3. Одноразові заохочення	+	+	+	+
IV. Видатки на харчування, напої, паливо та інші натуральні виплати	+	+	+	+
V. Видатки роботодавця на забезпечення працівників житлом	–	+	+	+
VI. Видатки роботодавця на соціальний захист				
1. Внески на загальнообов'язкове державне соціальне і пенсійне страхування	–	+*	+	–
2. Соціальні допомоги та виплати	–	+	+	–
VII. Видатки на професійне навчання	–	+	–	–
VIII. Видатки на культурно-побутове обслуговування**	–	+	–	–
IX. Витрати на робочу силу, які не належать до раніше наведених класифікаційних груп***	–	+	–	–
X. Податки, що не належать до витрат на робочу силу	–	+	–	–

* Включаючи вихідні допомоги, що вважаються соціальними виплатами, а також виплати колишнім працівникам.

** Включаючи їдальні, послуги у сфері освіти, культури і відпочинку, дотації профспілкам і подібні витрати.

*** Включаючи такі витрати, як робочий одяг, підбір кадрів тощо.

І насамкінець зазначимо, що заробітна плата — це лише частка загальних витрат роботодавця на утримання робочої сили, а значить, і частка ціни конкретної робочої сили. Тож неправомірним є трактування багатьма економістами заробітної плати як ціни робочої сили. Заробітна плата — важлива, проте, як бачимо з викладеного, далеко не єдина компонента ціни робочої сили.

РЕЗЮМЕ

Розподільні відносини — одна із центральних ланок суспільного розвитку. Природа даних відносин розкривається в категорії «винагорода за працю». Останню розуміють як сукупність засобів, що їх людина одержує у процесі праці, і вони мають забезпечити задоволення потреб цієї людини та її утриманців.

Поступовий розвиток товарного виробництва сприяв відокремленню працівника від засобів виробництва, появи промислового капіталу і найманої праці та зміні характеру процесу праці: праця набуває суспільного характеру. У зв'язку з цим набуває суспільного характеру й винагорода за працю. В економічній літературі з'являються такі категорії, як *вартість* і *ціна робочої сили*.

У сучасній економіці існують два рівні взаємодії найманих працівників і роботодавців. Перший — це їхня взаємодія на ринку праці, на якому визначається ціна робочої сили (ставка заробітної плати) і згодом укладається трудовий договір. Другий рівень — це взаємодія найманих працівників і роботодавців у середині підприємства з приводу використання робочої сили в процесі виробництва.

Розвиток економічної думки щодо вартості й ціни робочої сили, їх спільності та відмінності, чинників формування дає змогу зробити такі висновки.

1. Більшість сучасних економічних теорій не дає вичерпної характеристики сутності вартості та чинників, що її формують. Близькими до істини є позиції тих економістів, які розглядають вартість як похідну від витрат і результатів праці. Щодо товару «робоча сила», то його вартість відповідає рівню, який узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для роботодавця) з умовами повноцінного відтворення робочої сили.

2. Основою ціни робочої сили є її вартість. Практика не підтверджує погляду економістів, котрі вважають, що ціна робочої сили визначається тільки співвідношенням попиту і пропонування на ринку праці.

3. Відхилення ціни робочої сили від її природної вартості є, як правило, наслідком дії чинників ринкового характеру і передовсім невідповідності попиту і пропонування. Водночас на ринкову вартість робочої сили впливає низка чинників неринкового характеру (талант, непрестижність або непривабливість деяких видів робіт тощо).

4. Формування ціни товару, який купується і продається на ринку праці, підпорядковуючись загальним законам, має свої особливості. Вони пов'язані зі специфікою ринку праці порівняно з іншими ринками, вимогами соціально-економічної стабільності розвитку суспільства.

Ціна робочої сили може існувати в різних формах та видах. Основними формами вияву ціни робочої сили є заробітна плата як ціна функціонуючої робочої сили; пенсія як ціна робочої сили, котра вже вийшла з працездатного віку; до-

помога в разі безробіття як ціна робочої сили, котра тимчасово втратила роботу; допомога в разі хвороби як ціна робочої сили, котра тимчасово втратила працездатність через хворобу; допомога в разі травматизму як ціна робочої сили, що тимчасово втратила працездатність через зазнання травм.

Видами реального існування ціни робочої сили є ставка заробітної плати та заробітна плата. Ціна робочої сили може розглядатися з різних позицій, у тому числі як ринкова вартість цього специфічного товару і складова фактичних витрат роботодавця. Сума оплачених конкретних послуг утворює витрати на робочу силу в процесі її функціонування, які є важливим складником загальних витрат на відтворення робочої сили.

Терміни і поняття

Вартість робочої сили

Винагорода за працю

Витрати на робочу силу

Заробітна плата

Ставка заробітної плати

Трудовий дохід

Ціна робочої сили

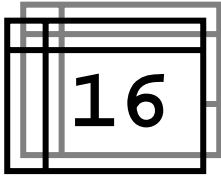
Питання для перевірки знань

1. Назвіть категорії, що характеризують процеси у сфері розподілу результатів праці.
2. Визначте поняття «вартість робочої сили»; наведіть чинники, що впливають на її рівень.
3. Поясніть категорію «ціна робочої сили». Чому ціна робочої сили не відповідає її вартості?
4. Охарактеризуйте види реального вияву ціни робочої сили.
5. Що являють собою витрати роботодавця на робочу силу? Охарактеризуйте відмінності між витратами на робочу силу і заробітною платою.

Завдання для індивідуальної роботи

1. Підготуйте виступ на тему «Еволюція форм винагороди за працю на етапах розвитку цивілізації» за матеріалами статей у фахових виданнях.
2. Обґрунтуйте та опишіть сутність теоретичної конструкції природи вартості робочої сили.
3. Підготуйте виступ на тему «Конкурентоспроможність працівників і ціна робочої сили на ринку праці» за матеріалами статей у фахових виданнях.
4. Виконайте порівняльний аналіз ціни робочої сили і витрат на робочу силу.

1. *Артёмов Т. И.* Стоимость и цена: логико-исторический процесс формообразования. — К.: Основа, 2006. — Розд. 2, 3.
2. *Генкин Б. М.* Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин. — М.: Норма, 2007. — Розд. 14. — С. 231—256.
3. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — Гл. 4. — С. 152—157.
4. Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова — СПб.: Питер, 2007. — С.78—83.
5. *Колот А.М.* Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. — 1998. — №6. — С.14—19.
6. *Колот А.М.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин // Україна: аспекти праці. — 2008. — №7. — С. 3—12.
7. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 69—82.
8. *Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М.* Теория труда: Учеб. пособие / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. — М.: Экзамен, 2003.
9. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. — К.: КНЕУ, 2004. — С. 69—109.
10. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда: Учебник: В 2 т. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 1. — С. 547—577.
11. *Яковлев Р.А.* Оплата труда в организации. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: МЦФЭР, 2005. — 528 с. — (Библиотека журнала «Справочник кадровика», 6'2005). — Разд. 1, 2.
12. *Роик В.Д.* Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. — М.: МИК, 2008. — С. 11—34.



Розділ

16

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ТА ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ

- 16.1. *Заробітна плата: сутність і функції.*
- 16.2. *Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати.*
- 16.3. *Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати.*
- 16.4. *Державне регулювання заробітної плати.*
- 16.5. *Договірне регулювання заробітної плати.*

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ чинники, які впливають на формування заробітної плати та її диференціацію;
- ✓ зміст організації заробітної плати;
- ✓ сутність ринкового механізму регулювання заробітної плати;
- ✓ сутність і зміст державного механізму регулювання заробітної плати;
- ✓ зміст договірного регулювання заробітної плати,

а також УМІТИ:

- визначати ступінь реалізації заробітною платою притаманних їй функцій;
- виявляти чинники, які впливають на динаміку розміру заробітної плати;
- обґрунтовувати рівень заробітної плати з урахуванням кон'юнктури ринку праці;
- обґрунтовувати рівень заробітної плати з урахуванням державних стандартів, гарантій, норм, нормативів у сфері трудових доходів населення;

- обґрунтовувати рівень та умови оплати праці з урахуванням механізмів договірної регулювання оплати праці.

16.1. ЗАРОБІТНА ПЛАТА: СУТНІСТЬ І ФУНКЦІЇ

Неможливо об'єктивно розглядати властивості, структуру, форми вияву тощо будь-якого процесу, явища, не з'ясувавши спочатку його сутність і природу з урахуванням конкретних історичних умов. Це повною мірою стосується й пізнання сутності заробітної плати в сучасній економіці.

У науковій літературі постійно точилися дискусії щодо сутності заробітної плати, робилися спроби дати найвичерпніше її визначення, обґрунтувати принципи організації, переглянути чи уточнити елементи механізму функціонування.

Заробітна плата належить до найскладніших економічних категорій. Поряд із прибутком, податками, зайнятістю, вона є одним з головних елементів, своєрідним «нервовим центром» суспільного організму.

У сучасній економічній системі, яка ґрунтується на багатоманітності форм власності й господарювання, робоча сила є різновидом товару. Тому трактувати сутність заробітної плати слід з урахуванням вартісної оцінки робочої сили, розглядаючи її як вихідну в процесі з'ясування природи заробітної плати. Необхідно також зважати на таке:

- по-перше, заробітна плата формується на межі (на стику) відносин сфери безпосереднього виробництва і відносин обміну робочої сили;
- по-друге, заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має одержати в обмін на свою працю;
- по-третє, заробітна плата є одночасно і макро-, і мікроекономічною категорією;
- по-четверте, заробітна плата — це важлива складова виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з процесом виробництва, його результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва, і їх формування здебільшого перебуває у межах конкретного підприємства.

Спираючись на ці вихідні положення, спробуємо сформулювати поняття сутності заробітної плати, що відповідає сучасним економічним умовам. Це можна зробити, розглядаючи заробітну плату принаймні з п'яти позицій:

1) заробітна плата — це економічна категорія, що відбиває відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу);

2) заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, котру за трудовим договором власник або вповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. Отже, заробітна плата залежить від складності та умов виконаної роботи, компетенцій працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства в цілому. Джерелом коштів на оплату праці для підприємств небюджетного сектору економіки є власні кошти — дохід підприємства;

3) у сучасному товарному виробництві, що базується на найманій робочій силі, заробітна плата — це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найманий

працівник продає свою робочу силу. З огляду на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили;

4) для найманого працівника заробітна плата — це його трудовий дохід, який він одержує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;

5) для підприємства заробітна плата — це елемент витрат на виробництво, що входять до собівартості продукції, робіт (послуг), і водночас головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Заробітну плату правомірно розглядати і як форму економічної реалізації права власності на ресурс праці або як форму доходу від людського капіталу, носієм якого є найманий працівник. Як і будь-який інший капітал, цей вид капіталу має приносити дохід, розмір якого залежить від маси і структури капіталу та ефективності його використання.

Розглядаючи заробітну плату як ціну робочої сили та форму витрат роботодавця, маємо обов'язково зробити певні уточнення.

Для роботодавця ціна робочої сили — це його сумарні витрати на робочу силу. Останні не рівнозначні витратам на заробітну плату як плату за виконану роботу. Заробітна плата — це лише частина сукупних витрат, які здійснює роботодавець у процесі використання робочої сили. У період зародження капіталізму ціна робочої сили справді була рівнозначна заробітній платі за відпрацьований час (виконану роботу). Однак з розвитком трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками, зміцненням позицій об'єднаних найманих працівників, передусім профспілок, удосконаленням трудового законодавства, появою інституту колективних переговорів і колективних угод (договорів) дедалі більшу роль відіграють інші елементи витрат на робочу силу. Роботодавець вимушений виплачувати винагороду й під час відпустки, вносити кошти у фонди соціального страхування. З метою залучення й закріплення робочої сили він згоден здійснювати додаткові витрати на утримання житла, медичних, дитячих та інших закладів. Постійний інноваційний розвиток та необхідність оновлення виробництва змушують роботодавця організовувати підвищення кваліфікації й перепідготовку працівників.

Якщо звернутися до світової практики, то у ФРН, наприклад, роботодавцям доводиться брати на себе додатково близько 90% від суми заробітної плати, нарахованої найманим працівникам, у формі «додаткових виплат до заробітної плати», які складаються з численних компонентів. Це перш за все внески роботодавця на соціальне страхування відповідно до чинного законодавства, витрати на різні соціальні послуги та підвищення кваліфікації персоналу¹.

Тож ціна робочої сили за сучасних умов охоплює всі витрати роботодавців, пов'язані з найманням, функціонуванням і розвитком робочої сили. З огляду на це заробітну плату слід розглядати як основну складову ціни робочої сили. Це уточнення треба мати на увазі й далі, коли для спрощення ми визначатимемо заробітну плату як ціну робочої сили.

Заробітна плата як винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним робо-

¹ Див.: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р. Марра и Г. Шмидта. — М.: Изд-во МГУ, 1997. — С. 253.

ту, складається з таких частин: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата — 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 і технічних службовців.

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

До *інших заохочувальних та компенсаційних виплат* належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад установлені зазначеними актами норми.

Структура заробітної плати — це співвідношення окремих складників заробітної плати в загальному її обсязі.

Перелік виплат, віднесених до певного структурного елемента заробітної плати, визначено в Наказі Державного комітету статистики України (№5 від 13.01.04) «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати».

Вкрай важлива роль заробітної плати у функціонуванні економіки обумовлена тим, що вона має одночасно та однаково ефективно виконувати низку суспільно значимих функцій. Слово «функція» латинського походження й означає призначення, сферу діяльності, роль. Отже, **функція заробітної плати** — це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності з узгодження й реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин — найманих працівників і роботодавців.

Першорядне значення з-поміж основних фундаментальних функцій заробітної плати має *відтворювальна*. Робоча сила — це особливий товар, який потребує постійного відновлення фізичної й розумової енергії, підтримки організму людини у стані нормальної життєдіяльності. Заробітна плата є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже, її параметри мають формуватися виходячи з вартісної концепції оцінки робочої сили.

У заробітній платі як формі доходів найманих працівників закладено значний мотиваційний потенціал. Намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби спонукає її до активної трудової діяльності, підвищення якості своєї робочої сили, повної реалізації своїх компетенцій, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основним засобом мотивації до виконання складних, відповідальних робіт, поліпшення результатів праці через установлення безпосередньої залежності заробітної плати від складності, важкості, кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску у загальні результати праці. Отже, до основних функцій заробітної плати слід віднести *мотиваційну*.

Заробітна плата як важлива складова ринку праці має виконувати і *регулювальну* функцію. Остання полягає у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропонуванням, на формування персоналу підприємств, рівень його зайня-

тості, а також на галузеву й регіональну диференціації заробітної плати. Названа функція посідає проміжне місце між відтворувальною й мотиваційною, виконуючи щодо них інтеграційну роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців. Об'єктивною основою для реалізації цієї функції є диференціація рівня заробітної плати за окремими сегментами (субринками), тобто групами працівників, які різняться за пріоритетністю сфери діяльності, станом на ринку праці відносно попиту на зовнішньому і внутрішньому ринках. У цілому сегментаційне регулювання заробітної плати — це формування певної політики встановлення рівня заробітної плати окремим категоріям працівників за умов, коли попит і пропонування на ринку праці не збігаються, а також встановлення співвідношень рівнів трудових доходів працівників, зайнятих у різних сферах діяльності, як-от: між ринковим сектором і бюджетною сферою, між сферою виробництва й послуг, між видобувними й переробними галузями тощо.

Як уже зазначалося, під впливом витратної складової формуються мінімальні (гарантовані) рівні винагороди за послуги праці, а результативна складова формує ту частку оплати праці, яка залежить від кількісних і якісних показників трудової діяльності. Визначаючи індивідуальну заробітну плату, важливо реалізувати принцип однакової винагороди за однакову працю, забезпечити соціальну справедливість. Виконання цього завдання пов'язано з реалізацією на практиці *соціальної* функції заробітної плати. Під час становлення соціально орієнтованої ринкової економіки ця функція набуває першорядного значення. Неповноцінне виконання заробітною платою соціальної функції унеможливорює створення ефективного мотиваційного механізму та забезпечення справедливості у сфері розподільних відносин.

Заробітна плата як економічна категорія, про що вже йшлося, відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості (доходу). Якщо для перших заробітна плата є основною формою доходу, то для других — елементом витрат на виробництво, чинником конкурентоспроможності продукції, складником доходу підприємства.

Підтримання заробітної плати на високому рівні, зростання її частки в загальних витратах виробництва спонукають власника до вдосконалення виробництва, формування нової стратегії економічного розвитку. Якщо на ранніх стадіях розвитку капіталізму панівне становище власників давало їм змогу одержувати доходи через посилення експлуатації найманої праці й зниження ціни робочої сили, то нині можливість одержання доходу від власності визначається насамперед здатністю підприємців створити настільки високий рівень ефективності використання праці й капіталу, який забезпечить окупність високої вартості робочої сили й одержання прибутку. Ринкова конкуренція здійснює щодо підприємців більш суворий «природний відбір», аніж щодо найманих працівників. Об'єктивним критерієм цього відбору саме і є спроможність підприємця підтримувати суспільно необхідний рівень ефективності використання праці й капіталу. Об'єктивна суперечність між економічними інтересами основних суб'єктів капіталістичних виробничих відносин — найманих працівників і власників засобів виробництва — у «цивілізованій» ринковій економіці перетворюється на рушійну силу суспільного розвитку.

Досліджуючи сучасні проблеми впливу заробітної плати на стратегію поведінки власників, американський економіст І. Ставінський зазначає, що для проведення прогресивної економічної політики потрібно створювати капіталу такі

умови, за яких він відчув би інтерес до підвищення ефективності виробництва. Першою такою умовою, — наголошує вчений, — має бути збереження заробітної плати на високому рівні. У такому разі капітал позбудеться можливості легко одержувати прибуток за допомогою скорочення заробітної плати, якщо з певних причин продуктивність праці буде нижчою за середній рівень. Він змушений буде регулярно оновлювати техніку і постійно підтримувати продуктивність праці на такому рівні, щоб вона давала йому нормальний прибуток¹.

Сучасна практика господарювання переконливо свідчить, що рівень заробітної плати, її структура, динаміка, висока частка в загальних доходах — показники, які суттєво впливають на загальну економічну політику підприємства. За таких умов невинуватим є брак у наявних класифікаціях функцій заробітної плати такої важливої з них, яка відображає вплив оплати праці на поведінку роботодавця, його мотивацію.

Отож, чільне місце у переліку основних функцій має належати так званій *оптимізаційній* функції, сутність якої полягає ось у чому. Заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції на практиці безпосередньо пов'язана також із запровадженням прогресивних систем заробітної плати, удосконаленням усіх елементів оплати праці. Власник щоразу вирішує, що для нього вигідніше: зменшити чисельність працівників, а решті підвищити заробітну плату, замінити частину працівників машинами, перенести виробництво до іншої країни, де дешевша робоча сила, тощо.

Обґрунтовуючи необхідність виділення оптимізаційної (що мотивує роботодавця) функції заробітної плати як однієї з основних, пропонуємо звернути увагу на таку закономірність. Що вищий рівень конкурентоспроможності національної економіки, то повніше вітчизняний ринок наповнюється різними високоякісними товарами і послугами, то більше економіка заінтересована в розвитку найрізноманітніших потреб і запитів споживачів, а тим самим — у максимально високому середньому рівні трудових доходів населення. Об'єктивна необхідність зростання загальної маси заробітної плати як основної складової доходів працівників, підвищення її частки у ВВП потребує проведення економічної політики, спрямованої на підвищення ефективності виробництва, зниження або обмеження зростання витрат на робочу силу в розрахунку на одиницю продукції.

Отже, до основних функцій заробітної плати відносимо *відтворювальну, мотиваційну, соціальну, регульовальну та оптимізаційну*.

Механізм реалізації основних функцій заробітної плати показано на рис. 16.1.

Ці функції тісно взаємозв'язані, і лише за умови їхньої спільної дії досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофування будь-якої з них призводить, як доводить світовий і вітчизняний досвід, до розвитку кризових явищ в економіці.

Зауважимо, що кожна функція заробітної плати має власних персоніфікованих носіїв, тобто суб'єктів, які найбільше заінтересовані в її реалізації. Так, у реалізації відтворювальної та мотиваційної функцій заробітної плати найбільше заінтересовані наймані працівники. До регульовальної функції заробітної плати найбільш «схильні» державні органи, які мають бути заінтересовані в повноцінному функціонуванні ринку праці. У реалізації соціальної функції заробітної

¹ Див.: *Ставський І.* Капіталізм сьогодні и капіталізм завтра. — М.: УРСС, 1997.

плати заінтересовані переважно наймані працівники, а також держава як гарант прав і свобод працівників і соціальної справедливості в суспільстві. Проте це не означає, що роботодавці байдужі до реалізації цієї функції, адже порушення принципу соціальної справедливості на практиці стає істотним демотиваційним чинником, а отже, шкодить інтересам роботодавців.

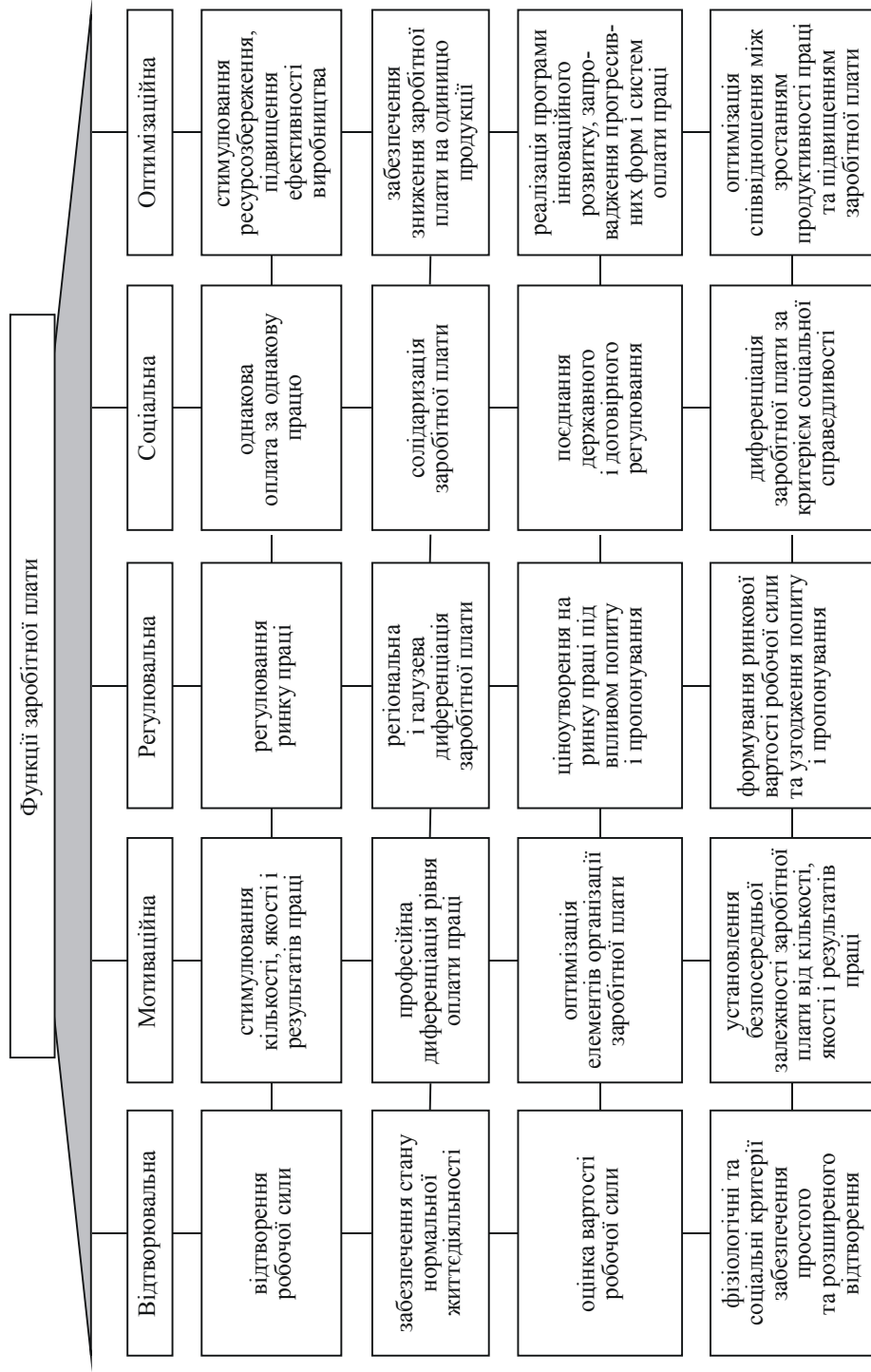


Рис. 16.1. Функції заробітної плати та механізм їх реалізації

У реалізації оптимізаційної функції заробітної плати найбільше заінтересовані роботодавці, оскільки саме вони мають одержати певний виробничий результат від використання найманої робочої сили, бо лише це дає змогу мати очікуваний дохід і водночас власний зиск — прибуток. Тож усе викладене підтверджує, що превалювання окремих функцій заробітної плати, штучне применшення чи завищення їхнього значення — це свідоме чи несвідоме протиставлення інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин, яке може лише поглибити деформації у сфері оплати праці.

16.2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Процес формування заробітної плати не є одномоментним актом, він має складну багаторівневу структуру. Можна виокремити два основні рівні формування індивідуальної заробітної плати. Перший — це ринок праці, на якому роботодавець і найманий працівник ведуть переговори і домовляються щодо умов купівлі-продажу робочої сили. Результатом такої домовленості є укладення трудового договору (контракту, угоди), в якому закріплюється трудова функція працівника та розмір тарифної ставки (посадового окладу). Укладення трудового договору означає й поширення на найманого працівника норм колективного договору, а отже, і загального порядку та умов установаження доплат, надбавок, інших видів постійних чи одноразових винагород. На другому рівні — безпосередньо на підприємстві (структурному підрозділі) — відбувається «матеріалізація» умов купівлі-продажу робочої сили: установаження трудового регламенту, норм затрат праці, доведення нормованих завдань, конкретних показників та умов преміювання, порядку підвищення чи зниження винагороди залежно від індивідуальних і колективних результатів діяльності тощо. На практиці ця «матеріалізація» здійснюється через запровадження механізму диференціації індивідуальної заробітної плати.

У теорії та практиці розподільних відносин проблема диференціації заробітної плати є однією з головних. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика господарювання переконливо свідчить, що будь-які викривлення в диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялівку чи надмірні відмінності в рівнях оплати праці, мають украй негативні наслідки, адже порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал оплати праці. Тому забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати — умова виконання оплатою праці її основних функцій і перш за все відтворювальної, мотиваційної та соціальної.

Диференціація заробітної плати є похідною від комплексного впливу цілої низки соціально-економічних чинників.

Заробітна плата тісно пов'язана з кількістю праці. За інших однакових умов праця більшої тривалості потребує більших витрат робочої сили, а відповідно, і більшого обсягу життєвих засобів для її відтворення.

Тісним є зв'язок заробітної плати зі складністю виконуваних робіт, їх відповідальністю. За високих складності й відповідальності робіт від працівника вимагається більше знань, досвіду, навичок, фізичних і розумових зусиль. Послу-

ги якіснішої робочої сили мають оплачуватися (за аналогією з будь-яким іншим якісним товаром) у підвищеному розмірі.

Більш високу заробітну плату працівників, які виконують складні функції, виправдано як з погляду більшої затратності праці і необхідності більшої кількості життєвих засобів для відтворення кваліфікованої робочої сили, так і з погляду результативності, тобто більшої величини вартості, що створюється в одиницю часу кваліфікованою робочою силою. У цьому ж контексті звернімо увагу ще на одну обставину. Висока кваліфікація працівника — це важлива складова людського капіталу. Повторимо, що, як і будь-який інший капітал, він має давати дохід, і чим ліпшими є його кількісні та якісні характеристики, тим більшим має бути розмір доходу. Тому однією з головних проблем організації заробітної плати є оцінка різних видів робіт з огляду на їхню складність з метою забезпечення однакової оплати за роботу однакової складності.

Заробітна плата як форма вартості (ціни) робочої сили значною мірою залежить від результатів виробництва — як індивідуальних, так і кінцевих, що характеризують діяльність підприємства в цілому. Необхідність урахування індивідуальних результатів для визначення рівня заробітної плати ні в кого не викликає сумніву. Що ж до думки деяких економістів про недоцільність узгодження заробітної плати з кінцевими результатами виробництва, то вона є достатньо спірною. Інша річ, що на кінцеві результати виробництва найбільшою мірою можуть впливати керівники і професіонали, а тому їхній заробіток слід тісніше узгоджувати з результатами діяльності структурних підрозділів і підприємства в цілому, ніж заробіток пересічних виконавців. Отже, ще однією проблемою, яка має розв'язуватися завдяки організації заробітної плати, є встановлення прямої залежності між винагородою за працю і результатами виробництва.

Заробітна плата тісно пов'язана з цінами, насамперед із цінами на споживчі товари і послуги. Що вищі ціни на життєво необхідні засоби існування, то менше їх можна придбати на одержану заробітну плату, то нижчий рівень задоволення потреб працівників і членів їхніх родин і одночасно більший розрив між номінальною і реальною заробітною платою. І навпаки, низький рівень цін на споживчі товари і послуги уможливує придбання більшої їх кількості, підвищує купівельну спроможність грошової одиниці і рівень заробітної плати.

Серед соціально-економічних чинників диференціації заробітної плати наведемо і такий, як компенсаційна різниця в заробітній платі. Працівники одержують вищу заробітну плату, якщо працюють у несприятливих, шкідливих для здоров'я умовах або якщо їхня праця пов'язана з ризиком. До чинників диференціації винагороди за послуги праці, що мають компенсаційний характер, належать також непривабливий характер та неprestижність певних видів робіт. Заробітна плата за виконання таких робіт містить своєрідну надбавку, компенсацію за їхню непривабливість.

Тісним, а втім, і суперечливим, є зв'язок заробітної плати як складової ціни робочої сили з іншими складниками ринку праці (див. розд. 15).

Отже, з усього викладеного випливає, що на формуванні заробітної плати позначаються різноманітні чинники, які можна поділити на дві групи:

✓ *перша* — ті, що характеризують стан ринку праці (співвідношення попиту і пропонування, модель ринку праці — монополія, монопсонія тощо);

✓ друга — ті, що характеризують працівників, результати їхньої діяльності та колективної праці і формують вартість робочої сили (складність і умови виконуваної роботи, компетенції працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства в цілому).

Для того щоб урахувати всі чинники, що впливають на параметри заробітної плати, потрібно розробити певний механізм організації заробітної плати. Під останнім слід розуміти організаційно-економічний механізм оцінки трудового внеску найманих працівників і формування параметрів заробітної плати відповідно до цієї оцінки, вартості робочої сили та стану ринку праці.

Організація заробітної плати має передбачати також задіяння механізму встановлення певних соціальних гарантій, спрямованих передусім на забезпечення прожиткового мінімуму для найбідніших категорій працівників.

Будь-яка економічна система має власну організацію заробітної плати. Остання завжди є відображенням базисних економічних відносин і політики владних структур стосовно визначення, спрямування і ролі розподільних відносин.

Узагальнення теоретичних досліджень у галузі праці і трудових відносин, практики організації заробітної плати у країнах з розвинутою економікою дає змогу стверджувати, що функціонування заробітної плати в економіці ринкового типу здійснюється через відповідну її організацію, тобто поєднання: а) ринкового «самонастроювання», включаючи кон'юнктуру ринку праці; б) державного регулювання; в) договірного регулювання через укладання генеральних, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, а також індивідуальних трудових договорів з найманими працівниками; г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифне нормування заробітної плати та системи оплати праці (рис. 16.2).

Управління ринковою економікою полягає передусім у віднайденні оптимального варіанта поєднання ринкових і державних важелів. Ринок має працювати, створювати сильні мотиви, забезпечувати мобільність, ефективність виробництва, а держава — активно йому допомагати, створювати «правила гри», регулювати економіку на макрорівні, всіляко сприяти встановленню соціальної злагоди в суспільстві. Так само ефективність організації заробітної плати залежатиме від виконання аналогічного завдання — пошуку оптимуму між державним і договірним регулюванням заробітної плати.

Розмежування сфери державного й договірного регулювання заробітної плати та визначення їх змісту закріплено в Законі України «Про оплату праці», що набув чинності з 1 травня 1995 р. згідно з постановою Верховної Ради №144/95-ВР від 20.04.95. Відповідно до ст. 5 цього закону організація заробітної плати здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів.

Суб'єктами організації заробітної плати є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.



Рис. 16.2. Організація заробітної плати

За умов сучасної економічної системи фонд оплати праці складається з індивідуальних заробітних плат і визначається елементами організації оплати праці (тарифне нормування заробітної плати, системи заробітної плати), а також сукупністю результатів роботи кожного працівника. Фонд оплати праці відображає сумарні витрати підприємства на оплату праці персоналу. Власник підприємства або його представницький орган вирішують, які витрати на оплату праці вони можуть зробити, зважаючи на вартість робочої сили на ринку праці,

кон'юнктуру ринку, необхідність забезпечити конкурентоспроможність продукції на ринку товарів (послуг), рівень інфляції, державні, галузеві (регіональні) гарантії щодо оплати праці та інші чинники.

16.3. РИНКОВА КОН'ЮНКТУРА ЯК РЕГУЛЯТОР ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Ще раз наголосимо, що формування заробітної плати як ціни товару «робоча сила», як і будь-якого товару, здійснюється на ринку, зокрема на ринку праці.

Ринок праці — це той елемент ринкової економіки, де формується суспільна оцінка робочої сили представників різних груп. Ця оцінка являє собою ні що інше, як середньоринкову заробітну плату в різних галузях, регіонах, за категоріями працівників, професійно-кваліфікаційними групами. Отже, ринок праці встановлює середньоринкове значення заробітної плати, додержуючися сформованих у суспільстві пропорцій стосовно розподілу необхідного продукту.

Середньостатистична заробітна плата використовується соціальними партнерами як орієнтир для формування тарифних умов оплати праці, проектування середнього рівня заробітної плати праці конкретної професійно-кваліфікаційної групи працівників. Уже це дає підстави розглядати ринкове саморегулювання як елемент організації заробітної плати, що являє собою процес систематичного корегування заробітної плати. Таке корегування здійснюється кожним підприємством з урахуванням зміни середньоринкової заробітної плати. Складником ринкового саморегулювання заробітної плати є кон'юнктура ринку праці. Останній, як і будь-який інший ринок, є системою, котра постійно узгоджує попит і пропонування. Для цього необхідно, щоб заробітна плата, як основна компонента ціни робочої сили, формувалася з урахуванням стану ринку праці.

Вплив механізму взаємодії попиту і пропонування на рівень заробітної плати найнаочніше можна простежити в умовах вільної конкуренції, для якої характерні:

- велика кількість підприємств, які конкурують між собою за наймання робочої сили певної професійно-кваліфікаційної групи;
- велика кількість працівників, які мають однакову кваліфікацію і незалежно один від одного пропонують робочу силу;
- брак диктату як з боку роботодавців, так і з боку найманих працівників за встановлення ринкової ставки заробітної плати.

Невідповідність попиту і пропонування на конкурентному ринку праці спричиняє підвищення або зниження ціни робочої сили щодо їхньої вартості. Якщо заробітна плата як форма ціни робочої сили на конкурентному ринку праці виявиться вищою за рівноважне значення, то виникне надмір пропонування робочої сили, що спонукатиме роботодавця до зниження рівня оплати праці. І навпаки, заниження заробітної плати щодо її конкурентної величини призводить до дефіциту робочої сили, необхідної для виконання обсягів виробництва, запланованих роботодавцем. За такого стану заробітна плата матиме тенденцію до підвищення, яка врешті-решт установить ринкову рівновагу.

Ще Д. Рікардо писав: «Ринкова ціна праці є та ціна, яка справді платиться за неї внаслідок природної дії відносин між пропонуванням і попитом: праця дорога, коли вона рідкісна, і дешева, коли її маємо вдосталь. Але наскільки б ринкова ціна праці не відхилялася від природної ціни її, вона подібно до ціни товарів має тенденцію пристосовуватися до неї»¹.

Тобто можна стверджувати, що значне відхилення ціни робочої сили від їхньої вартості на конкурентному ринку праці не може бути нормою через функціонування механізму взаємовпливу попиту і пропонування. Інша ситуація складеться на неконкурентному ринку праці. Роботодавця, котрий на ринку праці має монопольне становище як покупець робочої сили, в економічній літературі заведено називати монополістом, а різновид цього ринку — моделлю монополії. Монопольне становище роботодавця дає можливість йому ігнорувати ринкові закони і диктувати умови купівлі товару **р о б о ч а с и л а**. Навіть за відповідності попиту і пропонування на цьому ринку праці ціна робочої сили є, як правило, нижчою за її вартість. Але така ситуація можлива лише за односторонньої монополії. Якщо покупцеві-монополісту протидіятиме монополіст — «продавець» робочої сили в особі профспілки, то монополіст не матиме змоги максимізувати прибуток за допомогою зменшення ставок заробітної плати нижче за конкурентний рівень. Наприклад, у США в таких провідних галузях, як автомобільна, сталеливарна, м'ясопереробна та деяких інших, «велика праця» — одна профспілка — веде переговори й укладає угоду з «великим бізнесом» — об'єднанням провідних промислових гігантів. Як наслідок, за умов двосторонньої монополії регулювання заробітної плати і зайнятості за механізмом функціонування стає ближчим до конкурентних умов.

Підвищення ціни робочої сили в певному сегменті ринку праці означатиме й підвищення реальної заробітної плати, але за певних умов, у тому числі незмінності цін на споживчі товари та послуги і цін на робочу силу в інших сегментах ринку праці. Одночасне підвищення цін на робочу силу всіх професійних груп за незмінної зайнятості й обсягів виробництва може призвести до відповідного підвищення цін на споживчі товари і послуги. У результаті величина реальної заробітної плати залишиться на тому самому рівні.

Якщо професійні спілки на конкурентному ринку праці домагаються підвищення заробітної плати, яка перевищує рівноважну величину, то це може призвести до вивільнення певної кількості працівників. Тому найсприятливішою умовою для задоволення вимог профспілок щодо підвищення реальної заробітної плати є збільшення попиту на робочу силу завдяки передусім зростанню обсягів виробництва, що розв'язує одночасно і проблему підвищення зайнятості населення.

Збільшення реальної заробітної плати без зниження рівня зайнятості профспілки можуть досягти, впливаючи на зниження пропонування робочої сили. Як свідчить міжнародна практика, профспілки з цією метою домагаються скорочення тривалості робочого тижня, зниження інтенсивності праці, збільшення кількості днів відпустки, обмеження припливу робочої сили з інших країн тощо. Аналізуючи вплив попиту і пропонування на рівень ціни робочої сили, треба зважати на те, що ринок праці — це ринок особливого роду, він є найменш досконалим проти інших ринків. Не існує й не може існувати продажу робочої си-

¹ Рікардо Д. Сочинения / Под ред. М.Н. Смит. — М.: Госполитиздат, 1955. — Т. I. — С. 86.

ли з аукціону тим покупцям, які запропонують найвищу ціну, або організації продажу робочої сили, яка не має попиту, за зниженими цінами.

Більшість зарубіжних економістів незалежно від того, які теоретичні концепції щодо функціонування ринку праці вони обстоюють, визнають недостатню гнучкість цього ринку. Розглядаючи, зокрема, ставки заробітної плати як елемент ціни робочої сили, представники різних економічних шкіл справедливо зазначають, що, на відміну від свободи формування інших цін на товари і послуги під впливом співвідношення попиту і пропонування, цим цінам притаманна жорсткість, спричинена вимогами соціально-економічної стабільності. «Щоб пояснити жорсткість заробітної плати, — писав Дж. Хікс, — нам знадобилося припустити, що учасники торгової угоди з приводу заробітної плати володіють певним “почуттям” нормальних цін, які мало відрізняються (напевно) від цін “справедливих”»¹. І далі він зазначає, що «...жорсткість заробітної плати припускає певний рівень безробіття. Зміни у визначеному діапазоні попиту на працю відображаються у змінах, швидше, зайнятості, ніж ставок заробітної плати»². Чинниками «незалежного» (неринкового) руху заробітної плати, на думку Дж. Хікса, є також інфляційні очікування та діяльність профспілок.

Американський економіст А. Оукен, досліджуючи проблеми ціноутворення і формування заробітної плати в сучасній змішаній економіці, підкреслював, що «...будь-яка теорія щодо формування заробітної плати і ринку праці повинна виходити з фактично недостатньої гнучкості ринку праці і пояснювати її, а не просто гадати, що дійсність має вигляд, як у простих моделях попиту і пропонування, і характеризується високорухомою заробітною платою»³.

Якщо роботодавець установлює найманим працівникам заробітну плату, нижчу за рівноважне значення, то це ще не означає, що досягнута економія на витратах є виправданою. Установлення роботодавцем ставок заробітної плати вище за рівноважні не є гарантією того, що він матиме стільки додаткової робочої сили, скільки забажає. Усе сказане тільки підкреслює специфічність ринку праці, зосереджує увагу на певних допустимих межах впливу попиту і пропонування на рівень ціни робочої сили, але не заперечує його взагалі.

Співвідношення попиту і пропонування на ринку праці впливає не стільки на загальний рівень ціни робочої сили, скільки на її диференціацію за професійно-кваліфікаційними групами працівників. Як бачимо, ми маємо підстави стверджувати, що відхилення ціни робочої сили від її природної вартості є наслідком дії цілої низки чинників як ринкового, так і неринкового характеру, і що попит і пропонування на ринку праці нерідко є далеко не головною обставиною, що впливає на ринкову вартість робочої сили. Такий висновок кореспондує з поглядом, якого додержуються представники різних економічних шкіл (П. Самуельсон, А. Маршалл, Р. Барр, Д. Робінсон і багато інших). Так, А. Маршалл на підставі теоретичних узагальнень та статистичних даних робить висновок, що «коли не відбувається різких коливань у техніці виробництва або в загальному економічному стані суспільства, пропонування кожного фактора достатньо ґрунтовно регулюється витратами його виробництва»⁴.

¹ Хікс Дж. Стоимость и капитал: Пер. с англ. / Под ред. Р.М. Энтона. — М.: Прогресс, 1993. — С. 403.

² Там само. — С. 416.

³ Цит. за: Эклунд К. Эффективная экономика — шведская модель. — М.: Экономика, 1991. — С. 243.

⁴ Маршалл А. Принципы экономической науки / Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1993. — Т. 2. — С. 240.

Слушною можна вважати думку багатьох економістів, які вважають, що за допомогою механізму ринку праці рівень заробітної плати встановлюється між двома межами — верхньою і нижньою. Верхню межу визначає гранична продуктивність праці за тією оцінкою, яку працівникові дає роботодавець. Інакше кажучи, це означає, що жоден роботодавець не платитиме працівникові більше, ніж той створює своєю працею. Нижня межа в оплаті праці визначається або гарантованим державою мінімумом заробітної плати, або порівнянням з винагородою за працю, що склалася на інших підприємствах.

Із приводу обмежень впливу ринку на ціну робочої сили Р. Барр пише: «Робітничий клас гадає, що якими б важкими не були умови виробництва, якою б великою не була кількість безробітних, існує певний рівень заробітної плати, нижче за який вона не може опускатися. Так уважає і суспільна думка, так думає і керівник підприємства. Ідеться про мінімум, заснований на уявленні про певний рівень життя, про певну ціну праці, яка впливає зі сталих звичок і міркувань про справедливість, сформованих за допомогою порівнянь»¹.

Ринкові механізми формування заробітної плати створюють систему стимулів для найманих працівників і є важливим чинником розвитку економіки. Установлення рівня заробітної плати під впливом зміни кон'юнктури на ринку праці стимулює працівників здобувати ті професії, на які зберігається або підвищується попит під впливом структурних зрушень, інноваційного розвитку. При цьому наявність економічної свободи, вільного вибору тієї чи іншої професії розв'язує суперечність між суспільною доцільністю та особистим інтересом використання своїх здібностей.

Варто звернути увагу й на таку обставину: ціна робочої сили не тільки формується під впливом співвідношення попиту і пропонування, але й сама суттєво впливає на їхній рівень та динаміку. Так, висока ціна робочої сили може як збільшувати, так і зменшувати масштаби пропонування на ринку праці. Якщо має місце намагання працівників замінити вільні години понаднормовою роботою (так званий *ефект заміщення*), то пропонування на ринку праці збільшується. Однак, досягнувши певного матеріального достатку, працівник може виявити бажання мати більше вільного часу (так званий *ефект доходу*), що приводить до зниження пропонування на ринку праці. Ефект заміщення й ефект доходу протистоять один одному. Пріоритетність одного з них виявляється у кожному конкретному випадку залежно від того, яким мотивам віддає перевагу найманий працівник.

Ціна робочої сили як елемент витрат роботодавця безпосередньо впливає на зміну попиту на робочу силу. Пояснюється це тим, що попит на ринку праці залежить від розміру інвестицій, які, у свою чергу, залежать від співвідношення заробітної плати і прибутку. Зміна частки фонду оплати праці у новоствореній вартості за інших однакових умов приводить і до зміни попиту на робочу силу. Навіть Дж. М. Кейнс, будучи противником регулювання ринку праці способом зниження заробітної плати, визнавав, що «за певних умов скорочення грошової заробітної плати цілком здатне дати стимул до розширення виробництва, як це пропонує класична теорія»².

¹ Барр Р. Политическая экономия: В 2 т. / Пер. с фр. — М.: Междунар. отношения, 1995. — Т. 2. — С. 101.

² Кейнс Дж. М. Избранные произведения: Пер. с англ. / Предисл., коммент., сост.: А.Г. Худокормов. — М.: Экономика, 1993. — С. 421.

Заробітна плата як основна частка доходу найманих працівників і чинник формування споживчого попиту справляє або стимулювальну, або стримувальну дію на розвиток виробництва, а отже, і на зайнятість. Однак зміна сукупного фонду оплати праці неоднозначно впливає на розвиток виробництва та рівень зайнятості. Причини цього різні. *По-перше*, задоволення попиту на товари і послуги може здійснюватись і за рахунок імпортової продукції. *По-друге*, обсяги виробництва споживчих товарів визначаються не тільки внутрішнім попитом, а й масштабами експорту продукції. Слід також ураховувати, що на динаміку попиту і пропонування робочої сили впливають демографічні, міграційні та інші процеси.

Насамкінець зазначимо, що несприятливі економічні умови в Україні, тиск на ринок праці з боку безробітних, наявність значних масштабів неповної зайнятості створюють передумови для зниження ціни робочої сили. Формування заробітної плати на принципах визначення вартості (ціни) робочої сили відбувається за умов несформованого ринку праці, недосконалої структури виробництва, значних виявів монополізму з боку товаровиробників, нерозвиненості системи соціального захисту. За цих умов провідну роль у формуванні заробітної плати має відігравати державно-договірне її регулювання та механізм визначення індивідуальної заробітної плати на рівні підприємства.

16.4. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Ринок як одне з великих досягнень людської цивілізації пройшов випробування часом і довів свою життєздатність. Є всі підстави стверджувати, що новітня історія не знає жодного прикладу високорозвиненої, мобільної, гнучкої, ефективної економіки без ринку.

Водночас ринок слід розглядати як складову моделі соціально-економічного розвитку, а не як її всеосяжну систему. Ринкової економіки, яка б функціонувала тільки на принципах саморегулювання, у світі практично не існує. Ринок справляє величезний вплив на економічні, соціальні відносини, але він не в змозі їх упорядкувати, привести в систему з урахуванням інтересів усіх соціальних сил суспільства. Іншим важливим складником ефективно функціонуючої моделі соціально-економічного розвитку є державне регулювання.

Ринкове і державне регулювання — це єдиний економіко-правовий та організаційно-економічний механізм, який має пристосовуватися до постійно змінюваних у часі та просторі внутрішніх і зовнішніх умов господарювання, що підтверджується світовим досвідом і зафіксовано наукою.

Важливою складовою державного регулювання економіки є участь держави у формуванні, регулюванні та розвитку соціально-трудових відносин, провідною складовою яких є розподільні відносини. Багатоманітність функцій держави у цій сфері впливає з її статусу та ролі у життєдіяльності суспільства в цілому. Виступаючи в різних ролях: власника засобів виробництва і роботодавця, законодавця, ініціатора соціального діалогу, арбітра, посередника, примирювача, гаранта прав і свобод членів суспільства, — держава не може не брати активної участі у формуванні політики доходів у цілому і заробітної плати зокрема.

Світовий досвід свідчить, що нині жодна країна навіть з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без активного втручання держави в процесі регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу, звичайно, є різними.

В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату, з одного боку, має переважно непрямий соціально орієнтований характер, а з другого — передбачає пряму участь у визначенні умов оплати праці.

Одночасно зауважимо, що масштаби державного втручання у визначення умов оплати праці залежать і від дієвості системи соціального партнерства, від того, скільки і яких питань у галузі соціальної політики, у тому числі оплати праці, стає предметом соціального партнерства і «відокремлюється» від держави. Але помилковою є достатньо поширена думка про те, що за умов ринкової економіки регулювання заробітної плати здійснюється виключно стихійними процесами формування ціни робочої сили на ринку праці.

Останніми роками в Україні відбувався активний процес становлення системи державного регулювання заробітної плати, складові елементи якої формувалися з урахуванням світового досвіду, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці. З огляду на масштаби державної власності в Україні, нерозвиненість ринкових механізмів, недосконалість системи соціального партнерства можна стверджувати, що важелі втручання держави в економічні процеси на макрорівні, у тому числі й у регулювання заробітної плати, об'єктивно мають бути значними, але не можуть переходити допустимої межі.

Сфера державного регулювання оплати праці відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці» поширюється на встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, котрі фінансуються або дотуються з бюджету, на регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також на оподаткування доходів працівників.

Роль держави у сфері заробітної плати полягає також в організації перспективних наукових досліджень і вивченні зарубіжного та вітчизняного досвіду; науково-методичному забезпеченні формування тарифного нормування заробітної плати, удосконаленні довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників; проведенні єдиної політики з тарифікації робіт; організації розробки нормативів затрат праці на масові технологічні процеси тощо.

Важливим завданням держави й надалі має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам.

Одним з основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Мінімальна заробітна плата у найбільш загальному визначенні — це мінімальна величина грошової винагороди, яку одержує працівник за роботу протягом певного робочого часу (години, дня, тижня, місяця). Ця величина може бути як фактичною, так і регламентованою (фіксованою). Фактична мінімальна заробітна плата визначається за даними статистичної звітності або обстежень домогосподарств. Регламентована мінімальна заробітна плата

встановлюється законодавчими актами або угодами (договорами), які укладаються між сторонами соціального партнерства і є гарантованою винагородою, найнижчою межею заробітної плати.

Міжнародна організація праці (МОП), підкреслюючи наявність різноманітних тлумачень терміна «мінімальна заробітна плата», використовує його у своїх документах, передусім у конвенціях і рекомендаціях, для позначення затвердженої найнижчої межі заробітної плати, яка зафіксована в результаті певного договірного процесу за участі держави.

Міжнародними трудовими нормами, які регламентують порядок встановлення мінімальної заробітної плати, є Конвенція №26 1928 р. про створення процедури встановлення мінімальної заробітної плати, Конвенція №99 1951 р. про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві, Конвенція №131 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, та відповідні рекомендації, що видані МОП у розвиток згаданих щойно конвенцій.

Соціально-економічний зміст мінімальної заробітної плати (МЗП), як це впливає з міжнародних трудових норм, полягає в тому, що це є грошовий еквівалент, який забезпечує задоволення потреб простого відтворення робочої сили найнижчої кваліфікації за умов, коли трудовий процес відбувається у межах суспільно нормальної інтенсивності праці.

З зазначених міжнародних норм у сфері праці впливає, що встановлення МЗП має на меті реалізацію таких цілей:

- ресурсне забезпечення мінімально необхідного рівня відтворення робочої сили;
- координація економічної та соціальної політики з динамікою економічного розвитку країни;
- протидія тенденції зниження реальної заробітної плати в умовах конкурентної боротьби та інфляції;
- підвищення загального рівня оплати праці виходячи з потреб зростання якості життя найманих працівників.

Мінімальна заробітна плата відповідно до Закону України «Про оплату праці» — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за який не може оплачуватися виконана працівником місячна (годинна) норма праці (обсяг робіт).

Головною функцією мінімальної заробітної плати слід уважати соціальну, оскільки вона має гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівників. Таке твердження впливає з Рекомендації МОП № 135, яка наголошує, що «основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати». Безперечно, що підходи до визначення рівнів цієї заробітної плати, сукупності потреб, які вона має задовольнити, суттєво різняться залежно від рівня економічного стану. Проте безперечним є й те, що мінімальна заробітна плата має гарантувати задоволення основних фізіологічних потреб людини хоча б на мінімальному рівні.

Узагальнюючи досвід європейських країн щодо процедури встановлення мінімальної заробітної плати, можна виділити п'ять підходів. За першого підходу мінімальна заробітна плата встановлюється урядом самостійно або після узгодження з профспілками та об'єднаннями роботодавців. Така система заведена у Франції, Люксембурзі, Нідерландах, Португалії.

Другий підхід, поширений у Бельгії, Данії, Греції, характеризується тим, що мінімальна заробітна плата встановлюється в рамках національних колективних переговорів.

За третього підходу, що притаманний Німеччині, Австрії, Італії, розміри мінімальної заробітної плати визначаються для різних галузей економічної діяльності у відповідних колективних угодах. Як правило, умови галузевих угод поширюються на всіх роботодавців незалежно від того, чи брали вони участь у переговорному процесі.

У Фінляндії, Норвегії, Швеції (четвертий підхід) положення колективних угод щодо встановлення рівня мінімальної заробітної плати можуть охоплювати всіх працівників без формального поширення на підприємства, роботодавці яких не підписували колективні угоди.

У країнах, що застосовують п'ятий підхід (наприклад, Ірландія, Англія до 1993 р.), мінімальна заробітна плата встановлюється тільки в деяких сферах економічної діяльності з низьким рівнем заробітної плати.

Крім того, у багатьох країнах передбачається диференціація розмірів мінімальної заробітної плати залежно від регіону, професії, сфери діяльності, віку, стажу роботи на підприємстві, розмірів фірми, а іноді навіть від сімейного стану та кількості утриманців.

Мінімальна заробітна плата як нижня межа оплати за просту некваліфіковану працю є визначальною величиною (соціальним нормативом), під впливом якої формується мінімальна тарифна ставка (оклад) найманих працівників. Вона є основою всієї системи оплати праці. Цю функцію мінімальної заробітної плати можна назвати побічно зарплатоорганізаційною.

Не можна оминати увагою ще одну функцію мінімальної заробітної плати — регульовальну. Вона не менш значима, і недооцінка цього на практиці має вкрай негативні наслідки. Обґрунтовуючи дану тезу, звернімо увагу на таке. Доходи будь-якої фірми, будь-якого підприємства завжди є обмеженими. Відповідно, обмеженими є й кошти, які можуть бути спрямовані на оплату праці. Установлюючи суспільно прийнятний, соціально й економічно обґрунтований рівень мінімальної оплати порівняно із середньою заробітною платою, держава тим самим створює економічні умови для оптимального рівня диференціації доходів найманих працівників, для досягнення соціально справедливого розподілу результатів виробництва. Якщо частка МЗП в середньому становить, наприклад, 30—50%, то латиноамериканський варіант диференціації доходів найманих працівників (значне розшарування доходів та відсутність середнього класу) в країні майже неможливий.

За висновками міжнародної комісії, утвореної 1988 року за ініціативою Ради Європи, справедливою вважається МЗП, яка досягає 68 % національної середньої заробітної плати.



Установлення мінімальної заробітної плати в окремих країнах

Перші закони про мінімальну заробітну плату (МЗП) з'явилися в Австралії (1894 р.). У 1909 р. їй приклад наслідувала Великобританія, парламент якої ухвалив закон про МЗП.

Перші закони про МЗП (у Франції в 1915 р., у Норвегії, Австрії та Аргентині в 1918 р., у Німеччині в 1923 р., Іспанії в 1926 р., Бельгії в 1934 р.) захищали в основному прислугу та інших домашніх робітників як найвразливішу частину найманих працівни-

ків. Після Другої світової війни в багатьох країнах Європи з'явилися нові закони про МЗП, спектр чинності яких був значно ширший, аніж на початку століття.

Наприклад, якщо у Великобританії в 1938 р. під чинність закону про справедливі умови наймання підпадали лише 43% найманих працівників, то у 1978 р. — уже 84%. У Франції чинність ухваленого в 1950 р. Закону про гарантований міжпрофесійний мінімум заробітної плати поширювалася майже на всіх найманих працівників. Подібні закони про мінімальний заробіток чинні в Іспанії (1963 р.), Нідерландах (1969 р.), Португалії (1974 р.), Бельгії (1975 р.), Японії (1959 р.). Однією з умов вступу до Європейського Союзу Греції, Португалії, Іспанії було підвищення МЗП до 300—500 дол. на місяць, хоч виконання цієї умови призвело до того, що рівень безробіття в Іспанії та Португалії зріс до 20%. У Польщі МЗП у розмірі 100 дол. запровадили відразу ж після початку політики «шокової терапії».

У деяких країнах, зокрема у США, мінімальна заробітна плата законодавчо визначається й регулярно переглядається. При цьому її розмір постійно узгоджується з рівнем середньої заробітної плати. Річ у тім, що остання зростає швидше, ніж МЗП, оскільки її індекс визначається, як правило, щороку, і йде слідом за зростанням цін виходячи з показників продуктивності праці.

Порядок установаження мінімальної заробітної плати в окремих країнах подано в табл. 16.1.

Таблиця 16.1

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В ОКРЕМИХ КРАЇНАХ

Країна (рік установаження)	Мета і форма встановлення	Рівень оплати праці молоді (від рівня оплати праці дорослих)	Національний мінімум заробітної плати, дол. За годину (на кінець 1990-х рр.)	Національний мінімум заробітної плати, % до середньої (на кінець 1990-х рр.)
Австралія (1996, окремі норми існують з 1894)	Для підтримання мінімального рівня в деяких секторах (потижнева)	16—20 років — від 40 до 85%	6,65	54
Бельгія (1975)	Установлюється національною колективною угодою (помісячна)	16—20 років — від 70 до 94%	6,40	50
Франція (1950, 1970 — зміни)	На національному рівні (погодинна)	До шести місяців перебування на посаді: 16 років — 80%, 17 років — 90%	5,56	57
Японія (1959, 1968 — зміни)	Для кожної з префектур (погодинна і поденна)	—	3,38	31
Нідерланди (1968)	На національному рівні (поденна, потижнева, помісячна)	15—22 роки — від 30 до 85%	6,00	49
Іспанія (1963, 1976 — зміни)	На національному рівні (помісячна)	—	2,94	32
США (1938)	На федеральному рівні і рівні штатів (погодинна)	До 20 років — перші 90 днів — 83%	5,15	38

Великобританія (1999)	На національному рівні (погодинна)	18—21 рік — 83%	5,44	44
-----------------------	------------------------------------	-----------------	------	----

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про оплату праці» розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України на подання Кабінету Міністрів, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету з урахуванням пропозицій, вироблених на переговорах представників професійних спілок, власників або вповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати згідно із Законом України «Про оплату праці» (ст. 9) визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

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

До державних норм і гарантій відносять також норми оплати праці за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час; за час простою не з вини працівника; за продукцію, що виявилася браком не з вини працівника. Держава регулює й гарантує доплати працівникам, молодшим від вісімнадцяти років, за скорочену тривалість робочого дня, оплату щорічних відпусток, за час виконання державних обов'язків та підвищення кваліфікації, за обстеження в медичному закладі, за переведення за станом здоров'я чи через вагітність на легшу, нижчеоплачувану роботу; за різних форм виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів; за переїзду на роботу до іншої місцевості; за службових відряджень тощо.

Перелік державних норм і гарантій щодо оплати праці та порядок їх застосування визначено ст. 12 Закону України «Про оплату праці».

Нині в Україні держава має користуватись і такими важелями втручання в політику доходів і організацію заробітної плати, які вже давно не застосовують країни з ринковою економікою, наприклад, регулюванням коштів, що спрямовуються на оплату праці підприємствами-монополістами. Чому західні країни не регулюють фонд оплати праці підприємств-монополістів і використовують, як правило, непрямі методи втручання в політику заробітної плати на підприємствах? Пояснення тут одне: там спрацьовує антимонопольне законодавство, а тому власник, який постає в різних статусах (колективний, приватний), завжди заінтересований в одному — конкурентоспроможності виробництва, що залежить передусім від мінімізації витрат. При цьому критерієм мінімізації, межею дозволеного є міра заінтересованості працівни-

ків у продуктивній, достатньо оплачуваній праці. В Україні здебільшого такого типу власників ще немає. Немає в нас і конкурентного середовища, повноцінного товарного ринку тощо.

Отже, сьогодні нам вкрай потрібні як достатньо сильні позиції держави у визначенні політики заробітної плати, так і дійове, адекватне сучасному стану базисних відносин договірне регулювання оплати праці, сутність якого розглянемо далі.

Державне регулювання відносин у сфері оплати праці має передбачати прямий чи опосередкований вплив не тільки на розміри заробітної плати та її диференціацію, а й на величину трудового внеску за одержану винагороду. Це обумовлюється тим, що винагорода за працю завжди пов'язана з трудовим внеском, з тим, що «віддає» працівник роботодавцеві.

Інакше кажучи, реалізація принципу рівної оплати за рівну працю неможлива без участі держави в регулюванні зазначеної складової розподільних відносин і передусім у нагляді та контролі за застосуванням норм праці як характеристики трудового внеску.

Проте чинні в Україні нормативно-правові акти у сфері праці не передбачають гарантії обов'язкового застосування норм праці у відносинах між роботодавцем і найманим працівником. Брак такої гарантії призводить до того, що відносини між роботодавцем і найманим працівником втрачають об'єктивне правове підґрунтя.

До того ж і в масовій свідомості державні гарантії в оплаті праці асоціюються переважно з розмірами винагороди, а те, що гарантія працівникові в оплаті має узгоджуватись із трудовим внеском, бути його віддзеркаленням, не виправдано ігнорується. Чимало роботодавців вважають, що за умов ринкової економіки наявність норм праці не є обов'язковою. Зворотним боком такого судження є таке: роботодавець має право вимагати від працівника будь-яку віддачу за встановлений розмір заробітної плати, а з цим не можна погодитися.

Оцінюючи дії органів законодавчої й виконавчої влади щодо регулювання заробітної плати на підставі Закону України «Про оплату праці», можна дійти висновку, що жоден з важелів державного впливу на організацію заробітної плати протягом останніх років належним чином не спрацьовував. Недосконаліми були й залишаються практика встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання фонду оплати праці на підприємствах-монополістах, оподаткування доходів працівників, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній і комунальній власності, захист заробітної плати за хронічних затримок її виплати та інфляційних процесів. Через недосконалість державної економічної політики на організації заробітної плати, її рівні та динаміці суттєво позначаються чинники, які за нормальних умов взагалі не впливають на порядок оплати праці. Ідеться про кризу платежів, заборгованість із виплати заробітної плати, «бартеризацію» економіки, значний податковий прес у частині, що стосується нарахувань на фонд оплати праці, тощо.

Ефективність організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати в найближчий період значною мірою залежатиме від того, якою буде державна політика заробітної плати, наскільки вдало органи державної влади використовуватимуть прямі й непрямі важелі впливу на рівень, структуру і динаміку заробітної плати.

Посилення ролі держави в регулюванні оплати праці має здійснюватися за такими напрямками:

- а) узгодження складників економічної політики, включаючи структурну, цінову, податкову, зовнішньоекономічну компоненту, і реалізація заходів, спрямованих на посилення соціальної ефективності реформ, на зростання заробітної плати одночасно з реформуванням інших складових механізму господарювання;
- б) формування сучасного повноцінного ринку праці й використання ринкового саморегулювання як важливого важеля впливу на параметри заробітної плати;
- в) підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади в реалізації законодавчо визначених повноважень щодо встановлення умов і розмірів оплати праці;
- г) законодавче забезпечення розвитку соціального партнерства;
- ґ) активізація діяльності органів державної виконавчої влади й місцевого самоврядування як суб'єктів соціального партнерства у формуванні угод на національному, галузевому, регіональному (територіальному) рівнях;
- д) запровадження додаткових заходів, спрямованих на захист заробітної плати;
- е) посилення контролю за додержанням законодавства з оплати праці.

16.5. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Визначальним елементом організації заробітної плати за умов ринкової економіки є її договірне регулювання. Останнє, у свою чергу, розглядають як ключову компоненту соціального партнерства.

Важливо усвідомлювати, що договірне регулювання має перевагу проти системи директивного встановлення умов оплати праці, адже цей механізм передбачає послідовне узгодження інтересів сторін, є гнучким, динамічним, здатним використовувати найрізноманітніші форми розв'язання наявних проблем. За рівнем розвитку договірного регулювання заробітної плати можна робити висновки про ступінь демократизації розподільних відносин, їхню відповідність умовам ринкової економіки.

Загальні правові засади щодо змісту угод і колективних договорів містяться в Законі України «Про колективні договори і угоди» (ст. 7, 8). Так, у ст. 8 цього законодавчого акта зазначається, що угодою на державному рівні стосовно оплати праці регулюються такі норми, як умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення у сфері праці, мінімальні соціальні гарантії у сфері оплати праці, розмір прожиткового мінімуму. Повний перелік питань, які потребують урегулювання, виноситься на переговори та становить зміст угоди на державному рівні, визначається сторонами угоди в межах їхньої компетенції.

Змістом галузевої угоди як одного з основних нормативних актів у сфері організації заробітної плати відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» мають бути такі галузеві норми: умови зростання фондів оплати праці; установлення для підприємств галузі (підгалузі) міні-

мальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі).

Зміст галузевої угоди, як і інших угод, визначається сторонами в межах їхньої компетенції, а тому наведені раніше норми слід розглядати як мінімально необхідні для формування угоди на галузевому рівні.

Значна самостійність підприємств за умов сучасної економічної системи веде до розширення сфери договірних відносин на цьому рівні, підвищує статус колективного договору, його роль у регулюванні соціально-трудових відносин у цілому і розподільних відносин зокрема.

Зауважимо, що відповідно до чинного законодавства колективний договір є єдиним нормативним актом на рівні підприємства, в якому закріплюються всі умови і розміри оплати праці. У цьому можна переконатися, звернувшись до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» та до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди». Відповідно до чинного законодавства, в разі коли колективний договір на підприємстві з об'єктивних причин не укладено (новостворене підприємство або підприємство-новобудова, яке не введено в дію), власник або вповноважений ним орган зобов'язаний погодити умови оплати праці з профспілковим органом, що репрезентує інтереси більшості працівників, а за відсутності такого — з іншим уповноваженим на представництво органом.

Правомірним є твердження, що якщо на підприємстві не укладено колективного договору, то, значить, підприємство не має основного нормативного акта, який повинен регулювати соціально-трудові відносини між роботодавцем і найманими працівниками.

У сучасних економічних системах колективні договори між адміністрацією чи іншим органом підприємства, який репрезентує власника, і профспілковим комітетом, що репрезентує інтереси найманих працівників, є юридично чинною формою регулювання трудових відносин, яка вимагає від сторін додержання зобов'язань за договором. Щодо умов і розмірів оплати праці це означає, зокрема, що підставою для встановлення працівникові тарифної ставки (окладу), яка відповідає його кваліфікації та виконуваним роботам, є не постанова уряду, а колективний договір, укладений між адміністрацією підприємства і профспілковою організацією.

Оцінюючи стан договірного регулювання заробітної плати в Україні, маємо зазначити, що система соціального партнерства в Україні проходить етап становлення, і не всі соціально-трудові відносини відрегульовано в ній належним чином. Дасться взнаки недосконалість законодавчих актів, брак традицій розв'язання проблем у соціально-трудовій сфері на засадах соціального партнерства. Але навіть за таких умов прогрес у розвитку системи договірного регулювання заробітної плати очевидний. Нині ця система має структурований, багаторівневий характер; утворено певні органи соціального партнерства, опрацьовуються процедури ведення переговорів, удосконалюється правова й нормативно-методична база. Істотні зміни відбуваються в усвідомленні всіма соціальними силами суспільства ролі і значення договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Відзначаючи певні здобутки в договірному регулюванні заробітної плати, не можна, проте, замовчувати, що воно потребує суттєвого вдосконалення. Останнє пов'язано передусім з якісним наповненням змісту угод і договорів, що

укладаються на різних рівнях соціального партнерства. Так, неправомірним є те, що норми генеральної угоди, яка укладалась останніми роками на національному рівні, мали здебільшого «рамковий» характер. Чимало положень цієї угоди нагадували, скоріше, протокол про наміри, аніж зобов'язання сторін, що справді могли б реально поліпшити ситуацію у сфері оплати праці. Спрощеними за змістом були і залишаються угоди, чинні в багатьох галузях економіки, а також колективні договори на багатьох підприємствах. Через недосконалість законодавчого забезпечення договірного регулювання заробітної плати, незавершеність формування системи соціального партнерства, брак теоретичних і прикладних досліджень з використання потенціалу галузевих, регіональних угод і колективних договорів останні на практиці не стали дієвими нормативними актами. Надто негативною є тенденція до зменшення чисельності зайнятих у економіці працівників, які охоплені колективними договорами.

Для того щоб позбутися деформацій, що склалися в оплаті праці за умов планової централізованої економіки і посилюються на етапі ринкової трансформації економіки України, потрібне підвищення ролі генеральної угоди в регулюванні заробітної плати. Виходячи з міжгалузевих проблем у сфері оплати праці, котрі потребують розв'язання на договірній основі на державному (національному) рівні, змістом генеральної угоди як одного з основних нормативних актів щодо оплати праці мають бути такі принципи політики заробітної плати:

- а) частка заробітної плати у валовому внутрішньому продукті;
- б) мінімальний розмір тарифної ставки робітників першого розряду виходячи з державної гарантії мінімальної оплати праці та прожиткового мінімуму;
- в) співвідношення рівнів тарифних ставок робітників першого розряду (мінімальні ставки оплати праці) у різних галузях економіки з урахуванням складності й умов виконуваних робіт;
- г) мінімальні розміри доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що мають міжгалузевий характер;
- г) порядок перегляду (індексації) мінімального розміру тарифної ставки робітників першого розряду виходячи з динаміки споживчих цін на товари і послуги, зміни ефективності виробництва;
- д) міжгалузеві нормативні акти з питань тарифікації і нормування праці;
- е) нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю в економіці країни.

За наявності значних «перекосів» у заробітній платі економісти та науковці рекомендують включати до генеральної угоди й такі норми:

- а) мінімальні гарантії щодо оплати праці за складністю виконуваних робіт (кваліфікацією), установлені за розрядами Єдиної тарифної сітки (ЄТС);
- б) діапазон міжкваліфікаційних співвідношень у тарифній сітці (найвищого посадового окладу й мінімальної тарифної ставки).

Предметом переговорів і складовою генеральної угоди за згодою сторін можуть бути й інші питання політики заробітної плати.

З метою уніфікації умов і розмірів оплати праці на рівні галузі, задіяння ринкових механізмів формування параметрів заробітної плати, створення умов для реалізації принципу однакової оплати за однаковою працю в галузевій угоді мають відобразитися також такі норми:

а) розміри тарифних ставок робітників першого розряду (мінімальних тарифних ставок) за основними видами робіт і виробництв;

б) порядок перегляду (індексації) мінімальних тарифних ставок оплати праці виходячи з динаміки споживчих цін на товари і послуги, зміни ефективності виробництва;

в) діапазон галузевої єдиної тарифної сітки і розміри тарифних коефіцієнтів за кожним з розрядів, віднесення працівників різних професійно-кваліфікаційних груп до розрядів ЄТС;

г) мінімальний розмір доплат і надбавок до тарифних ставок (посадових окладів), що відображають галузеву специфіку;

г) міжгалузеві й галузеві нормативні акти з питань тарифікації й нормування праці;

д) нижня межа частки основної заробітної плати у винагороді за працю в кожній галузі економіки;

е) умови зростання фондів оплати праці.

Важливу роль у регулюванні соціально-трудових відносин у цілому й оплати праці зокрема мають відігравати регіональні угоди, але правова невизначеність змісту цих угод негативно впливає на практику їх укладання. У чинній редакції Закону України «Про колективні договори і угоди» (ст. 8) міститься така загальна норма: «Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту працівників, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги». Аналіз змісту угод, що укладались останніми роками на регіональному рівні, свідчить, що абсолютна їх більшість не містить норм регламентації умов оплати праці.

Надалі в міру підвищення ролі регіонів у визначенні економічної політики, розширення прав місцевих держадміністрацій з управління державною власністю, створення регіональних (територіальних) органів соціального партнерства провідну роль у регулюванні оплати праці, на нашу думку, мають відігравати саме регіональні (територіальні) угоди міжгалузевого (міжпрофесійного) характеру. На нинішньому етапі (протягом принаймні двох-трьох років) норми регіональних (територіальних) угод стосовно оплати праці треба поширити на підприємства комунальної власності, організації, що фінансуються чи дотуються з місцевих бюджетів, з тими самими нормами, що містяться в галузевих угодах. Це потребує внесення відповідних доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди» та прискорення практичної реалізації запропонованого.

Потребує суттєвого впорядкування та розширення зміст колективних договорів підприємств стосовно умов і розмірів заробітної плати. Виходячи з результатів наукових досліджень у галузі соціального партнерства, практики регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємств (організацій) предметом переговорів і складовою колективного договору мають бути такі елементи організації заробітної плати, як:

- розміри місячних (годинних) тарифних ставок робітників, які виконують некваліфіковані роботи і не тарифікуються за розрядами (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень тощо);

- розміри місячних (годинних) тарифних ставок робітників першого розряду; тарифна сітка для оплати праці робітників залежно від кваліфікації чи єдина тарифна сітка для всіх категорій працівників;

- перелік професій робітників, яким замість тарифних ставок призначаються місячні оклади;
- порядок присвоєння та підвищення кваліфікаційних розрядів робітникам і тарифікації робіт;
- схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців;
- системи оплати праці, що застосовуються в різних структурних підрозділах;
- заходи з удосконалення нормування праці;
- види доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і їхні розміри;
- показники, умови преміювання, коло осіб (професій), що мають право на премії, розміри таких виплат;
- умови і порядок виплати винагороди за підсумками роботи підприємства за рік;
- умови і порядок виплати винагороди за вислугу років;
- оплата праці за певних відхилень від нормальних умов праці;
- види і розміри гарантійних виплат;
- місце і терміни виплати заробітної плати;
- порядок перегляду і зміни норм праці;
- порядок індексації заробітної плати у зв'язку зі зростанням цін та вартості життя;
- порядок компенсації працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку із затримкою термінів її виплати.

За сучасних умов колективний договір має містити механізм формування планового фонду заробітної плати, зокрема порядок зміни загальних витрат роботодавця на заробітну плату залежно від таких чинників, як збільшення обсягів виробництва чи продуктивності праці, зниження собівартості продукції тощо, а також рівня інфляції. Як уже зазначалося, за сучасної економічної системи первинними елементами оплати праці є система тарифних ставок, окладів, норми затрат праці, системи заробітної плати, гарантійні й компенсаційні виплати. Саме вони в сукупності визначають поточні витрати роботодавця на оплату праці. Але якщо первинні умови оплати праці є предметом переговорів і складовою колективного договору, то такою складовою має бути й механізм визначення планового фонду оплати праці.

Визначаючи зміст колективного договору, треба пам'ятати, що в колективному договорі можуть установлюватися додаткові або вищі, як порівняти з чинним законодавством, генеральною, галузевою, регіональною угодами, соціальні гарантії, пільги, компенсації за рахунок коштів підприємства.

Зауважимо, що умови колективних договорів та угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які поширюється це законодавство, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, котрі погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, отже, включати їх до договорів та угод забороняється.

- ! **Заробітна плата** — складне економічне поняття, в якому відображаються ступінь розвитку продуктивних сил і соціально-трудова відносин, відносини виробництва і розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів (суспільства в цілому, його соціальних груп), перш за все роботодавців і працівників.

Сутність заробітної плати розкривається через призму відносин, які впливають з товарного характеру робочої сили та актів її купівлі-продажу. Тому заробітна плата є, по-перше, формою вияву ціни робочої сили через установлення ставки заробітної плати, по-друге, статтею витрат на виробництво, по-третє, винагородою працівникові за виконану ним роботу залежно від її складності, а також відповідно до індивідуальних результатів праці кожного працівника і кінцевих результатів діяльності підприємства.

Виявлення значення заробітної плати зумовлено функціями, що їх вона виконує (відтворювальна, мотиваційна, регулювальна, соціальна, оптимізаційна). Кожна з цих функцій важлива й повинна реалізовуватися. Неповноцінне виконання будь-якої функції призводить до негативних наслідків у оплаті праці.

Визначення розміру заробітної плати передбачає врахування основних чинників її диференціації: кількість і якість праці, складність робіт та межі відповідальності працівника, результативність праці та діяльність підприємства, вартість і ціна робочої сили, інституціональні обмеження.

Організація заробітної плати потребує поєднання таких механізмів: ринкове «самонастроювання», державне регулювання, договірне регулювання, механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.

Ринкове «самонастроювання» заробітної плати виявляється через механізм взаємодії попиту і пропонування на робочу силу на ринку праці. Разом з тим вплив співвідношення попиту і пропонування на заробітну плату як форму вияву ціни робочої сили є обмеженим, що пояснюється вимогами соціально-економічної стабільності.

Державне регулювання заробітної плати реалізується через нормотворчу діяльність уряду, установлення правил, законів у сфері оплати праці. Межі втручання держави у сферу оплати праці визначаються її роллю та місцем серед інших суспільних інститутів, рівнем розвитку соціально-трудова відносин.

Так, в Україні державне регулювання оплати праці здійснюється у формі встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій; визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, котрі фінансуються або дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також оподаткування доходів працівників.

Договірне регулювання заробітної плати як один з інструментів соціального партнерства являє собою систему, механізм узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників, суб'єктів соціально-трудова відносин із приводу оплати праці. Договірне регулювання заробітної плати є тією сполучною ланкою, яка дозволяє зробити заробітну плату «соціально справедливою» та зменшити її «жорсткість», яка диктується або тільки державою, або кон'юктурою ринку праці.

Механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві — це «остання інстанція», де остаточно визначається розмір заробітної плати та умови оплати праці кожного працівника з урахуванням державних і

договірних норм і стандартів, кон'юнктури ринку. Детальніше даний механізм буде розглянуто в розд. 17.

Терміни і поняття

Відтворювальна функція заробітної плати
Державне регулювання заробітної плати
Диференціація заробітної плати
Договірне регулювання заробітної плати
Заробітна плата
Мінімальна заробітна плата
Мотиваційна функція заробітної плати
Оптимізаційна функція заробітної плати
Організація заробітної плати
Регулювальна функція заробітної плати
Ринковий механізм регулювання заробітної плати
Соціальна функція заробітної плати

Питання для перевірки знань

1. *Визначте сутність заробітної плати як економічної категорії.*
2. *Чому в теорії і практиці розподільних відносин проблема диференціації заробітної плати є однією з головних?*
3. *Назвіть основні чинники диференціації заробітної плати.*
4. *Розкрийте зміст функцій заробітної плати.*
5. *Визначте різницю між категоріями «заробітна плата» і «оплата праці».*
6. *Охарактеризуйте сутність і особливості ринкової кон'юнктури як регулятора заробітної плати.*
7. *Поясніть необхідність державного втручання в організацію заробітної плати й окресліть допустимі межі цього втручання.*
8. *Чому за умов ринкової економіки постійно зростає роль договірного регулювання заробітної плати?*
9. *Охарактеризуйте вплив ефекту заміщення та ефекту доходу на формування рівня заробітної плати.*
10. *Обґрунтуйте необхідність установлення мінімальної заробітної плати.*
11. *Які норми й гарантії у сфері оплати праці впливають на встановлення певного рівня заробітної плати працівників.*
12. *Наведіть питання щодо оплати праці, які повинні та можуть бути визначені в угодах різних рівнів, колективному договорі.*

Завдання для індивідуальної роботи

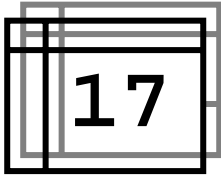
1. Підготуйте реферат на тему «Теоретичні та практичні підходи щодо сутності та диференціації заробітної плати» за матеріалами статей у фахових виданнях.
2. Проаналізуйте дію механізму регулювання заробітної плати і визначте основні проблеми його вдосконалення.
3. Опишіть елементи організації заробітної плати та визначте механізми узгодження інтересів працівників і роботодавців.

Література для поглибленого вивчення

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
2. Закон України «Про оплату праці» / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
3. Кодекс законів України про працю // Кодекси України: В 4 т. — К.: Право 1997 р. — Т. 4 (станом на вересень 1997 р.).
4. Конвенція МОП №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 3 червня 1970 р.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов / Б.М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М.: Норма, 2007. — С. 321—328.
6. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А.М. Колот, К.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.] ; за заг. ред. А.М. Колота, К.Т. Кулікова. — К. : КНЕУ, 2008. — С. 274.
7. Колот А.М. Регулювання заробітної плати: зміст, необхідність. // Профспілки України. — 1994. — Жовтень. — С. 24—26.
8. Колот А.М. Мінімальна заробітна плата в Україні: функції та проблеми її визначення // Україна: аспекти праці. — 1997. — №1. — С. 18—20.
9. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи вдосконалення // Україна: аспекти праці. — 2003. — №2. — С. 25—31.
10. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К.: Праця, 1997.
11. Колот А.М. Теоретичні аспекти ринкової кон'юнктури як регулятора заробітної плати // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. наук. зб. — К.: РВПС. — 1999. — Вип. 9. — С. 53—62.
12. Колот А.М. Договірне регулювання заробітної плати: стан, шляхи удосконалення // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. наук. зб. — К.: РВПС. — 1999. — Вип. 10. — С. 3—7.
13. Колот А.М. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати // Україна: аспекти праці. — 2000. — №6. — С. 15—19.
14. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — Розд. 3.
15. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. — Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. — С. 8—38.
16. Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова. — СПб.: Питер, 2007. — С. 83—85; 35—44.
17. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник: В 2 т. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — Т. 1. — С. 547—643.
18. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: МЦФЭР, 2005.

19. *Роик В.Д.* Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. — М.: МИК, 2008. — С. 34—60.

20. *Эренберг Р. Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — Гл. 8. — С. 79—98.



Розділ

17

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

- 17.1. Тарифне нормування заробітної плати.*
- 17.2. Підходи до проектування основної заробітної плати.*
- 17.3. Системи оплати праці.*
- 17.4. Організація преміювання персоналу: загальні вимоги.*
- 17.5. Доплати і надбавки.*

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ сутність тарифного нормування заробітної плати;
- ✓ підходи до проектування основної заробітної плати;
- ✓ характеристику основних систем оплати праці;
- ✓ критерії та умови преміювання персоналу;
- ✓ перелік доплат і надбавок до заробітної плати,

а також УМІТИ:

- проектувати основну заробітну плату, використовуючи різні підходи до її побудови;
- визначати середню тарифну ставку робітників і робіт;
- розраховувати середній тарифний коефіцієнт;
- розраховувати середній тарифний розряд робітників і робіт;
- визначити відповідність кваліфікації робітників рівню складності виконуваних робіт;
- розраховувати тарифні розцінки;
- розраховувати заробіток працівника для різних систем оплати праці;

- розробляти показники та умови преміювання персоналу.

17.1. ТАРИФНЕ НОРМУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Для забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати важливе значення має процедура формування базової (основної) її частини. Дана процедура — ключова в організації заробітної плати. Формування основної заробітної плати є фундаментом, базою для розроблення всієї політики оплати праці на підприємстві.

Основна (базова, постійна) заробітна плата визначається на основі тарифного нормування заробітної плати працівників різних категорій.

- ! **Тарифне нормування заробітної плати** — це основа тарифної моделі організації заробітної плати, котра застосовується на більшості підприємств небюджетного і на всіх підприємствах бюджетного сектору економіки. Тарифне нормування заробітної плати передбачає використання сукупності норм праці (часу, виробітку, чисельності, обслуговування тощо) та норм оплати (тарифні ставки, посадові оклади, розцінки, доплати, надбавки тощо).

Головне призначення тарифного нормування заробітної плати — диференціація заробітної плати за низкою об'єктивних чинників. Основними тарифоутворювальними чинниками є складність робіт і, відповідно, уміння працівників виконувати ці роботи, тобто їхня кваліфікація. Тарифне нормування заробітної плати у першу чергу має забезпечувати установаження обґрунтованих відмінностей в оплаті праці працівників залежно від даних чинників. До тарифоутворювальних чинників треба віднести значимість певного виду діяльності чи виробництва для підприємства, галузі, регіону чи країни в цілому. Для окремих професійних груп працівників, робота яких має вирішальне значення для забезпечення інноваційного розвитку певного підприємства, галузі тощо, можуть установалюватись підвищені розміри тарифних ставок і посадових окладів.

Отже, *тарифне нормування заробітної плати* має на меті розроблення сукупності нормативних документів, за допомогою яких установалюється рівень основної заробітної плати працівників підприємства (тарифних ставок, посадових окладів) залежно від їхньої кваліфікації, складності обов'язків і робіт, умов праці та значимості певного виду діяльності.

На підприємствах може застосовуватись підхід, згідно з яким відмінності в умовах та інтенсивності праці урахуються не способом диференціації тарифних ставок (посадових окладів) працівників, а через установалення доплат.

Крім забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати працівників залежно від основних тарифоутворювальних чинників, тарифне нормування заробітної плати має забезпечувати відтворення здатності до праці працівників. Основна (тарифна) частина заробітної плати має постійний, стабільний характер. Визначаючи рівень тарифу, треба орієнтуватись на певний стандарт життя, урахувати державні соціальні гарантії та норми колективних угод різних рівнів.

Основними елементами тарифних умов оплати праці є довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки і ставки та схеми посадових окладів.

Підприємства мають право самостійно розробляти умови оплати праці працівників, у тому числі тарифні, з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевою і регіональною угодами. Практика розроблення тарифних умов оплати праці має у своєму арсеналі велику кількість підходів до їх визначення. Зокрема, традиційний підхід передбачає розроблення тарифних сіток для оплати праці робітників і схем посадових окладів для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців. Альтернативою традиційному підходу є запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу і розроблення єдиної тарифної сітки. Тарифні умови можуть ґрунтуватись на гнучких засадах побудови тарифних коефіцієнтів (міжкваліфікаційних співвідношень).

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено у Національному класифікаторі України ДК 003:2005 «Класифікатор професій».



Національний класифікатор України ДК 003:2005 «Класифікатор професій» (далі — КП) є складником державної системи класифікації і кодування техніко-економічної та соціальної інформації; він розроблений відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 4.05.93 «Про концепцію побудови національної статистики України та Державну програму переходу на міжнародну систему обліку і статистики».

КП призначений для стандартизації назв категорій персоналу, професій і посад. За основу розроблення КП було взято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva). КП побудовано за методологічними засадами ISCO-88 стосовно положень щодо роботи та кваліфікації, структурної побудови та головних характеристик професійних угруповань.

Структурно КП складається з кодів і назв класифікаційних угруповань: розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій. Ознаки класифікації розташовано в такій послідовності: 1) рівень освіти (перший рівень класифікації — розділи професій); 2) спеціалізація (другий, третій, четвертий рівні класифікації — підрозділи, класи і підкласи професій); 3) кваліфікаційний рівень виконуваних робіт (п'ятий рівень класифікації — групи професій).

У Класифікаторі професій виокремлено такі професійні групи працівників:

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі).
2. Професіонали.
3. Фахівці.
4. Технічні службовці.
5. Робітники сфери торгівлі та послуг.
6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства.
7. Кваліфіковані робітники з інструментом.
8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.
9. Найпростіші професії.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів

економічної діяльності. Довідник складається з випусків і розділів випусків, згрупованих за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт. Розділи випусків співвідносні з розділами класифікації професій за КП: «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», «Робітники». Зміст випуску або розділу випуску складається зі «Вступу» та «Кваліфікаційних характеристик», розміщених в алфавітній послідовності з порядковими номерами, та допоміжних переліків професій з діапазонами розрядів.



Кваліфікаційна характеристика професії керівника, професіонала, фахівця, технічного службовця містить такі розділи:

1. «Завдання та обов'язки». У даному розділі наведено типові професійні завдання, обов'язки та повноваження для певної посади, посилання на галузь необхідних знань.

2. «Повинен знати». Даний розділ містить основні вимоги до спеціальних знань, необхідних для виконання відповідних типових завдань та обов'язків, а також знань законодавчих актів, положень, інструкцій та інших нормативних документів, методів і засобів, які працівник повинен уміти застосовувати під час виконання своїх посадових обов'язків.

3. «Кваліфікаційні вимоги». У розділі визначено відповідно до певної посади вимоги до освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня, післядипломної освіти й мінімальні вимоги до стажу роботи.

4. «Спеціалізація». Даний розділ містить дані про похідні назви посад, характеристики робіт, галузеву віднесеність тощо, котрі вказують на особливості застосування посади.

Для професійної групи «Керівники» вимоги визначено залежно від рівня та функцій управління, які відрізняються за своєю складністю і відповідальністю: керівники первинних структурних підрозділів, керівники структурних підрозділів вищої ланки та керівники підприємств, установ, організацій. Наприклад, для директора (начальника, іншого керівника) підприємства висуваються такі кваліфікаційні вимоги: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки з освітньо-кваліфікаційним рівнем *магістр, спеціаліст*; післядипломна освіта у галузі управління; стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня — не менше ніж п'ять років. Для головного економіста визначено вимоги повної вищої освіти відповідного напрямку підготовки з освітньо-кваліфікаційним рівнем *магістр, спеціаліст*; стажу економічної роботи за професіями керівників нижчого рівня відповідного професійного спрямування: для магістра — не менше від двох років, спеціаліста — не менше від трьох років. Для завідувача архіву висуваються вимоги базової або неповної вищої освіти відповідного напрямку підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст); стажу роботи з ведення архівної справи — не менше від одного року.

Для професійної групи «Професіонали» визначено вимоги повної вищої освіти з освітньо-кваліфікаційним рівнем *магістр, спеціаліст* та чотирирівневе кваліфікаційне категорювання: провідний, I категорії, II категорії, без категорії. Для професіоналів, зайнятих на складних і відповідальних роботах (інженер-конструктор, інженер-програміст, інженер-технолог тощо), запроваджено п'ятирівневе кваліфікаційне категорювання: провідний, I категорії, II категорії, III категорії, без категорії.

Для професійної групи «Фахівці» визначено вимоги базової або неповної вищої освіти з освітньо-кваліфікаційним рівнем *бакалавр, молодший спеціаліст* та трирівневе кваліфікаційне категорювання: I категорії, II категорії, без категорії. В окремих випадках визначаються вимоги повної вищої освіти з освітньо-кваліфікаційним рівнем *спеціаліст*.

Для професійної групи «Технічні службовці» визначено вимоги професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві, у сфері послуг.

Кваліфікаційна характеристика професії робітника містить такі розділи:

1. «Завдання та обов'язки». Тут подано опис робіт, властивих для даної професії. Для визначення професійних завдань та обов'язків застосовано посилання на галузь необхідних знань, устаткування, машини, інструмент, сировину, матеріали, деталі, продукцію і послуги.

2. «Повинен знати». Даний розділ містить основні вимоги до спеціальних знань, необхідних для виконання завдань та обов'язків, а також знань технологічних і конструктивних особливостей знаряддя виробництва, ведення технологічного процесу, інструкцій та інших нормативних документів, методів і засобів, які робітник повинен уміти застосовувати під час виконання своїх професійних обов'язків.

3. «Кваліфікаційні вимоги». У даному розділі визначено рівень професійної підготовки робітника, який необхідно мати для виконання покладених на нього обов'язків, а також вимоги до стажу роботи.

4. «Спеціалізація». Розділ містить дані про похідні назви професій, характеристики робіт, галузеву віднесеність, а також посилання на товари, послуги, устаткування, механізми та інструменти, які вказують на особливості застосування професії.

5. «Приклади робіт». У розділі наводяться назви робіт і пов'язаних з ними машин та устаткування. Розряди робіт встановлено за їх складністю без урахування умов праці.

Для професій робітників, що виконують роботи високої та середньої складності, визначено вимоги повної чи базової загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти або повної чи базової загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для професій робітників, що виконують найпростіші роботи, визначено вимоги базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та професійне навчання на виробництві.

Робітник більш високої кваліфікації крім робіт, зазначених у кваліфікаційній характеристиці присвоєного йому розряду, повинен володіти знаннями, навиками та вміннями виконувати роботи, передбачені кваліфікаційними характеристиками робітників нижчої кваліфікації цієї самої професії. Роботи, що наведено у кваліфікаційних характеристиках нижчих розрядів, у характеристиках вищих розрядів не зазначаються.

Присвоєння робітникам кваліфікаційних розрядів відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик професій працівників Довідника називається процесом *тарифікації робітників*. Кваліфікаційні розряди робітникам присвоюють і підвищують кваліфікаційні комісії під час кваліфікаційної атестації. Присвоєння кваліфікаційного розряду або його підвищення здійснюється з урахуванням складності робіт, що їх виконує робітник у цеху, на дільниці, у будівельно-монтажній, ремонтно-будівельній організації. Кваліфікаційні розряди підвищуються тим робітникам, котрі успішно виконують професійні завдання й обов'язки та пройшли відповідне професійне навчання. За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили зниження якості продукції або робіт, робітникові може бути знижена кваліфікація на один розряд. Поновлення розряду провадиться згідно з чинним трудовим законодавством.

Відповідність фактично виконуваних робіт і кваліфікації керівника, професіонала, фахівця, технічного службовця вимогам кваліфікаційних

характеристик установлюється атестаційною комісією під час атестації. Атестаційна комісія ухвалює рішення щодо відповідності працівника посаді, котру він обіймає. За результатами атестації можуть бути розроблені рекомендації щодо підвищення кваліфікаційної категорії (для професіоналів, фахівців, технічних службовців), посади, зміни посадових окладів тощо. Особи, які не відповідають установленим кваліфікаційним вимогам (не мають відповідної освіти або стажу роботи), але мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, можуть бути, як виняток, залишені на обійманій посаді або призначені на відповідні посади за рекомендацією атестаційної комісії.

Розроблення тарифних умов оплати праці на підприємстві починається з визначення мінімальної тарифної ставки.

Мінімальна тарифна ставка є мінімальним рівнем оплати праці за одиницю робочого часу за виконання найпростіших робіт найменшої значимості в нормальних умовах і з нормальним рівнем інтенсивності праці.

За основу побудови тарифних умов оплати праці береться тарифна ставка робітника першого розряду. Ця тарифна ставка є відправною як для визначення тарифних ставок (окладів) працівників, що виконують найпростіші роботи і не тарифікуються за розрядами (кур'єр, прибиральник, гардеробник тощо), так і для розрахунку тарифних ставок робітників за розрядами тарифної сітки та посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців відповідно до схеми посадових окладів.

Місячну тарифну ставку робітника першого розряду можна розрахувати на основі фактичної середньомісячної заробітної плати робітників, що склалась на підприємстві до початку ведення колективних переговорів. Для визначення місячної тарифної ставки робітника першого розряду середньомісячну заробітну плату робітників треба привести до середньомісячної заробітної плати робітників, котрі виконують найпростіші роботи. Наприклад, середньомісячна заробітна плата робітників у жовтні року, що передувє укладенню колективного договору, становить 1642 грн. На підприємстві чинна восьмирозрядна тарифна сітка з діапазоном тарифних коефіцієнтів 1 : 2,8. Середній тарифний розряд — IV, якому відповідає тарифний коефіцієнт 1,48. Тоді середньомісячна заробітна плата робітників, приведена до середньомісячної заробітної плати робітників першого розряду, дорівнюватиме $1642 : 1,48 = 1109,46$ грн. Після цього треба визначити, яку частку середньої заробітної плати становитиме тарифна (постійна, основна) частина. У разі якщо на підприємстві за оптимальну взято частку тарифу на рівні 65%, тоді місячна тарифна ставка робітників першого розряду буде $1109,46 \times 0,65 = 721,15$ грн.

Місячну тарифну ставку робітників першого розряду на підприємстві можна встановити на рівні законодавчо визначеної мінімальної заробітної плати. Однак розмір мінімальної заробітної плати в Україні менший від рівня прожиткового мінімуму. Тому в разі встановлення місячної тарифної ставки робітників першого розряду на рівні законодавчо визначеної мінімальної заробітної плати заробітна плата на підприємстві не виконуватиме відтворювальної функції. Тому місячну тарифну ставку робітників першого розряду на підприємстві доцільно встановлювати на рівні прожиткового мінімуму, визначеного для працездатних осіб.

Розробляючи тарифні умови оплати праці, треба додержуватись не тільки законодавчих норм і гарантій, а й положень генеральної, галузевої і регіональної угод. Генеральною угодою, укладеною між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008/2009 рр., передбачено встановлення на період до запровадження розміру мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи мінімальної тарифної ставки робітників першого розряду у виробничій сфері (за винятком бюджетних установ) у розмірі 120% мінімальної заробітної плати.

Керуючись наведеним положенням генеральної угоди й виходячи з установленної мінімальної заробітної плати станом на 01.01.09 у розмірі 605 грн, місячну тарифну ставку робітників першого розряду на підприємствах виробничої сфери (за винятком бюджетних установ) треба встановлювати на рівні, не меншому ніж 726 грн ($605 \times 1,2 = 726$).

Годинні тарифні ставки робітників встановлюються залежно від норм тижневої тривалості робочого часу. Годинна тарифна ставка робітника першого розряду визначається діленням місячної тарифної ставки робітника першого розряду на місячну норму робочого часу. За місячну норму робочого часу беруться середні показники, які становлять для:

- ✓ 40-годинного тижня — 167 год на місяць;
- ✓ 36-годинного тижня — 150,6 год на місяць;
- ✓ 30-годинного тижня — 125,5 год на місяць;
- ✓ 24-годинного тижня — 100,6 год на місяць.

Виходячи з місячної тарифної ставки робітників першого розряду в розмірі 726 грн годинні тарифні ставки становитимуть для:

- 40-годинного тижня — $726 : 167 = 4,35$ грн.
- 36-годинного тижня — $726 : 150,6 = 4,82$ грн.
- 30-годинного тижня — $726 : 125,5 = 5,78$ грн.
- 24-годинного тижня — $726 : 100,6 = 7,22$ грн.

Тарифні ставки (оклади) працівників, котрі виконують найпростіші роботи і не тарифікуються за розрядами, заведено встановлювати на рівні 90—92% тарифної ставки робітника першого розряду, за умов, якщо розраховані тарифні ставки (оклади) будуть не нижчими за мінімальні гарантії, передбачені законодавством, генеральною, галузевою і регіональною угодами. Тарифні ставки (оклади) працівників, котрі виконують найпростіші роботи, можуть встановлюватись на рівні тарифної ставки робітників першого розряду.

У разі взяття місячної тарифної ставки робітників першого розряду на рівні 726 грн і за умови встановлення тарифної ставки робітників, котрі виконують найпростіші роботи, на рівні 92% даної величини, остання дорівнюватиме $726 \times 0,92 = 667,92$ грн.

544

Виходячи з наведених розрахунків на переговори сторін з укладення колективного договору можна запропонувати місячну тарифну ставку робітників першого розряду, котрі працюють у нормальних умовах праці, у розмірі 726 грн, а тарифну ставку робітників, що виконують найпростіші роботи, — 667,92 грн.

Отже, визначаючи мінімальну місячну тарифну ставку на підприємстві, треба враховувати такі чинники:

- фінансові можливості підприємства;

- рівень середньомісячної заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року;
- оптимальну частку тарифу в середній заробітній платі на підприємстві;
- державну, галузеву й регіональну гарантії мінімальної тарифної ставки;
- розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Тарифними умовами оплати праці на підприємстві може бути передбачена вертикальна диференціація тарифних ставок робітників першого розряду за формами оплати, інтенсивністю праці, відповідальністю, значимістю різних видів робіт для підприємства, умовами праці тощо.

Започаткована попередньою економічною системою практика диференціації тарифних ставок за формами оплати праці збереглась на багатьох вітчизняних підприємствах. Згідно з даною практикою тарифні ставки робітників з відрядною оплатою праці перевищують на 7 % тарифні ставки робітників з почасовою оплатою. Це пояснюється тим, що організація робіт за відрядної форми оплати праці вимагає від працівника більшої інтенсивності і напруження, аніж організація праці за почасової її оплати. Треба зазначити, що на практиці диференціація тарифних ставок робітників за формами оплати праці не завжди виправдана. За умов належної організації та нормування праці потреба в диференціації тарифних ставок за формами оплати праці зникає. У зв'язку з цим як тарифоутворювальний чинник можна запропонувати напруженість норм праці. Залежно від обґрунтованості норм можна виокремити три-чотири групи тарифних ставок з діапазоном диференціації до 25—30%. Варіант диференціації тарифних ставок залежно від обґрунтованості норм подано в табл. 17.1.

Таблиця 17.1

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ТАРИФНИХ СТАВОК ЗАЛЕЖНО ВІД ОБҐРУНТОВАНІСТІ НОРМ*

Обґрунтованість норм	Коефіцієнт диференціації тарифних ставок	Годинна тарифна ставка першого розряду, грн
Низька	1,0	4,35
Середня	1,15	5,0
Вища за середню	1,25	5,44
Низька	1,3	5,66

* Мінімальну годинну тарифну ставку робітників першого розряду для 36-годинного робочого тижня взято в розмірі 4,35 грн.

Вищі тарифні ставки можуть установлюватись для робітників з високим рівнем інтенсивності праці, наприклад, для робіт на конвеєрних і поточних лініях або відповідальних робіт на технічно складних машинах і агрегатах.

Важливим тарифоутворювальним чинником є значимість робіт для підприємства. На машинобудівних підприємствах, скажімо, до ринкових перетворень згідно з чинними на той час положеннями виділялось три групи робіт: 1) роботи для слюсарів-інструментальників і верстатників широкого профілю; верстатників на унікальному обладнанні, які виготовляють особливо складну продукцію; слюсарів-ремонтників, електромонтерів та наладників, які ремонтують та налагоджують особливо складне й унікальне обладнання; 2)

роботи для верстатників з обробки металу та інших матеріалів різанням на металообробних верстатах; роботи з холодного штампування металу та інших матеріалів; роботи з виготовлення та ремонту інструменту й технологічної оснастки; 3) інші роботи. Тарифні ставки першої групи робіт перевищували тарифні ставки другої і третьої груп відповідно на 8 і 21 %.

Чинник значимості робіт постійно має переглядатись. Під впливом інноваційного розвитку, перепрофілювання підприємства може виникнути потреба у виокремленні нових професій чи видів робіт. Тарифні ставки можуть диференціюватися залежно від дефіциту представників певних професійних груп на ринку. Для залучення й утримання робітників дефіцитних професій роботодавець має встановлювати вищий рівень гарантованої заробітної плати порівняно з представниками масових професійних груп.

Тарифні ставки робітників першого розряду можуть диференціюватися залежно від умов праці. Відповідно до ст. 100 КЗпП України на важких роботах, на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я установлюється підвищена оплата праці. Перелік даних робіт визначається Кабінетом Міністрів України. Підвищення заробітної плати провадиться за результатами атестації робочих місць.

Диференціацію тарифних ставок за умовами праці подано в табл. 17.2

Таблиця 17.2

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ТАРИФНИХ СТАВОК ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ*

Групи робіт за умовами праці	Коефіцієнт диференціації тарифних ставок	Годинна тарифна ставка першого розряду, грн
1	1,04	5,01
2	1,08	5,21
3	1,12	5,40
4	1,16	5,59
5	1,20	5,78
6	1,24	5,98

* Мінімальну годинну тарифну ставку робітників першого розряду для 36-годинного робочого тижня взято в розмірі 4,82 грн.

Підвищення тарифних ставок робітників, зайнятих на важких роботах, на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, впливатиме на розміри інших складників заробітної плати (премій, інших доплат і надбавок тощо), котрі розраховуються у відсотках до тарифних ставок.

546

Альтернативою диференціації тарифних ставок робітників першого розряду залежно від умов праці, як уже зазначалось, є установлення доплат до тарифних ставок. При цьому має сенс встановлювати однаковий розмір компенсації робітникам різних розрядів за важкі та шкідливі для здоров'я умови праці, оскільки даний чинник однаково негативно позначається на працездатності і стані здоров'я робітників незалежно від складності виконуваних ними робіт.

Важливим етапом визначення тарифних умов оплати праці на підприємстві є розроблення тарифної сітки.

Тарифна сітка — шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких установлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати робітників від складності робіт і рівня кваліфікації. Головним фактором диференціації є складність виконуваних робіт.

Тарифний розряд є показником міри складності праці, котру виконує працівник, та рівня його кваліфікації.

Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів тарифні ставки другого і наступних розрядів більші за тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює 1.

На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду визначаються тарифні ставки кожного наступного розряду. Тарифні ставки другого і наступних розрядів T_n визначаються за формулою

$$T_n = T_1 \cdot K_n, \quad (17.1)$$

де T_1 — тарифна ставка першого розряду;

K_n — тарифний коефіцієнт n -го розряду.

Тарифна ставка — виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці робітника даного розряду за одиницю робочого часу (годину, день, місяць). Тарифні ставки можуть бути годинними, денними і місячними.

Розробляючи тарифні умови оплати праці на підприємстві, насамперед треба визначити, який підхід буде взято за основу: розроблення тарифних сіток для оплати праці робітників і схем посадових окладів для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців чи розроблення єдиної тарифної сітки для всіх категорій персоналу.

Основними характеристиками тарифної сітки є:

- ✓ кількість розрядів;
- ✓ діапазон тарифних коефіцієнтів;
- ✓ характер зміни тарифних коефіцієнтів.

За традиційного підходу *кількість розрядів* тарифної сітки для оплати праці робітників, як правило, дорівнює 6—8. Кількість розрядів залежить від складності робіт і визначається на основі Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Процес віднесення робіт до відповідних розрядів з оплати праці називається *тарифікацією робіт*.

Діапазон тарифних коефіцієнтів є співвідношенням тарифних коефіцієнтів найвищого і першого тарифного розряду. Діапазон залежить від кількості розрядів у тарифній сітці.

Розробляючи власні тарифні умови оплати праці на підприємствах, треба обов'язково додержуватись *порогу відчутності*, який є мінімально необхідним (нижнім) рівнем різниці між тарифними коефіцієнтами (тарифними ставками) двох суміжних розрядів. Різниця має бути не нижчою за 10 %. Якщо фактична різниця в розмірах тарифних ставок нижча за поріг відчутності, то така тарифна сітка неадекватно відбиває різницю у складності праці, не забезпечує об'єктивної диференціації тарифних умов оплати праці та, відповідно, не стимулює працівників до підвищення кваліфікації.

Діапазон тарифних коефіцієнтів можна визначити виходячи з рівня основної (тарифної частини) заробітної плати за найпростішими й найскладнішими видами робіт, який склався на підприємстві. Наприклад, основна

середньомісячна заробітна плата робітників, котрі виконують найпростіші роботи, дорівнює 780 грн, робітників, які виконують найскладніші роботи, — 1872 грн. Тоді діапазон тарифних коефіцієнтів орієнтовно становитиме $1872 : 780 = 1 : 2,4$.

Ще одна важлива характеристика — *характер зміни тарифних коефіцієнтів*. Чим більша кількість розрядів, тим меншими є відмінності між тарифними коефіцієнтами за заданого діапазону. Зміну тарифних коефіцієнтів характеризує абсолютне і відносне зростання. *Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів* є різницею між кожним наступним і попереднім тарифним коефіцієнтом і показує, на скільки одиниць збільшується тарифний коефіцієнт після переходу від розряду до розряду. *Відносне зростання* показує, на скільки відсотків тарифний коефіцієнт і, відповідно, оплата праці наступного розряду більші за тарифний коефіцієнт і оплату праці попереднього розряду. Іноді абсолютне і відносне зростання називають *міжрозрядною різницею*. Міжрозрядна різниця (абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів) може бути постійною, прогресивною, регресивною і змішаною.

Варіанти шестирозрядних тарифних сіток з діапазонами тарифних коефіцієнтів $1 : 2,4$ подано в табл. 17.3.

Таблиця 17.3

ВАРІАНТИ ТАРИФНИХ СІТОК

Варіант	Тарифний розряд					
	1	2	3	4	5	6
<i>Варіант 1</i>						
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,16	1,38	1,65	1,98	2,4
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,16	0,22	0,27	0,33	0,42
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	16,0	18,97	19,57	20,0	21,21
<i>Варіант 2</i>						
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,28	1,56	1,84	2,12	2,4
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	28,0	21,88	17,95	15,22	13,21
<i>Варіант 3</i>						
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,19	1,42	1,69	2,01	2,4
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,19	0,23	0,27	0,32	0,38
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	19,05	19,05	19,05	19,05	19,05
<i>Варіант 4</i>						
Тарифні коефіцієнти		1,32	1,62	1,89	2,15	2,4
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів		0,32	0,3	0,27	0,26	0,25
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %		32,0	22,73	16,67	13,76	11,63

Для першого варіанта тарифної сітки характерним є прогресивне абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів, для другого — постійне абсолютне і регресивне відносне зростання, для третього — прогресивне абсолютне й постійне відносне зростання і для четвертого — регресивне абсолютне й відносне зростання.

Прогресивний тип зростання тарифних коефіцієнтів доцільно запроваджувати за умов дефіциту висококваліфікованих робітників, що посилюватиме матеріальну зацікавленість останніх у підвищенні кваліфікації й виконанні складніших робіт. У разі дефіциту малокваліфікованих робітників і їхньої високої плинності доцільно запроваджувати тарифну сітку з регресивним типом зростання тарифних коефіцієнтів.

Для визначення середнього рівня кваліфікації групи робітників, середнього рівня складності робіт, їх відповідності, тарифної ставки робітників першого розряду та інших планових показників розраховуються середні тарифні показники. До них належать:

- середні тарифні коефіцієнти робітників і робіт;
- середні годинні тарифні ставки для оплати праці робітників окремих професійних груп;
- середні розряди робіт і робітників.

Висхідними показниками є *середні тарифні коефіцієнти*. Середні тарифні коефіцієнти розраховуються лише за умов тарифікації певної групи робітників і робіт за однією тарифною сіткою.

Середній тарифний коефіцієнт K_1 групи робітників визначається за формулою

$$\bar{K}_1 = \frac{\sum_{n=1}^m (K_n \cdot Ч_n)}{\sum_{n=1}^m Ч_n}, \quad (17.2)$$

де K_n — тарифний коефіцієнт n -го розряду;
 $Ч_n$ — чисельність робітників n -го розряду;
 n — порядковий номер розряду;
 m — кількість тарифних розрядів.

Середній тарифний коефіцієнт \bar{K}_2 робіт розраховується за формулою

$$\bar{K}_2 = \frac{\sum_{n=1}^m (K_n \cdot Тр_n)}{\sum_{n=1}^m Тр_n}, \quad (17.3)$$

де $Тр_n$ — нормативна трудомісткість робіт n -го розряду.

Дані для розрахунку середніх тарифних коефіцієнтів подано в табл. 17.4.

Таблиця 17.4

ТАРИФНІ РОЗЯДИ ТА КОЕФІЦІЄНТИ, ЧИСЕЛЬНІСТЬ РОБІТНИКІВ І КІЛЬКІСТЬ ВІДПРАЦЬОВАНИХ НОРМО-ГОДИН

Показник	Тарифний розряд								Усього	
	1	2	3	4	5	6	7	8		

Тарифні коефіцієнти, K_n	1,0	1,13	1,29	1,48	1,72	2,01	2,36	2,8	–
Чисельність робітників розрядами, $Ч_n$	–	45	128	144	89	50	34	20	510
Відпрацьовано за місяць за розрядами, $Тр_n$	–	8910	20342	28512	17622	9900	6732	3960	95978
$K_n \cdot Ч_n$		50,85	165,12	213,12	153,08	100,5	80,24	56,0	818,91
$K_n \cdot Тр_n$		10068,3	26241,2	42197,8	30309,8	19899	15887,5	11088,0	155691,6

За даними цієї таблиці середній тарифний коефіцієнт для робітників дорівнюватиме $818,91 : 510 = 1,61$; для робіт — $155691,6 : 95978 = 1,62$.

Середня годинна тарифна ставка визначається множенням тарифної ставки першого розряду T_1 на середній тарифний коефіцієнт за формулою

$$T_{\text{сеп}} = T_1 \cdot \bar{K}_1. \quad (17.4)$$

Виходячи з розрахованого середнього тарифного коефіцієнта робітників $\bar{K}_1 = 1,61$ і тарифної ставки робітників першого розряду за 40-годинного робочого тижня $T_1 = 4,35$ грн середня годинна тарифна ставка дорівнюватиме $4,35 \cdot 1,61 = 7,00$ грн.

Дані про середню годинну ставку використовуються для планування фонду оплати праці.

Середні тарифні розряди робітників і робіт визначаються за формулами:

$$\bar{P} = P_m + \frac{(\bar{K} - K_m)}{(K_6 - K_m)} \quad (17.5)$$

або

$$\bar{P} = P_6 - \frac{(K_6 - \bar{K})}{(K_6 - K_m)}, \quad (17.6)$$

де P_m і P_6 — тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому тарифним коефіцієнтам, між якими перебуває середній тарифний коефіцієнт;

K_m і K_6 — менший і більший тарифні коефіцієнти, між якими перебуває середній тарифний коефіцієнт.

Виходячи з даних табл. 17.4 і розрахованих середніх тарифних коефіцієнтів середній тарифний розряд робітників дорівнюватиме $4 + \frac{(1,61 - 1,48)}{(1,72 - 1,48)} = 4,54$;

середній тарифний розряд робіт — $4 + \frac{(1,62 - 1,48)}{(1,72 - 1,48)} = 4,58$.

За даними про середній тарифний розряд можна визначити середній тарифний коефіцієнт за формулами:

$$\bar{K} = K_m + (K_6 - K_m) \cdot (\bar{P} - P_m); \quad (17.7)$$

$$\bar{K} = K_6 - (K_6 - K_m) \cdot (P_6 - \bar{P}), \quad (17.8)$$

де P_m і P_6 — менший і більший тарифні розряди, між якими перебуває середній розряд;

K_m і K_6 — менший і більший тарифні коефіцієнти, які відповідають меншому і більшому тарифним розрядам, між якими перебуває середній розряд.

У разі коли середній тарифний розряд робіт більший за середній розряд робітників, це свідчить про дефіцит висококваліфікованих робітників, що, у свою чергу, може призвести до невиконання виробничої програми, зниження якості продукції та робіт тощо. З метою недопущення ймовірних негативних наслідків потрібно підвищувати кваліфікацію робітників, визначивши, за якими розрядами і якій кількості робітників треба це зробити. Дані розрахунки використовуються для розроблення програм підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Якщо середній тарифний розряд робітників більший за середній розряд робіт, то це свідчить про дефіцит робітників низької кваліфікації, їхню високу плінність, що призводить до збільшення фонду заробітної плати.

Для забезпечення відповідності кваліфікації робітників складності передбачених виробничою програмою робіт варто також вносити відповідні корективи в чинні тарифні сітки. Зважаючи на ситуацію, що склалась на підприємстві, потрібно вибирати найбільш доцільний варіант міжрозрядної різниці (тип зростання тарифних коефіцієнтів) з метою посилення мотивації працівників до підвищення кваліфікації або ж, навпаки, стримання плінності низькокваліфікованих робітників.

Традиційний підхід до проектування постійної частини заробітної плати передбачає розроблення схем посадових окладів для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Схема посадових окладів — нормативний документ, який використовується для диференціації основної заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців залежно від посад, які вони обіймають. Схеми посадових окладів містять перелік розташованих в ієрархічному порядку посад від першого керівника підприємства до технічних службовців, котрі виконують найпростіші роботи, і розміри посадових окладів, передбачених для кожної з них. Замість розмірів посадових окладів у грошових одиницях можуть установлюватись міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення (коефіцієнти) в оплаті праці, які аналогічно тарифним коефіцієнтам показують, у скільки разів передбачений для відповідної посади оклад перевищує мінімальну тарифну ставку (тарифну ставку робітників першого розряду). На основі міжкваліфікаційних співвідношень і мінімальної тарифної ставки розраховуються посадові оклади.

Наведемо чинники диференціації міжкваліфікаційних співвідношень (посадових окладів):

- обсяг і складність завдань, обов'язків і робіт, передбачених кваліфікаційними характеристиками, посадовими інструкціями та іншими документами, які регламентують діяльність посадових осіб;

- кваліфікація: рівень освіти і стаж роботи, необхідні для виконання завдань, обов'язків і робіт за відповідними посадами;

- рівень відповідальності;

- умови праці;

- масштаби і складність виробництва тощо.

Складність завдань, обов'язків і робіт за відповідними посадами залежить від:

- ✓ категорії, до якої належить посада (керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці) і котра визначається на підставі Класифікатора професій;

- ✓ рівня управління для керівних посад: керівники первинних структурних підрозділів, керівники структурних підрозділів вищої ланки та керівники підприємств, установ, організацій;

- ✓ кваліфікаційної категорії для посад професіоналів (провідний, I категорії, II категорії, без категорії, для окремих посад — додатково III категорії), фахівців (I категорії, II категорії, без категорії) і технічних службовців (старший або I категорії, без категорії).

Треба також пам'ятати, що чинним Класифікатором професій передбачено утворення похідних назв професій від базових, що відповідно позначатиметься на переліку завдань і обов'язків, їх складності, відповідальності посадових осіб (наприклад, посади керівників та їхніх заступників).

Проектування схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців передбачає такі види робіт:

1. Розташування посад в ієрархічному порядку за укрупненими групами. Рекомендується виокремити такі чотири укрупнені групи посад:

- керівники, які здійснюють загальне функціональне управління підприємством, крім першого керівника: від заступників керівника (головного інженера) до начальників секторів;

- керівники, які забезпечують безпосереднє управління виробництвом, його підрозділами: від начальника виробництва, цеху до майстра дільниці;

- професіонали та фахівці, які розв'язують техніко-технологічні, планово-виробничі, фінансово-економічні питання, питання, пов'язані з управлінням персоналом, маркетингом, збутом продукції тощо;

- технічні службовці, які виконують допоміжні облікові та контрольні функції; роботи, пов'язані з оформленням документів; інші функції та роботи не виробничого характеру.

2. Ранжирування посад у кожній групі. Наприклад, у групі функціональних керівників найвищий ранг матимуть заступники керівника, найнижчий — начальники бюро; у групі лінійних керівників найвищий ранг матиме начальник виробництва, найнижчий — майстер дільниці. Серед професіоналів найвищий ранг матимуть провідні фахівці, найнижчий — фахівці без категорії тощо.

3. Установлення міжкваліфікаційних співвідношень (посадових окладів) з урахуванням зазначених раніше чинників (обсяг і складність завдань, обов'язків, робіт, кваліфікація тощо), з одного боку, і порога відчутності у підвищенні посадових окладів — з другого.

Нижню кваліфікаційну посаду технічного службовця за рівнем оплати праці треба порівнювати з оплатою праці робітника відповідного кваліфікаційного рівня. Об'єктивним вимірником може бути строк підготовки технічного службовця і робітника. Наприклад, підготовка калькулятора, касира й табельника потребує стільки ж часу, як і підготовка робітників масових професій третього розряду. З огляду на це посадові оклади калькулятора, касира, табельника можна прирівняти до тарифної ставки робітника третього розряду.

Посадові оклади провідних фахівців необхідно порівняти з окладами головних фахівців. Так, посадовий оклад провідного конструктора може бути на 20—30 % менший порівняно з посадовим окладом головного конструктора.

Розміри посадових окладів лінійних керівників — майстрів і начальників цехів — потрібно співвідносити з тарифними ставками робітників, котрі перебувають у їхньому підпорядкуванні. Посадові оклади майстрів рекомендується встановлювати на 10—15 % вище від тарифної ставки робітників найвищої кваліфікації (шостого чи восьмого розряду), начальників цехів — на 30—40 %.

Різниця в посадових окладах працівників двох суміжних кваліфікаційних категорій (інженера-програміста I та інженера-програміста II категорії, техніка з нормування праці I і техніка з нормування праці II категорії, коректора і старшого коректора тощо) має бути в інтервалі від 10 до 20 %.

Розроблену в такий спосіб схему посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців варто розглядати як систему мінімальних окладів. Для врахування індивідуально-особистісних характеристик, досягнень працівників міжкваліфікаційні співвідношення (посадові оклади) можуть розроблятися у вигляді діапазону, так званої *вилки*, з установленням мінімального і максимального значень.

Розробляючи схему посадових окладів, треба орієнтуватись також на ситуацію, яка склалась на ринку праці. Для залучення й утримання компетентних працівників посадові оклади потрібно встановлювати з урахуванням середньоринкових значень.

Для кожної категорії (керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців) на підприємстві можуть розроблятися власні схеми посадових окладів.

На основі схеми посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців розробляється *штатний розклад*. Останній є внутрішнім нормативним документом, в якому наводиться перелік структурних підрозділів і посад, що входять до кожного з них, чисельність працівників, які обіймають відповідні посади, розміри місячних посадових окладів, різні види надбавок до них. У штатному розкладі подається фонд заробітної плати кожного структурного підрозділу.

17.2. ПІДХОДИ ДО ПРОЕКТУВАННЯ ОСНОВНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Крім традиційного в зарубіжній і вітчизняній практиці використовуються й інші, відмінні від розглянутого раніше, підходи до проектування основної заробітної плати.

Модель гнучкого тарифу — один з підходів до проектування основної заробітної плати; його сутність полягає в такому: оскільки тарифна частина становить більшу частку заробітної плати працівників, тому крім основного завдання — диференціації заробітної плати залежно від складності праці — вона повинна стимулювати працівників до поліпшення індивідуальних результатів праці.

Одним з варіантів концепції гнучкого тарифу є система контрольованого денного виробітку. Ця система спрямована на стимулювання підвищення продуктивності праці. Відповідно до основних положень даної системи для кожного кваліфікаційного розряду встановлюються три рівні тарифних ставок залежно від виробітку робітника: *нормальний*, що характеризує середній рівень інтенсивності праці; *низький* — нижче за 95 % норми; *високий* — понад 105 % норми. Тарифна ставка встановлюється на період від трьох до шести місяців. Після закінчення відповідного терміну тарифна ставка переглядається з урахуванням продуктивності праці робітника за останні три місяці чи півріччя.

Безтарифні моделі. Вони були розроблені для узгодження заробітної плати працівника з кількісними і якісними параметрами його трудового внеску без використання традиційного підходу до побудови тарифних умов оплати праці. Характерні ознаки безтарифних моделей:

1. У рівні умови ставляться керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці і робітники, зокрема скасовуються незмінні тарифні ставки і посадові оклади.

2. Установлюється єдиний для підприємства мінімум заробітної плати для працівників, котрі виконують найпростіші роботи.

3. Розробляється і затверджується шкала співвідношень в оплаті праці різної складності з мінімально можливою кількістю рівнів. У МНТК «Мікрохірургія ока», наприклад, цю шкалу назвали шкалою соціальної справедливості, і складається вона з шести рівнів (табл. 17.5).

Таблиця 17.5

ШКАЛА СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ МНТК «МІКРОХІРУРГІЯ ОКА»

Посада	Кваліфікаційний коефіцієнт
1. Генеральний директор	4,5
2. Заступник генерального директора	4,0
3. Керівник відділу	3,5
4. Лікар	3,0
5. Медсестра	2,0
6. Санітарка	1,0

4. Заробітна плата нараховується не кожному працівникові окремо за тарифними ставками і посадовими окладами, а спочатку визначається загальна сума, зароблена колективом, потім ця сума розподіляється між членами трудового колективу пропорційно встановленим коефіцієнтам (балам) та відпрацьованому кожним працівником часу.

5. Розробляються додаткові умови диференціації нарахованої заробітної плати (якість роботи, виконання нормованих завдань, трудова дисципліна, умови праці тощо).

Вилкова модель. За даної моделі кожній кваліфікаційній групі працівників присвоюється діапазон (вилка) співвідношень в оплаті праці (табл. 17.6).

Віднесення професій робітників і посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до кваліфікаційної групи залежить від складності праці та кваліфікації. Індивідуальні коефіцієнти працівників коригуються щомісяця й установлюються в межах діапазонів відповідної кваліфікаційної групи на підставі критеріїв, які враховують внесок працівників у колективні результати праці. З цією метою для кожної професійної групи працівників розробляються показники підвищення і зниження середнього коефіцієнта в межах діапазону.

Таблиця 17.6

ПРИКЛАД ВИЛКОВОЇ МОДЕЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Показник	Кваліфікаційна група												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Діапазон оплати	1,0— 1,8	1,4— 2,2	1,8— 2,6	2,2— 3,0	2,6— 3,6	3,1— 4,3	3,7— 4,9	4,3— 5,7	5,0— 6,4	5,7— 6,9	6,3— 7,7	7,0— 8,6	7,8— 9,4
Середнє значення коефіцієнта в інтервалі	1,4	1,8	2,2	2,6	3,1	3,7	4,3	5,0	5,7	6,3	7,0	7,8	8,6
Категорії та групи працівників:													
робітники	×	×	×	×	×	×							
технічні службовці		×	×	×									
фахівці				×	×	×							
професіонали						×	×	×	×				
керівники всіх підрозділів								×	×	×	×		
директор, його заступники												×	×

Приклад показників коригування коефіцієнта для слюсаря-ремонтника (друга кваліфікаційна група, діапазон інтервалу 1,4—2,2, середнє значення коефіцієнта в інтервалі — 1,8):

I. Показники підвищення:

1. Виконання графіка заявок на ремонт обладнання: +0,2.

2. Додержання норм (строків) ремонту обладнання: +0,1.

3. Стаж роботи за даною професією:

✓ не менше від двох років: +0,05;

✓ не менше від п'яти років: +0,1.

II. Показники зниження:

1. Порушення виконання графіка заявок на ремонт обладнання: -0,2.

2. Повторний ремонт обладнання через низьку якість ремонтних робіт: -0,2.

Застосування вилкової моделі оплати праці дозволяє підвищити індивідуалізацію заробітної плати і зменшити масштаби й діапазон застосування окремих премій, доплат і надбавок.

Для оплати праці керівників можуть використовуватись *плаваючі оклади*, згідно з якими наступного місяця чи кварталу для керівників установлюються нові посадові оклади з урахуванням підсумків роботи за відповідний період. Використовуються два підходи до формування посадових окладів.

Перший підхід — розмір базового посадового окладу залежить від прибутку, який є інтегрованим результатом діяльності керівників. При цьому треба звернути увагу на таке: прибуток не є джерелом коштів для виплати плаваючого окладу, динаміка прибутку дає лише підстави для його підвищення чи зниження; переглядати визначені в такий спосіб оклади доцільно раз у квартал, оскільки зміна прибутку за окремий місяць не дозволяє робити висновок про успішність роботи підприємства чи його підрозділів. Отже, виходячи з даних про прибуток за I квартал керівникам вищої ланки установлюються плаваючі оклади на II квартал; виходячи з даних про прибуток за II квартал — установлюються оклади на III квартал тощо.

Другий підхід — розмір базового окладу підвищується чи знижується за кожен відсоток збільшення чи зменшення визначених показників. Наприклад, оклад майстра дільниці підвищується (знижується) на 0,5 % за кожен відсоток збільшення продуктивності праці на дільниці за умов виконання завдань щодо обсягу, номенклатури та якості робіт.

Припустимо, базовий оклад майстра дільниці дорівнює 2000 грн. Продуктивність праці на дільниці збільшилась на 4 %. Тоді виходячи з установленого нормативу — 0,5 % підвищення (зниження) окладу за кожен 1 % збільшення (зменшення) продуктивності праці майстер дільниці одержує додатково 40 грн ($2000 \times 0,04 \times 0,5$) до базового окладу. Новий оклад майстра дорівнюватиме 2040 грн.

Єдина тарифна сітка (ЄТС) для оплати праці всіх категорій персоналу є альтернативою традиційному підходу до побудови тарифних умов оплати праці. ЄТС передбачає запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу. ЄТС можуть розроблятися на державному, галузевому рівнях та на підприємствах.

З-поміж принципів побудови ЄТС треба виокремити такі:

- охоплення єдиною тарифною шкалою всіх категорій персоналу;
- групування професій робітників і посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за ознакою спільності робіт (функцій);

- віднесення керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і робітників до розрядів єдиної уніфікованої сітки за ознакою складності робіт або функцій;

- відносно однакове зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів.

Кожне підприємство може розробляти власні ЄТС з відповідною кількістю розрядів та діапазоном тарифних коефіцієнтів. Кількість розрядів ЄТС залежить від розміру підприємства, професійно-кваліфікаційної структури персоналу, складності робіт, рівня кваліфікації працівників та інших чинників. Рекомендована кількість розрядів ЄТС залежно від чисельності працівників:

- ✓ до 200 осіб — від 12 до 14;
- ✓ до 800 осіб — від 14 до 16;
- ✓ до 6000 осіб — від 16 до 18;
- ✓ понад 6000 осіб — від 18 до 22.

Діапазон тарифних коефіцієнтів залежить від кількості розрядів ЄТС, фінансових можливостей підприємства та інших чинників. Його можна визначати виходячи з розмірів місячної тарифної ставки робітника першого розряду і посадового окладу заступника першого керівника (головного інженера). Наприклад, тарифна ставка робітника першого розряду дорівнює 726 грн, а посадовий оклад заступника першого керівника (головного інженера) встановлено у розмірі 4545 грн. Тоді діапазон тарифних коефіцієнтів становитиме $1 : 6,26 (4545 : 726)$.

Розробляючи ЄТС, як і за традиційного підходу до проектування постійної частини заробітної плати, треба обов'язково додержуватись порогу відчутності.

Міжрозрядна різниця ЄТС (абсолютне і відносне зростання тарифних коефіцієнтів) може бути постійною, прогресивною, регресивною і змішаною. Найпоширеніший підхід — розроблення ЄТС із прогресивним абсолютним і постійним відносним зростанням тарифних коефіцієнтів.

У табл. 17.7 подано варіанти ЄТС для диференціації посадових окладів і тарифних ставок працівників за складністю праці.

Таблиця 17.7

ВАРІАНТИ ЄТС ДЛЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ І ТАРИФНИХ СТАВОК ПРАЦІВНИКІВ ЗА СКЛАДНІСТЮ ПРАЦІ

Розряд ЄТС	Варіант зростання тарифних коефіцієнтів		
	Варіант I: 11%-ве зростання	Варіант II: 14%-ве зростання	Варіант III: 17%-ве зростання
1	1,0	1,0	1,0
2	1,11	1,14	1,17
3	1,23	1,30	1,37
4	1,37	1,48	1,60
5	1,52	1,69	1,87
6	1,69	1,93	2,19
7	1,87	2,19	2,57
8	2,08	2,50	3,00
9	2,30	2,85	3,51
10	2,56	3,25	4,11

11	2,84	3,71	4,81
12	3,15	4,23	5,62
13	3,50	4,82	6,58
14	3,88	5,49	7,70
15	4,31	6,26	9,01
16	4,78	7,14	10,54
17	5,31	8,14	12,33
18	5,90	9,28	14,43
19	6,54	10,58	16,88
20	7,26	12,06	19,75
21	8,06	13,74	23,11
22	8,95	15,67	27,03

Запропоновані варіанти можна брати за основу для розроблення на підприємстві власної ЄТС. Наприклад, у разі запровадження на підприємстві 15-розрядної ЄТС з 11%-вим зростанням тарифних коефіцієнтів діапазон тарифних коефіцієнтів становитиме 1,0 : 4,31; 17-розрядної ЄТС з 14%-вим зростанням тарифних коефіцієнтів діапазон дорівнюватиме 1,0 : 8,14; 12-розрядної ЄТС з 17%-вим зростанням — діапазон буде 1,0 : 5,62.

Віднесення професій робітників і посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до кваліфікаційної групи залежить від складності праці та кваліфікації працівників.

За розглянутими раніше підходами формування кваліфікаційних груп з оплати праці віднесення професій робітників і посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців до відповідних розрядів тарифної сітки, схеми посадових окладів чи ЄТС здійснюється на основі кваліфікаційних характеристик професій працівників, які містять відповідні випуски Довідника. Дана практика застосовується на більшості підприємств, хоч у багатьох випадках вона не відповідає потребам бізнесу, стратегічним цілям підприємства, не враховує специфіки його діяльності.

Тож треба з'ясувати: чому формування кваліфікаційних груп з оплати праці на основі лише тарифікації робіт здебільшого не відповідає вимогам сьогодення? Зазначимо, що в Україні робота з розроблення кваліфікаційних характеристик професій працівників ще триває, окремі випуски Довідника лише плануються до видання. Кваліфікаційні характеристики для багатьох професій і посад лише розробляються і ще не опубліковані або потребують доопрацювання. Тому в чинному Національному класифікаторі України ДК 003:2005 «Класифікатор професій» немає посилань на випуски Довідника. У зв'язку з цим підприємства самостійно мають розробляти для певних посад перелік завдань і обов'язків, кваліфікаційні вимоги і вимоги щодо рівня знань. Варто також додати, що чинні кваліфікаційні характеристики є типовими, вони не враховують специфіки організації, її розмірів, кількості рівнів управління, взаємозв'язків із зовнішнім середовищем і насамперед цінності посад.

Чинним Класифікатором професій передбачено, як уже зазначалося, утворення похідних назв професій від базових зі збереженням коду базової

професії, що, безперечно, позначатиметься на переліку завдань і обов'язків відповідної посади, повноваженнях, відповідальності, а отже, на цінності посади. До того ж глобалізаційні процеси, інноваційний розвиток, удосконалення управлінських технологій зумовлюють виникнення не тільки нових видів робіт, не передбачених типовими кваліфікаційними характеристиками певних професій, а й нових професій і посад, які на практиці з'являються раніше, ніж уносяться відповідні зміни і доповнення до чинного Класифікатора професій і випусків Довідника.

На підставі інформації, що міститься у кваліфікаційних характеристиках керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, а іноді й робітників, можна сформувати лише укрупнені групи за критеріями «складність робіт» і «рівень кваліфікації». У зв'язку з цим формувати кваліфікаційні групи та розробляти міжкваліфікаційні співвідношення щодо оплати праці треба за результатами *оцінювання посад і робочих місць*.

Практичним інструментом, який дозволяє оцінити посади й робочі місця і на цій підставі сформувати кваліфікаційні групи, є процедура *грейдування*. Остання передбачає оцінювання посад і робочих місць та їх розподіл відповідно до значимості для підприємства.

Терміни «грейд», «грейдинг» походять від англійського слова *grading*, яке перекладається як класифікація, сортування, упорядкування.

Окремі науковці і практики стверджують, що формування постійної частини заробітної плати на основі тарифного нормування і на основі процедури грейдування є діаметрально протилежними підходами. Утім варто зазначити, що дані підходи до проектування постійної частини заробітної плати не виключають один одного. Тарифне нормування заробітної плати є основою для проектування постійної її частини. Основні положення щодо розроблення тарифних умов оплати праці на підприємстві треба обов'язково враховувати, використовуючи процедуру грейдування.

Процедура грейдування доповнює, інколи замінює процедуру тарифікації, передбачену традиційним підходом до тарифного нормування заробітної плати. Стандартна процедура тарифікації має застосовуватись у першу чергу для професій робітників, а також посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців у частині врахування кваліфікаційних вимог. Це стосується насамперед посад, для яких розроблено кваліфікаційні характеристики. Процедуру грейдування варто розглядати як практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати. Треба взяти до уваги й те, що процедура грейдування здебільшого використовується для оцінювання посад керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, хоч може також застосовуватись і для оцінювання робочих місць за робітничими професіями.

Етапи грейдового оцінювання посад і робочих місць подано на рис. 17.1.

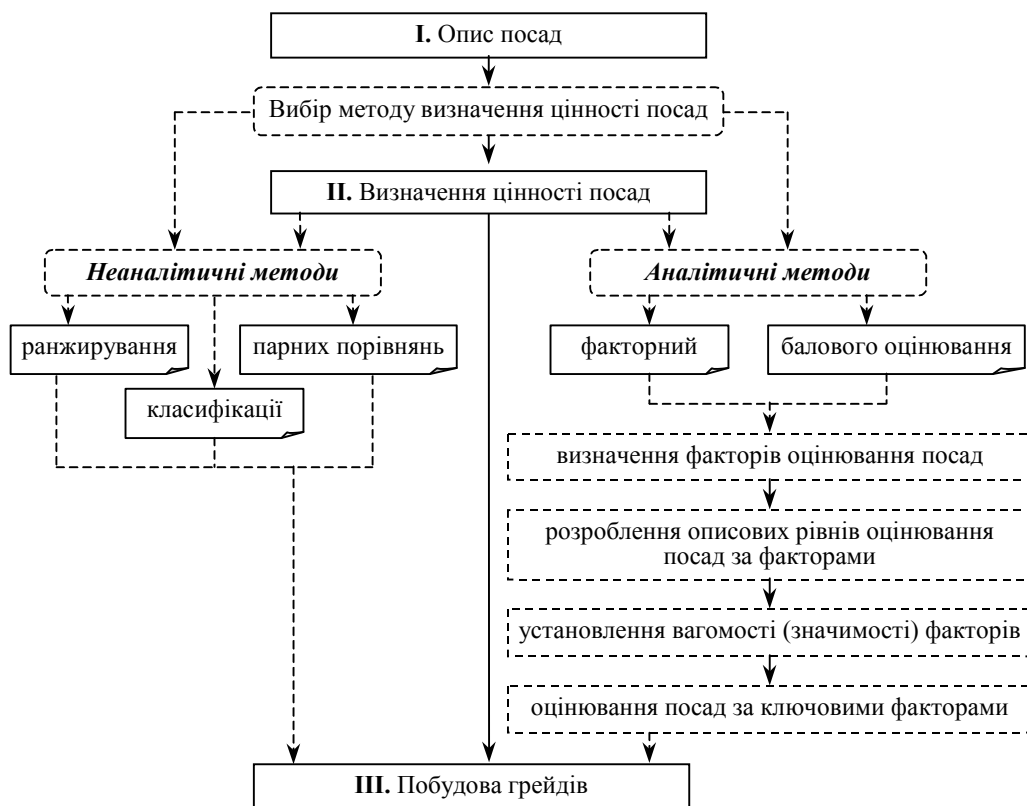


Рис. 17.1. Етапи грейдового оцінювання посад і робочих місць

Посади описуються за результатами аналізу робіт. Використовуються різноманітні методи аналізу робіт: інтерв'ювання, анкетування, спостереження тощо. За результатами аналізу робіт складаються *описи посад*, які можуть містити такі дані:

- ✓ загальну інформацію (назву посади; дату складання опису посади; назву структурного підрозділу; назву посади безпосереднього керівника тощо);
- ✓ обов'язки і відповідальність;
- ✓ взаємозв'язки з іншими працівниками і зовнішніми організаціями (підзвітний; контролює; взаємодіє; зовнішні зв'язки тощо);
- ✓ повноваження;
- ✓ стандарти виконання обов'язків;
- ✓ умови праці;
- ✓ необхідні для виконання роботи особистісні якості, риси характеру, навички та рівень освіти.

Методи визначення цінності (значимості) посад, котрі використовуються на практиці, можна об'єднати у дві групи: неаналітичні й аналітичні.

До *неаналітичних методів* відносять методи ранжирування, класифікації, парних порівнянь.

Метод ранжирування. За цим методом спеціально створена експертна комісія, котра, як правило, складається з керівників різних ланок управління та

досвідчених професіоналів і фахівців, розподіляє посади за значимістю для організації. Метод ґрунтується на суто суб'єктивному оцінюванні, тому рейтинги, одержані від різних експертів, можуть суттєво різнитись, що ускладнюватиме процедуру їх зіставлення. Для обробки результатів оцінювання можуть використовуватись статистичні методи.

Метод класифікації передбачає групування посад за певними характеристиками: категорія персоналу (керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники), рівень управління (керівники вищої, середньої та низової ланки), кваліфікаційна категорія (провідний, першої або другої категорії, без категорії) тощо. Віднесення посад у межах кожної групи до того чи іншого ґрейду здійснюється на основі суб'єктивних оцінок експертів. Метод класифікації може використовуватись як допоміжний метод разом з ранжируванням.

Метод парних порівнянь передбачає порівняння посад попарно одна з одною. Для цього треба скласти таблицю можливих пар посад, у кожній парі визначити важливішу (ціннішу, більш значиму) посаду. Використання даного методу ускладнюється зі збільшенням кількості посад.

До *аналітичних методів* належать факторний метод і метод балового оцінювання. На практиці ці методи використовуються в поєднанні й дають змогу кількісно оцінити значимість посад за низкою факторів, а отже, зіставити їх одна з одною.

Для впорядкування посад за їхньою внутрішньоорганізаційною цінністю необхідно розробити фактори оцінювання. Вони мають бути простими для розуміння, єдиними для всіх посад, урахувати специфіку діяльності підприємства.

Методикою консалтингової компанії «Нау Груп» передбачено три групи факторів:

- знання та вміння (know how);
- розв'язання проблем (problem solving);
- відповідальність (accountability).

Кожен фактор вміщує кілька субфакторів. Наприклад, фактор «знання та вміння» охоплює професійні, управлінські знання і рівень комунікацій. Кожен субфактор має різну кількість рівнів оцінювання.

Розробляючи фактори оцінювання посад, автор методики Е. Хей виходив з того, що будь-яка трудова діяльність має три етапи: вхід, процес і вихід (результат), відповідно, і метод оцінювання посад має їх відображати. Вхід інтегрує знання і навички, необхідні для виконання роботи на даній посаді, процес характеризується здатністю розв'язувати проблеми, яка в результаті, тобто на виході, впливає на обсяг відповідальності.

За методикою компанії «Watson Wyatt» визначаються категорії, до яких належать посади. У межах відповідної категорії посади оцінюються за такими факторами:

- А. Професійні знання (functional knowledge).
- В. Знання бізнесу (business expertise).
- С. Рівень керування (leadership).
- Д. Розв'язання проблем (problem solving).
- Е. Характер впливу на бізнес (nature of impact).

Ф. Сфера впливу на бізнес (area of impact).

Г. Комунікативні навички (interpersonal skills).

Кожен фактор має три рівні оцінювання: фактор А — рівні А1, А2 і А3; фактор В — В1, В2 і В3 і т. д.

На вітчизняних підприємствах посади оцінюються за такими факторами з різноманітними варіантами їх поєднання:

- ✓ управління працівниками;
- ✓ відповідальність;
- ✓ самостійність у роботі;
- ✓ умови праці;
- ✓ досвід роботи;
- ✓ рівень спеціальних знань (кваліфікація);
- ✓ рівень контактів (навички комунікації);
- ✓ складність і новизна завдань;
- ✓ ціна помилки тощо.

Для того щоб дістати чітко встановлені критерії оцінювання, треба розробити описові рівні оцінювання посад за факторами. Наведемо приклад описових рівнів для фактора «Управління працівниками»:

1. Немає підлеглих.
2. Немає прямих підлеглих, періодично координує роботу інших співробітників у межах поставленого завдання.
3. Координує дії робочої групи (дві-три особи).
4. Керує групою підлеглих для регулярного виконання завдань.
5. Керує підрозділом: постановка завдань, контроль, стимулювання; необхідні як вертикальні, так і горизонтальні взаємодії.
6. Керує групою підрозділів; переважно вертикальні владні взаємодії.

Кожному рівню оцінювання присвоюється певна кількість балів з урахуванням вагомості (значимості) факторів оцінювання.

Після розроблення факторів оцінювання й визначення їхньої вагомості треба оцінити посади за ключовими факторами. Залежно від кількості набраних балів (використання факторно-балового методу) чи встановлених рангів (використання неаналітичних методів) посади можна розташувати ієрархічно. Після цього їх необхідно об'єднати (згрупувати) у грейд (кваліфікаційні групи, класи).

Грейд є діапазоном оцінок (балів) чи рангів посад і робочих місць, усередині якого вони вважаються рівнозначними та рівноцінними для організації і, відповідно, мають однаковий діапазон оплати (посадових окладів).

Кожен грейд має свій діапазон оплати. Його можна розбити на розряди з відповідними міжкваліфікаційними співвідношеннями (тарифними коефіцієнтами чи посадовими окладами). Діапазон можна побудувати у формі вилки. При розробленні вилки посадових окладів необхідно враховувати як зовнішні чинники (ринкові значення посадових окладів фахівців відповідних професійних груп), так і внутрішні (цінність відповідних посад, фінансові можливості тощо).

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є система оплати праці.

- ! **Система оплати праці** — це чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати
- відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), тарифних умов оплати праці, та погодженою між працівником і роботодавцем ціною робочої сили.

Система оплати праці, що використовується на підприємстві, є, з одного боку, сполучною ланкою між нормуванням праці й тарифними умовами оплати праці, а з другого — засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників. Цей елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом установаження залежності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Залежно від того, який основний показник застосовується для визначення міри праці, усі системи заробітної плати поділяються на дві великі групи, які називаються формами заробітної плати. Якщо як міра праці береться кількість відпрацьованого робочого часу, то це — *почасова форма* заробітної плати. Якщо за міру праці береться кількість виготовленої продукції (наданих послуг), то йдеться про *відрядну форму* заробітної плати. Отже, **форма заробітної плати** — це одна з класифікацій систем оплати праці за ознакою, що характеризує міру праці.

За економічною сутністю та елементами побудови відрядна й почасова форми заробітної плати суттєвих відмінностей не мають. Як перша, так і друга базуються на встановленій законодавством тривалості робочого часу та визначеній ринком ціні робочої сили. Дані форми заробітної плати враховують як результат праці, так і необхідний для його одержання робочий час. Разом з тим існує думка, що почасова форма передбачає оплату за відпрацьований час без урахування результативності праці, а відрядна форма — оплату за результат без урахування робочого часу. На практиці таке розуміння сутності форм заробітної плати призводило та призводить до того, що за відрядної форми створюються штучні перепони своєчасному перегляду норм затрат праці в разі підвищення організаційно-технічного рівня виробництва й об'єктивного зменшення робочого часу на виробництво продукції (надання послуг), а за почасової форми не досягаються необхідні роботодавцеві результати праці. Щоб позбутися цих суперечностей, класичне трактування сутності форм заробітної плати потрібно доповнити. Так, за почасової форми заробітної плати результат праці має приховану форму — посадових інструкцій, переліку трудових обов'язків тощо, а робочий час, що невіддільний від цих обов'язків, має відкриту, явну форму. За відрядної форми заробітної плати результат має безпосередню форму й чіткі кількісні параметри, а робочий час, необхідний для його досягнення й невіддільний від нього, — опосередковану форму.

Для того щоб застосування певної форми заробітної плати було доцільним, вибирати її потрібно, додержуючись відповідних умов. Тож умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці, є:

- необхідність стимулювання збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників через інтенсифікацію їхньої праці;

- реальна можливість застосування технічно обґрунтованих норм;
- існування в працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад установлену норму за наявних організаційно-технічних умов виробництва;
- можливість і економічна доцільність розробки норм праці та обліку виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт і їхній облік мають перекидатись економічною ефективністю збільшення виробітку;
- відсутність негативного впливу цієї форми оплати на якість продукції, рівень додержання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання матеріальних ресурсів.

Ефективнішою, проте, є почасова форма оплати праці, яка, базуючись на обґрунтованих нормах і належній організації праці, має ввібрати в себе кращі регламентовані елементи відрядної форми.

З огляду на комплексність впливу чинних систем оплати праці на матеріальні мотиви працівників їх можна поділити на *прості* та *складні*. У простих системах розмір заробітку визначають два показники, один з яких характеризує міру праці. Так, за простої почасової системи оплати праці розмір заробітку працівника залежить від кількості відпрацьованого часу та встановленої тарифної ставки (посадового окладу). За простої відрядної системи заробіток працівника формують такі показники, як кількість виготовленої продукції та чинні відрядні розцінки за одиницю продукції.

У складних системах величина заробітку залежить від трьох і більше показників, з яких зазвичай два — основні, а інші — додаткові. У цих системах кількість додаткових показників, що формують величину заробітку, залежить від кількості «вузьких» місць на виробництві, наявних резервів підвищення виробництва та реальних можливостей працівників впливати на використання цих резервів.

Чинні системи оплати праці можуть ґрунтуватись на використанні різних варіантів зміни параметрів заробітної плати. Так, застосування відрядної форми оплати праці може передбачати збільшення основного заробітку пропорційно перевиконанню норм виробітку або його збільшення (зменшення) за певною прогресією (регресією) залежно від рівня перевиконання норм. Пропорційним, прогресивним або регресивним може бути й порядок нарахування премії працівникам залежно від рівня виконання умов і показників преміювання.

Отже, за характером зміни параметрів заробітної плати залежно від виконання норм праці (виробітку) та інших умов оплати праці чинні системи можна поділити на *прямі (пропорційні)*, *прогресивні* та *регресивні*.

Мотиваційний вплив систем оплати праці може бути спрямований на кожного працівника окремо або на їхню групу (ланку, бригаду, відділ тощо). Залежно від цього чинні системи оплати праці поділяються на *індивідуальні* та *колективні*. За першого варіанта необхідно організувати облік міри, результатів праці кожного працівника, який охоплений відповідною системою оплати праці, а за другого — облік міри, результатів колективної праці. Разом з тим обліку мають підлягати основні параметри трудового внеску працівників з тим, щоб не припустити знеособлення формування колективних результатів праці, відсутності оцінки впливу на них окремих працівників. Це потрібно з огляду на те, що в складних системах оплати праці одні показники можуть бути результатом особистих зусиль працівників, а інші — колективних. Інтереси

забезпечення однакової оплати за ту саму працю потребують визначення трудового внеску окремих працівників і оцінки їхнього впливу на колективні результати. На практиці цьому має слугувати, зокрема, розрахунок коефіцієнтів трудового внеску або коефіцієнтів трудової участі працівників.

Чинна на підприємстві система оплати праці має сприяти реалізації інтересів як роботодавця, так і працівників. В інтересах першого система оплати праці має спрямувати зусилля працівників на досягнення тих показників трудової діяльності, на які розраховує роботодавець. До таких показників слід віднести передусім випуск необхідної кількості продукції у визначені терміни, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції на базі підвищення її якості та зниження витрат у розрахунку на одиницю продукції. В інтересах працівника система оплати праці має давати йому можливість підвищення матеріального статку залежно від трудового внеску, реалізації наявних компетенцій, досягнення якнайповнішої самореалізації як особистості. Залежно від того, наскільки повно чинні системи оплати праці забезпечують одночасну реалізацію інтересів роботодавців і найманих працівників, їх можна поділяти на *заохочувальні, гарантувальні та примусові (рамкові)*.

Заохочувальними є ті системи оплати праці, організаційно-економічний механізм побудови яких забезпечує одночасне розв'язання трьох завдань: 1) спонукає працівників до підвищення трудової активності, збільшення трудового внеску; 2) забезпечує безпосередній зв'язок між трудовим внеском і розміром винагороди; 3) узгоджує інтереси роботодавців і найманих працівників.

Характерною ознакою гарантувальних систем оплати праці є те, що вони не передбачають безпосередньої залежності винагороди від рівня основних зарплатоутворювальних чинників — кількості, якості та результатів праці, а забезпечують нарахування чітко визначеного заробітку. Причини застосування гарантувальних систем оплати праці різноманітні. Це, скажімо, намагання роботодавця зберегти компетентних працівників незалежно від результатів поточної діяльності, що трапляється під час реструктуризації підприємства, економічної нестабільності та прихованого безробіття тощо; намагання залучити з зовнішнього ринку праці найкваліфікованіших працівників у розрахунку на їх високу віддачу в перспективі; невисока фахова підготовка фахівців, які розробляють системи оплати праці.

Застосування примусових (рамкових) систем оплати праці найчастіше обумовлюється жорсткою конкуренцією на ринках збуту, вимогами технологічного процесу, прагненням будь-що вистояти в конкурентній боротьбі й т. ін. Ознаки цих систем багатоманітні, як-от висока інтенсивність праці та напруженість чинних норм затрат праці, жорстка регламентація праці. Але найголовнішою ознакою є націлення працівників на досягнення чітко визначеного, достатньо високого рівня показників, що не припускає відхилень.

Найпоширеніші різновиди простих і складних систем такі: *проста почасова, пряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-регресивна, почасово-преміальна, відрядно-преміальна, акордна*. Останні можуть доповнюватися також установленням працівникам доплат і надбавок, одноразових премій і винагород.

За *простої почасової системи* заробіток працівника формується відповідно до його тарифної ставки (окладу) і фактично відпрацьованого часу.

У разі застосування годинних і денних тарифних ставок величина заробітку працівника, який оплачується почасово ($Z_{п.п}$), визначається за такою формулою:

$$Z_{п.п} = T_c \cdot Ч_{ф}, \quad (17.9)$$

де T_c — тарифна ставка працівника за одиницю часу (годину, день), грн;

$Ч_{ф}$ — фактично відпрацьований працівником час, год або днів.

У разі застосування місячної тарифної ставки (окладу) заробіток працівника визначається за формулою

$$Z_{п.п} = \frac{T_{с.м} \cdot K_{ф.м}}{K_p}, \quad (17.10)$$

де $T_{с.м}$ — місячна тарифна ставка працівника, грн;

$K_{ф.м}$ — фактично відпрацьована працівником кількість днів за місяць;

K_p — кількість робочих днів у місяці відповідно до графіка роботи підприємства.

За *прямої відрядної системи* заробіток працівника (Z_v) залежить від відрядної розцінки за одиницю виготовленої продукції (виконаної роботи) і кількості виготовленої продукції (виконаної роботи). Він визначається за формулою

$$Z_v = P_v \cdot K, \quad (17.11)$$

де P_v — відрядна розцінка за одиницю продукції (виконану роботу), грн;

K — кількість виготовленої продукції (виконаної роботи) у встановлених одиницях.

Відрядна розцінка за одиницю продукції P_v визначається за формулою

$$P_v = T_p \cdot H_{ч} \quad (17.12)$$

або

$$P_v = T_p \cdot H_v, \quad (17.13)$$

де T_p — тарифна ставка, що відповідає розряду виконаної роботи, грн;

$H_{ч}$ — норма часу, год;

H_v — норма виробітку в установлених одиницях.

За *відрядно-прогресивної системи* оплати праці починаючи з певного рівня виконання норм виробітку застосовуються відрядні розцінки за виконану роботу (операції, деталі, вироби тощо) у підвищеному розмірі. Отже, базова розцінка, визначена згідно з тарифною ставкою, що відповідає розряду виконаної роботи, та чинною нормою часу, диференційовано підвищується залежно від досягнутого рівня виконання норм.

Складником цієї системи є вихідний (базовий) рівень виконання норм

виробітку, за перевищення якого застосовується прогресивна шкала підвищення відрядних розцінок. Під час роботи за технічно обґрунтованими нормами виробітку як вихідну базу доцільно застосовувати 100%-ве виконання норм, в інших випадках вихідна база має встановлюватися не нижче від середнього рівня виконання норм виробітку, досягнутого на конкретному робочому місці або на дільниці, у цеху за останні три—шість місяців, що передують уведенню відрядно-прогресивної оплати.

Загальна сума заробітку працівника в разі застосування відрядно-прогресивної системи оплати праці $Z_{\text{пр}}$ визначається так:

$$Z_{\text{пр}} = Z_{\text{в.б}} + \frac{Z_{\text{в.б}} \cdot P_6 \cdot K_3}{B_6}, \quad (17.14)$$

де $Z_{\text{в.б}}$ — відрядний заробіток за основними (базовими) розцінками, грн;

B_6 — виконання норм виробітку, що взято за вихідний (базовий) рівень, %;

P_6 — перевищення вихідного (базового) рівня, %;

K_3 — коефіцієнт збільшення розцінок залежно від перевищення вихідного (базового) рівня виконання норм виробітку відповідно до чинної шкали.

За відрядно-прогресивної системи зростання заробітної плати працівника є вищим за його виробіток. Тому застосування цієї системи не може бути масовим і постійним. Вона запроваджується на обмежений термін, як правило до шести місяців, у тих виробничих підрозділах, де потрібне значне нарощування обсягів виробництва й одночасно незадовільним є стан виконання планових завдань, що вимагає запровадження додаткової матеріальної заінтересованості в перевиконанні норм виробітку.

Різновидом відрядної оплати праці є також *відрядно-регресивна система*, характерною ознакою якої є те, що починаючи з певного рівня перевиконання норм відрядні розцінки знижуються. Отже, ця система є своєрідною протилежністю відрядно-прогресивної системи. Що вищий рівень перевиконання норм [понад визначений вихідний (базовий) рівень], то нижча розцінка за кожну одиницю продукції (виконану роботу).

За *почасово-преміальної системи* працівникові понад оплату відповідно до його тарифної ставки (окладу) і фактично відпрацьованого часу виплачується премія за виконання визначених кількісних і якісних показників і умов преміювання. Заробітна плата працівника за цієї системи ($Z_{\text{п-пр}}$) визначається за формулою

$$Z_{\text{п-пр}} = Z_{\text{п.п}} + П, \quad (17.15)$$

де $Z_{\text{п.п}}$ — тарифна частина заробітної плати, що відповідає заробітку, визначеному для простої почасової системи, грн;

$П$ — розмір премії в разі досягнення кількісних і якісних критеріїв преміювання, грн.

За *відрядно-преміальної системи* оплати праці працівникові крім відрядного заробітку, нарахованого згідно з чинними відрядними розцінками за одиницю виготовленої продукції та її кількість, виплачується премія за виконання показників, що передбачені чинним преміальним положенням. Заробітна плата

працівника за цієї системи ($Z_{в-пр}$) визначається за формулою

$$Z_{в-пр} = Z_{в} + П. \quad (17.16)$$

За акордної системи оплата здійснюється не за окремі операції, види робіт, а за виконання певного комплексу робіт, які входять до акордного завдання. Акордна оплата праці, як правило, запроваджується для колективу працівників (бригади, ланки) і може розглядатись як варіант колективної системи оплати праці за кінцевими результатами. Оплата за виконання акордного завдання визначається на базі калькуляції, складеної згідно з чинними нормами часу й розцінками за роботи, що входять до цього завдання. Специфічною особливістю акордної оплати є те, що загальна сума заробітку за виконання визначеного комплексу робіт фіксується й доводиться до робітників заздалегідь, до початку роботи.

17.4. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ: ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ

У комплексі проблем, безпосередньо пов'язаних з формуванням якісно нових мотиваційних настанов працівників, важлива роль належить удосконаленню систем заробітної плати, більшість з яких передбачає преміювання персоналу за досягнення певних кількісних і якісних результатів діяльності. Практика господарювання свідчить, що нагальною потребою теоретико-методичного характеру є опрацювання загальних вимог до побудови преміальних положень, з урахуванням яких мають розроблятися системи матеріального стимулювання підприємства.

Нагадаємо одне з правил сучасного менеджменту: робиться те і робиться саме так, як винагороджується. Працівники всіх рівнів — від керівника до охоронця — поведуть себе відповідно до чинної системи винагород. Суттєвою перешкодою для досягнення результатів є невідповідність між бажаною поведінкою і поведінкою, яку винагороджують.

Критерієм ефективності певної системи преміювання має бути реальна заінтересованість працівників у досягненні якнайкращих індивідуальних і колективних результатів праці, повнішого використання своїх компетенцій. Свідченням реальної заінтересованості, тобто її реалізацією на практиці, є досягнення стратегічних і тактичних цілей членами колективу та підприємством (досягнення бажаних індивідуальних результатів, максимізація прибутку, розширення ринків збуту, підвищення конкурентоспроможності продукції тощо).

Обов'язковими елементами будь-якої преміальної системи мають бути:

- показники та умови преміювання;
- розміри премій;
- джерела виплати премій;
- категорії персоналу, які підлягають преміюванню;
- періодичність преміювання;
- порядок виплати премій.

Забезпечити належну поведінку працівників задля досягнення поставлених цілей можна за умови дотримання низки вимог до розроблення системи преміювання:

Перша вимога. У преміальній системі, що має обов'язково охоплювати як показники, так і умови преміювання, принципово важливо розподілити «навантаження» між ними. У загальному розумінні умови — це ті показники, досягнення яких дає лише підставу для виплати премії. Розмір премії має залежати від показників преміювання, тобто від їхнього рівня, динаміки тощо. Умови й показники преміювання доцільно поділяти на основні та додаткові. Основними вважаються показники й умови, досягнення яких має вирішальне значення для розв'язання проблем, що стоять перед колективом або окремим працівником. Додаткові показники й умови преміювання мають стимулювати інші, менш значущі, аспекти трудової діяльності. Виконання умов преміювання згідно з їхньою природою та призначенням не є підставою для збільшення розміру винагороди. У разі невиконання основних умов премію сплатити недоцільно, а в разі невиконання додаткових умов премія може сплатитися в менших розмірах (у межах до 50%). Якщо основні та додаткові показники перевиконано, розмір премії має збільшуватись. У разі невиконання основних показників премія не сплатується, а невиконання додаткових є підставою для зменшення винагороди.

Друга вимога. Необхідно відповідально та зважено підходити до вибору конкретних показників і умов преміювання. Головне те, щоб вони, по-перше, відповідали завданням, що стоять перед колективом та конкретним виконавцем, а по-друге, реально залежали від трудових зусиль певного колективу або працівника.

Наявність «вузьких місць» на підприємстві змушує спрямувати зусилля окремих виконавців, усього колективу на поліпшення результатів у певній сфері виробничої діяльності. При цьому важливо забезпечити диверсифікацію показників і умов преміювання, узгодження їх із завданнями підрозділів та функціональними обов'язками виконавців.

Припустимо, що «вузьким місцем» на підприємстві є виконання договірних зобов'язань на поставку продукції. Для керівників вищої та середньої ланки — директора підприємства, директора з виробництва, начальників складальних цехів, функціональних керівників низки відділів (економічного, маркетингу, фінансового, технологічного), на яких у першу чергу покладається відповідальність за виконання договірних зобов'язань, показником (умовою) преміювання може бути виконання зобов'язань щодо поставок продукції згідно з укладеними угодами в цілому по підприємству. Але якщо цей показник є «вузьким місцем» у діяльності підприємства, то поліпшити стан справ у цьому напрямі можна, посиливши заінтересованість у виконанні планів поставок за укладеними договорами працівників цехів. Система преміювання цих категорій персоналу має містити такі показники й умови преміювання, як виконання плану з випуску продукції та номенклатури, виконання плану-графіка здавання продукції на склад, забезпечення ритмічності виробництва. Ці показники залежать від трудових зусиль працівників, а їх досягнення дає змогу підприємству виконати договірні зобов'язання щодо поставок продукції.

Слід підкреслити, що господарювання в умовах ринкової економіки потребує внесення суттєвих змін до переліку показників преміювання, їх якісного урізноманітнення. Як приклад розглянемо варіант переліку показників преміювання керівників та головних фахівців підприємств, який можна використати в побудові сучасних підходів преміювання.

З огляду на те, що позиції підприємства на ринку, його можливості економічного й соціального розвитку значною мірою залежать від того, наскільки успішно керівники та головні фахівці розв'язують питання розвитку виробництва та поліпшення фінансового стану підприємства, показники оцінювання роботи і преміювання цих категорій персоналу доцільно звести до двох груп:

- показники оцінювання ефективності виробничо-господарської діяльності;
- показники оцінювання ефективності комерційно-фінансової діяльності.

З-поміж показників першої групи назвемо такі:

- 1) показник прибутку (балансовий і чистий прибуток у цілому по підприємству та в розрахунку на одного працівника або акціонера);
- 2) приріст обсягів виробництва товарної та реалізованої продукції в поточному періоді порівняно з попередніми періодами роботи підприємства;
- 3) частка продукції підприємства в загальному обсязі ринку однотипної продукції (ділова активність підприємства).

До показників другої групи слід віднести насамперед такі:

- 1) показники платоспроможності та фінансової стійкості підприємства (коефіцієнт абсолютної ліквідності, загальний коефіцієнт покриття, показник загальної платоспроможності, коефіцієнт фінансової незалежності, співвідношення між позичковими та власними коштами підприємства);
- 2) показники конкурентоспроможності продукції підприємства (частка експортної продукції в загальних обсягах виробництва, частка сертифікованої продукції в загальних обсягах виробництва, співвідношення між цінами на однотипну продукцію підприємства та конкурентів);
- 3) показники ефективності використання акціонерного капіталу підприємства (прибутковість однієї акції підприємства, співвідношення між ринковою та номінальною ціною акції підприємства).

Третя вимога. Кількість показників і умов преміювання має бути обмеженою. Обґрунтуємо це так: згідно з дослідженнями з інженерної психології оптимальна кількість логічних умов для діяльності людини не має перевищувати чотирьох. У разі збільшення їхньої кількості різко зростає час, потрібний для прийняття рішень, і збільшується ймовірність помилок. Це має принципове значення для вибору показників і умов преміювання. Так, за великої кількості показників і умов преміювання втрачається наочність зв'язку системи преміювання з основними завданнями виробництва й основними результатами діяльності колективу (працівника). До того ж зростає ймовірність їх невиконання, що є демотиваційним чинником. Оптимальною вважається кількість показників і умов преміювання на рівні двох-трьох, максимально допустимою — чотирьох.

Четверта вимога. Принципово важливо, щоб показники й умови преміювання, передбачені преміальною системою, не суперечили один одному, а отже, щоб мотиваційний вплив одних на поліпшення окремих результатів

діяльності не спричиняв погіршення інших. Якщо ж суперечностей між двома показниками не уникнути, то мають бути передбачені певні умови, що дають змогу узгоджувати протилежні інтереси. Так, якщо потрібно одночасно стимулювати зростання продуктивності праці та підвищення якості продукції, то зняти суперечності можна, передбачивши відповідні умови виплати премії. Наприклад, премія за перевиконання норм виробітку сплачується за умови якісного виконання робіт. Інший варіант — премія за здавання продукції з першого подання виплачується за умови виконання працівником виробничого завдання в установленій номенклатурі. Можливі й інші варіанти узгодження умов і показників преміювання.

П'ята вимога. Для того щоб показники й умови преміювання справляли стимулювальний вплив на поведінку персоналу підрозділу (окремих виконавців) і відповідали завданням їхньої діяльності, необхідно визначити базу, їхню вихідну величину та передбачити «технологію» встановлення фактичного рівня показників і умов, що дають підставу для сплати винагороди. З урахуванням конкретних завдань виробництва показники (умови) преміювання можуть бути:

а) спрямовані на підтримання вже досягнутого (гранично високого, прийнятого або допустимого) рівня, наприклад, виконання виробничого завдання, забезпечення нормативного рівня якості, збереження досягнутого рівня завантаження устаткування тощо;

б) спрямовані на даліше поліпшення результатів діяльності — зростання (приріст) порівняно з попереднім періодом або відповідним періодом минулого року, перевищення середнього рівня показника на даному підприємстві, перевиконання планових завдань тощо.

Так, наприклад, показник преміювання «виконання договірних зобов'язань з поставок продукції» спрямований на 100 %-ве виконання укладених угод, але не більше від того, оскільки перевиконання суперечить сутності цього показника. Утім такі показники, як зростання продуктивності праці, підвищення якості, зниження собівартості, зростання прибутковості, спонукають і надалі поліпшувати результати діяльності порівняно з розрахунковим рівнем, відповідним періодом минулого року, попереднім періодом.

Шоста вимога. Необхідно передбачити обґрунтування розмірів премії, які є важливим елементом преміальної системи. Його мета — забезпечити відповідність розміру заохочення величині трудового внеску колективу чи працівника. Під час розв'язання цієї проблеми (і в цьому полягає основна складність) треба враховувати безліч чинників: значення конкретного показника для розв'язання поставлених завдань, кількість показників, їхні вихідні рівні та можливості дальшого поліпшення, «трудомісткість» одиниці зростання чи досягнення певного рівня показника.

Виходячи з принципу «однакова премія за однакові додаткові зусилля» можна зробити висновок, що в разі використання кількох показників преміювання більша частка премії має припадати на показник, поліпшення або підтримання якого потребує більше трудових зусиль. Порівняння трудових зусиль під час виконання різних показників, за які нараховується премія, річ непросте, здійснювати це мають висококваліфіковані фахівці підприємства. Найбільш прийнятним для застосування є метод експертної оцінки.

Обґрунтовуючи розміри премії, слід мати на увазі, що система преміювання не відіграє стимулювальної ролі, якщо премії надто низькі (менше від 10% тарифної ставки або посадового окладу).

«Технологію» встановлення розмірів премії розглянемо на конкретному прикладі. Припустимо, потрібно визначити розміри премій керівників, професіоналів і фахівців підприємства. Основними показниками заохочення для них визначені: виконання плану поставки продукції за укладеними договорами, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції. Попередня експертна оцінка показала, що співвідношення трудових зусиль, необхідних для досягнення цих показників, становить 0,5 : 0,3 : 0,2. Інші необхідні вихідні дані та розрахунок розмірів премії наведено в табл. 17.8.

Таблиця 17.8

ВИХІДНІ ДАНІ Й РОЗРАХУНОК РОЗМІРІВ ПРЕМІЙ ДЛЯ ВНЕСЕННЯ В ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ

Основні показники преміювання	Заплановане зростання (зниження), % (пункти)	Фонд оплати за посадовими окладами, тис. грн	Заплановано на поточне преміювання		Розмір премії, % до посадового окладу
			співвідношення за показниками преміювання	тис. грн	
Виконання плану поставки продукції за укладеними договорами	100		50	360	За виконання плану на 100% — 15,0 $\left(\frac{360\,000}{2\,400\,000} \times 100 \right)$
Підвищення продуктивності праці	5		30	216	За 1% підвищення — 1,8 % $\left(\frac{216\,000}{2\,400\,000} \times 5 \times 100 \right)$
Зниження собівартості продукції	0,8		20	144	За 0,1 пункту зниження — 0,75 $\left(\frac{144\,000}{2\,400\,000} \times (0,8 : 0,1) \times 100 \right)$
Разом		2400	100	720	

За даними таблиці в положення про преміювання слід внести такі розміри премій керівників, професіоналів та фахівців: за виконання на 100% плану поставки продукції за укладеними договорами — 15,0%; за 1% зростання продуктивності праці — 1,8%; за 0,1 пункту зниження собівартості продукції — 0,75%.

Сьома вимога. Для посилення мотиваційного потенціалу системи преміювання слід урахувувати напруженість показників і умов, за досягнення яких виплачується винагорода. Одним з варіантів розв'язання цієї проблеми є додаткова диференціація премії, нарахованої за основні результати діяльності, залежно від показників, що характеризують напруженість та інтенсивність трудового процесу. Так, наприклад, премія робітникам (колективам бригад), що нарахована за виконання виробничих (нормованих) завдань, може додатково корегуватися (підвищуватись або знижуватись) залежно від показників, що характеризують рівень використання обладнання та здавання продукції з першого подання. Другий варіант: нарахована робітникам або колективам бригад премія за виконання виробничих (нормованих) завдань диференціюється залежно від виконання норм виробітку та якості продукції (обсягу браку у відсотках до всього обсягу випуску продукції). Можливі й інші варіанти додаткової диференціації премії, нарахованої за основні результати діяльності.

Восьма вимога. До переліку працівників, яких належить преміювати за певні показники, слід внести тільки тих з них, які можуть своїми зусиллями безпосередньо вплинути на підтримання вже досягнутих (високих, прийнятних) чи на дальше поліпшення показників преміювання. Інакше кажучи, якщо працівник не може змінити ситуацію в певній сфері виробничої діяльності на краще, оскільки вона не залежить від його зусиль, то й преміювати за показники цієї діяльності немає сенсу.

Дев'ята вимога. Під час проектування такого складника преміальної системи, як періодичність преміювання (за місячні, квартальні, річні результати чи одноразово), слід урахувувати особливості організації виробництва та праці, характер показників преміювання, наявність відповідного обліку результатів діяльності за конкретний період.

Так, робітників преміюють за поточні основні результати діяльності, як правило, щомісяця. Саме така періодичність сприяє мотивації праці робітників і можлива завдяки оперативному обліку результатів праці цієї категорії персоналу. Для керівників, фахівців, професіоналів та технічних службовців слід практикувати щоквартальну періодичність преміювання, оскільки показники й умови заохочення можуть бути визначені найчастіше на основі квартальної звітності. Однак у цехах для цих категорій персоналу може бути встановлено й щомісячну періодичність преміювання згідно з первинною оперативною звітністю цих виробничих підрозділів. Водночас за надто тривалого виробничого циклу, на сезонних роботах, у разі виконання трудомістких робіт з акордною оплатою праці можливі й триваліші періоди діяльності, за результатами яких нараховується премія.

Проте цим не обмежуються вимоги до розробки ефективного преміального положення. Під час формування останнього пропонується додержуватись і таких положень (вимог):

а) премія не має нараховуватися за результати та діяльність працівника, що є обов'язковими й оплачуються в межах постійної (тарифної) частини заробітної плати;

б) не можна визнати доцільною виплату премії за мотивами, не пов'язаними з роботою, а скажімо, через вихід на пенсію, незадовільне матеріальне становище тощо;

в) незначне за розмірами, але широке за охопленням працівників і часте преміювання перетворюється в стабільну форму виплат і не є чинником-мотиватором.

Отже, додержання наведених вимог має сприяти підвищенню мотиваційного потенціалу преміальних положень, формуванню систем оплати праці, які забезпечують зростання трудової активності персоналу та спонукують працівників до досягнення особистих цілей та цілей організації в цілому.

Преміальне положення розробляється власником або вповноваженим ним органом, погоджується з профспілковим комітетом і вноситься до колективного договору як додаток. Для узгодження показників, умов, вихідних рівнів преміювання та розмірів премії з потребами виробництва, умовами роботи слід щороку, одночасно з формуванням (уточненням) плану економічного розвитку (бізнес-плану) на наступний рік, переглядати чинне преміальне положення. За умов нестабільної роботи підприємств у перехідному періоді виникає потреба в оперативній зміні деяких параметрів преміювання протягом року. Таку можливість слід передбачати в колективному договорі, зміни до якого вносяться відповідно до чинного законодавства.

17.5. ДОПЛАТИ І НАДБАВКИ

Доплати та надбавки — це самостійний елемент заробітної плати з погляду її структури. Водночас вони є складником тарифних умов оплати праці. Останні в класичному розумінні — інструмент диференціації та регулювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від кваліфікаційного рівня, складності виконуваних робіт, їх відповідальності, а також умов та інтенсивності праці, специфічних особливостей підприємства.

З огляду на функціональне призначення доплати та надбавки є тим елементом тарифного нормування, за допомогою якого компенсують суттєві відхилення від умов роботи, які визнаються нормальними й безпосередньо не враховуються в тарифних ставках і посадових окладах.

Перша відмінність доплат і надбавок від тарифу — необов'язковість, оскільки відповідні відхилення можуть бути, а можуть і не бути.

Друга відмінність — рухомість, диференціація залежно від співвідношення фактичних і нормативних умов роботи.

574 *Третя відмінність* доплат і надбавок — непостійність. Їх нараховують доти, доки фактичні умови роботи відхилятимуться від нормальних.

Законодавство України конкретизує цю норму та передбачає, що умови запровадження й розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантувальних виплат визначаються в колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

У разі коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або вповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що репрезентує інтереси більшості працівників, а за відсутності такого — з іншим представницьким органом, уповноваженим колективом.

Нині визначення переліку, розмірів доплат і надбавок та умов їх запровадження — це виключне право підприємства, яке реалізується в ході переговорів між роботодавцем і профспілковим або іншим уповноваженим до представництва органом і закріплюється в колективному договорі. Водночас розміри доплат і надбавок не можуть бути меншими за передбачені законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Обмежувачами встановлення доплат і надбавок є економічна та соціальна доцільність і фінансові можливості підприємства.

Розглядаючи сутність надбавок, зазначимо, що вони пов'язані з якістю роботи конкретного працівника, мають чітко виражений стимулювальний характер, і перелік їх, що склався на практиці, достатньо обмежений. Найсуттєвішими надбавками є:

- за високу професійну майстерність робітників;
- за високі досягнення в праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців;
- за вислугу років;
- за виконання особливо важливої чи особливо термінової роботи;
- за знання й використання в роботі іноземних мов.

Доплати можна класифікувати за різними ознаками, передусім за ознакою сфери трудової діяльності. За цією ознакою їх поділяють на дві значні групи:

- ◆ доплати, які не залежать від сфери трудової діяльності;
- ◆ доплати, що застосовуються тільки в певних сферах докладання праці.

До першої групи належать доплати:

- за роботу в понаднормовий час;
- за роботу у вихідні і святкові дні;
- особам, які не досягли вісімнадцяти років, за скороченої тривалості їхньої щоденної роботи;
- робітникам, які через виробничу необхідність виконують роботи за нижчими тарифними розрядами (тобто виплата різниці між тарифною ставкою робітника виходячи з його фактичного розряду і тарифною ставкою, встановленою для виконуваної роботи);
- за час простою не з вини працівника;
- у разі невиконання норм виробітку та виготовлення бракованої продукції не з вини працівника.

Інші види доплат використовують обмежено, і ці обмеження різнопланові. Одні з них охоплюють сферу робіт з несприятливими умовами праці, другі зумовлені особливим характером виконуваних робіт (наприклад, доплати за роз'їзний характер праці), треті встановлюються для компенсації додаткових фізичних і розумових затрат, не пов'язаних безпосередньо з основними функціями працівника, тощо.

Доплати, що існують у певних сферах діяльності, у свою чергу, можна поділити на три групи.

Перша група передбачає доплати, що мають одночасно і стимулювальний, і компенсаційний характер, тобто доплати, що заохочуватимуть до розширення професійного (посадового) профілю, інтенсифікації праці тощо. До цієї групи належать доплати:

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
 - на період освоєння нових норм затрат праці;
 - бригадирам з робітників, якщо їх не звільнено від основної роботи;
 - за виконання обов'язків майстра навчальних майстерень;
 - за керування підсобним сільським господарством;
 - за ведення діловодства та бухгалтерського обліку;
 - за обслуговування обчислювальної техніки.

До *другої групи* належать компенсаційні доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних. Найвагомішими з-поміж них є доплати:

- ◆ за роботу в нічний час;
- ◆ за роботу у важких, шкідливих для здоров'я та особливо важких і шкідливих умовах праці;
- ◆ за інтенсивність праці;
- ◆ за перевезення небезпечних вантажів;
- ◆ за виконання робіт тільки в нічний час (наприклад, у тунелях і підземних територіях метрополітенів).

Третя група включає доплати, пов'язані з особливим характером виконуваних робіт (сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об'єкта роботи тощо), а саме:

- за багатозмінний режим роботи;
- роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком (текстильна промисловість);
- водіям службових легкових автомобілів за ненормований робочий день, а також водіям, які працюють на інших автомобілях в експедиціях і розвідувальних партіях, зайнятих на геологічних, топографічних та інших роботах у кочових умовах;
- за дні відпочинку (відгулу), що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу за вахтового методу організації робіт або за підсумковим обліком робочого часу і в інших подібних випадках;
- за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в період масового приймання й закладання на зберігання сільськогосподарської продукції;
- за працю понад нормальну тривалість робочого часу;
- плавскладу суден рибної промисловості, а також буксирно-транспортних і службово-допоміжних суден;
- за обслуговування тварин на відгінних пасовищах;
- за роз'їзний характер праці.



**ПЕРЕДБАЧЕНІ НА 2008—2009 рр. ГЕНЕРАЛЬНОЮ УГОДОЮ ДОПЛАТИ І НАДБАВКИ,
КОТРИ МАЮТЬ МІЖГАЛУЗЕВИЙ ХАРАКТЕР**

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
Доплати	
За суміщення професій (посад)	Доплата одному працівникові максимальним розміром не обмежується й установлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою й окладом професії (посади), котра суміщується
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт	Розмір доплати одному працівникові максимальним розміром не обмежується і визначається наявністю одержаної економії за тарифними ставками й окладами, які могли б виплачуватися за умов додержання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 % тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 і 12 % тарифної ставки (окладу); за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 і 24 % тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці	До 12 % тарифної ставки (окладу)
На період засвоєння нових норм затрат праці	Підвищення відрядних розцінок до 20 %; підвищення тарифних ставок до 10 %
За керівництво бригадою (бригадирів, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб) Конкретний розмір доплати визначається галузевими (регіональними) угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадирів
За роботу у вечірній час — з 18 до 22 години (за багатозмінного режиму роботи)	20 % годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в нічний час	35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
Надбавки	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: <ul style="list-style-type: none"> • III розряду — 12 %; • IV розряду — 16 %; • V розряду — 20 %; • VI розряду — 24 % тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2-го класу — 10 %, 1-го класу — 25 % установленної тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За класність машиністам електровозів, тепловозів, електропоїздів, дизель-поїздів	До 25 % установленної тарифної ставки за відпрацьований машиністом час
За високі досягнення у праці	До 50 % посадового окладу

РЕЗЮМЕ

Індивідуальна заробітна плата працівників підприємства визначається через задіяння потенціалу двох основних інтегровальних елементів — тарифного нормування заробітної плати та системи оплати праці.

Тарифне нормування заробітної плати ґрунтується на установленні сукупності норм праці (часу, виробітку, чисельності, обслуговування тощо) та норм оплати праці (тарифні ставки, посадові оклади, розцінки, доплати, надбавки та ін.). Застосування тарифного нормування на практиці має забезпечити диференціацію заробітної плати залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, специфічних особливостей підприємства.

Тарифне нормування заробітної плати передбачає розробку та застосування різноманітних моделей тарифних систем — від традиційної (її складовими є тарифні сітки, тарифні ставки, посадові оклади, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, надбавки й доплати до заробітної плати) до цілої низки нових (нетрадиційних), що містять ті чи інші новації, потрібні для більш об'єктивної диференціації заробітної плати залежно від складності роботи (кваліфікації, відповідальності) та умов праці. До нових (нетрадиційних) моделей тарифних систем, що останнім часом використовуються у вітчизняній та зарубіжній практиці, належать: модель гнучкого тарифу, безтарифні моделі, вилкова модель, єдина тарифна сітка для оплати праці всіх категорій персоналу, модель, побудована на основі грейдів.

Система оплати праці — це чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати відповідно до фактично досягнутих (стосовно до норми) результатів праці, тарифних умов оплати праці, та узгодженою між працівником і роботодавцем ціною робочої сили. Система оплати праці, що використовується на підприємстві, є, з одного боку, сполучною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з другого — засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників.

Залежно від того, який основний показник застосовується для визначення міри праці [кількість відпрацьованого робочого часу чи кількість виготовленої продукції (наданих послуг)], усі системи заробітної плати поділяються на дві великі групи — дві форми заробітної плати, а саме почасову та відрядну. Існує багато інших класифікацій чинних на підприємствах систем оплати праці. Останні поділяються також на прості і складні, прямі (пропорційні), прогресивні й регресивні, індивідуальні та колективні, заохочувальні, гарантувальні та примусові.

Більшість систем заробітної плати, що нині використовуються на підприємствах, передбачають преміювання працівників за досягнення певних кількісних і якісних результатів діяльності.

За критерій ефективності будь-якої системи преміювання слід брати реальну заінтересованість працівників у якнайвищих індивідуальних і колективних результатах праці, в якнайповнішому використанні свого творчого потенціалу. Підтвердженням реальної заінтересованості, тобто її виявом, практичною реалізацією, стають досягнення стратегічних і тактичних цілей і членами колективу, і підприємством у цілому, здобуття бажаних індивідуальних результатів та відповідної винагороди за ці результати, максимізація прибутку, розширення ринків збуту, підвищення конкурентоспроможності продукції тощо.

Доплати та надбавки — це самостійний елемент заробітної плати з погляду її структури. Водночас вони є складниками тарифної системи. Стосовно до функціонального призначення доплати та надбавки є тим елементом тарифної системи, за допомогою якого компенсують суттєві відхилення від умов роботи, котрі визнаються нормальними й безпосередньо не враховуються в тарифних ставках і посадових окладах.

Терміни і поняття

Безтарифна модель оплати праці

Вилкова модель оплати праці

Грейд

Грейдуння

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників

Доплати до тарифних ставок і посадових окладів

Єдина тарифна сітка

Модель гнучкого тарифу

Надбавки до тарифних ставок і посадових окладів

Плаваючі оклади

Показники преміювання

Системи заробітної плати:

- проста почасова
- почасово-преміальна
- пряма відрядна
- відрядно-преміальна
- відрядно-прогресивна
- відрядно регресивна
- акордна

Схема посадових окладів

Тарифікація робіт

Тарифікація робітників

Тарифна сітка

Тарифна ставка

Тарифне нормування заробітної плати
Тарифні умови оплати праці
Тарифні коефіцієнти
Тарифний розряд
Умови преміювання

Питання для перевірки знань

1. *Визначте сутність тарифного нормування заробітної плати.*
2. *Охарактеризуйте елементи тарифних умов оплати праці.*
3. *Наведіть формули розрахунку середніх тарифних показників. Назвіть напрями використання результатів аналізу даних показників.*
4. *Визначте сутність, переваги та особливості використання різних підходів до проектування основної заробітної плати.*
5. *Назвіть спільні ознаки й відмінності тарифного нормування заробітної плати і процедури грейдування.*
6. *Яке з визначень системи оплати праці найбільшою мірою відповідає її сутності?*
7. *Наскільки виправданим є твердження, що системи оплати праці є інтегрованим способом установлення залежності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів? Обґрунтуйте його.*
8. *Визначте взаємозв'язок між системами і формами оплати праці.*
9. *Обґрунтуйте умови доцільності використання відрядної та почасової форм оплати праці.*
10. *Назвіть основні класифікаційні ознаки систем оплати праці.*
11. *Назвіть критерії, за якими здійснюється вибір індивідуальної чи колективної системи оплати праці.*
12. *Охарактеризуйте сутність заохочувальних, гарантувальних і примусових систем оплати праці.*
13. *Назвіть та опишіть вимоги до розроблення системи преміювання персоналу підприємства.*
14. *Наведіть принципи та правила, якими слід керуватися, вибираючи показники та умови преміювання робітників за основні результати діяльності.*
15. *Чи можна доплати і надбавки розглядати як складову тарифних умов оплати праці? Якщо можна, то чому?*
16. *У чому полягає відмінність доплат і надбавок від тарифу?*
17. *Поясніть, чим відрізняються доплати від надбавок.*
18. *За якими ознаками здійснюється класифікація надбавок?*
19. *Дайте характеристику доплат, які мають одночасно і стимулювальний, і компенсаційний характер.*
20. *Визначте напрями, за якими треба вдосконалювати практику застосування стимулювальних доплат і надбавок.*
21. *Обґрунтуйте варіанти вдосконалення практики встановлення доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці.*

Завдання для індивідуальної роботи

1. Підготуйте виступ на тему «Сучасні тенденції у сфері тарифного нормування заробітної плати» за матеріалами, опублікованими у фахових виданнях.
2. Підготуйте виступ на тему «Використання грейдуння у проектуванні основної заробітної плати» за матеріалами, опублікованими у фахових виданнях.
3. Обґрунтуйте актуальність застосування на вітчизняних підприємствах зарубіжного досвіду матеріального стимулювання персоналу.
4. Проведіть порівняльний аналіз моделей винагороди за працю.
5. Назвіть та опишіть принципи та вимоги до систем преміювання персоналу підприємства.

Література для поглибленого вивчення

1. Армстронг М., Стівенс Т. Оплата праці: Практик. посіб. з побудови оптимальної системи оплати праці та винагороди персоналу / Пер. з англ.; За наук. ред. Т.В. Герасимової. — Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. — Ч. II, III.
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты, методики, практика. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
3. Ветлужских Е. Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
4. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. — М.: Экзамен, 2004.
5. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент): Учеб. пособие. — СПб.: ЛИК, 2007. — Гл. 10, 11.
6. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2006. — Гл. 15.
7. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.] ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. — К.: КНЕУ, 2008.
8. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2003. — Розд. 12.
9. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. — К., 2002. — Розд. 5.
10. Милкович Дж. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Джордж Т. Милкович, Джерри Ньюман ; пер. с англ. [И.Л. Белоус и др.]. — М. : Вершина, 2005. — Ч. IV.
11. Погорєлов І.М., Погорєлов М.І., Перерва П.Г., Колот А.М., Мехович С.А. Економіка та організація праці. — Х.: Фактор, 2007. — Гл. 16, 18.
12. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. — 8-е изд. / Пер. с англ.; Под ред. Н.А. Горелова. — СПб.: Питер, 2004. — Гл. 10.
13. Цимбалюк С. Грейдова система оцінювання посад і оплати праці: методологія, методика, практика // Довідник кадровика. — 2009. — № 2. — С. 86—98.
14. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. — М.: Вершина, 2007.
15. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: МЦФЭР, 2005. — 528 с.

ЧАСТИНА ШОСТА

ПЛАНУВАННЯ,
АНАЛІЗ, КОНСАЛТИНГ
І АУДИТ У СФЕРІ
ПРАЦІ

ПЛАНУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

18.1. Зміст і завдання планування й аналізу трудових показників.

18.2. Планування та аналіз продуктивності праці.

18.3. Планування та аналіз трудомісткості виробничої програми.

18.4. Планування та аналіз використання робочого часу.

18.5. Планування та аналіз заробітної плати.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ значення та завдання планування трудових показників;
- ✓ систему трудових показників у складі бізнес-плану та тактичного плану діяльності підприємства;
- ✓ взаємозв'язок плану з праці з основними розділами тактичного плану;
- ✓ сутність і сферу застосування методів планування продуктивності праці;
- ✓ алгоритм планування та аналізу трудомісткості виробничої програми;
- ✓ методичні аспекти планування та аналізу використання робочого часу;
- ✓ структуру витрат на оплату праці, склад фонду основної та додаткової заробітної плати, перелік виплат, що не належать до фонду оплати праці, згідно з положеннями нормативно-інструктивних матеріалів;
- ✓ сутність, переваги та недоліки методів планування фонду заробітної плати;

- ✓ склад і структуру фонду заробітної плати;
- ✓ напрями та зміст аналізу заробітної плати;
- ✓ нормативно-інструктивне забезпечення трудових показників,

а також УМІТИ:

- визначати планове зростання продуктивності праці, що базується на пофакторному розрахунку чисельності працівників та продуктивності праці;
- складати план підвищення продуктивності праці по підприємству;
- здійснювати прогноз продуктивності праці з використанням укрупнених методів планування продуктивності праці;
- розраховувати планову трудомісткість виготовлення продукції на основі аналізу факторів та виявлення резервів її зниження;
- складати план технологічної та повної трудомісткості основної продукції по підприємству;
- складати баланс робочого часу одного середньооблікового працівника по підприємству;
- оцінювати рівень та виявляти резерви поліпшення використання робочого часу;
- визначати втрати підприємства у зв'язку з неповним використанням планової тривалості робочого періоду;
- розраховувати величину фонду заробітної плати по підприємству, у розрізі структурних підрозділів та категорій працівників на різні періоди;
- провадити розрахунки середньої заробітної плати в аналітичних цілях та з метою розв'язання низки практичних завдань у сфері економіки праці;
- встановлювати співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці;
- складати план із заробітної плати;
- провадити аналіз виконання планових показників щодо величини фонду заробітної плати по підприємству в цілому, за структурними підрозділами та категоріями працівників;
- провадити аналіз рівня середньої заробітної плати з урахуванням її структури.

18.1. ЗМІСТ І ЗАВДАННЯ ПЛАНУВАННЯ Й АНАЛІЗУ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

Планування та аналіз трудових показників — елемент внутрішньо-фірмового управління, актуальність і практичне значення якого за умов ринкової

економічної системи посилюється під впливом конкуренції, що зумовлює необхідність передбачати очікуваний результат з урахуванням кон'юнктури ринку.

Значення і роль плану із праці в системі планування діяльності підприємства визначаються такими моментами:

1. Ефективність діяльності підприємства значною мірою залежить від результативності докладання живої праці, тобто від продуктивності праці.

2. Найважливішим чинником підвищення продуктивності праці є зниження трудомісткості виготовлення продукції, що зумовлює необхідність дослідження динаміки трудомісткості, виявлення причин її зміни та розробки заходів зі зниження.

3. Ефективність затрат робочого часу позначається на рівні продуктивності праці та впливає на величину витрат з оплати праці.

4. Витрати на оплату праці становлять вагомую частину витрат підприємства, впливаючи на ціну реалізації та рівень конкурентоспроможності продукції (послуг). При цьому рівень заробітної плати в Україні залишається невиправдано низьким. Малою є питома вага витрат на оплату праці в операційних витратах підприємства. Підвищення рівня заробітної плати можливе лише на основі раціонального планування коштів на оплату праці.

Планування — безперервний процес установалення або уточнення та конкретизації цілей розвитку підприємства та його структурних підрозділів, визначення засобів їх досягнення, термінів та послідовності реалізації, виявлення та надання необхідних ресурсів. Найчастіше плановими періодами є рік, квартал, місяць, в окремих випадках — більш або менш тривалі періоди.

Аналіз трудових показників як один з етапів їх планування дозволяє встановити відхилення фактичного рівня показників від планового під впливом різних чинників та виявити наявні проблемні питання в даній сфері.

Першочерговими завданнями планування трудових показників є:

- ✓ установалення завдань та розробка заходів з підвищення рівня продуктивності праці;
- ✓ визначення трудомісткості виробничої програми з випуску продукції (надання послуг, виконання робіт) та розробка шляхів щодо її зниження;
- ✓ підвищення ефективності використання робочого часу;
- ✓ визначення оптимального розміру фонду заробітної плати виходячи з операційних витрат та планованої результативності господарської діяльності підприємства;
- ✓ досягнення належного рівня заробітної плати;
- ✓ забезпечення оптимального співвідношення між заробітною платою та продуктивністю праці у планованому періоді.

Результати планування трудових показників відбиваються у відповідних розділах бізнес-планів та тактичних планів підприємства.

Так, у бізнес-плані нового підприємства доцільно зазначити, які саме співробітники, з яким рівнем освіти, кваліфікації, з яким досвідом роботи потрібні для успішного виконання планових завдань, яка є можливість залучення працівників на постійну роботу або за сумісництвом, яка ситуація утворилася на ринку праці стосовно потрібних працівників.

Якщо бізнес-план складається для діючого підприємства, то знаходиться можливість використання наявного персоналу, а також установалюється необ-

хідність залучення додаткових працівників із зазначенням їх фаху та інших професійних вимог до них.

У бізнес-плані розв'язуються питання щодо потреби в найманні й розмірах оплати праці керівників різного рангу, можливості й доцільності їхньої участі у прибутках підприємства. У схемі організаційної структури підприємства відображуються склад і взаємопідпорядкованість посадових осіб і структурних підрозділів, зазначаються їхні функції і система взаємодії. Це варто знати інвесторам, оскільки нерідко підприємства зазнають невдачі через низьку організацію діяльності. У розділі «Оплата праці» наводяться дані про форми і системи оплати праці, додаткові виплати, заходи заохочення. Розділ «Мотивація трудової діяльності» містить інформацію про соціальні пільги для співробітників, які разом з оплатою праці є економічними інструментами мотивації. У розділі «Організація праці» відбиваються організаційні питання, пов'язані з підвищенням ефективності використання трудового потенціалу підприємства: порядок регламентації праці; посадові розмежування обов'язків; робота, що провадиться з атестації й раціоналізації робочих місць; методи і періодичність визначення якості роботи співробітників; методи нормування праці та ін.

У бізнес-планах, а також у процесі поточного планування праці на підприємствах використовуються такі трудові показники:

- ✓ продуктивність праці (виробіток) на одного робітника, на одного працівника;
- ✓ темпи зростання продуктивності праці;
- ✓ приріст обсягу продукції завдяки підвищенню продуктивності праці;
- ✓ трудомісткість виробничої програми;
- ✓ річний фонд робочого часу одного працівника;
- ✓ середня тривалість робочого дня;
- ✓ фонд заробітної плати всього по підприємству, у розрізі структурних підрозділів та за категоріями працівників;
- ✓ середня заробітна плата одного працівника по підприємству загалом, у структурних підрозділах та в розрізі категорій персоналу.

Система трудових показників формується під впливом низки чинників, що визначають територіальне розміщення підприємства, його належність до певної сфери економічної діяльності, розмір, специфіку виробництва, стадію життєвого циклу тощо (рис. 18.1).

План із праці пов'язаний з основними розділами тактичного плану: планом виробництва й реалізації продукції; нормами і нормативами; планом інновацій; планом витрат; фінансовим планом; планом з основних та оборотних засобів тощо. План із праці розробляється на основі плану виробництва і реалізації продукції. З обсягами продукції, що випускається, і послуг, що надаються, безпосередньо пов'язані витрати на оплату праці. Фінансовий план та план з основних і оборотних засобів характеризують економічні можливості і результативність господарської діяльності, визначають розмір коштів, що спрямовуються на оплату праці, і впливають на величину витрат на утримання персоналу підприємства. При цьому величина витрат на утримання персоналу впливає на загальну величину витрат підприємства і відбивається у плані з витрат.

Система планування трудових показників крім економічного має чітко виражений соціальний аспект, який полягає у забезпеченні зростання доходів персоналу, підвищенні рівня його кваліфікації, а отже, у задоволеності працею.



Рис. 18.1. Чинники, що впливають на трудові показники

Методи та алгоритми планування й аналізу трудових показників, наведені далі, конкретизуються та уточнюються з урахуванням належності підприємства до певної сфери економічної діяльності, його розміру, організаційно-правової форми тощо.

18.2. ПЛАНУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Найбільш поширеним показником у плануванні продуктивності праці є середньорічний виробіток продукції на одного працюючого. Його величина залежить від виробітку робітників, їх питомої ваги в загальній чисельності працюючих, а також від кількості відпрацьованих ними днів і тривалості робочого дня. У процесі передпланового аналізу необхідно виявити вплив цих чинників на зміну рівня середньорічного виробітку промислово-виробничого персоналу (ПВП).

Вплив на середньорічний виробіток працівника ПВП зміни частки робітників у чисельності ПВП ($\Delta V_{др}$) розраховується за формулою

$$\Delta V_{др} = \Delta D_v \cdot V_{ppn}, \quad (18.1)$$

де ΔD_v — відхилення фактичної частки робітників в загальній чисельності ПВП від запланованої, %;

V_{ppn} — середньорічний виробіток одного робітника у плановому періоді, грн.

Вплив на середньорічний виробіток зміни кількості відпрацьованих днів одним робітником ($\Delta V_{др}$) можна визначити за формулою

$$\Delta V_{др} = \Delta D_{v\phi} \cdot \Delta П_{рд} \cdot V_{дн}, \quad (18.2)$$

де $D_{v\phi}$ — фактична питома вага робітників у загальній чисельності ПВП, %;

$\Delta П_{рд}$ — відхилення фактично відпрацьованої одним робітником кількості робочих днів від запланованої;

$V_{дн}$ — плановий середньоденний виробіток робітника, грн.

Для визначення впливу на середньорічний виробіток зміни тривалості робочого дня ($\Delta V_{трд}$) використовується формула

$$\Delta V_{трд} = D_{v\phi} \cdot П_{рд\phi} \cdot \Delta T_{рд} \cdot V_{гн}, \quad (18.3)$$

де $П_{рд\phi}$ — фактично відпрацьована одним робітником кількість робочих днів у середньому за аналізований період;

$\Delta T_{рд}$ — відхилення середньої фактичної тривалості робочого дня від запланованої, год;

$V_{гн}$ — запланований середньогодинний виробіток робітника, грн.

Вплив на середньорічний виробіток зміни середньогодинного виробітку робітника ($\Delta V_{гвр}$) розраховується так:

$$\Delta V_{гвр} = D_{v\phi} \cdot П_{рд\phi} \cdot T_{рд\phi} \cdot \Delta V_{г}, \quad (18.4)$$

де $T_{рд\phi}$ — середня фактична тривалість робочого дня, год;

$\Delta V_{г}$ — відхилення фактичного середньогодинного виробітку робітника від планового, грн.

Аналогічно аналізується зміна середньорічного виробітку робітника. В основі аналізу лежить середньогодинний виробіток одного робітника, який залежить від низки чинників.

Відносний показник продуктивності праці, що визначає динаміку її зростання у відсотках порівняно з попередніми періодами ($\Delta П$), розраховується за формулою

$$\Delta П = \frac{V_n - V_0}{V_0} 100 \%, \quad (18.5)$$

де V_n , V_0 — виробіток на одного працюючого (робітника, виробничого робітника) у плановому і базисному (звітному) періодах.

У практиці внутрішньофірмового планування застосовуються такі **методи планування продуктивності праці**:

- корегування базисної продуктивності праці з урахуванням її зміни у планованому році через техніко-економічні чинники;

- прямого рахунку на основі трудомісткості виробничої програми;
- укрупнені методи.

Кожен з наведених методів має свою сферу застосування. Зокрема, методи планування за техніко-економічними чинниками та трудомісткістю є достатньо точними, забезпечують обґрунтованість планованих показників, проте через складність обчислення їх застосування обмежується завершальною стадією складання плану та планування окремих інноваційних проектів і заходів.

На стадії передпланової підготовки значного поширення набули укрупнені методи планування продуктивності праці, зокрема на основі економіко-математичних моделей або екстраполяції. Для даних методів характерна незначна трудомісткість та невисока точність розрахунків, тому їх доцільно застосувати на стадії попередніх розрахунків.

Метод планування продуктивності праці за техніко-економічними чинниками може бути реалізований у двох варіантах. Перший передбачає розрахунок планованого скорочення (збільшення) чисельності за кожним техніко-економічним чинником та загальної зміни чисельності в цілому по підприємству, на основі чого встановлюється планований приріст продуктивності праці. Другий варіант, навпаки, базується на розрахунку можливої зміни продуктивності праці у відсотках за кожним техніко-економічним чинником та загальної її зміни в цілому по підприємству з дальшим визначенням планованої економії (перевитрати) чисельності персоналу. Принципова відмінність між наведеними варіантами полягає в різній послідовності та техніці розрахунку.

Згідно з методом планування продуктивності праці, що базується на пофакторному розрахунку чисельності, планове зростання продуктивності праці під впливом різних інноваційних заходів обчислюється в такій послідовності:

1. Визначається вихідна чисельність промислово-виробничого персоналу підприємства у плановому періоді, тобто умовна чисельність, яка була б потрібна для випуску планового обсягу продукції за збереження базисного рівня випуску продукції на одного працюючого:

$$Ч_{\text{вих}} = Ч_б \frac{K_{o_n}}{100}, \quad (18.6)$$

де $Ч_{\text{вих}}$ — вихідна чисельність, осіб;

$Ч_б$ — чисельність працюючих у базисному періоді, осіб;

K_{o_n} — темп зростання обсягу виробництва продукції у плановому періоді, %.

2. Розраховується зміна чисельності працюючих під впливом різних чинників зростання продуктивності праці і визначається загальне зменшення (збільшення) чисельності підсумовуванням одержаних величин за всіма чинниками:

$$E = \sum_{i=1}^n E_i, \quad (18.7)$$

де E — загальне зменшення (збільшення) чисельності під впливом чинників зростання продуктивності праці, осіб;

E_i — зміна чисельності під впливом i -го чинника, осіб;

n — кількість чинників, що впливають на зміну продуктивності праці у плановому періоді.

Розраховуючи плановане відносне зростання продуктивності праці, важливо взяти до уваги всі чинники, які передбачаються планами інноваційного розвитку підприємства. Кількість і зміст чинників, які враховуються у плануванні продуктивності праці, визначаються галузевою специфікою підприємства та особливостями його інноваційної діяльності.

Найчастіше застосовується така класифікація техніко-економічних чинників:

- підвищення науково-технологічного рівня підприємства;
- удосконалення організації виробництва, праці та управління;
- зміна обсягу та структури продукції, що випускається.

3. Визначається плановий приріст продуктивності праці ($\Delta\Pi$) стосовно до базисного (передпланового) періоду, у відсотках, за формулою

$$\Delta\Pi = \frac{E}{\text{Ч}_{\text{вих}} - E} 100 \% . \quad (18.8)$$

Для встановлення приросту продуктивності праці за рахунок кожного чинника може використовуватися формула (18.8), але замість загальної зміни чисельності E показується її зміна під впливом відповідного i -го чинника E_i :

$$\text{ДП}_i = \frac{E_i}{\text{Ч}_{\text{вих}} - E_i} 100 \% . \quad (18.9)$$

За окремими чинниками приріст продуктивності праці визначається ступінчастим методом, згідно з яким чисельність працівників, розрахована за базисним виробітком, у кожному наступному розрахунку береться з урахуванням економії в результаті здійснення попереднього заходу.

Це можна виразити такими формулами:

$$\text{ДП}_1 = \frac{E_1}{\text{Ч}_{\text{вих}} - E_1} \cdot 100 \% ; \quad (18.10)$$

$$\Delta\Pi_2 = \frac{E_2}{\text{Ч}_{\text{вих}} - (E_1 + E_2)} \cdot 100 \% ; \quad (18.11)$$

$$\Delta\Pi_3 = \frac{E_3}{\text{Ч}_{\text{вих}} - (E_1 + E_2 + E_3)} \cdot 100 \% \quad (18.12)$$

і т. д.

Аналогічно приріст продуктивності праці можна розрахувати на основі даних про відсоток зменшення чисельності працівників підприємства або відсоток зниження трудомісткості продукції за такою формулою:

$$\text{ДП} = \frac{\Delta E_{\text{п}} \cdot 100}{100 - \Delta E_{\text{п}}} , \quad (18.13)$$

де $\Delta E_{\text{п}}$ — плановане можливе скорочення чисельності працівників (або зниження трудомісткості продукції) за рахунок усіх чинників, %.

4. Розраховується планова продуктивність праці методом корегування базисних показників продуктивності з урахуванням їх зміни у планованому році або за допомогою обчислення планованих обсягів виробництва і планової чисельності працюючих.

Планований рівень продуктивності праці характеризується виробництвом валової, готової, реалізованої, чистої продукції на одного середньоспискового працівника промислово-виробничого персоналу та розраховується за формулами

$$V_n = V_6 \left(1 + \frac{\text{ДП}}{100} \right); \quad (18.14)$$

$$V_n = \frac{\text{ОВ}_n}{\text{Ч}_{\text{со}_n}}, \quad (18.15)$$

де V_n, V_6 — плановий і базисний виробіток, грн;

ОВ_n — планований обсяг випуску продукції, грн;

$\text{Ч}_{\text{со}_n}$ — планована середньооблікова чисельність, осіб.

Темпи зростання продуктивності праці плануються у відсотках як відношення рівня продуктивності праці, що встановлюється на планований рік, до рівня базисного року (базисний індекс) і до рівня передпланового (звітного) року (ланцюговий індекс).

У планах продуктивності праці на рік та в розрізі кварталів має забезпечуватися випередження темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання середньої заробітної плати.

Для глибшого обґрунтування показників підвищення продуктивності праці необхідно встановити фондоозброєність — середньорічну вартість основних виробничих фондів у розрахунку на одного працівника ПВП. У планах має передбачатися випередження темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання фондоозброєності праці з урахуванням підвищення технічного рівня основних виробничих фондів, підвищення продуктивності праці завдяки поліпшенню організації виробництва та праці, підвищенню кваліфікації персоналу, розвитку спеціалізації та кооперації тощо.

5. Визначається частка приросту продукції завдяки підвищенню продуктивності праці. Завданням планування цього показника є забезпечення максимального приросту продукції за рахунок зростання продуктивності праці. Дана частка приросту ($\Delta \text{ОВ}_{\text{пр}}$) визначається за формулою

$$\Delta \text{ОВ}_{\text{пр}} = \left(1 - \frac{\Delta \text{Ч}_n}{\Delta \text{ОВ}_n} \right) 100 \%, \quad (18.16)$$

де $\Delta \text{Ч}_n$ — темп приросту чисельності працюючих у плановому році, %.

$\Delta \text{ОВ}_n$ — темп приросту обсягу виробництва продукції, %.

$$\Delta \text{Ч}_n = \frac{\text{Ч}_{\text{вих}} - E}{\text{Ч}_{\text{вих}}} 100 \%. \quad (18.17)$$

У плануванні продуктивності праці необхідно зважати на таку особливість: якщо для $\Delta OВ_n > 100\%$ планована чисельність ($Ч_n$) виявляється меншою від базисної, то розрахунки за формулою (18.17) не проводяться, а $\Delta OВ_n$ береться рівним 100% незалежно від абсолютного значення приросту чисельності ($\Delta Ч_n$).

Плановані показники продуктивності праці заносяться у форму плану з праці.



ПЛАН ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА _____ на 20__ р.
(назва підприємства)

Фактори зміни продуктивності праці	Поточний рік				Плановий рік		Звітний рік (попередній до поточного)	
	План		Очікуване виконання		зміна чисельності, осіб	приріст продуктивності праці, %	зміна чисельності, осіб	приріст продуктивності праці, %
	зміна чисельності, осіб	приріст продуктивності праці, %	зміна чисельності, осіб	приріст продуктивності праці, %				
<p>1. Підвищення науково-технологічного рівня</p> <ul style="list-style-type: none"> • усього У тому числі: <ul style="list-style-type: none"> • механізація та автоматизація виробничих процесів • запровадження нової технології • зміна конструкції (рецептури) виробів • впровадження нових видів сировини • інші фактори <p>2. Удосконалення організації виробництва, праці та управління</p> <ul style="list-style-type: none"> • усього У тому числі: <ul style="list-style-type: none"> • раціоналізація управління • підвищення норм виробітку та зон обслуговування • скорочення втрат робочого часу • скорочення втрат від браку • інші фактори <p>3. Зміна обсягу та структури продукції</p> <ul style="list-style-type: none"> • усього У тому числі: <ul style="list-style-type: none"> • відносна зміна чисельності у зв'язку зі збільшенням обсягів виробництва • зміна структури виробництва • зміна асортименту продукції • зміна питомої ваги купованих напівфабрикатів та кооперованих поставчань • інші фактори <p>4. Фактори зовнішнього середовища</p> <ul style="list-style-type: none"> • усього У тому числі: <ul style="list-style-type: none"> • вплив природних умов • заходи соціального захисту населення • інші фактори 								

<p>5. Заходи, що впроваджені у передпланових періодах, термін реалізації яких настав у плановому році</p> <ul style="list-style-type: none"> • усього <p>У тому числі через:</p> <ul style="list-style-type: none"> • підвищення науково-технологічного рівня • удосконалення організації виробництва, праці та управління • зміни обсягу та структури продукції • фактори зовнішнього середовища <p>6. Разом за всіма факторами</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Вплив техніко-економічних чинників на продуктивність праці в даному методі планування визначається на основі розрахунку вивільнення чисельності працюючих.

Пофакторний розрахунок вивільнення чисельності працівників може проводитись у такому порядку. Зміна чисельності працівників через будь-який з чинників першої групи «Підвищення науково-технологічного рівня підприємства» (E_{1r}) розраховується за формулою

$$E_{1r} = \frac{(T_6 - T_n) \text{OB}_n \cdot K_d}{\Phi_6 \cdot K_{\text{в.н.б}}} 100 \%, \quad (18.18)$$

де T_6 , T_n — затрати праці на одиницю продукції в натуральному або вартісному виразі відповідно до і після впровадження планованого інноваційного заходу;

OB_n — обсяг продукції в натуральному або вартісному виразі, що планується до випуску після реалізації інновації;

Φ_6 — корисний фонд робочого часу одного робітника в базисному році, год;

$K_{\text{в.н.б}}$ — базисний коефіцієнт виконання норм виробітку, %;

K_d — коефіцієнт, що враховує строк дії інновації в планованому році.

$$K_d = \frac{K_m}{12}, \quad (18.19)$$

де K_m — кількість повних місяців дії інновації у планованому році.

Економія (скорочення потреби) персоналу завдяки збільшенню продуктивності устаткування у планованому періоді (нового або модернізованого порівняно з тим, що діяло в базисному періоді) (E_{1n}) розраховується за формулою

$$E_{1n} = \left[100 - \frac{100 n}{n_0 \cdot 100 + n_1 \cdot \Pi} 100 \right] \frac{K_d \cdot \text{Д} \cdot \text{Ч}_{\text{вих}}}{100 \cdot 100}, \quad (18.20)$$

де n — загальна кількість одиниць устаткування, шт.;

n_0 — кількість одиниць устаткування, що не підлягає технічному вдосконаленню або заміні;

n_1 — кількість одиниць упродовженого або модернізованого устаткування;

Π — середній рівень продуктивності нового і модернізованого устаткування порівняно з діючим, %;

K_d — коефіцієнт, що показує час дії заходу в планованому періоді, часток одиниць;

Д — питома вага робітників, що використовують устаткування, у чисельності працівників промислово-виробничого персоналу, %;

$Ч_{\text{вих}}$ — загальна чисельність працюючих, розрахована на плановий обсяг виробництва за базисним виробітком продукції, осіб.

Розрахунок зменшення чисельності працівників через чинники другої групи «Удосконалення організації виробництва, праці та управління» (E_2) слід проводити тільки тоді, якщо дані чинники не пов'язані із заходами щодо підвищення науково-технологічного рівня. Такі розрахунки треба виконувати окремо щодо працівників апарату управління та робітників.

Зменшення чисельності працівників у результаті вдосконалення організації управління підприємством визначається прямим зіставленням чисельності апарату управління в базисному році та планованої чисельності з урахуванням терміну реалізації заходів. При цьому до даного чинника відносять усі заходи, що стосуються керівників, фахівців і технічних виконавців.

Економія (збільшення) чисельності працівників апарату управління (E_{2y}) розраховується за формулою

$$E_{2y} = \frac{Ч_{y_6} (\Delta OB_n - ДЧ_{y_n})}{100}, \quad (18.21)$$

де $Ч_{y_6}$ — чисельність працівників апарату управління в базисному періоді, осіб;

ΔOB_n — планований приріст обсягу виробництва, %;

$ДЧ_{y_n}$ — планований приріст чисельності працівників апарату управління, %.

Скорочення (збільшення) чисельності через зміну норм обслуговування треба розраховувати окремо за кожною нормою, що змінюється у планованому періоді.

Зменшення чисельності робітників у зв'язку з підвищенням норм обслуговування ($E_{2пн}$) слід розраховувати за формулою

$$E_{2пн} = - \left(\frac{КУ_n}{НО_n} - \frac{КУ_6}{НО_6} \right), \quad (18.22)$$

де $КУ_n$ — планова кількість устаткування, на якому передбачається підвищення норми обслуговування, шт.;

$НО_6$, $НО_n$ — норма обслуговування відповідно в базисному і плановому періодах.

Вивільнення чисельності робітників у зв'язку зі скороченням втрат робочого часу ($E_{2в}$) пов'язано зі зміною корисного фонду робочого часу. Тому вплив даного чинника слід визначати виходячи з планованого балансу робочого часу за формулою

$$E_{2в} = \frac{(Ч_{\text{вих}} - E_ч) (\Phi_6 - \Phi_n)}{\Phi_n}, \quad (18.23)$$

де $Ч_{\text{вих}}$ — вихідна чисельність робітників, осіб;

$E_ч$ — планована зміна чисельності, розрахована за всіма групами чинників за вирахуванням величини скорочення чисельності працівників апарату управління, осіб;

Φ_6, Φ_n — корисний фонд робочого часу одного робітника відповідно в базисному і плановому періоді, год.

$$E_4 = \left(1 - \frac{K_{об}}{K_{пп}}\right) \cdot \Phi_6, \quad (18.24)$$

де $K_{об}$ — темп зростання обсягу виробництва у плановому періоді, %;

$K_{пп}$ — планований темп зростання продуктивності праці, %;

Φ_6 — чисельність робітників у базисному періоді, осіб.

Зменшення чисельності через скорочення внутрішніх простоїв ($E_{2пв}$) можна розрахувати за формулою

$$E_{2пв} = \frac{(\Phi_{вих} - E_4)(ПВ_n - ПВ_6)}{100 - ПВ_n}, \quad (18.25)$$

де $ПВ_n, ПВ_6$ — внутрішньозмінні простой відповідно у планованому і базисному періодах, %.

Економія чисельності робітників у зв'язку зі скороченням чисельності робітників, що не виконують норми виробітку ($E_{2чр}$), визначається за формулою

$$E_{2чр} = \frac{\Phi_{рн} \cdot ДК_n}{K_{внн}}, \quad (18.26)$$

де $\Phi_{рн}$ — чисельність робітників, що підвищили норму виробітку в плановому періоді, осіб;

$ДК_n$ — підвищення норми виробітку, %;

$K_{внн}$ — відсоток виконання норми виробітку робітниками у плановому періоді.

За третьою групою чинників «Зміна обсягу і структури продукції, що випускається», відносно зменшення чисельності працюючих (E_3) зумовлено тим, що чисельність усіх категорій промислово-виробничого персоналу, крім основних виробничих робітників, за інших однакових умов збільшується меншою мірою, ніж зростає обсяг виробництва.

Зміна чисельності у зв'язку зі зростанням обсягу виробництва ($E_{3.0.в}$) визначається за формулою:

$$E_{3.0.в} = \frac{\Phi_{6п}(K_ч - K_{об})}{100}, \quad (18.27)$$

де $\Phi_{6п}$ — чисельність промислово-виробничого персоналу (без виробничих робітників) у базисному періоді, осіб;

$K_ч$ — необхідне збільшення чисельності промислово-виробничого персоналу (без основних виробничих робітників), прийняте у зв'язку зі зростанням обсягу виробництва, %;

$K_{об}$ — плановий обсяг зростання виробництва продукції, %.

Зміну чисельності за рахунок темпів зростання обсягів виробництва ($E_{тзо}$) можна розрахувати за формулою

$$E_{\text{тзо}} = \left(\sum_j^n \sum_i^m \text{Ч}_{\text{б}_i} \cdot K_{\text{ч}_i} \right) - \text{Ч}_{\text{б}} \cdot K_{\text{об}}, \quad (18.28)$$

де $\text{Ч}_{\text{б}_i}$ — чисельність i -ї категорії персоналу j -го структурного підрозділу підприємства в базисному періоді, осіб;

n — кількість структурних підрозділів;

m — кількість категорій працюючих;

$K_{\text{ч}_i}$ — плановий коефіцієнт зміни чисельності персоналу i -ї категорії у зв'язку зі зростанням обсягу виробництва;

$\text{Ч}_{\text{б}}$ — базисна чисельність промислово-виробничого персоналу підприємства, осіб;

$K_{\text{об}}$ — плановий коефіцієнт зростання обсягу виробництва продукції.

Економія чисельності за рахунок впливу зміни питомої ваги окремих видів продукції, що характеризуються різною трудомісткістю виготовлення ($E_{3\text{т}}$) визначається порівнянням середньої трудомісткості продукції планового і базисного року за формулою

$$E_{3\text{т}} = \left(1 - \frac{\text{ОВ}_{\text{п}} \cdot \sum_{i=1}^n (\text{T}_{\text{б}_i} \cdot \text{ОВ}_{\text{б}_i})}{\text{ОВ}_{\text{б}} \cdot \sum_{i=1}^n (\text{T}_{\text{п}_i} \cdot \text{ОВ}_{\text{п}_i})} \right) \text{Ч}_{\text{вих}}, \quad (18.29)$$

де $\text{ОВ}_{\text{п}}$, $\text{ОВ}_{\text{б}}$ — обсяг виробництва продукції в натуральних або вартісних показниках відповідно у плановому і базисному періодах;

$\text{T}_{\text{п}_i}$, $\text{T}_{\text{б}_i}$ — затрати праці в нормо-годинах або людино-годинах на одиницю обсягу i -го виду продукції відповідно у плановому і базисному періодах;

$\text{ОВ}_{\text{п}_i}$, $\text{ОВ}_{\text{б}_i}$ — обсяг виробництва i -го виду продукції у плановому і базисному періодах;

n — кількість видів продукції (послуг);

$\text{Ч}_{\text{вих}}$ — вихідна чисельність робітників, осіб.

Зменшення або збільшення чисельності працівників за рахунок зміни частки купованих напівфабрикатів і кооперованих поставчань ($E_{3\text{к}}$) розраховується за формулою

$$E_{3\text{к}} = \left(\frac{\text{ДК}_{\text{б}} - \text{ДК}_{\text{п}}}{100 - \text{ДК}_{\text{б}}} \right) \text{Ч}_{\text{вих}}, \quad (18.30)$$

де $\text{ДК}_{\text{п}}$, $\text{ДК}_{\text{б}}$ — частка кооперованих поставчань в обсязі продукції планового і базисного періодів %.

Планована економія чисельності через скорочення браку ($E_{3\text{б}}$) визначається за формулою

$$E_{3\text{б}} = \frac{\text{ВБ}_{\text{б}} - \text{ВБ}_{\text{п}}}{100} \text{Ч}_{\text{орб}}, \quad (18.31)$$

де $ВБ_n, ВБ_6$ — втрати від браку у відсотках до повної собівартості продукції у плановому і базисному періодах;

$Ч_{ор_6}$ — чисельність основних робітників у базисному періоді, осіб.

Планована економія (перевитрата) персоналу в цілому по підприємству розраховується за всіма групами чинників:

$$E = \sum_{i=1}^n E_i, \quad (18.32)$$

де i — номер чинника, задіяного планованими інноваційними заходами.

Другий варіант планування продуктивності праці, що базується на пофакторному розрахунку продуктивності, здійснюється за таким алгоритмом.

1. Розраховується вихідна чисельність (аналогічно описаному раніше варіанту, який базується на пофакторному розрахунку чисельності).

2. Визначається зростання (зниження) планової продуктивності праці в порівнянні з базовим рівнем за кожним техніко-економічним чинником у цілому по підприємству. Розрахунок зміни продуктивності праці за чинниками ведеться в послідовності, наведеній раніше. Проте розрахункові формули при цьому принципово змінюються. Наприклад, приріст продуктивності праці завдяки здійсненню організаційно-технічних заходів щодо механізації, автоматизації виробничих процесів, упровадженню раціональної технології, нового устаткування і його модернізації можна визначити за допомогою показників, що характеризують зміну продуктивності праці робітників тієї дільниці, де здійснюється даний захід.

Приріст продуктивності праці ($\Delta\Pi_n$) у відсотках визначається за формулою

$$\Delta\Pi_n = \frac{\sum (T_{6_i} - T_{n_i}) \cdot OB_{n_i} \cdot D \cdot K_d}{\sum_{i=1}^n T_{n_i}}, \quad (18.33)$$

де T_{n_i}, T_{6_i} — планована і базисна трудомісткість виготовлення одиниці i -го виду продукції (робіт), нормо-год;

OB_{n_i} — річний обсяг випуску i -го виробу у відповідних одиницях виміру в планованому періоді;

D — питома вага чисельності основних виробничих робітників у чисельності працюючих, розрахована на плановий обсяг за базисним виробітком, у частках одиниці;

K_d — коефіцієнт, що враховує строк дії заходу в планованому періоді.

Зростання продуктивності праці у відсотках завдяки кращому використанню фонду робочого часу ($\Delta\Pi_q$) розраховується за формулою

$$\Delta\Pi_q = \left(\frac{\Phi_n}{\Phi_6} - 1 \right) D \cdot 100 \%. \quad (18.34)$$

Зростання продуктивності праці завдяки скороченню різних втрат робочого часу ($\Delta\Pi_b$) визначається за формулою

$$\Delta\Pi_{\text{в}} = \frac{\text{ВР}_{\text{б}} - \text{ВР}_{\text{п}}}{100 - \text{ВР}_{\text{б}}} 100 \% , \quad (18.35)$$

де $\text{ВР}_{\text{п}}$, $\text{ВР}_{\text{б}}$ — відсоток втрат робочого часу відповідно у плановому і базисному періодах.

Зростання продуктивності праці працюючих у відсотках завдяки збільшенню питомої ваги кооперованих поставчань продукції ($\Delta\Pi_{\text{к}}$) розраховується за формулою

$$\Delta\Pi_{\text{к}} = \frac{\text{ДК}_{\text{б}} - \text{ДК}_{\text{п}}}{100 - \text{ДК}_{\text{б}}} 100 \% . \quad (18.36)$$

Аналогічно розраховується збільшення продуктивності праці за всіма техніко-економічними чинниками. Планове зростання продуктивності праці визнається як сума за кожним чинником.

Планування продуктивності праці на основі трудомісткості виробничої програми здійснюють прямим рахунком на основі трудомісткості виробничої програми, беручи до уваги взаємозв'язок між показниками продуктивності праці і трудомісткості продукції:

$$\Delta\Pi = \frac{100 \text{ ДТ}}{100 - \text{ДТ}} , \quad \Delta\text{Т} = \frac{100 \text{ ДП}}{100 + \text{ДП}} , \quad (18.37)$$

де $\Delta\Pi$ — приріст продуктивності праці щодо базисного рівня, %;

$\Delta\text{Т}$ — зниження трудомісткості продукції в порівнянні з базисним рівнем, %.

Застосування даного методу передбачає наявність на підприємствах науково обґрунтованих норм часу і відрядних розцінок на всі види робіт, точний облік затрат праці. Планування продуктивності праці базується на зниженні трудомісткості продукції (робіт) і покращанні використання робочого часу. У цьому разі показник продуктивності праці (виробіток) визначається за формулою

$$\text{В} = \frac{\text{ОВ}}{\text{ТМ}} \Phi , \quad (18.38)$$

де ОВ — обсяг виробництва, грн;

ТМ — трудомісткість виробничої програми, год;

Φ — корисний фонд робочого часу одного працівника, год.

Отже, планування продуктивності праці за даним методом передбачає планування трудомісткості виготовлення одного виробу, виробничої програми та загального обсягу виробництва; корисного фонду робочого часу одного працівника.

Укрупнені методи планування продуктивності праці дають можливість приблизно оцінити рівень продуктивності праці у планованому періоді. Вони базуються на зв'язку продуктивності праці з іншими показниками, що характеризують стан виробництва на підприємстві. Знаючи величину цих показників у планованому періоді, можна розрахувати значення продуктивності праці. Для встановлення характеру і кількісного вираження зв'язку часто застосовуються економіко-математичні моделі та статистичні методи, зокрема кореляційно-регресійний аналіз. Даний метод широко використовують у прогнозних розрахунках зростання продуктивності праці.



Приклад прогнозу продуктивності праці¹

Нехай для часового ряду за виробітком продукції y_t , поданого в табл. 18.1, потрібно зробити прогноз на два кроки вперед ($t = 10$ і $t = 11$) на основі трендової моделі.

Система нормальних рівнянь для цих даних матиме вигляд:

$$\begin{cases} 9a_0 + 45a_1 = 636; \\ 45a_0 + 285a_1 = 2974. \end{cases}$$

Розв'язок даної задачі визначає лінійну трендову модель:

$$\hat{y} = 87,8 - 3,4 t.$$

Точкові прогнози дістанемо, підставляючи в рівняння моделі значення $t = 10$ і $t = 11$:

$$\hat{y}_{10} = 87,8 - 3,4 \cdot 10 = 53,8;$$

$$\hat{y}_{11} = 87,8 - 3,4 \cdot 11 = 50,4.$$

Таблиця 18.1

t	Факт, y_t	$y_t t$	Розрахунок, \hat{y}_t	Відхилення, ε_t	$\left \frac{\varepsilon_t}{y_t} \right \cdot 100 \%$	ε_t^2
1	85	85	84,4	0,6	0,71	0,36
2	81	162	81,0	0,0	0,00	0,00
3	78	234	77,6	0,4	0,51	0,16
4	72	288	74,1	- 2,1	2,92	4,41
5	69	345	70,7	- 1,7	2,46	2,89
6	70	420	67,3	2,7	3,86	7,29
7	64	448	63,8	0,2	0,31	0,04
8	61	488	60,4	0,6	0,98	0,36
9	56	504	57,0	- 1,0	1,79	1,00
45	636	2974		- 0,3	13,54	16,51

Для оцінки точності моделі розраховується величина середнього квадратичного відхилення від лінії тренду (*стандартна похибка апроксимації*):

$$S_{\hat{y}} = \sqrt{\frac{\sum_{t=1}^n \varepsilon_t^2}{n-1}} = \sqrt{\frac{16,51}{8}} = 1,44.$$

Точність моделі може бути охарактеризована також *середньою відносною помилкою апроксимації*:

$$\bar{\varepsilon}_{\text{відн}} = \frac{1}{n} \cdot \sum_{t=1}^n \left| \frac{\varepsilon_t}{y_t} \right| \cdot 100 \% = \frac{13,54}{9} \% = 1,5 \%.$$

Здобуте значення середньої відносної похибки свідчить про досить високий рівень точності побудованої моделі.

Стандартна (середня квадратична) похибка оцінки прогнозованого показника $S_{\hat{y}}$ визначається за формулою

¹ Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — 167 с.

$$S_{\hat{y}} = \sqrt{\frac{\sum (y_t - \hat{y}_t)^2}{n - k}},$$

де y_t — фактичне значення рівня часового ряду для часу t ;
 \hat{y}_t — розрахункова оцінка відповідного показника за моделлю (наприклад, за рівнянням кривої зростання);
 n — кількість рівнів у вихідному ряді;
 k — кількість параметрів моделі.
 Довірчий інтервал прогнозу U_y для прямолінійного тренду має вигляд:

$$U_y = \hat{y}_{n+L} \pm t_{\alpha} S_{\hat{y}} \sqrt{1 + \frac{1}{n} + \frac{3(n+2L-1)^2}{n(n^2-1)}},$$

де L — період попередження;
 \hat{y}_{n+L} — точковий прогноз за моделлю на $(n+L)$ -й момент часу;
 n — кількість спостережень у часовому ряді;
 $S_{\hat{y}}$ — стандартна похибка оцінки прогнозованого показника, розрахована для кількості параметрів моделі, що дорівнює двом;
 t_{α} — табличне значення критерію Стьюдента для рівня значимості α й числа степенів вільності, що дорівнює $n-2$.

Якщо вираз $t_{\alpha} \sqrt{1 + \frac{1}{n} + \frac{3(n+2L-1)^2}{n(n^2-1)}}$ позначити через K , то формула для

довірного інтервалу набере вигляду: $U_y = \hat{y}_{n+L} \pm S_{\hat{y}} K$.

Значення величини K для оцінки довірчих інтервалів прогнозу щодо лінійного тренду для рівня значимості $\alpha = 0,20$ подано для наочності в табл. 18.2.

Таблиця 18.2

Кількість рівнів у ряді	Період попередження L					
	1	2	3	4	5	6
7	1,932	2,106	2,300	2,510	2,733	2,965
10	1,692	1,774	1,865	1,964	2,069	2,180
13	1,581	1,629	1,682	1,738	1,799	1,863
15	1,536	1,572	1,611	1,653	1,697	1,745

В обчисленні довірчих інтервалів прогнозу враховувалось, що значення середньої квадратичної похибки оцінки прогнозованого показника становить $S_{\hat{y}} = 1,44$, а значення величини K у формулі для ряду з дев'яти рівнів були одержані за рівня значимості $\alpha = 0,20$ способом лінійної інтерполяції з наведених у табл. 18.2 значень для $n = 7$ і $n = 10$: для $t = 10$ ($L = 1$) $K = 1,77$; для $t = 11$ ($L = 2$) $K = 1,88$. Результати розрахунків подано в табл. 18.3

Таблиця 18.3

Час (t)	Крок (L)	Точковий прогноз (\hat{y}_{n+L})	Довірчий інтервал прогнозу	
			нижня межа	верхня межа
10	1	53,8	51,3	56,3
11	2	50,4	47,8	53,0

Оскільки модель, на основі якої здійснювався прогноз, визнана адекватною, то з узяттям рівнем значущості 0,20 (інакше кажучи, з довірчою ймовірністю 0,80) можна стверджувати, що в разі збереження сформованих закономірностей розвитку прогнозована величина продуктивності праці за показником виробітку продукції потрапить в інтервал, утворений нижньою й верхньою межами.

18.3. ПЛАНУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ТРУДОМІСТКОСТІ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ

Розрахунок планової трудомісткості виготовлення продукції провадиться в три етапи. На першому етапі аналізуються рівень і структура фактичної трудомісткості продукції в базисному і звітному періодах з метою виявлення резервів її зниження. Аналізу підлягають основні чинники, під впливом яких склався рівень і структура затрат праці у базисному періоді, — організація й обслуговування робочих місць у структурних підрозділах підприємства, поділ та кооперація праці, ефективність методів праці та трудових заходів, мотивація та стимулювання персоналу, кваліфікація персоналу, умови праці, дисципліна праці.

Для оцінки рівня обслуговування робочих місць у структурних підрозділах підприємства використовується коефіцієнт обслуговування робочих місць (K_o), що розраховується за формулою

$$K_o = \frac{PM_3}{PM_{\text{заг}}}, \quad (18.39)$$

де PM_3 — кількість робочих місць основних робітників із задовільним обслуговуванням;

$PM_{\text{заг}}$ — загальна кількість робочих місць основних робітників.

Рівень ефективності поділу праці може бути оцінено коефіцієнтом поділу праці ($K_{\text{пп}}$), який розраховується за формулою

$$K_{\text{пп}} = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n T_{n_i}}{T_3 \cdot Ч}, \quad (18.40)$$

де T_{n_i} — тривалість виконання i -м робітником непередбаченої завданням роботи протягом зміни, хв;

T_3 — тривалість робочої зміни, хв;

$Ч$ — чисельність робітників виробничої ділянки, потокової лінії.

Для визначення ефективності методів праці та трудових прийомів аналізується розмежування виробничого процесу на операції, прийоми, рухи і мікрорухи з позицій нормування праці. Кількісним показником прогресивності прийомів і методів праці може слугувати обсяг упровадження технічно обґрунтованих норм ($D_{\text{тн}}$):

$$D_{\text{тн}} = \frac{\sum t_{n_i} \cdot OB_i}{T_n} 100 \%, \quad (18.41)$$

де t_{n_i} — технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці i -го виду продукції (робіт) за даний період, год, хв;

OB_i — кількість i -го виду продукції, виробленої за даний період, у відповідних одиницях;

T_n — загальна нормативна трудомісткість продукції, виготовленої за даний період часу, обчислена за всіма видами норм, год.

Ступінь обґрунтованості норм праці можна оцінити за рівнем виконання норм виробітку ($K_{вн}$):

$$K_{вн} = \frac{\sum t_{н_i} \cdot OB_i}{\Phi_{ф}} 100 \%, \quad (18.42)$$

де $\Phi_{ф}$ — фактичні затрати робочого часу на виготовлення даної кількості продукції, год.

Показниками, що засвідчують ефективність системи мотивації та стимулювання персоналу, є коефіцієнт плинності персоналу, середня заробітна плата, питома вага виплат із фонду споживання у величині трудового доходу працівника, величина втрат робочого часу тощо.

Виявлення резервів зниження трудомісткості завдяки підвищенню кваліфікації персоналу здійснюється на основі зіставлення середнього тарифного розряду робітників із середнім розрядом виконуваних робіт.

Використання кваліфікації робітників можна оцінити за коефіцієнтом $K_{вк}$:

$$K_{вк} = \frac{P_p}{P_c}, \quad (18.43)$$

де P_p — середній розряд робітників за підрозділами підприємства;

P_c — середній розряд виконуваних ними робіт.

Вплив умов праці на можливість зниження трудомісткості виготовлення продукції у плановому періоді оцінюється за допомогою експертних оцінок. Загальна кількісна характеристика умов праці ($K_{y.n}$) розраховується як середньо-геометрична величина окремих показників:

$$K_{y.n} = \sqrt[n]{a_1 \cdot a_2 \cdot a_3 \cdot \dots \cdot a_n}, \quad (18.42)$$

де $a_1 \cdot a_2 \cdot \dots \cdot a_n$ — індекс відповідності фактичних умов праці нормативним за даним чинником (освітленість, температура, загазованість тощо);

n — кількість чинників.

Рівень дисципліни праці оцінюється в розрізі окремих її складових: технологічної, виробничої і трудової дисципліни. Технологічна дисципліна відбиває точність додержання режимів, послідовності і способів здійснення технологічних процесів виготовлення продукції. Її рівень характеризується обсягами бракованої продукції, кількістю виявлених випадків відхилень від установленої технології. Рівень виробничої дисципліни визначається кількістю невиконаних або виконаних з порушенням планових термінів завдань. Рівень трудової дисципліни можна оцінити втратами робочого часу з вини працівників. Аналіз втрат унаслідок порушень дисципліни праці дозволяє виявити резерви зниження трудомісткості продукції, робіт.

Аналітичні дослідження даного етапу також спрямовані на визначення структури трудомісткості продукції, послуг та робіт і встановлення співвідношення

між окремими її видами — повною, виробничою, технологічною трудомісткістю, трудомісткістю обслуговування та управління.

Планові розрахунки трудомісткості проводять стосовно до одного виробу (послуги, виду роботи) та всього планового обсягу на базі інформації про нормативну, планову і фактичну трудомісткість, джерелами якої відповідно є нормативні матеріали, планова та звітна документація. Якщо на підприємстві немає даних про фактично відпрацьований час за окремими виробами, фактична технологічна трудомісткість одиниці продукції може бути укрупнено визначена за такою формулою:

$$T_{\text{тф}} = \frac{t_{\text{н}}}{K_{\text{вн}}}, \quad (18.45)$$

де $t_{\text{н}}$ — нормативна технологічна трудомісткість продукції (включаючи затрати праці всіх основних робітників), норма-год;

$K_{\text{вн}}$ — середній коефіцієнт виконання норм часу (виробітку) основними робітниками-відрядниками та змінних завдань основними робітниками-почасовиками за даним виробом (або середній за групою виробів, операцій).

Виробнича трудомісткість ($T_{\text{вф}}$) за даного методу розрахунку повної трудомісткості визначається за формулою

$$T_{\text{вф}} = T_{\text{тф}} (1 + K_{\text{в}}), \quad (18.46)$$

де $K_{\text{в}}$ — коефіцієнт, що визначається відношенням фактичної кількості допоміжних робітників ($\text{Ч}_{\text{д}}$) до основних робітників ($\text{Ч}_{\text{о}}$).

$$K_{\text{в}} = \frac{\text{Ч}_{\text{д}}}{\text{Ч}_{\text{о}}}. \quad (18.47)$$

Повна трудомісткість, відповідно, розраховується за формулою

$$T_{\text{пф}} = T_{\text{вф}} (1 + K_{\text{уп}}), \quad (18.48)$$

де $K_{\text{уп}}$ — коефіцієнт, що визначається відношенням чисельності працівників апарату управління ($\text{Ч}_{\text{у}}$) до чисельності робітників ($\text{Ч}_{\text{р}}$).

$$K_{\text{уп}} = \frac{\text{Ч}_{\text{у}}}{\text{Ч}_{\text{р}}}. \quad (18.49)$$

На другому етапі планування трудомісткості здійснюється визначення можливого зниження трудомісткості виготовлення продукції у плановому періоді з урахуванням виявлених у процесі аналізу чинників і джерел економії затрат праці. При цьому до плану зниження трудомісткості насамперед включаються резерви, які можуть бути реалізовані без великих інвестицій. Детальному аналізу підлягають заходи технічного та організаційного розвитку, за кожним з яких за результатами розрахунків економічної ефективності узагальнюються чинники і визначаються джерела економії затрат праці. З урахуванням часу впровадження заходів визначається можливе зниження трудомісткості у плановому періоді.

Основою планування зниження трудомісткості слугує технологічна трудомісткість, оскільки інші види трудомісткості, як правило, розраховуються щодо її величини. Розрахунок можливого зниження технологічної трудомісткості ведеться в розрізі основних техніко-економічних чинників, прийнятих для розрахунку продуктивності праці.

Загальна величина резервів зниження технологічної трудомісткості за окремим виробом унаслідок перегляду норм часу (ΔT_{T_1}) розраховується за формулою

$$\Delta T_{T_1} = \sum_{j=1}^n (t_6 - t_n), \quad (18.50)$$

де t_6, t_n — норма часу на виконання j -ї операції відповідно в базисному і плановому періоді, нормо-год, хв;

n — кількість операцій технологічного процесу виготовлення виробів, щодо яких планується перегляд норм часу.

Зниження затрат праці в результаті збільшення норм обслуговування (ΔT_{T_2}) розраховується за формулою

$$\Delta T_{T_2} = \sum_{j=1}^n \left(\frac{1}{H_6} - \frac{1}{H_n} \right) \Phi_n \cdot K_d, \quad (18.51)$$

де H_6, H_n — норма обслуговування за j -м робочим місцем відповідно у базисному і плановому періоді;

Φ_n — плановий фонд часу одного робітника, год;

K_d — коефіцієнт, що враховує строк дії заходу.

Зниження технологічної трудомісткості через зміну питомої ваги кооперованих поставчань (ΔT_{T_3}) розраховується за формулою

$$\Delta T_{T_3} = - \left(\frac{DK_n - DK_6}{100 - DK_n} \right) T_{T_6}, \quad (18.52)$$

де DK_n, DK_6 — питома вага кооперованих поставчань у валовій (готовій) продукції підприємства відповідно у плановому і базисному періоді, %;

T_{T_6} — технологічна трудомісткість виробу або обсягу випуску в базисному періоді, нормо-год.

За роботами, на які немає норм технологічної трудомісткості, зниження затрат праці в результаті зменшення чисельності робітників можна визначити за формулою

$$\Delta T_{T_4} = (Ч_6 - Ч_n) \Phi_n \cdot K_d, \quad (18.53)$$

де $Ч_6$ і $Ч_n$ — нормована чисельність робітників відповідно в базисному і плановому періоді.

Загальне зниження технологічної трудомісткості розраховується як сума:

$$\Delta T_T = \Delta T_{T_1} + \Delta T_{T_2} + \Delta T_{T_3} + \Delta T_{T_4}. \quad (18.54)$$

На третьому етапі визначаються плановий рівень і структура трудомісткості одиниці продукції (послуг, робіт) і планованого обсягу випуску.

Із цією метою розраховується планова технологічна трудомісткість виробу ($T_{тн}$) за формулою

$$T_{тн} = T_{тб} - ДТ_{т}, \quad (18.55)$$

де $T_{тб}$ — базисна технологічна трудомісткість виготовлення виробу (очікувана або звітна поточного року), нормо-год.

На основі проведених розрахунків складається план технологічної трудомісткості основної продукції.



ТЕХНОЛОГІЧНА ТРУДОМІСТКІСТЬ ОСНОВНОЇ ПРОДУКЦІЇ ПО _____ на 20__ р.
(назва підприємства)

Найменування показника	Одиниця виміру	Найменування продукції		
1. Планований обсяг випуску готової продукції в натуральному виразі	шт.			
2. Фактична технологічна трудомісткість одиниці продукції в базисному періоді	нормо-год			
3. Фактична технологічна трудомісткість одиниці продукції з урахуванням зміни кооперації у плановому році	нормо-год			
4. Технологічна трудомісткість планового випуску готової продукції:	нормо-год			
4.1. за базисною трудомісткістю (р. 1 × р. 2)	нормо-год			
4.2. за базисною трудомісткістю, скорегованою з урахуванням зміни кооперації у плановому періоді (р. 1 × р. 3)	нормо-год			
5. Зміна трудомісткості обсягу випуску через зміну кооперації: зниження (–), збільшення (+) (р. 4.2. – р. 4.1)	нормо-год			
6. Зниження трудомісткості у зв'язку з упрощенням заходів плану інновацій	нормо-год			
7. Економія затрат праці на один виріб	нормо-год			
8. Планова технологічна трудомісткість	нормо-год			
8.1. одного виробу (р. 3 – р. 7)	нормо-год			
8.2. обсягу випуску	нормо-год			
9. Планове зниження трудомісткості (р. 4.1 – р. 8.2) / р. 4.1 × 100	%			

Далі розраховуються планова трудомісткість обслуговування $T_{обн}$, виробнича трудомісткість $T_{вн}$, трудомісткість управління T_{yn} та повна трудомісткість виробу $T_{пн}$ як сума виробничої трудомісткості і трудомісткості управління.

Трудомісткість обслуговування складається з двох частин: трудомісткості обслуговування основного технологічного процесу і трудомісткості обслуговування виробництва. Перша охоплює затрати часу на обслуговування виробництва в основних цехах, а друга — у допоміжних цехах.

Планові затрати праці на обслуговування виробництва окремих виробів у цехах основного виробництва визначаються методом розподілу планових затрат праці на обслуговування всього виробництва між окремими видами продукції пропорційно їхній технологічній трудомісткості. Планові затрати праці робітників допоміжних цехів спочатку розподіляються між основними цехами пропорційно обсягам послуг, що надаються цим цехам, а відтак на окремі види продукції аналогічно розподілу затрат праці допоміжних робітників основних цехів.

Планова трудомісткість управління підприємством розподіляється на окремі види продукції аналогічно трудомісткості обслуговування виробництва.

Планова технологічна трудомісткість виробничої програми ($T_{тп}$) і планова повна трудомісткість виробничої програми ($T_{пн}$) визначаються за формулами:

$$T_{тп} = \sum_{i=1}^n T_{тп_i} \cdot OB_i; \quad (18.56)$$

$$T_{пн} = \sum_{i=1}^n T_{пн_i} \cdot OB_i, \quad (18.57)$$

де $T_{тп_i}$, $T_{пн_i}$ — відповідно планова технологічна і повна трудомісткість виготовлення i -го виробу (роботи, послуги), нормо-год;

OB_i — кількість i -го виду продукції, запланована до випуску у відповідних одиницях;

n — кількість запланованих видів продукції (робіт, послуг).

Одержані дані є підставою для розробки плану повної трудомісткості основної продукції.



ПОВНА ТРУДОМІСТКІСТЬ ОСНОВНОЇ ПРОДУКЦІЇ
по _____ на 20__ р.
(назва підприємства)

Найменування показника	Одиниця виміру	Значення показника
1. Планова технологічна трудомісткість:		
1.1. Загального випуску	нормо-год	
1.2. Одиниці продукції	нормо-год	
1)	нормо-год	
2)	нормо-год	
...		
n)	нормо-год	

2. Фактична трудомісткість обслуговування в базисному періоді (факт, очікуване виконання), усього по підприємству У тому числі:	нормо-год	
2.1. У цехах основного виробництва	нормо-год	
2.2. У допоміжних цехах і службах	нормо-год	
3. Фактична трудомісткість управління в базисному періоді	нормо-год	
4. Фактична трудомісткість обслуговування в базисному періоді, скорегована на темп зростання обсягу продукції у плановому періоді, усього по підприємству У тому числі:	нормо-год	
4.1. У цехах основного виробництва	нормо-год	
4.2. У допоміжних цехах і службах	нормо-год	
5. Зниження трудомісткості обслуговування у плановому періоді завдяки нововведенням, усього по підприємству У тому числі:	нормо-год	
5.1. У цехах основного виробництва	нормо-год	

Закінчення

Найменування показника	Одиниця виміру	Значення показника
5.2. У допоміжних цехах	нормо-год	
6. Зниження трудомісткості управління у плановому періоді завдяки нововведенням	нормо-год	
7. Планова трудомісткість обслуговування, усього по підприємству У тому числі:	нормо-год	
7.1. У цехах основного виробництва	нормо-год	
7.2. У допоміжних цехах і службах	нормо-год	
7.3. За видами продукції:		
1)	нормо-год	
2)	нормо-год	
3)	нормо-год	
...		
n)	нормо-год	
8. Планова трудомісткість управління, усього по підприємству У тому числі за видами продукції:	нормо-год	
1)	нормо-год	
2)	нормо-год	
3)	нормо-год	
...		
n)	нормо-год	
9. Повна трудомісткість планованого випуску продукції, усього У тому числі за видами продукції:	нормо-год	
1)	нормо-год	
2)	нормо-год	
3)	нормо-год	
...		
n)	нормо-год	

18.4. ПЛАНУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Планування робочого часу передбачає розрахунок: планового календарного фонду робочого часу (Φ_k); планового номінального (максимально мож-

ливого) фонду робочого часу (Φ_n); планового корисного (ефективного) фонду робочого часу ($\Phi_{\text{еф}}$).

Календарний фонд робочого часу за планований період (місяць, квартал, рік) може бути розрахований у середньому на одного працівника (у людино-днях або людино-годинах), на всю чисельність працівників, на окрему групу працюючих.

Загальний календарний фонд робочого часу за підприємством визначається за формулою

$$\Phi_k = D_k \cdot \text{Ч}_{\text{соп}} \quad (\text{люд.-дн.}) \quad (18.58)$$

або

$$\Phi_k = D_k \cdot \text{Ч}_{\text{соп}} \cdot T_d \quad (\text{люд.-дн.}), \quad (18.59)$$

де D_k — кількість календарних днів у плановому періоді;

$\text{Ч}_{\text{соп}}$ — планова середньооблікова чисельність працівників у даному періоді, осіб;

T_d — середня встановлена тривалість одного робочого дня у плановому періоді, год.

Календарний фонд робочого часу не враховує невиходи на роботу працівників у плановому періоді і слугує базою для обчислення номінального фонду.

Номінальний фонд робочого часу характеризує потенційну величину максимально можливого для використання фонду робочого часу (крім вихідних та святкових днів) і визначається за формулою

$$\Phi_n = \Phi_k - (D_c + D_{\text{вих}}) \text{Ч}_{\text{соп}} \cdot T_d$$

або

$$\Phi_n = \Phi_t + D_b \cdot \text{Ч}_{\text{соп}} \cdot T_d \quad (\text{люд.-год}), \quad (18.60)$$

де D_c , $D_{\text{вих}}$ — кількість відповідно святкових та вихідних днів у плановому періоді;

Φ_t — табельний фонд робочого часу працівників у плановому періоді, люд.-дн. або люд.-год.;

D_b — кількість днів чергових відпусток у плановому періоді.

Табельний фонд робочого часу (Φ_t) визначається як різниця між календарним фондом робочого часу працівників (у людино-днях або людино-годинах) (Φ_k) і кількістю святкових (D_c), вихідних ($D_{\text{вих}}$) людино-днів або людино-годин та величини чергових відпусток (D_b):

$$\Phi_t = \Phi_k - (D_c + D_{\text{вих}} + D_b) \text{Ч}_{\text{соп}} \quad (\text{люд.-дн.}) \quad (18.61)$$

або

$$\Phi_t = \Phi_k - (D_c + D_{\text{вих}} + D_b) \text{Ч}_{\text{соп}} \cdot T_d \quad (\text{люд.-год}). \quad (18.62)$$

Корисний (ефективний) фонд робочого часу ($\Phi_{\text{еф}}$) менше від номінального фонду робочого часу працівників на величину планованих невиходів на роботу з різних причин (D_n):

$$\Phi_{\text{еф}} = \Phi_n - D_n \cdot \text{Ч}_{\text{соп}} \quad (\text{люд.-дн.}) \quad (18.63)$$

або

$$\Phi_{\text{сф}} = \Phi_{\text{н}} - D_{\text{н}} \cdot \text{Ч}_{\text{соп}} \cdot T_{\text{д}} \text{ (люд.-год)}, \quad (18.64)$$

де $D_{\text{н}}$ — плановані невиходи на роботу, дн.

Для визначення корисного фонду робочого часу в плановому періоді складається баланс робочого часу (табл. 18.4).

Розрахунок балансу здійснюється в тій послідовності, в якій наведено показники таблиці.

Кількість неробочих днів і неявок на роботу в плановому році визначається з розрахунку на одного працівника. При цьому кількість днів відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами визначається на основі середніх даних звіту за минулий рік.

Кількість неявок через хворобу встановлюється за звітними даними за минулий звітний рік з урахуванням резервів скорочення втрат робочого часу завдяки заходам щодо оздоровлення працівників і поліпшення умов праці.

Кількість днів, пов'язаних з виконанням державних і громадських обов'язків, визначається на основі даних за минулий рік або спеціальним розрахунком.

Таблиця 18.4

БАЛАНС РОБОЧОГО ЧАСУ ОДНОГО СЕРЕДНЬООБЛІКОВОГО ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ на 20__ р. (дані умовні)

Елемент робочого часу	Звіт	План
1. Календарний час, днів	365	365
2. Вихідні і святкові дні	113	115
3. Номінальний час, днів	252	250
4. Неявки на роботу, днів	31,2	30,3
у тому числі:		
чергові і додаткові відпустки	25,1	25,1
відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами	0,8	0,9
виконання громадських і державних обов'язків	1,0	1,0
з причин хвороби	2,5	2,5
відпустки з дозволу адміністрації	1,2	0,8
цілодобові простой	0,5	—
прогули	0,1	—
5. Фактична кількість робочих днів	220,8	219,7
6. Номінальна середня тривалість робочого дня, год	8,0	8,0
7. Втрати робочого часу у зв'язку зі скороченням тривалості робочого часу, год	0,23	0,04
у тому числі:		
перерви жінкам, які годують немовлят	0,02	0,02
пільгові години підліткам	0,01	0,02
внутрішньозмінні простой	0,2	—

понаднормова робота	—	—
8. Фактична середня тривалість робочого дня, год	7,77	7,96
9. Ефективний фонд робочого часу, год	1715,6	1748,8

Кількість днів, не відпрацьованих матерями, які годують немовлят, а також у зв'язку зі скороченням робочого дня, визначається за звітними даними за минулий рік. Аналогічно розраховуються відпустки на навчання і складання іспитів, неявки з дозволу адміністрації, прогули, цілоденні простой.

До інших невиходів належать відпустки за ініціативою керівництва у зв'язку з браком сировини, масові невиходи (страйки) тощо.

Середня планова тривалість робочого дня (T_d) розраховується як середньоарифметична величина, зважена з урахуванням установленної тривалості робочого дня за чисельністю окремих груп працівників:

$$T_d = \frac{\sum T_{di} \cdot \chi_{co_i}}{\sum \chi_{co_i}}, \quad (18.65)$$

де T_{di} — середня планова тривалість робочого дня i -ї категорії працівників, год;
 χ_{co_i} — середньооблікова чисельність i -ї категорії працівників, осіб.

$$T_{di} = \frac{t_p \cdot D_{пов} + t_c \cdot D_{скор}}{D_{пов} + D_{скор}}, \quad (18.66)$$

де t_p, t_c — тривалість повного і скороченого робочого дня i -ї категорії працівників, год; $D_{пов}, D_{скор}$ — відповідно кількість днів з повною і скороченою робочою зміною у плановому періоді i -ї категорії працівників.

Аналіз використання робочого часу провадиться в такій послідовності:

- ✓ вивчається структура загального фонду часу;
- ✓ оцінюється рівень використання робочого часу;
- ✓ вивчається розподіл витрат продуктивного часу за видами робіт;
- ✓ виявляються резерви поліпшення використання робочого часу.

Щоб зробити висновки про повноту використання загального фонду часу співробітниками підприємства, необхідно насамперед вивчити структуру календарного фонду часу, що є в розпорядженні, і напрямки його використання, тобто його розподіл за основними елементами витрат.

Ефективність використання номінального фонду робочого часу, що є в розпорядженні, визначається використанням активної його частини. Затрати часу на продуктивну роботу становлять ефективний (корисний) фонд робочого часу. Непродуктивні затрати часу (час непродуктивної роботи й ненормовані перебри) являють собою резерви збільшення частки корисного часу в активному й номінальному фондах.

Для аналізу використання робочого часу передусім треба скласти загальний річний баланс робочого часу. Розрахунки балансу можуть виконуватись у цілому за персоналом підприємства або за окремими його групами. Ознаками групування працівників можуть бути категорія персоналу, обіймана посада, квалі-

фікаційний рівень, стаж роботи, вік працівників, структурний підрозділ підприємства тощо.

Частина інформації для складання балансу робочого часу береться зі звітності, а також безпосередньо з матеріалів первинного обліку робочого часу, рапортів про рух робочої сили, планів і звітів про виконання робіт, актів приймання робіт, актів експертизи, листків простою, балансових відомостей робочого часу, листків непрацездатності та довідок, заяв і пояснювальних записок співробітників, інших даних планового відділу, відділу праці й заробітної плати, бухгалтерії, відділу кадрів, пункту охорони здоров'я й інших підрозділів підприємства.

Для одержання іншої частини даних для балансу робочого часу (особливо це стосується внутрішньоденних непродуктивних затрат) необхідно використовувати спеціальні методи вивчення затрат робочого часу: фотографії та самофотографії робочого дня; моментних спостережень; анкетного опитування (або інтерв'ювання); комплексні методи (різні поєднання окремих методів). Загальні рекомендації щодо застосування тих чи інших методів визначення затрат робочого часу залежно від видів непродуктивних елементів робочого часу, які підлягають вивченню, наведено в табл. 18.5.

Таблиця 18.5

**РЕКОМЕНДАЦІЇ З ВИКОРИСТАННЯ ОКРЕМИХ МЕТОДІВ
ВИЗНАЧЕННЯ НЕПРОДУКТИВНИХ ЗАТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ ЗАЛЕЖНО
ВІД ВИДІВ ЕЛЕМЕНТІВ ЦИХ ЗАТРАТ**

Елементи непродуктивних затрат робочого часу	Методи вивчення затрат робочого часу
І. ЦІЛОДЕННІ ЗАТРАТИ	
Прямі втрати	
1. Наднормативні невиходи на роботу за планованими статтями невиходів	Вивчення планової, облікової, позаоблікової інформації (табелів, рапортів про рух робочої сили, лікарняних листків і довідок, заяв і пояснювальних записок співробітників, матеріалів відділу кадрів, бухгалтерії, відділу праці й заробітної плати, планового відділу й інших підрозділів підприємства)
2. Відпустки з дозволу адміністрації, які вона може (але не зобов'язана) надати	
3. Прогоули	
4. Інші невиходи (неоплачувані) за виправдувальними документами	
5. Цілоденні простої	Вивчення облікової інформації (простійних листків і т.п.); анкетне опитування; метод моментних спостережень
6. Очікування роботи (завдання на виконання роботи або можливості для її виконання)	Анкетне опитування; метод моментних спостережень
Непрямі втрати	
7. Затрати часу на припинені роботи, роботи з негативним результатом; роботи, не прийняті замовником	Вивчення планової, облікової, позаоблікової інформації (планів і звітів, актів приймання, актів експертизи, листів, наказів і т.д.)
8. Перероблення роботи у зв'язку зі змінами плану й т. ін.	Вивчення планової й облікової інформації; анкетне опитування
9. Виправлення помилок та усунення браку	Метод експертної оцінки, анкетне опитування
10. Виконання роботи з використанням недосконалих методів, методик, способів	

11. Виконання роботи з використанням недосконалого устаткування, приладів, засобів механізації й автоматизації праці або вручну (якщо це відбивається на якості продукції)	
II. ВНУТРІШНЬОДЕННІ ЗАТРАТИ Прямі втрати	
12. Наднормативні перерви в роботі за регламентованими статтями: <ul style="list-style-type: none"> • пільгові години підліткам • перерви матерям, які годують немовлят • перерви на відпочинок і особисті справи • затрати часу на переміщення всередині будівель та на території підприємства • виконання державних та громадських обов'язків і доручень 	Вивчення планової та звітної інформації (планових балансів робочого часу, даних табельного обліку, матеріалів відділу кадрів і т.ін.); метод моментних спостережень

Закінчення табл. 18.5

Елементи непродуктивних затрат робочого часу	Методи вивчення затрат робочого часу
13. Нецілоденні відпустки з дозволу адміністрації	Анкетне опитування, самофотографія робочого дня
14. Пізній початок і раннє закінчення роботи	Вивчення облікової й позаоблікової інформації (даних табельного обліку, пояснювальних записок, протоколів зборів і т.п.); метод моментних спостережень
15. Відходи з робочого місця в особистих справах 16. Заняття сторонньою справою 17. Внутрішньоденні простої 18. Очікування роботи (завдання на виконання роботи або можливості для її виконання)	Метод моментних спостережень, анкетне опитування
Непрямі втрати	
19. Виконання роботи, що не входить у функції співробітника й не відповідає його кваліфікації	Анкетне опитування, самофотографія робочого дня
20. Перероблення роботи у зв'язку зі змінами плану й т. ін.	Вивчення планової й облікової інформації (повідомлень про зміни в документації, індивідуальних завданнях і т.п.); самофотографія робочого дня
21. виправлення помилок та усунення браку 22. Виконання роботи з використанням недосконалих методів, методик, способів тощо 23. Виконання роботи з використанням недосконалого устаткування, приладів, засобів механізації й автоматизації праці або вручну (якщо це відбивається на якості продукції)	Метод експертної оцінки, анкетне опитування

Обстеження затрат робочого часу за допомогою цих методів має провадитися поетапно в такій послідовності:

а) підготовчий етап:

✓ вибір методу вивчення затрат часу (установлення методів вивчення затрат; розробка форм самофотографії робочого дня, спостережних аркушів методу моментних спостережень, питань анкети або інтерв'ю; складання інструкцій з їх використання);

✓ вибір об'єктів обстеження (установлення підрозділів і категорій співробітників, що підлягають вивченню; розрахунок ступеня репрезентативності);

✓ вибір інтервалу часу обстеження;

б) організаційний етап (проведення бесід зі співробітниками про цілі обстеження; інструктаж спостерігачів; апробація розроблених документів обстеження);

в) етап безпосереднього проведення обстеження (збір даних);

г) кінцевий етап (математичне опрацювання одержаних даних).

За результатами проведеного обстеження визначають середні групові величини затрат робочого часу на одного працівника за кожним з елементів затрат.

Після складання балансу робочого часу необхідно розрахувати показники, що характеризують його використання:

1) частку активної частини номінального фонду робочого часу в загальній його величині K_a :

$$K_a = \frac{\Phi_a}{\Phi_n} = \frac{\Phi_n - \Phi_{н.п}}{\Phi_n}, \quad (18.67)$$

де Φ_a — активний фонд робочого часу;

Φ_n — номінальний фонд робочого часу;

$\Phi_{н.п}$ — нормовані перерви в роботі;

2) коефіцієнт корисного використання номінального фонду робочого часу $K_{к.н.}$:

$$K_{к.н.} = \frac{\Phi_{эф}}{\Phi_n} = \frac{\Phi_n - \Phi_{н.п} - \Phi_{н.з}}{\Phi_n}, \quad (18.68)$$

де $\Phi_{эф}$ — ефективний (корисний) фонд робочого часу;

$\Phi_{н.з.}$ — непродуктивні затрати часу;

3) коефіцієнт корисного використання активного фонду робочого часу $K_{к.а.}$:

$$K_{к.а.} = \frac{\Phi_{эф}}{\Phi_a} = \frac{\Phi_a - \Phi_{н.з.}}{\Phi_a}; \quad (18.69)$$

4) питому вагу продуктивних затрат робочого часу в загальному балансі робочого часу $K_{п.з.б.}$:

$$K_{п.з.б.} = \frac{\Phi_{эф} + \Phi_{н.п}}{\Phi_n} = \frac{\Phi_n - \Phi_{н.з.}}{\Phi_n}; \quad (18.70)$$

5) питому вагу непродуктивних затрат робочого часу в загальному балансі робочого часу $K_{н.з.б.}$:

$$K_{н.з.б} = \frac{\Phi_{н.з}}{\Phi_{н}} = 1 - K_{п.з.б}; \quad (18.71)$$

б) питому вагу непродуктивних затрат робочого часу в активному фонді робочого часу $K_{н.з.а}$:

$$K_{н.з.а} = \frac{\Phi_{н.з}}{\Phi_{а}}; \quad (18.72)$$

7) питому вагу непрямих втрат робочого часу відповідно в номінальному й активному фондах робочого часу $K_{непр.вт.н}$, $K_{непр.вт.а}$:

$$K_{непр.вт.н} = \frac{\Phi_{непр.вт}}{\Phi_{н}}; \quad (18.73)$$

$$K_{непр.вт.а} = \frac{\Phi_{непр.вт}}{\Phi_{а}}, \quad (18.74)$$

де $\Phi_{непр.вт}$ — непрямі втрати робочого часу;

8) питому вагу прямих втрат робочого часу відповідно в номінальному й активному фондах робочого часу $K_{п.вт.н}$, $K_{п.вт.а}$:

$$K_{п.вт.н} = \frac{\Phi_{п.вт}}{\Phi_{н}} = K_{н.з.б} - K_{непр.вт.н}; \quad (18.75)$$

$$K_{п.вт.а} = \frac{\Phi_{п.вт}}{\Phi_{а}} = K_{н.з.а} - K_{непр.вт.а}, \quad (18.76)$$

де $\Phi_{п.вт}$ — прямі втрати робочого часу;

9) коефіцієнт втрат робочого часу з організаційно-технічних причин (у тому числі у зв'язку з порушеннями режиму роботи) відповідно в номінальному й активному фондах робочого часу $K_{о-т.н}$, $K_{о-т.а}$:

$$K_{о-т.н} = \frac{\Phi_{о-т}}{\Phi_{н}}; \quad (18.77)$$

$$K_{о-т.а} = \frac{\Phi_{о-т}}{\Phi_{а}}; \quad (18.78)$$

де $\Phi_{о-т}$ — втрати робочого часу з організаційно-технічних причин;

10) коефіцієнт втрат робочого часу, що залежать від працівників (у тому числі з порушеннями трудової дисципліни) відповідно в номінальному й активному фондах робочого часу $K_{вт.н}$, $K_{вт.а}$:

$$K_{вт.н} = \frac{\Phi_{вт.п}}{\Phi_{н}} = K_{п.вт.н} - K_{о-т.н}; \quad (18.79)$$

$$K_{\text{вт.а}} = \frac{\Phi_{\text{вт.п}}}{\Phi_{\text{а}}} = K_{\text{п.вт.а}} - K_{\text{о-т.а}}; \quad (18.80)$$

де $\Phi_{\text{вт.п}}$ — втрати робочого часу, що залежать від працівників;

11) питому вагу окремих елементів непродуктивних затрат робочого часу в номінальному або активному фондах робочого часу

$$K_{\text{н.з}i^{\text{п}}} = \frac{\Phi_{\text{н.з}i}}{\Phi_{\text{п}}}; \quad (18.81)$$

$$K_{\text{н.з}i^{\text{а}}} = \frac{\Phi_{\text{н.з}i}}{\Phi_{\text{а}}}, \quad (18.82)$$

де $\Phi_{\text{н.з}i}$ — непродуктивні затрати робочого часу за i -м елементом.

Показники фактичного використання робочого часу, розраховані для окремих груп працівників (за різними підрозділами, посадами тощо) і за окремі періоди часу (у динаміці за кілька років) варто порівнювати між собою. Це дає змогу виявити певні закономірності у використанні робочого часу в окремих підрозділах та в розрізі категорій співробітників і зробити відповідні висновки, а саме:

- ✓ в яких підрозділах і в якій категорії співробітників найбільша частка неефективно використовуюваного часу;
- ✓ як залежить ступінь використання робочого часу від рівня кваліфікації співробітників;
- ✓ як змінюється співвідношення непрямих і прямих втрат робочого часу залежно від категорії працівників і обійманої посади;
- ✓ в якій категорії співробітників або в якому підрозділі найбільший відсоток втрат робочого часу, пов'язаних з порушеннями трудової дисципліни тощо.

Аналіз використання робочого часу має охоплювати не тільки загальну оцінку використання повного річного фонду робочого часу, але й вивчення структури затрат робочого часу протягом регламентованого робочого дня, оскільки робочий день є найменшим інтервалом часу, що враховується у процесі використання персоналу.



АНАЛІЗ БАЛАНСУ РОБОЧОГО ЧАСУ ВСЕРЕДИНИ РОБОЧОГО ДНЯ

Таблиця 18.6

Елементи затрат робочого часу	Затрачений час, хв	Питома вага в загальному балансі робочого часу, %
1. Затрати часу на продуктивну роботу	260	54,2
2. Регламентовані перерви в роботі	65,0	13,6
3. Прямі втрати робочого часу	55,0	11,4
У тому числі:		

• запізнення на роботу	1,0	0,2
• очікування завдання на виконання роботи	2,0	0,4
• очікування можливості виконання роботи	5,0	1,0
• відходи з робочого місця в особистих справах	15,0	3,1
• заняття сторонньою справою	30,0	6,3
• раннє закінчення роботи	2,0	0,4
4. Непрямі втрати робочого часу	100,0	20,8
У тому числі:		
• виконання роботи, що не входить у функції співробітника й не відповідає його кваліфікації	93,0	19,4
• виправлення допущених помилок	7,0	1,4
Разом	480	100,0

З метою поглиблення аналізу використання робочого часу розподіл затрат робочого часу можна розглядати й у більш короткому інтервалі часу, наприклад, у першу й у другу половини регламентованого робочого дня. Якщо величина непрямих і прямих втрат робочого часу з організаційно-технічних причин не залежить від періоду робочого дня, то прямі втрати робочого часу, пов'язані з порушеннями трудової дисципліни, можуть мати певну закономірність у розподілі їх протягом робочого дня: або існує тенденція до поступового зростання втрат до кінця робочого дня; або максимальні втрати припадають на середину робочого дня (перед обідом і після обіду); або є кілька явно виражених піків втрат робочого часу (наприклад, на початку, у середині й наприкінці робочого дня) та ін.

Кінцевим етапом аналізу використання робочого часу є зведення його резервів. Усі резерви робочого часу поділяються на екстенсивні й інтенсивні. До екстенсивних належать усі резерви, одержувані завдяки абсолютному збільшенню корисно використовуюваного робочого часу, до інтенсивних — резерви, одержувані завдяки відносному його збільшенню. Величина екстенсивних резервів фактично дорівнює сумі прямих і непрямих втрат робочого часу. До екстенсивних резервів варто також віднести ті приховані втрати, які є в корисному часі (неефективні затрати часу на продуктивну роботу, тобто на роботу, що входить до функцій та обов'язків працівника, однак затрати часу на її виконання перевищують нормальну, доцільну величину). Інтенсивні резерви визначаються величиною зменшення технологічного часу на певні види робіт, тобто фактичним зниженням трудомісткості робіт завдяки підвищенню організаційно-технічного рівня підприємства.

На основі даних про втрати робочого часу (у людино-днях) розраховується обсяг недоданої продукції у зв'язку з неповним використанням планової тривалості робочого періоду (місяця, року) ($\Delta\text{ОП}_{\text{рп}}$):

$$\Delta\text{ОП}_{\text{рп}} = (T_{\text{рпн}} - T_{\text{рпф}}) \cdot \text{Ч}_{\text{с о ф}} \cdot \text{В}_{\text{д ф}}, \quad (18.83)$$

де $T_{рпн}$, $T_{рпф}$ — відповідно планова і фактична тривалість робочого періоду для одного робітника, днів (за місяць, квартал, рік);

$Ч_{соф}$ — фактична середньооблікова чисельність робітників у даному періоді, осіб;

$V_{дф}$ — середньоденний виробіток на одного робітника у зіставних цінах у даному періоді, грн.

Аналогічно розраховується обсяг недоданої продукції внаслідок неповного використання встановленої тривалості робочого дня ($\Delta ОП_{рд}$):

$$\Delta ОП_{рд} = V_{гф} (T_{рдн} - T_{рдф}) \Phi_{ф}, \quad (18.84)$$

де $T_{рдн}$, $T_{рдф}$ — відповідно планова і фактична тривалість робочого дня, год;

$V_{гф}$ — середньогодинний виробіток продукції у зіставних цінах на одну відпрацьовану людину-годину в даному періоді, грн;

$\Phi_{ф}$ — фактично відпрацьована кількість людино-днів робітниками підприємства в аналізованому періоді.

Чисельність робітників, які не працюють унаслідок неповного використання планової тривалості робочого періоду ($\Delta Ч_{рпн}$), визначається за формулою

$$\Delta Ч_{рпн} = \frac{T_{рпн} - T_{рпф}}{T_{рпн}} Ч_{соф}, \quad (18.85)$$

де $T_{рпн}$, $T_{рпф}$ — відповідно планова і фактична тривалість робочого періоду, днів.

Аналогічно визначається чисельність робітників, що не працюють у зв'язку з неповним використанням планової тривалості робочого дня ($\Delta Ч_{рд}$):

$$\Delta Ч_{рд} = \frac{T_{рдн} - T_{рдф}}{T_{рпн}} \Phi_{ф}, \quad (18.86)$$

де $T_{рдн}$, $T_{рдф}$ — відповідно планова і фактична середня встановлена (урочна) тривалість робочого дня, год;

$T_{рпн}$ — планова встановлена тривалість даного робочого періоду (місяця, кварталу, року) на одного робітника, год.

18.5. ПЛАНУВАННЯ ТА АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Оскільки заробітна плата працівників підприємств та організацій входить до собівартості продукції (послуг) та справляє вплив на формування ціни товару, то структура витрат на оплату праці, склад фонду основної та додаткової заробітної плати, а також перелік виплат, що не належать до фонду оплати праці, визначаються положеннями нормативно-інструктивних матеріалів.

Зокрема, до складу витрат на оплату праці входять¹:

1. Виплати за окладами й тарифами — витрати на виплату основної заробітної плати персоналу відповідно до системи оплати праці, чинної на підприємстві.

2. Премії та заохочення — витрати на виплату додаткової заробітної плати (премії, заохочення тощо) персоналу відповідно до системи оплати праці, чинної на підприємстві.

3. Компенсаційні виплати — витрати на гарантійні та компенсаційні виплати персоналу, пов'язані з індексацією заробітної плати тощо в порядку і розмірах, передбачених законодавством.

4. Оплата відпусток — витрати на оплату щорічних відпусток персоналу підприємства або щомісячні відрахування на створення забезпечення майбутніх виплат відпусток.

5. Оплата іншого невідпрацьованого часу — витрати на виплати персоналу підприємства за невідпрацьований час, що передбачені законодавством.

6. Інші витрати на оплату праці, які визнаються елементами витрат на оплату праці.

Склад фонду оплати праці визначається в частині основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат.



Головні положення Інструкції зі статистики заробітної плати²

(Інструкція розроблена відповідно до Законів України «Про державну статистику» та «Про оплату праці» з урахуванням міжнародних рекомендацій у системі статистики оплати праці й стандартів Системи національних рахунків)

2.1. Фонд основної заробітної плати

Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). До його складу належать:

2.1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво.

2.1.2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі якщо вони є основною заробітною платою.

2.1.3. Гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництва, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

2.1.4. Оплата при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника.

2.1.5. Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

¹ Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 №291; Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій від 30.11.99 №291.

² Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.04 №5.

2.1.6. Оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення).

2.1.7. Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці.

2.1.8. Оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт: згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду (за винятком фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності); згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства; згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили (безробітним за виконання громадських робіт, учням та студентам, які проходять виробничу практику на підприємстві чи залучені на тимчасову роботу на період канікул).

2.2. Фонд додаткової заробітної плати

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу фонду додаткової заробітної плати входять:

2.2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за суміщення професій (посад); розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; інтенсивність праці; роботу в нічний час; керівництво бригадою; високу професійну майстерність; класність водіям (машиністам) транспортних засобів; високі досягнення в праці, у тому числі державним службовцям; виконання особливо важливої роботи на певний термін; знання та використання в роботі іноземної мови; допуск до державної таємниці; дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів; науковий ступінь; нормативний час пересування у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах; роботу на територіях радіоактивного забруднення; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.

2.2.2. Премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування (крім сум, указаних у підп. 2.3.2).

2.2.3. Відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

2.2.4. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством.

2.2.5. Оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумованому обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством.

2.2.6. Суми, виплачені (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за дні перебування в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збору) — місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств.

2.2.7. Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників.

2.2.8. Суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

2.2.9. Вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми коштів на відшкодування їхньої оплати.

2.2.10. Витрати, пов'язані з наданням безкоштовного проїзду працівникам залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного транспорту та міського електротранспорту.

2.2.11. Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому постійному користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами.

2.2.12. Оплата за невідпрацьований час: оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, у розмірах, передбачених законодавством; оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору; оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток; оплата додаткових відпусток, що надаються відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»; суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва; оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, оплата пільгового часу неповнолітнім; оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час; оплата працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здавання крові, або днів, приєднаних за бажанням працівника до щорічної відпустки; оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні; оплата простой не з вини працівника.

2.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. До них належать:

2.3.1. Нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги по частковому безробіттю), брали участь у страйках.

2.3.2. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема: винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи); премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду; премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші; премії за виконання важливих та особливо важливих завдань; одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі); грошова винагорода державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків; вартість безкоштовно наданих працівникам акцій; кошти, спрямовані на викуп майна працівниками з моменту їх персоніфікації, а також суми вартості майна, яке

розподіляється між членами колективу в разі ліквідації (реорганізації, пере-профільювання) підприємства (крім випадків розподілу майна між засновниками підприємства).

2.3.3. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом, крім сум, указаних у підп. 3.3.1).

2.3.4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі: витрати в розмірі страхових внесків підприємств (крім випадків, зазначених у п. 3.5) на користь працівників, пов'язаних з добровільним страхуванням (особистим, страхуванням майна). Указані суми включаються до фонду оплати праці в тому місяці, коли провадяться перерахунки страховій компанії; оплата або дотації на харчування працівників, у тому числі в їдальнях, буфетах, профілакторіях; оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах; вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії або суми компенсацій, видані замість путівок за рахунок коштів підприємства (крім випадків, указаних у п. 3.2); вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом загального користування; інші виплати, що мають індивідуальний характер (оплата квартири та найманого житла, гуртожитків, товарів, продуктових замовлень, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали, протезування, суми компенсації вартості виданого працівникам палива у випадках, не передбачених чинним законодавством).

3. Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці

3.1. Внески підприємств на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

3.2. Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування: допомога по тимчасовій непрацездатності; допомога по вагітності та пологах; допомога при народженні дитини; допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; допомога на поховання; оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення; допомога по частковому безробіттю.

3.3. Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

3.4. Соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми).

3.5. Внески підприємств згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їхніх сімей.

3.6. Одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію згідно з чинним законодавством та колективними договорами (включаючи грошову допомогу державним службовцям та науковим (науково-педагогічним) працівникам).

3.7. Надбавки та доплати до державних пенсій працюючим пенсіонерам.

3.8. Суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору.

3.9. Суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні.

3.10. Витрати на платне навчання працівників і членів їхніх сімей, не пов'язане з виробничою необхідністю, згідно з договором між підприємством та навчальним закладом.

3.11. Видатки підприємств на покриття витрат Пенсійного фонду України на виплату та доставку пільгових пенсій.

3.12. Виплати в установленому розмірі особам, які потерпіли від Чорнобильської катастрофи (крім зазначених у підп. 2.2.1, 2.2.12).

3.13. Компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів підприємства, що виплачується за рішенням суду.

3.14. Винагорода, що сплачується за авторським договором на створення та використання творів науки, літератури та мистецтва, крім зазна-

ченої у підп. 2.1.3. Винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції та їхнє використання.

3.15. Витрати на відрядження: добові (у повному обсязі), вартість проїзду, витрати на наймання житлового приміщення. Компенсаційні виплати та добові, які виплачуються при переїзді на роботу в іншу місцевість згідно з чинним законодавством.

3.16. Надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, і працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер, у розмірах, визначених чинним законодавством.

3.17. Витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морсько-го та рибпромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації при виконанні завдань польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження.

3.18. Витрати на харчування учасників спортивних заходів, у тому числі суддів, на час перебування на спортивних змаганнях та навчально-тренувальних зборах у межах установлених норм.

3.19. Вартість виданого згідно з діючими нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу та інших засобів індивідуального захисту в разі невидачі їх адміністрацією.

3.20. Вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у міру потреби для виконання виробничих завдань (у зв'язку зі специфікою роботи).

3.21. Витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв).

3.22. Компенсації працівникам за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту.

3.23. Вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників.

3.24. Витрати на підготовку та перепідготовку кадрів (крім витрат на заробітну плату, зазначених у підп. 2.2.12): витрати на оплату навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів; стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади; оплата проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад; витрати, пов'язані з організацією навчального процесу (придбання навчального матеріалу, оренда приміщень).

3.25. Стипендії, що призначаються згідно з діючим законодавством, видатним діячам науки, освіти та культури, фізичної культури та спорту, інформаційної галузі, олімпійським і параолімпійським чемпіонам, видатним спортсменам і тренерам з олімпійських видів спорту, талановитим і перспективним спортсменам, молодим ученим, та інші державні стипендії.

3.26. Довічна плата за звання дійсного члена та члена-кореспондента академії наук.

3.27. Витрати на проведення культурно-освітніх і оздоровчих заходів та утримання громадських служб (крім оплати праці працівників, які їх обслуговують). Витрати на благоустрій садівничих товариств (будівництво шляхів, енерго- та водопостачання, осушення та інші витрати загального характеру), будівництво гаражів для працівників.

3.28. Позики, видані працівникам підприємств для поліпшення житлових умов, на індивідуальне будівництво, заведення домашнього господарства.

3.29. Вартість житла, переданого у власність працівникам.

3.30. Витрати підприємств на оплату послуг з лікування працівників, які були надані установами охорони здоров'я (крім виплат, зазначених у підп. 2.3.3).

3.31. Матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання.

3.32. Суми матеріальної та благодійної допомоги, виплачені особам, які не перебувають у трудових відносинах з підприємством.

3.33. Суми матеріальної допомоги як у грошовій, так і натуральній формі незалежно від її розміру, що надається на підставі рішень Уряду України у зв'язку зі стихійним та екологічним лихом, аваріями та катастрофами місцевими органами державної виконавчої влади, профспілками, благодійними фондами та іноземними державами.

3.34. Грошове забезпечення військовослужбовців Збройних сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, кримінально-виконавчої системи, податкової міліції України, державної пожежної охорони Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи.

3.35. Доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями), а також доходи від здавання в оренду землі. Зазначені виплати відображаються у формах державних статистичних спостережень окремо.

У плануванні витрат на оплату праці необхідно враховувати їх рівень у передплановому періоді. Проте слід мати на увазі, що фактично склад фонду заробітної плати та фонду оплати праці може відрізнятись від наведеного залежно від цільового спрямування планування та аналізу — формування планової та фактичної собівартості, оподаткування, нарахування платежів до фондів, складання статистичної звітності.

Фонд заробітної плати — це сума коштів, одержуваних працівниками підприємства за певний період (день, місяць, квартал, рік) відповідно до оцінок затрат і результатів праці.

Виходячи із цього визначення величину фонду заробітної плати (ФЗП) варто розглядати як функцію від чисельності персоналу, його структури і розміру заробітної плати:

$$\text{ФЗП} = \sum_{i=1}^n \text{Ч}_i \cdot \text{ЗП}, \quad (18.87)$$

де Ч_i — чисельність персоналу i -ї групи;

ЗП — розмір заробітної плати співробітників i -ї групи;

n — кількість груп у структурі персоналу.

У процесі планування фонду заробітної плати застосовуються такі методи:

- ✓ за досягнутим рівнем базового фонду заробітної плати;
- ✓ на основі середньої заробітної плати;
- ✓ нормативний;
- ✓ поелементний (прямого рахунку);
- ✓ залишковий.

За досягнутим рівнем базового фонду заробітної плати плановий фонд заробітної плати ($\Phi ЗП_{\text{п}}$) визначається на основі фонду заробітної плати базисного року, фактичного або очікуваного ($\Phi ЗП_{\text{б}}$); планованого коефіцієнта зростання обсягу виробництва ($K_{\text{ов}}$); планованого скорочення (збільшення) чисельності працюючих ($E_{\text{ч}}$) і досягнутого в базисному періоді рівня середньої заробітної плати ($ЗП_{\text{б}}$):

$$\Phi ЗП_{\text{п}} = \Phi ЗП_{\text{б}} \cdot K_{\text{ов}} \pm E_{\text{ч}} \cdot ЗП_{\text{б}} . \quad (18.88)$$

Недолік даного методу планування ФЗП полягає в тому, що до планового фонду заробітної плати переносяться всі нераціональні виплати заробітної плати, що мали місце в базисному періоді. Тому він не спрямовує трудовий колектив підприємства та його структурних підрозділів на ефективне використання живої праці, оскільки в даному разі за збільшення чисельності працюючих фонд заробітної плати буде зростати. Тому даний метод доцільно застосовувати на стадіях передпланової роботи для укрупненого розрахунку ФЗП.

Планування ФЗП на основі середньої заробітної плати передбачає визначення планового фонду заробітної плати на основі планової середньооблікової чисельності працюючих за категоріями ($Ч_{\text{со}_{\text{п}_i}}$) і планованої середньорічної заробітної плати одного працівника даної категорії ($ЗП_{\text{п}_i}$):

$$\Phi ЗП_{\text{п}} = \sum_{i=1}^n Ч_{\text{со}_{\text{п}_i}} \cdot ЗП_{\text{п}_i} ; \quad (18.89)$$

$$ЗП_{\text{п}_i} = ЗП_{\text{б}_i} \cdot K_{\text{зп}_i} , \quad (18.90)$$

де $ЗП_{\text{б}_i}$ — досягнутий рівень заробітної плати працівників i -ї категорії в передплановому періоді, грн;

$K_{\text{зп}_i}$ — планований коефіцієнт зростання середньої заробітної плати i -ї категорії працівників.

Порівняно з методом планування за досягнутим рівнем базисного фонду заробітної плати даний метод більш точний, оскільки базується на планових показниках. Проте розрахувати середню заробітну плату в плановому періоді в умовах значної інфляції — справа непроста, яка вимагає детального обґрунтування.

Нормативний метод дозволяє уникнути недоліків методів планування ФЗП за досягнутим рівнем базового фонду заробітної плати та на основі середньої заробітної плати. У практиці планування праці застосовуються два варіанти нормативного методу: рівневий і прирісний. За рівневого нормативного методу фонд заробітної плати визначається на основі планованого обсягу випуску готової (валової, чистої) продукції у вартісному (трудоному) виразі ($ОВ_{\text{п}}$) і планового нормативу заробітної плати на одну гривню (нормо-годину) обсягу продукції ($Н_{\text{зп}}$):

$$\Phi ЗП_{\text{п}} = ОВ_{\text{п}} \cdot Н_{\text{зп}} . \quad (18.91)$$

Проте даний метод використовується за умови стабільності нормативів протягом усього планового періоду та їх однаковості для всіх однотипних підрозділів.

Норматив витрат заробітної плати на одну гривню продукції, робіт, послуг або одну нормо-годину розраховується за формулою

$$H_{\text{зп}} = \frac{\text{ФЗП}_6}{\text{ОВ}_6} \cdot \frac{100 + \Delta\text{ЗП}_c}{100 + \text{ДПП}}, \quad (18.92)$$

де ФЗП_6 — фонд заробітної плати фактичний (очікуваний) за вирахуванням відносної перевитрати (нерациональних виплат, пов'язаних з відхиленням від нормальних умов праці);

ОВ_6 — фактичний обсяг виробництва базисного року, грн (нормо-год);

$\Delta\text{ЗП}_c$ — плановий сумарний приріст середньої заробітної плати стосовно до базисного року, %;

ДПП — плановий сумарний приріст продуктивності праці, %.

Приріст середньої заробітної плати ($\Delta\text{ЗП}_c$) визначається за формулою

$$\Delta\text{ЗП}_c = \text{ДПП} \cdot H_{\text{зп}}, \quad (18.93)$$

де $H_{\text{зп}}$ — норматив приросту у відсотках середньої заробітної плати на один відсоток підвищення продуктивності праці.

Прирісний нормативний метод базується на нормативі приросту фонду заробітної плати на один відсоток приросту обсягу виробництва ($\Delta H_{\text{зп}}$):

$$\text{ФЗП}_n = \text{ФЗП}_6 \pm \frac{\Delta\text{ОВ} \cdot \text{ДН}_{\text{зп}} \cdot \text{ФЗП}_6}{100}, \quad (18.94)$$

де $\Delta\text{ОВ}$ — планований відсоток приросту (зменшення) обсягу продукції стосовно до базисного року.

Недоліки даного методу аналогічні недолікам методу розрахунку планового ФЗП за досягнутим рівнем базисного фонду. Крім того, назва методу не дуже точна, оскільки обсяг продукції у плановому періоді може бути як більше, так і менше від базисного.

Поелементний метод планування ФЗП (метод прямого рахунку) передбачає детальний розрахунок кожної статті планового фонду заробітної плати в розрізі категорій працюючих. Спочатку планується ФЗП робітників. Розрахунок здійснюється в такій послідовності:

1. Розрахунок прямого відрядного фонду заробітної плати робітників. До цієї статті ФЗП входить заробітна плата робітників, що нараховується за відрядною формою заробітної плати:

$$\text{ФЗП}_в = \sum_{i=1}^n \text{ОВ}_i \cdot P_{c_i}, \quad (18.95)$$

де ОВ_i — обсяг виробництва i -х виробів, робіт, послуг у плановому періоді;

n — кількість найменувань виробів, робіт, послуг;

P_{c_i} — сумарна планована відрядна розцінка на i -й виріб за даним підрозділом, по підприємству, грн.

Даний фонд можна визначити на основі трудомісткості виробничої програми (Т) в нормо-годинах та середньогодинної тарифної ставки ($\text{ТС}_{\text{сг}}$) у гривнях:

$$\text{ФЗП}_в = T \cdot \text{ТС}_{\text{сг}}. \quad (18.96)$$

$$TC_{cr} = \frac{\sum_{i=1}^n TC_i \cdot \mathcal{C}_i}{\sum_{i=1}^n \mathcal{C}_i}, \quad (18.97)$$

де TC_i — годинна тарифна ставка i -го розряду, грн;

\mathcal{C}_i — чисельність робітників i -го розряду;

n — кількість розрядів робітників у даному підрозділі, на підприємстві.

За відрядно-прогресивної системи оплати праці, коли відрядні розцінки збільшуються за виробами, що виготовлені понад норму виробітку, обчислення прямого фонду заробітної плати з урахуванням цих доплат здійснюється за формулою

$$\text{ФЗП}_в = \sum_{i=1}^n \text{ОВ}_i \cdot P_{c_i} + \Delta \text{ОВ}_i \cdot \sum_{j=1}^m \left(P_{c_j} + \frac{P_{c_j} \cdot \Pi}{100} \right), \quad (18.98)$$

де $\Delta \text{ОВ}_i$ — додатковий випуск продукції i -го виду, який передбачається виготовити понад план, у натуральних одиницях виміру;

P_{c_j} — відрядна розцінка за одну j -ту операцію за даним видом продукції (роботи), грн;

Π — планований відсоток приросту відрядних розцінок на частину продукції (роботи), виготовленої (виконаної) понад установлений план у даному періоді.

2. Розрахунок прямого тарифного фонду заробітної плати (ФЗП_т) робітників за почасовою формою заробітної плати здійснюється за формулою

$$\text{ФЗП}_т = TC_{cr} \cdot \Phi_n \cdot \mathcal{C}_{рп}, \quad (18.99)$$

де TC_{cr} — середньогодинна тарифна ставка, грн;

Φ_n — планований фонд часу одного робітника, год;

$\mathcal{C}_{рп}$ — чисельність робітників, охоплених почасовою формою заробітної плати, осіб;

Фонд заробітної плати робітників, праця яких оплачується на основі місячних окладів, визначається множенням окладу на чисельність робітників, що мають однаковий оклад, і на кількість місяців роботи у плановому періоді.

3. Визначення преміального фонду (ФЗП_{пр}) провадиться з урахуванням суми премій за виробничі результати, передбачені системою преміювання, чинною на підприємстві. Сума премій робітників-відрядників (ФЗП_{прв}) і робітників-почасовиків (ФЗП_{прп}) розраховується за формулами:

$$\text{ФЗП}_{прв} = \frac{ЗП_в \cdot (\Pi + \Pi_1 \cdot \Pi_2)}{100}, \quad (18.100)$$

$$\text{ФЗП}_{прп} = \frac{ЗП_в \cdot \Pi_3}{100}, \quad (18.101)$$

$$\Phi ЗП_{\text{прв}} = \frac{ЗП_{\text{ст}} \cdot П_4}{100}; \quad (18.102)$$

$$\Phi ЗП_{\text{прп}} = \frac{ЗП_{\text{т}} \cdot П'_3}{100}; \quad (18.103)$$

$$\Phi ЗП_{\text{прп}} = \frac{ЗП_{\text{т}} \cdot (П' + П_1 \cdot П_2)}{100}; \quad (18.104)$$

$$\Phi ЗП_{\text{пр}} = \Phi ЗП_{\text{прв}} + \Phi ЗП_{\text{прп}}; \quad (18.105)$$

$$\Phi ЗП_{\text{пр}} = \frac{(ЗП_{\text{в}} + ЗП_{\text{т}})}{100} \cdot П'', \quad (18.106)$$

де $ЗП_{\text{в}}$ — планований фонд основної заробітної плати робітників-відрядників, обчислений за відрядними розцінками, грн;

$П$ — розмір премії у відсотках до основного відрядного заробітку робітника, установлений за виконання показників преміювання;

$П_1$ — відсоток премії, установлений за кожен відсоток перевиконання показників преміювання;

$П_2$ — планований відсоток перевиконання показників преміювання;

$П_3$ — планований розмір премії у відсотках до прямої відрядної заробітної плати робітника незалежно від ступеня перевиконання норм виробітку;

$П_4$ — розмір премії у відсотках до заробітної плати робітника-відрядника, обчисленої за тарифними ставками;

$ЗП_{\text{ст}}$ — планований фонд заробітної плати робітників-відрядників, обчислений за тарифними ставками, грн;

$ЗП_{\text{т}}$ — планований почасовий основний заробіток робітників-почасовиків за тарифом, грн;

$П'_3$ — планований відсоток премії до почасового основного заробітку робітника-почасовика за тарифом незалежно від ступеня перевиконання показників преміювання;

$П'$ — планований відсоток премії до почасового основного заробітку робітників-почасовиків за тарифом, установлений за виконання показників преміювання;

$П''$ — середній планований відсоток премії виробничих робітників до фонду основної заробітної плати;

$\Phi ЗП_{\text{пр}}$ — загальний фонд премій, грн.

266 Загальний фонд премій на плановий період розраховується за формулою (18.105).

Преміальний фонд робітників, праця яких оплачується на основі місячних окладів, розраховується за формулами (18.103), (18.104), в яких замість тарифного фонду береться сума їх посадових окладів.

Розрахунок виплат компенсаційного характеру, пов'язаних з режимом роботи й умовами праці, базується на визначенні сум доплат робітникам за нічний

час роботи, за роботу у святкові дні, за наднормову роботу, роботу в багатозмінному режимі, за суміщення професій, розширення зон обслуговування, за роботу у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, за навчання учнів, незвільненим бригадирам за керівництво бригадою тощо згідно з розмірами, передбаченими трудовим законодавством, колективним договором, внутрішніми регламентами.

Прямий відрядний та тарифний фонди заробітної плати, преміальний фонд і різні види надбавок і доплат становлять годинний фонд заробітної плати робітників. До планового денного фонду заробітної плати включається годинний ФЗП робітників та різні доплати за час, що не враховується як відпрацьований, проте входить до складу відпрацьованих людино-днів, — доплати підліткам за скорочений робочий день і матерям за перерви на годування немовлят. Місячний (річний) фонд заробітної плати робітників включає весь денний фонд за відпрацьований період, а також усі види виплат, що не враховуються в розрахунку годинного і денного фондів.

Додаткові виплати, що включаються до планового і звітного місячного (річного) фондів заробітної плати, можуть бути різними. Так, до обох фондів уходить оплата основних і додаткових відпусток, компенсація за невикористану відпустку, оплата цілоденних невиходів на роботу, пов'язаних з виконанням державних або громадських обов'язків, тощо.

Планування фонду заробітної плати керівників, фахівців, службовців, обслугового персоналу здійснюється виходячи з установлених для i -ї категорії працівників місячних посадових окладів (O_{pi}), середньооблікової чисельності працівників за штатним розкладом ($Ч_{co_i}$) та кількості місяців роботи в даному періоді ($П_p$):

$$ФЗП_{сл} = \sum_{i=1}^n (O_{pi} \cdot Ч_{co_i} \cdot П_p + D_{pi}), \quad (18.107)$$

де n — кількість категорій персоналу;

D_{pi} — суми інших доплат, що входять до фонду заробітної плати i -ї категорії працівників (виплати різниці в окладах у разі заміщення працівників під час відпустки, доплати за нічні години роботи, за роботу у святкові дні тощо).

На рис. 18.2 схематично подано структуру фонду заробітної плати підприємства.

Фонд заробітної плати робітників													керівників, фахівців, інших категорій працівників								
Годинний ФЗП (ФЗП _г)	и	п	д	м	я	к	го	до	да	тк	ж	ав		ни	за	ви	в	ра	ти	ча	ст

прямий відрядний фонд заробітної плати	прямий тарифний фонд заробітної плати	доплати, надбавки, гарантійні компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням завдань і функцій								
Денний фонд (ФЗП _д)										
Місячний (річний) ФЗП (ФЗП _{м(р)})										
Загальний фонд заробітної плати підприємства (ФЗП _{заг})										

Рис. 18.2. Структура фонду заробітної плати

Залишковий метод застосовується для визначення ФЗП на основі звітних даних про реалізацію продукції. При цьому ФЗП формується як результат послідовного вирахування із суми виручки таких складників:

- ✓ матеріальних витрат;
- ✓ амортизаційних відрахувань;
- ✓ податків і обов'язкових виплат;
- ✓ відрахувань у резервний фонд підприємства;
- ✓ виплат із фонду споживання, які не належать до ФЗП.

Розподіл річного фонду заробітної плати підприємства та структурних підрозділів за плановими періодами (кварталами, місяцями) провадиться за формулою

$$\text{ФЗП}_{п_j} = \text{ФЗП}_п \cdot (D_{вб} \cdot D_{ов_j} + D_{пб} \cdot D_{ф_j} + D_{окб} \cdot D_{ок_j}), \quad (18.108)$$

де $\text{ФЗП}_{п_j}$ — плановий фонд заробітної плати j -го кварталу, грн;

$D_{вб}$ — питома вага у фонді заробітної плати базисного року оплати за відрядними розцінками, у частках одиниці;

$D_{ов_j}$ — питома вага обсягу виробництва j -го кварталу в плановому обсязі виробництва на рік;

$D_{пб}$ — питома вага почасової оплати праці в річному фонді заробітної плати базисного року;

$D_{ф_j}$ — питома вага фонду робочого часу j -го кварталу в плановому річному фонді робочого часу;

$D_{ок_6}$ — питома вага оплати праці за окладами в базисному річному фонді заробітної плати;

$D_{ок_j}$ — питома вага оплати праці за окладами у плановому фонді заробітної плати на рік.

З метою спрощення розрахунків плановий фонд заробітної плати за кварталами (місяцями) можна розподілити пропорційно кількості робочих днів або планованому фонду робочого часу в годинах.

У процесі планування фонду заробітної плати необхідно розрахувати середню заробітну плату за різними категоріями працюючих. Розрахунок ведеться на основі планового годинного, денного і місячного (річного) фондів заробітної плати.

Середньогодинна заробітна плата робітників ($ЗП_{сгр}$) визначається за формулою

$$ЗП_{сгр} = \frac{\Phi ЗП_{г}}{\Phi_{гр}}, \quad (18.109)$$

де $\Phi_{гр}$ — плановий фонд робочого часу робітників, людино-год.

Середньоденна заробітна плата робітників ($ЗП_{сдр}$) визначається за формулою

$$ЗП_{сдр} = \frac{\Phi ЗП_{д}}{\Phi_{др}}, \quad (18.110)$$

де $\Phi_{др}$ — плановий фонд робочого часу робітників, людино-днів.

Середньомісячна (середньорічна) заробітна плата робітників ($ЗП_{см(р)}$) розраховується за формулою

$$ЗП_{см(р)} = \frac{\Phi ЗП_{м(р)}}{Ч_{соп}}, \quad (18.111)$$

де $Ч_{соп}$ — планована середньооблікова чисельність робітників, осіб.

Середньомісячна (середньорічна) заробітна плата інших категорій працюючих визначається діленням планового місячного (річного) фонду заробітної плати цих працівників на їх плановану чисельність.

Закінчується планування заробітної плати перевірним розрахунком на співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці, яке визначається за формулою

$$K_c = \frac{I_{зп}}{I_{пп}}, \quad (18.112)$$

де $I_{зп}$ — індекс зростання заробітної плати у плановому періоді стосовно до базисного;

$I_{пп}$ — індекс зростання продуктивності праці.

Це співвідношення має бути менше від одиниці і досягається за умови максимального використання резервів зростання продуктивності праці.

Планові показники з заробітної плати заносяться у форму плану «Заробітна плата».



ПЛАН ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ _____ на 20__ рік
(назва підприємства)

Показник	Од. виміру	Поточний рік		Плановий рік				
		план	очікува- не вико- нання	усього	у т.ч. за кварталами			
					I	II	III	IV
1. Середньоспискова чисельність працюючих	осіб							
2. Фонд заробітної плати	грн							
3. Виплати із фонду споживання	грн							
4. Середня заробітна плата одного працюючого	грн							
5. Виріток продукції на одного працюючого	грн							
6. Чисельність ПВП	осіб							
7. Фонд заробітної плати ПВП	грн							
8. Виплати із фонду споживання ПВП	грн							
9. Середня заробітна плата одного працюючого ПВП, усього	грн							
у тому числі:								
9.1. робітника	грн							
9.2. керівника	грн							
9.3. фахівця	грн							
9.4. службовця	грн							
10. Готова продукція	грн							
11. Витрати заробітної плати на 1 грн готової продукції	грн/грн							
12. Співвідношення між темпами зростання заробітної плати та продуктивності праці	%							

Аналіз заробітної плати провадиться у двох напрямках: аналіз виконання планових показників щодо величини фонду заробітної плати та аналіз рівня середньої заробітної плати (рис. 18.3).

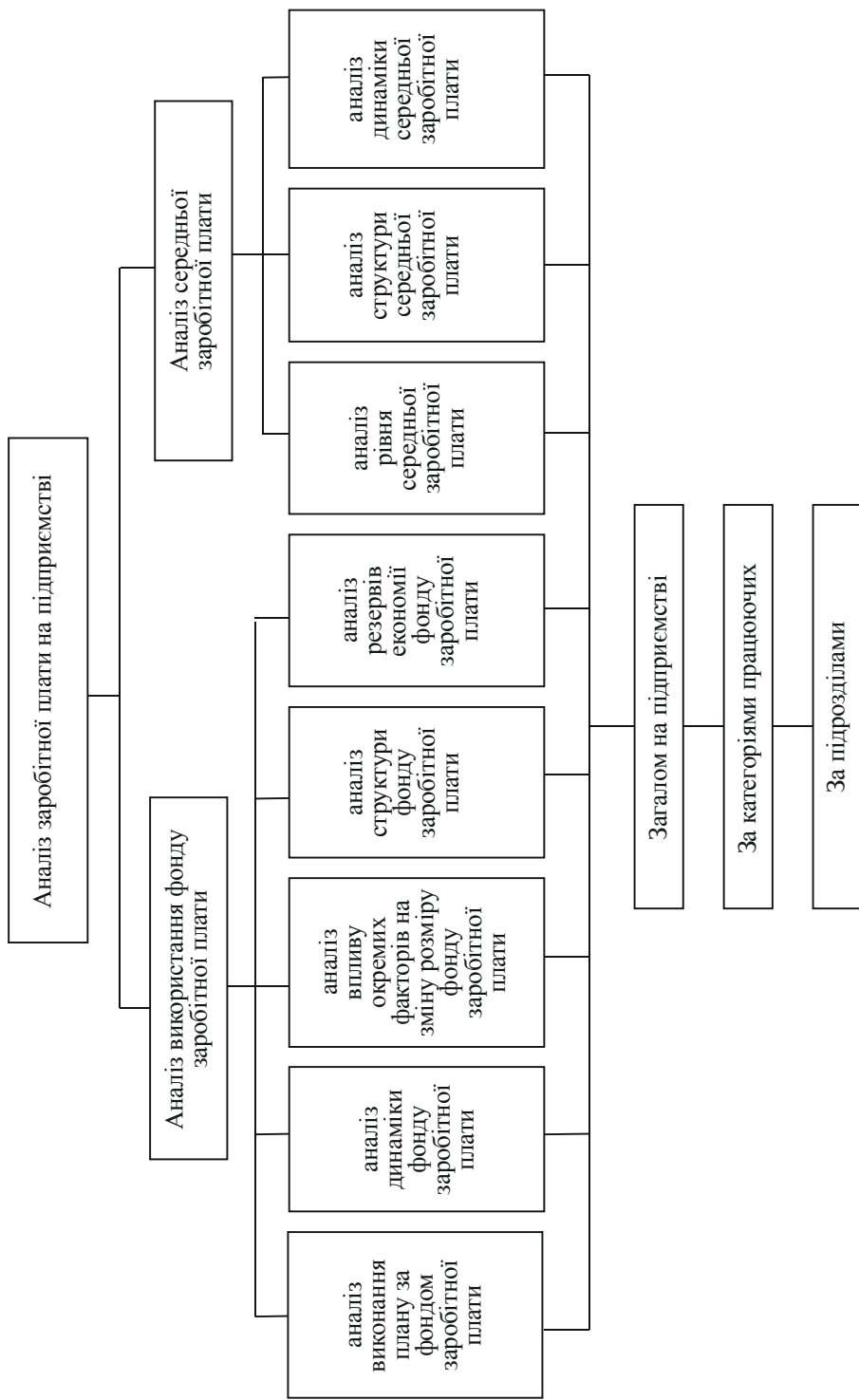


Рис. 18.3. Схема змісту робіт з аналізу заробітної плати на підприємстві

Під час аналізу виконання плану за фондом заробітної плати потрібно визначати відсоток виконання цього плану і знаходити абсолютне відхилення фактичного розміру фонду заробітної плати від планового рівня.



Таблиця 18.7

АНАЛІЗ ВИКОНАННЯ ПЛАНУ ЗА ФОНДОМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Показник	За планом	Фактично	Відсоток виконання плану	Абсолютне відхилення, тис. грн	
				економія (-)	перевитрата (+)
Фонд заробітної плати, тис. грн	2162,8	2111,5	97,6	-51,3	—

Аналіз виконання плану за фондом заробітної плати слід провадити не тільки в цілому по підприємству, а й за окремими видами підрозділів (основні, допоміжні, обслугові, адміністративно-управлінські) та категоріями персоналу з урахуванням специфіки його структуризації в певному виді економічної діяльності.

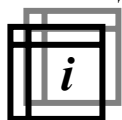


Таблиця 18.8

**АНАЛІЗ ВИКОНАННЯ ПЛАНУ
ЗА ФОНДОМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗА КАТЕГОРІЯМИ ПЕРСОНАЛУ
ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Категорія персоналу	Фонд зарплати, тис. грн		Виконання плану, %	Абсолютні відхилення, тис. грн	
	за планом	фактично		економія (-)	перевитрата (+)
Наукові працівники	223,8	235,2	105,1	—	+11,4
Науково-технічний і науково-допоміжний персонал	721,6	719,9	99,8	-1,7	—
Виробничі робітники	928,2	873,9	94,1	-54,3	—
Господарський і обслуговий персонал	289,2	282,5	97,7	-6,7	—
У тому числі					
адміністративно-управлінський персонал	192,0	188,3	98,1	-3,7	—
Разом	2162,8	2111,5	97,6	-51,3	—

У ході аналізу динаміки фонду заробітної плати треба визначити планові й фактичні темпи зростання його розміру і розрахувати відхилення фактичних темпів від планових.



Таблиця 18.9

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ФОНДУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Показник	Попередній рік (фактично)	Звітний рік		Темпи зростання у звітному році проти попереднього року, %		Відхилення фактичних темпів зростання від передбачених планом, % (перевищення +, зниження -)
		за планом	фактично	за планом	фактично	
Фонд заробітної плати, тис. грн	2070,1	2162,8	2111,5	104,5	102,0	-2,5

Даний аналіз здійснюється також за окремими підрозділами і категоріями працюючих.

Виявивши абсолютні відхилення фактичної величини фонду заробітної плати від планової величини та його величини в попередньому році, слід установити, які фактори та яким чином вплинули на ці відхилення. Основними факторами, що безпосередньо впливають на розмір фонду заробітної плати, є рівень середньої зарплати працюючих і їхня чисельність. Щоб визначити кількісний вплив кожного із цих факторів на зміну фактичного розміру фонду заробітної плати порівняно з базисним його рівнем, необхідно насамперед виявити залежність між зазначеними факторами.

Факторна модель показника фонду заробітної плати може бути виражена такою функціональною залежністю:

$$\text{ФЗП} = \text{ЗП}_c \cdot \text{Ч}_{\text{со}}, \quad (18.113)$$

де ФЗП — фонд зарплати облікового складу (усього персоналу, окремої категорії працівників, персоналу окремого підрозділу), грн;

ЗП_c — середній рівень заробітної плати одного працюючого, грн;

$\text{Ч}_{\text{со}}$ — середньооблікова чисельність працюючих, осіб.

Вплив кожного з факторів у разі одночасної їхньої дії потрібно розраховувати інтегральним методом. Відповідно до інтегрального методу зміни фонду зарплати за рахунок зміни рівня середньої заробітної плати ($\Delta \text{ФЗП}_{\text{ЗП}_c}$) і чисельності працівників ($\Delta \text{ФЗП}_{\text{Ч}_{\text{со}}}$) можна визначити за формулами:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{ЗП}_c} = \text{Ч}_{\text{со}_6} \cdot \Delta \text{ЗП}_c + \frac{\Delta \text{ЗП}_c \cdot \Delta \text{Ч}_{\text{со}}}{2}; \quad (18.114)$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{Ч}_{\text{со}}} = \text{ЗП}_c \cdot \Delta \text{Ч}_{\text{со}} + \frac{\Delta \text{ЗП}_c \cdot \Delta \text{Ч}_{\text{со}}}{2}, \quad (18.115)$$

де $\text{Ч}_{\text{со}_6}$ — базисна (планова, попереднього року і т. д.) середньооблікова чисельність персоналу;

ЗП_c — базисний рівень середньої заробітної плати персоналу;

$\Delta \text{Ч}_{\text{со}}$ — зміна фактичної чисельності персоналу порівняно з базисною (збільшення +, скорочення -);

$\Delta \text{ЗП}_c$ — зміна фактичного рівня середньої заробітної плати персоналу порівняно з базисним (збільшення +, зменшення -).

Якщо у процесі аналізу необхідно встановити кількісну величину впливу кожного фактора за сталого значення (тобто за інших рівних умов), то розрахунок має виконуватися таким способом:

1) визначається рівень впливу зміни чисельності персоналу на розмір фонду заробітної плати:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{ч}_{\text{co}}} = \text{Ч}_{\text{co}_{\phi}} \cdot \text{ЗП}_{\text{c}_6} - \text{Ч}_{\text{co}_6} \cdot \text{ЗП}_{\text{c}_6} = \text{ЗП}_{\text{c}_6} \cdot \Delta \text{Ч}_{\text{co}}; \quad (18.116)$$

2) розраховується вплив зміни середньої заробітної плати персоналу на розмір фонду заробітної плати:

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{ЗП}_c} = \text{Ч}_{\text{co}_6} \cdot \text{ЗП}_{\text{c}_{\phi}} - \text{Ч}_{\text{co}_6} \cdot \text{ЗП}_{\text{c}_6} = \text{Ч}_{\text{co}_6} \cdot \Delta \text{ЗП}_c, \quad (18.117)$$

де $\text{Ч}_{\text{co}_{\phi}}$ — фактична середньооблікова чисельність персоналу;

$\text{ЗП}_{\text{c}_{\phi}}$ — фактичний рівень середньої заробітної плати персоналу.

Вплив усіх інших факторів на величину фонду заробітної плати треба розглядати через зміну чисельності працівників і рівня їхньої середньої зарплати.

Зокрема, оцінка впливу таких факторів, як обсяг виробництва продукції (OB_i) та його структура (D_i), на абсолютне й відносне відхилення фонду заробітної плати ($\text{ФЗП}^{\text{ЗМ}}$) здійснюється на основі таких залежностей:

Змінна частина фонду заробітної плати за планом, перерахованим на фактичний обсяг виробництва продукції, за планової структури ($\text{ФЗП}_{\text{пс}}^{\text{ЗМ}}$) визначається за формулою

$$\text{ФЗП}_{\text{пс}}^{\text{ЗМ}} = \text{ФЗП}_{\text{п}}^{\text{ЗМ}} \cdot K_{\text{ов}}, \quad (18.118)$$

де $\text{ФЗП}_{\text{п}}^{\text{ЗМ}}$ — змінна частина фонду заробітної плати за планом за аналізований період, тис. грн;

$K_{\text{ов}}$ — коефіцієнт виконання плану за обсягом виробництва продукції, робіт, послуг за той самий період.

Змінна частина фонду заробітної плати за планом, перерахованим на фактичний обсяг виробництва продукції і фактичну структуру асортименту, ($\text{ФЗП}_{\text{фс}}^{\text{ЗМ}}$) визначається за формулою

$$\text{ФЗП}_{\text{фс}}^{\text{ЗМ}} = \sum_{i=1}^n (\text{OB}_{i_{\phi}} \cdot \text{ЗПП}_{i_n}), \quad (18.119)$$

де $\text{OB}_{i_{\phi}}$ — фактичний обсяг виробництва i -го виробу (робіт, послуг) у натуральному виразі за аналізований період;

ЗПП_{i_n} — пряма оплата праці за одиницю продукції за планом за той самий період, грн;

n — кількість найменувань продукції.

Абсолютне відхилення змінної частини фонду заробітної плати за рахунок зміни обсягу виготовленої продукції ($\Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}_1}^{\text{ЗМ}}$) визначається за формулою

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}_1}^{\text{ЗМ}} = \text{ФЗП}_{\text{п}}^{\text{ЗМ}} - \text{ФЗП}_{\text{ф}}^{\text{ЗМ}} - \text{ФЗП}_{\text{пс}}^{\text{ЗМ}}, \quad (18.120)$$

де $\PhiЗП_{\phi}^{3М}$ — фактична змінна частина фонду заробітної плати за аналізований період, тис. грн.

Абсолютне відхилення змінної частини фонду заробітної плати за рахунок зміни структури продукції ($\Delta\PhiЗП_{abc_2}^{3М}$) розраховується за формулою

$$\Delta\PhiЗП_{abc_2}^{3М} = \PhiЗП_{nc}^{3М} - \PhiЗП_{\phi c}^{3М}. \quad (18.121)$$

Абсолютне відхилення змінної частини фонду заробітної плати за рахунок зміни рівня заробітної плати ($\Delta\PhiЗП_{abc_3}^{3М}$) розраховується за формулою

$$\Delta\PhiЗП_{abc_3}^{3М} = \sum_{i=1}^n \left(\text{ОВ}_{i_{\phi}} \cdot T_{i_{\phi}} \cdot ЗП_{\Gamma_n} \right) - \PhiЗП_{\phi}^{3М}, \quad (18.122)$$

де $T_{i_{\phi}}$ — фактична трудомісткість на випуск одиниці продукції i -го найменування, год.;

$ЗП_{\Gamma_n}$ — плановий рівень середньогодинної заробітної плати, грн.

Отже, загальне абсолютне відхилення змінної частини фонду заробітної плати становить:

$$\Delta\PhiЗП_{abc}^{3М} = \Delta\PhiЗП_{abc_1}^{3М} + \Delta\PhiЗП_{abc_2}^{3М} + \Delta\PhiЗП_{abc_3}^{3М}. \quad (18.123)$$

Після цього необхідно проаналізувати причини зміни постійної частини $\PhiЗП$ ($\PhiЗП^{пoc}$), яка не залежить від обсягу виробництва продукції. Такий аналіз провадять за кожною категорією працюючих.

Між цими показниками існують такі залежності:

$$\PhiЗП^{пoc} = Ч_{cop} \cdot ЗП_{cp}; \quad (18.124)$$

$$\PhiЗП^{пoc} = Ч_{cop} \cdot K_d \cdot ЗП_{cd}; \quad (18.125)$$

$$\PhiЗП^{пoc} = Ч_{cop} \cdot K_d \cdot T_3 \cdot ЗП_{ct}; \quad (18.126)$$

де $\PhiЗП^{пoc}$ — постійна частина фонду заробітної плати, грн;

$Ч_{cop}$ — середньооблікова чисельність робітників, осіб;

$ЗП_{cp}$ — середньорічна зарплата одного робітника, грн;

K_d — кількість відпрацьованих одним робітником у середньому за рік днів;

$ЗП_{cd}$ — середньоденна зарплата робітника, грн;

T_3 — середня тривалість зміни, год;

$ЗП_{ct}$ — середньогодинна зарплата одного робітника, грн.

Далі слід проаналізувати склад і структуру фонду заробітної плати за видами виплат. Такий аналіз дозволяє визначити напрямки витрат фонду заробітної плати, наявність непродуктивних виплат, рівень корисного використання фонду заробітної плати, а зіставлення фактичних даних за звітний рік і попередні роки дає можливість установити тенденції у використанні фонду зарплати на підприємстві. У процесі аналізу необхідно розраховувати питому вагу кожного виду виплат у загальному фонді зарплати, а також такі показники:

1) питому вагу непродуктивних виплат у загальному фонді заробітної плати:

$$d_{н.в} = \frac{\PhiЗП_{н.в}}{\PhiЗП_{заг}} \cdot 100, \quad (18.127)$$

де $\PhiЗП_{н.в}$ — сума непродуктивних виплат (доплати за роботу в надурочний час, доплати за простої, доплати у зв'язку зі зміною умов праці тощо);

$\PhiЗП_{заг}$ — загальний фонд заробітної плати;

2) рівень корисного використання фонду заробітної плати:

$$d_{к.в} = \frac{\PhiЗП_{заг} - \PhiЗП_{н.в}}{\PhiЗП_{заг}} \cdot 100 = 100 - d_{н.в}. \quad (18.128)$$

Для дальшої деталізації дані показники можна розрахувати окремо для кожної категорії персоналу або кожного окремого підрозділу.

На закінчення аналізу фонду заробітної плати необхідно визначити резерви його економії. Економія фонду зарплати досягається завдяки скороченню й ліквідації непродуктивних виплат. Резерви економії фонду заробітної плати класифікують згідно з поділом непродуктивних виплат залежно від способу їх виявлення і розрахунку.

Рівень заробітної плати працівників підприємства характеризується показниками середньої заробітної плати. В аналізі використовують такі показники:

1) рівень середньої зарплати, обчислений виходячи з розміру фонду заробітної плати без урахування премій, що входять до фонду зарплати. Даний показник характеризує відносно постійну частину трудових доходів працюючих і розраховується за формулою

$$ЗП_{сбн} = \frac{\PhiЗП_{заг} - П_{\PhiЗП}}{Ч_{со}}, \quad (18.129)$$

де $ЗП_{сбн}$ — рівень середньої зарплати без урахування премії;

$\PhiЗП_{заг}$ — загальний фонд зарплати;

$П_{\PhiЗП}$ — нараховані премії, що входять до фонду зарплати;

$Ч_{со}$ — середньооблікова чисельність працюючих;

2) рівень середньої зарплати, розрахований виходячи з розміру всіх виплат, що входять до фонду заробітної плати. Показник характеризує кількісну величину фактора, що впливає на розмір фонду заробітної плати:

$$ЗП_c = \frac{\PhiЗП}{Ч_{со}}, \quad (18.130)$$

де $ЗП_c$ — рівень середньої заробітної плати з урахуванням премій, що входять до фонду зарплати;

3) рівень повної середньої зарплати, розрахований з урахуванням премій, що не входять до фонду заробітної плати. Цей показник характеризує повні грошові доходи працівників підприємств та організацій, показує рівень їхнього матеріального стимулювання. Його розрахунок здійснюється за формулою

$$ЗП_{сн} = \frac{\text{ФЗП} + \text{П}}{\text{Ч}_{сн}}, \quad (18.131)$$

де $ЗП_{сн}$ — рівень повної середньої зарплати;

П — премії, що не входять до фонду заробітної плати (тобто премії, що виплачуються за рахунок чистого прибутку).

У процесі аналізу слід зіставити фактичний рівень середньої зарплати не тільки з передбаченим за планом, а й з її рівнем у попередньому періоді. Аналіз рівня середньої зарплати має здійснюватися за всіма категоріями працюючих.



Таблиця 18.10

**АНАЛІЗ РІВНЯ ПОВНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ПРАЦІВНИКІВ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Категорія персоналу	Рівень повної середньої зарплати, грн					
	Попередній рік	Звітний рік			Фактично %	
		план	фактично	план до попереднього року, %	до попереднього року	до плану
Наукові працівники	2185	2240	2157	102,5	98,7	96,3
Науково-технічний і науково-допоміжний персонал	2340	2356	2323	100,7	99,3	98,6
Виробничі робітники	2112	2256	2124	106,8	100,6	94,1
Господарський і обслуговий персонал	1930	1922	1968	99,6	102,0	102,4

Варто також порівняти рівні різних показників середньої зарплати між собою, оскільки їхнє співвідношення характеризує структуру доходів працівників підприємства.

У процесі аналізу слід визначити питому вагу окремих видів премій (з фонду заробітної плати та за рахунок чистого прибутку) у повній середній заробітній платі працівників, загальну частку всіх виплачених премій у повній середній заробітній платі.

Дані показники мають бути розраховані як за всім персоналом підприємства, так і за кожною його категорією. На підставі цього можна зробити висновки про розходження у структурі середньої зарплати за окремими категоріями працюючих, а саме: за якими з категорій персоналу премії становлять найбільший відсоток; з якого фонду виплачуються найбільші за розміром премії в розрізі різних категорій працюючих тощо.

Структуру середньої заробітної плати варто аналізувати також порівняно із плановими даними і даними за попередній період.



АНАЛІЗ ЗМІНИ СТРУКТУРИ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Показник	За попередній рік	За звітний рік		Відхилення фактичного рівня	
		за планом	фактично	від планового рівня	від рівня попереднього року
Рівень повної середньої заробітної плати, %	100,0	100,0	100,0	—	—
— у тому числі, %:					
— заробітна плата (без премій)	85,0	82,2	83,0	+ 0,8	- 2,0
— премії з ФЗП	6,0	7,0	6,8	- 0,2	+ 0,8
— премії з чистого прибутку	9,0	10,8	10,2	- 0,6	+ 1,2

Необхідно також установити, наскільки зросла (знизилася) частка премій у середньому заробітку порівняно з попереднім роком, чи додержувалися планові співвідношення виплат у структурі середньої заробітної плати працівників тощо.

Аналіз динаміки середньої заробітної плати має передбачати вивчення рівня середньої зарплати та її структури протягом кількох років (3—5 і більше), тобто виявлення змін у рівні (зростання, зниження) і структурі (зміна співвідношень виплат) повної середньої зарплати працівників підприємства за більш тривалий період часу.

Рівень середньої заробітної плати визначається не тільки в аналітичних цілях, а й для розв'язання низки практичних завдань у сфері економіки праці. При цьому порядок її обчислення встановлюється директивно.

**Порядок обчислення середньої заробітної плати¹**

Середня заробітна плата обчислюється у випадках:

- надання працівникам щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або виплати їм компенсації за невикористані відпустки;
- надання працівникам творчої відпустки;
- виконання працівниками державних і громадських обов'язків у робочий час;
- переведення працівників на іншу легшу нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я;
- переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, на іншу легшу роботу;
- надання жінкам додаткових перерв для годування дитини;
- виплати вихідної допомоги;
- службових відряджень;

¹ Постанова Кабінету Міністрів України від 8.02.95 №100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» в редакції від 30.11.05.

- вимушеного прогулу;
- направлення працівників на обстеження до медичних закладів;
- звільнення працівників-донорів від роботи;
- залучення працівників до виконання військових обов'язків;
- тимчасового переведення працівника у разі виробничої потреби на іншу нижчеоплачувану роботу;
- інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

Обчислення середньої заробітної плати провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки. Працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

У всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

При обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження враховуються: основна заробітна плата; доплати і надбавки (за надурочну роботу та роботу в нічний час; суміщення професій і посад; розширення зон обслуговування або виконання підвищених обсягів робіт робітниками-почасовиками; високі досягнення в праці (високу професійну майстерність); умови праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою, вилугу років та інші); виробничі премії та премії за економію конкретних видів палива, електроенергії і теплової енергії; винагорода за підсумками річної роботи та вилугу років тощо. Премії включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату. Премії, які виплачуються за квартал і більш тривалий проміжок часу, при обчисленні середньої заробітної плати за останні два календарні місяці, включаються в заробіток в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. У разі коли число робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьовано не повністю, премії, винагороди та інші заохочувальні виплати під час обчислення середньої заробітної плати за останні два календарні місяці враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді.

Одноразова винагорода за підсумками роботи за рік і за вилугу років включається до середнього заробітку шляхом додавання до заробітку кожного місяця розрахункового періоду $1/12$ винагороди, нарахованої в поточному році за попередній календарний рік.

Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування.

При обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження згідно з чинним законодавством не враховуються:

- виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками);

- одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо);
- компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових);
- премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автомобільних шин, введення в дію виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком тих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності);
- грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо;
- пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати;
- літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором;
- вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;
- дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку;
- виплати, пов'язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо;
- вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування;
- заробітна плата на роботі за сумісництвом (за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством);
- суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;
- доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладями членів трудового колективу в майно підприємства;
- компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Практика виплати заробітної плати тільки за кошти фонду заробітної плати, що планується відповідно до нормативно-інструктивних матеріалів, має істотні недоліки: низький рівень заробітної плати, який не забезпечує належного рівня життя; зрівняльний підхід до оплати праці різних категорій працюючих; незалежність рівня заробітної плати від кінцевих результатів діяльності підприємства. Нівелювати дію зазначених недоліків, посилити мотиви і стимули до праці, відновити відтворювальну функцію заробітної плати, привести у відповідність рівень заробітної плати стосовно до реальної вартості робочої сили на ринку праці, ліквідувати деформації в оплаті праці різних категорій працюючих дозволяє використання частини чистого прибутку як джерела оплати праці.

На основі чистого прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства, формується фонд споживання, який використовується на колективні потреби (наприклад фінансування об'єктів охорони здоров'я, культури тощо) та на інди-

відуальне споживання (винагорода за підсумками роботи за рік, матеріальна допомога, оплата пугівок у санаторії, будинки відпочинку і т. ін.).

Величина фонду споживання і напрями його використання визначаються згідно з фінансовим планом підприємства. На оплату праці витрачається частина фонду споживання, яка встановлюється адміністрацією самостійно виходячи зі стратегічних орієнтирів розвитку та політики оплати праці. Оптимальним вважається співвідношення спеціальних фондів, що формуються за кошти чистого прибутку: фонд нагромадження і резервний фонд — 60%, фонд споживання — 40% чистого прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства. Слід ураховувати, що з коштів фонду споживання створюється дивідендний фонд, який нараховується не всім працівникам підприємства, а тільки акціонерам, і за своєю суттю не є заробітною платою, а також те, що частина фонду споживання йде на утворення паїв членів трудового колективу¹.

РЕЗЮМЕ

В умовах ринкової економічної системи значення та роль планування й аналізу трудових показників посилюються у зв'язку з необхідністю підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості виготовлення продукції, поліпшення використання робочого часу, оптимізації витрат на оплату праці.

Результати планування трудових показників відображаються у відповідних розділах бізнес-планів та тактичних планів підприємства.

Головними трудовими показниками є продуктивність праці, трудомісткість виробничої програми, робочий час, заробітна плата.

Найбільш поширеним показником у плануванні продуктивності праці є середньорічний виробіток продукції на одного працюючого. У процесі передпланового аналізу необхідно виявити вплив виробітку робітників, їх питомої ваги в загальній чисельності працюючих та кількості відпрацьованих ними днів і тривалості робочого дня на зміну рівня середньорічного виробітку промислово-виробничого персоналу.

У практиці планування продуктивності праці застосовуються методи корегування базисної продуктивності праці з урахуванням її зміни у планованому році через техніко-економічні чинники, прямого рахунку на основі трудомісткості виробничої програми, укрупнені методи, кожен з яких має визначену сферу застосування.

Згідно з методом планування продуктивності праці за техніко-економічними чинниками здійснюється розрахунок планованої зміни чисельності працюючих у зв'язку з підвищенням науково-технологічного рівня підприємства, удосконаленням організації виробництва, праці та управління, зміною обсягу та структури продукції, що випускається, та загальною зміною чисельності в цілому по підприємству, на основі чого встановлюється планований приріст продуктивності праці, а також можлива зміна продуктивності праці у відсотках за кожним техніко-економічним чинником та загальної її зміни в цілому за підприємством з дальшим визначенням планованої зміни чисельності персоналу.

¹ *Ильин А. И.* Планирование на предприятии: Учебник / А.И. Ильин. — Мн.: Новое знание, 2003. — 4-е изд., стереотип. — (Экономическое образование). — 635 с.

Планування продуктивності праці на основі трудомісткості виробничої програми здійснюється прямим рахунком з огляду на взаємозв'язок між показниками продуктивності праці і трудомісткості продукції.

Укрупнені методи планування продуктивності праці передбачають застосування економіко-математичних моделей і статистичних методів та дозволяють приблизно оцінити зміну продуктивності праці у перспективі.

Розрахунок планової трудомісткості виготовлення продукції провадиться на основі оцінки рівня організації та обслуговування робочих місць у структурних підрозділах підприємства, поділу та кооперації праці, ефективності методів праці та трудових прийомів, мотивації та стимулювання персоналу, кваліфікації персоналу, умов праці, дисципліни праці. Планові розрахунки трудомісткості виконують стосовно до одного виробу (послуги, виду роботи) та всього планового обсягу на базі інформації про нормативну, планову і фактичну трудомісткість.

Планування робочого часу передбачає розрахунок планового календарного фонду робочого часу, планового номінального фонду робочого часу, планового ефективного фонду робочого часу в середньому на одного працівника (у людино-днях або людино-годинах), на всю чисельність працівників, на окрему групу працюючих. З цією метою складається баланс робочого часу.

У процесі аналізу використання робочого часу вивчається структура загального фонду часу, оцінюється рівень використання робочого часу, вивчається розподіл затрат продуктивного часу за видами робіт, виявляються резерви поліпшення використання робочого часу.

Планування фонду заробітної плати здійснюється за досягнутим рівнем базового фонду заробітної плати, на основі середньої заробітної плати, з використанням нормативного, поелементного та залишкового методів.

Середня заробітна плата працюючих планується на основі планового фонду заробітної плати працівників та їх планованої чисельності.

Завершується планування заробітної плати перевірим розрахунком на співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці.

Аналіз заробітної плати передбачає проведення аналізу виконання планових показників щодо величини фонду заробітної плати по підприємству в цілому, за структурними підрозділами та категоріями працюючих та аналіз рівня середньої заробітної плати на основі таких показників, як рівень заробітної плати без урахування премій, що входять до фонду заробітної плати; рівень середньої заробітної плати, розрахований виходячи з розміру всіх виплат, що входять до фонду заробітної плати; рівень повної середньої заробітної плати, визначений з урахуванням премій, виплачених з різних джерел.

Терміни та поняття

Баланс робочого часу

Виплати, що не належать до фонду оплати праці

Витрати на оплату праці
План із заробітної плати
Прогноз продуктивності праці
Пофакторне планування продуктивності праці
Середня заробітна плата
Трудові показники
Фонд додаткової заробітної плати
Фонд заробітної плати
Фонд основної заробітної плати

Питання для перевірки знань

1. Обґрунтуйте роль та значення планування й аналізу трудових показників.
2. Охарактеризуйте взаємозв'язок плану з праці з основними розділами тактичного плану підприємства.
3. Розкрийте сутність планування продуктивності праці за техніко-економічними чинниками.
4. Розкрийте методичні засади планування та аналізу трудомісткості виробничої програми.
5. Охарактеризуйте алгоритм планування та аналізу використання робочого часу.
6. Обґрунтуйте можливість використання окремих методів визначення непродуктивних затрат робочого часу залежно від видів елементів цих затрат.
7. Охарактеризуйте структуру витрат на оплату праці, склад фонду основної та додаткової заробітної плати, перелік виплат, що не належать до фонду оплати праці, згідно з положеннями чинних нормативно-інструктивних матеріалів.
8. Визначте переваги та недоліки планування заробітної плати: за досягнутим рівнем базового фонду заробітної плати; на основі середньої заробітної плати; з використанням нормативного, поелементного та залишкового методів.
9. Розкрийте методичні засади аналізу фонду заробітної плати.
10. Обґрунтуйте практичне значення розрахунку та аналізу показників середньої заробітної плати.

Завдання для індивідуальної роботи

1. На основі статистичної інформації здійсніть прогноз продуктивності праці в Україні на макро- та мезорівні.
2. Складіть приклад розрахунку планової трудомісткості виготовлення продукції з урахуванням факторів та резервів її зниження.
3. Складіть та проаналізуйте баланс робочого дня одного середньооблікового працівника підприємства.

4. Розробіть та розв'яжіть ситуаційну вправу на визначення втрат підприємства у зв'язку з неповним використанням планової тривалості робочого періоду.
5. На основі умовних даних складіть план із заробітної плати.

Література для поглибленого вивчення

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б.М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — Гл. 11. Распределение доходов и оплата труда.
2. Ильин А. И. Планирование на предприятии: Учебник / А.И. Ильин. — Мн.: Новое знание, 2003. — 4-е изд., стереотип. — (Экономическое образование). — Гл. 10. Планирование потребности в персонале; Гл. 11. Планирование средств на оплату труда.
3. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учеб. пособие. — 2-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2007. — (Высшее образование). — Гл. 8. Планирование и аудит в трудовой сфере.
4. Плаксов В. А. Економічний аналіз показників праці на підприємстві. Навч. посіб. — К.: ІЗМН, 1998. — 84 с.
5. Рофе А. И., Стрейко В. Т., Збышко Б. Г. Экономика труда: Учеб. для вузов / Под ред. проф. А.И. Рофе. — М.: МИК, 2000. — Гл. 7. Планирование труда на предприятиях.
6. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи: Учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по спец. «Экономика труда», «Математические методы в экономике» / В.В. Федосеев. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. — Гл. 3. Математические и эконометрические методы анализа и прогнозирования трудовых показателей.
7. Экономика труда: теоретический и практический анализ: Учебник / Под ред. д-ра экон. наук, проф. А.А. Федченко. — М.: Экзамен, 2007. — (Серия «Учебник для вузов»). — Гл. 3. Экономико-статистический анализ социально-трудовой деятельности; Гл. 6. Использование методов экономико-математического моделирования в анализе и прогнозировании трудовых показателей.
8. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2007. — (Высшее образование). — Гл. 10. Анализ и планирование трудовых показателей.
9. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера, проф. Ю.П. Кокина. — М.: Юристъ, 2003. — Гл. 11. Анализ и планирование производительности труда; Гл. 18. Регулирование и планирование средств на заработную плату персонала по предприятию и его подразделениям.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЗВІТНІСТЬ, КОНСАЛТИНГ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

19.1. Інформаційне забезпечення в соціально-трудовій сфері.

19.2. Адміністративна статистика та звітність підприємств із питань праці.

19.3. Консалтинг у сфері праці.

19.4. Аудит і контролінг як інструменти вдосконалення соціально-трудових відносин та підвищення ефективності праці на підприємстві.

Резюме

Терміни і поняття

Питання для перевірки знань

Завдання для індивідуальної роботи

Література для поглибленого вивчення

Вивчивши матеріал цього розділу, ви будете ЗНАТИ:

- ✓ основні елементи інформаційного забезпечення у сфері праці;
- ✓ джерела інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини;
- ✓ значення та складові звітності з питань праці;
- ✓ сутність, значення, пріоритетні сфери консалтингу у сфері праці;
- ✓ переваги аудиту у сфері праці як незалежного комплексного контролю;
- ✓ напрями, етапи і методи проведення аудиту у сфері праці;
- ✓ основні функції, зміст, цілі та завдання контролінгу як інструменту вдосконалення соціально-трудових відносин,

а також УМІТИ:

- підбирати потрібну інформацію, оформляти статистичну звітність із питань праці на підприємстві;
- визначати резерви та вибирати заходи у сфері управління соціально-трудовими відносинами, проведення яких доцільне з використанням консалтингових послуг;
- вибирати послуги з аутсорсингу з метою підвищення ефективності кадрових процесів;
- визначати і прогнозувати ефективність аудиту у сфері праці;
- розробляти програму контролінгу персоналу залежно від запланованих цілей.

19.1. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ

Становлення в нашій державі соціально орієнтованої ринкової економіки характеризується зростанням складності та багатогранності соціально-економічних процесів, підвищенням відповідальності за управлінські рішення, які приймаються на всіх рівнях. Для цього потрібно володіти об'єктивною, точною та релевантною інформацією.

Позитивні зміни в суспільстві можливі лише, якщо державна соціально-економічна політика буде спрямована на формування відповідних передумов для підвищення якості життя всього населення за рахунок ефективності виробництва в усіх формах господарювання. А це потребує знання реальної ситуації в країні, її регіонах та на окремих підприємствах, вчасного виявлення та достовірної оцінки проблем, які виникають. Тільки володіння об'єктивною інформацією про наслідки соціально-економічного реформування дає змогу реально оцінювати його ефективність, розробляти заходи щодо його корегування для дальшого поліпшення ситуації. Для досягнення таких цілей необхідна система моніторингу.

Моніторинг застосовується в різноманітних сферах діяльності та являє собою систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Міжнародною організацією праці моніторинг визначається як постійний або періодичний нагляд за виконанням адміністрацією певної програми з метою оцінки поточних результатів, виявлення труднощів, негативних тенденцій та розробки рекомендацій для їх усунення. Моніторинг відіграє важливу роль у політиці держави й у функціонуванні установ, які повинні провадити цю політику в життя. Адже недостатньо лише сформулювати, запланувати та здійснювати цю політику; роль моніторингу якраз і полягає у визначенні того, як ефективно дана політика впроваджується в практику.

Одним з основних напрямів соціально-економічного моніторингу є моніторинг соціально-трудової сфери, тобто оцінка її стану і розвитку. *Моніторинг соціально-трудової сфери* треба розглядати як один з найважливіших інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання — це постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній відбуваються,

запобігання негативним тенденціям, які могли б призвести до соціального напруження, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері. Моніторинг соціально-трудоваї сфери — це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у цій царині.

Моніторинг передбачає розв'язання трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних. *Методичні завдання* моніторингу — це розробка наукових засад, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дозволяють одержувати надійні результати дослідження. *Наукові завдання* — відстежування й аналіз конкретних зрушень у соціально-трудоваї сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня і якості життя населення, оцінок, настанов і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо). *Інформаційні завдання* — забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

Соціально-трудоваї процеси відбуваються у двох площинах: у сфері виробництва та в середовищі проживання людини. Відповідно, об'єктом дослідження соціально-трудоваї моніторингу мають стати, по-перше, підприємства й організації, де люди працюють, а по-друге, території, де люди проживають і де розміщені підприємства, по-третє, угруповання, в які люди об'єднуються.

Усі параметри соціально-трудоваї сфери можна всебічно оцінити тільки за комплексного підходу, коли як об'єкти дослідження беруться не тільки окремі людські спільноти, підприємства й організації, але й міста, райони, області, країна в цілому.

Концепція моніторингу соціально-трудоваї сфери передбачає визначення:

- напрямків моніторингу;
- статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудоваї сфери;
- принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів дослідження;
- принципів побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу соціально-трудоваї сфери;
- переліку організацій, міністерств і відомств, які повинні брати участь у веденні моніторингу соціально-трудоваї сфери.

Тобто в Україні створюється й упроваджується нова система аналізу і прогнозування процесів, які відбуваються у соціально-трудоваї сфері, комплексна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудоваї сфері на основі єдиної системи показників і методології їх формування, запровадження нових форм і методів дослідження, об'єднання інформаційних потоків різних органів виконавчої влади, а також галузей і підприємств для підвищення рівня узагальнення і якості аналізу.

Основними напрямками моніторингу соціально-трудоваї сфери є ключові проблеми, які є найактуальнішими на сучасному етапі. Серед них передусім слід виділити: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудоваї процеси на підприємствах; умови й охорону праці; доходи та рівень життя населення; соціально-психологічний клімат у трудових колективах; задоволеність соціально-трудоваї відносинами. Ці основні напрямки обумовлені соціальною політикою, яка провадиться на державному рівні.

Кінець XX століття ознаменувався процесами зародження, стрімкого поширення та становлення інформаційного суспільства, які поступово охоплюють увесь світ. Зміни у світовій економіці спричиняють високу залежність дальшого розвитку кожної країни від її здатності здобувати, передавати і засвоювати знання. Важливим ресурсом та фактором розвитку чимраз більше стає інформація, що змінює і роль людини в суспільстві, до котрої висуваються нові вимоги як до носія інформації, її генератора та користувача.

У дослідженні зайнятості, ринку праці, трудових відносин, у визначенні пріоритетів та реалізації політики в цій сфері інформація також набуває важливого значення. Зокрема, політика регулювання соціально-трудова відносин не може здійснюватись без опори на достовірні та точні дані про тенденції розвитку у сфері праці та зайнятості. Функціонування ринку праці також відбувається через задоволення інформаційних потреб основних суб'єктів ринку праці про наявність робочих місць і робочої сили, тобто сама інформація виступає важливим елементом трудового посередництва та професійної орієнтації.

У міжнародних документах сформульовано головні цілі статистики та збору інформації про трудову діяльність населення: вимірювання людських та трудових ресурсів з метою здійснення макроекономічного аналізу і планування розвитку цих ресурсів, а також вимірювання зайнятості, доходів та інших аспектів трудової діяльності для розробки та реалізації програм у сфері соціальної політики та політики, спрямованої на регулювання ринку праці.

Джерелами інформації для моніторингу соціально-трудова сфери України є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови праці на підприємствах, доходи та рівень життя населення. Показники, що використовуються, мають бути реальні, вірогідні та загально визнані. У моніторингу використовуються здебільшого комплексні показники, які складаються з окремих статистичних даних. Для моніторингу соціально-трудова сфери статистика необхідна, але її недостатньо, потрібні також дані експертів — керівників і спеціалістів та дані працівників підприємств і організацій, які збираються в ході соціологічних обстежень.

Трудова діяльність населення є досить складним об'єктом дослідження та статистичного спостереження, оскільки в її центрі стоїть людина з набором особистісних та професійних якостей та характеристик. Важливим об'єктом дослідження є також підприємства, на яких безпосередньо здійснюється трудова діяльність. Однак інформація, одержана під час дослідження підприємств, не дає відомостей з приводу людей, які шукають роботу, здійснюють незареєстровану трудову діяльність; тобто цілісна картина щодо масштабів пропонування праці в даному разі залишається недоступною. Ті самі дослідження, які стосуються окремого індивіда чи інституціональних структур — профспілок, організацій роботодавців тощо, також не здатні висвітлити повною мірою стан і тенденції розвитку в соціально-трудова сфері. Тому потрібне комплексне використання всіх можливих джерел та методів збору інформації.

До основних джерел інформації про зайнятість та соціально-трудова відносини належать:

- вибіркові обстеження домогосподарств;
- переписи населення;
- адміністративна статистика;

- вибіркові обстеження та перепис підприємств;
- соціологічні дослідження.

Адміністративна статистика — це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств і організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. Основними перевагами даного джерела інформації є: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дозволяє стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість одержання інформації за конкретними групами сукупності без похибки у вибірці. Але даному способу одержання інформації притаманні й певні недоліки, а саме: охоплення зареєстрованого контингенту тільки формально, відповідно до прийнятих правил; залежність від змін у правилах реєстрації (законодавства, правил виплати допомоги тощо); неможливість одержати комплексну інформацію щодо індивідуального об'єкта.

Вибіркові обстеження домогосподарств — це дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності — раз на рік, на півроку чи на квартал. Ці обстеження дають змогу одержати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, одержати достовірні дані про рівень життя. Багато з міжнародних стандартів та класифікацій можуть бути застосовані лише за умов регулярного здійснення вибіркового обстеження домогосподарств.

Даний спосіб одержання інформації має такі переваги: визначення статусу зайнятості відповідає чинним міжнародним стандартам та визначенням; обстеження дає інформацію про весь контингент, що вивчається; результати досліджень різних періодів є порівнянними між собою; надається велика кількість додаткової інформації; одержується комплексна інформація щодо індивідуального об'єкта, що дозволяє досліджувати взаємозв'язки різних характеристик; дане дослідження може здійснюватись незалежно від інших, не потребує адаптації до наявних статистичних систем чи їх зміни.

До недоліків вибірових обстежень домогосподарств належать такі: використання вибірки мало підходить для аналізу даних на окремій місцевості, оскільки з розбиванням вибірки підвищується її похибка; необхідність вкладення великих коштів та зусиль призводить до здійснення даного дослідження не частіше ніж раз на квартал, а адміністративні джерела здатні давати більш оперативні дані; непостійність вибірки ускладнює одержання даних за тривалий період спостереження.

Дуже важливим джерелом інформації є *переписи населення*, котрі мають дещо спільне з попереднім способом збору інформації. Головна ж відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення під час перепису, на відміну від вибірових досліджень домогосподарств. Дане джерело інформації дає змогу одержати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Масштаби перепису не дозволяють здійснювати його часто, звичайно його провадять раз на десять років. Однією з головних переваг інформації перепису є можливість її регіонального та міжрегіонального аналізу. Найповніше охоплення населення дозволяє одержати повну, без похибок, інформацію за всіма тери-

торіально-адміністративними одиницями. Переписи також мають важливе методологічне значення.

Вибіркові обстеження підприємств дають змогу одержати інформацію про трудову діяльність в аспекті виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Утім ці дослідження не дають можливості проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством та не фіксують вторинну зайнятість, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством. Перевагою даних обстежень є: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та одержання винагороди, а також вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

Здійснюючи моніторинг соціально-трудової сфери, необхідно використовувати також дані досліджень наукових організацій. Найбільш важливими є дані соціологічних обстежень з різноманітних питань моніторингу. Моніторинг соціально-трудової сфери включає обов'язкове соціологічне обстеження базових підприємств, а також вибіркове й одноразове обстеження підприємств, регіонів, окремих груп людей, домашніх господарств. *Соціологічні обстеження* — це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дозволяють систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. У ході соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування. Опитування — найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в одержанні відповідей на конкретні питання. Джерелом інформації в опитуванні виступає словесне повідомлення, міркування опитуваного. Існують такі різновиди опитування: анкетування (письмове заочне опитування), інтерв'ю (усна співбесіда, очне опитування), експертне опитування (одержання відповідей від компетентних у досліджуваній проблемі осіб). Детальніше про проведення соціологічних досліджень можна прочитати у спеціальній літературі.

При здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери на державному і регіональному рівнях система аналізованих показників характеризує: міграційні й соціально-демографічні процеси; структуру зайнятості, тенденції руху зайнятих, стан системи підготовки й перепідготовки кадрів; проблеми і тенденції розвитку безробіття, зокрема прихованого; умови й охорону праці; доходи і рівень життя населення, його соціальне самопочуття і т. ін.

Для дослідження світового ринку праці та зіставлень між країнами у сфері праці важливими джерелами інформації є міжнародні інформаційні видання зі статистики праці.

Для об'єктивної оцінки стану соціально-трудової сфери в країні потрібно зіставляти матеріали всіх джерел інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини, а моніторинг соціально-трудової сфери треба провадити на трьох рівнях: державному, регіональному, окремих підприємств і організацій.

19.2. АДМІНІСТРАТИВНА СТАТИСТИКА ТА ЗВІТНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ІЗ ПИТАНЬ ПРАЦІ

На рівні підприємств, установ, організацій мають аналізуватися показники, які характеризують: *зайнятість* — рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміни чисельності і структури зайнятих і т.д.; *умови й охорону праці* — стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких фізичних роботах, рівень виробничого травматизму тощо; *оплату праці і форми соціальної підтримки працівників* — рівень середньомісячної заробітної плати працівників різних категорій, структуру і масштаби грошових виплат працівникам підприємств у формі премій, матеріальної допомоги, доплат і т.д.; *стан трудових відносин* — кількість трудових спорів, їх причини, кількість урегульованих трудових спорів без звернення у вищі інстанції, міру виконання трудових договорів, стан страйкового руху тощо.

Ця інформація збирається й акумулюється за допомогою адміністративної статистики, яка є механізмом одержання від підприємств і організацій стандартизованих даних статистичної звітності із заданою періодичністю для використання її з метою моніторингу ситуації, наукових досліджень і практичного управління.

Координацію статистичної інформації в Україні здійснює Державний комітет статистики України, в якому, поряд з іншими, функціонує Управління статистики праці. Держкомстат затверджує форми статзвітності для різних міністерств і підприємств, збирає, обробляє й узагальнює соціально-трудова статистику, одержану з таких статистичних джерел, як адміністративна статистика підприємств; адміністративна статистика служб зайнятості, статистика домашніх господарств. Держкомстат публікує офіційні статистичні дані за країною у відповідних статистичних збірниках: загальному — “Статистичний щорічник України” і спеціалізованих — “Економічна активність населення України”, “Праця в Україні”, “Витрати і ресурси домогосподарств України”, “Регіональний людський розвиток” та ін. Інформацію про друковані видання Держкомстату України, найсвіжішу статистичну інформацію можна знайти за адресою <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Міністерство праці та соціальної політики України відстежує розвиток ринку праці, аналізуючи матеріали Державного комітету статистики України. Дані Держкомстату України використовуються також для планування і розроблення нормативних актів.

Міжнародні стандартні класифікатори у трудовій сфері

Важливим елементом інфраструктури інформаційного забезпечення є стандартні класифікації, зіставні з міжнародними класифікаціями.

Міжнародні стандартні класифікації розробляються Міжнародною конференцією статистиків праці, яка регулярно (кожні п'ять років) проходить під егідою МОП. Резолюції цих конференцій створюють єдину міжнародну методологічну базу для статистики праці, яка становить основу інформаційного забезпечення у сфері праці. У міжнародній практиці для відображення інформації в трудовій сфері застосовуються три основні класифікації: галузей, професій, статусу зайнятості.



Міжнародна стандартна галузева класифікація видів економічної діяльності (International Standard Industrial Classification of All Economic Activities — ISIC) рекомендована ООН для використання в усьому світі. Чинна третя версія цієї системи була схвалена 1989 року. ISIC упорядковує підприємства за сферами діяльності виходячи з характеру продукції, яку вони виготовляють, чи послуг, які надають. ISIC містить такі розділи: А — Сільське господарство, мисливство та лісгосподарство; В — Риба та інші рибні продукти, послуги з вилову риби; С — Вироби гірничодобувної промисловості та розробка кар'єрів; D — Промислові виробы; E — Електрична енергія, газ та водопостачання; F — Будівництво; G — Оптові та роздрібні торговельні послуги, послуги з ремонту автомобілів, мотоциклів та побутових приладів; H — Сервіс готелів та ресторанів; I — Транспорт, складське господарство та зв'язок; J — Фінансове посередництво та послуги; K — Нерухомість, оренда, дослідна та комерційна діяльність; L — Державне управління та оборона; обов'язкове соціальне страхування; M — Освітні послуги; N — Охорона здоров'я та соціальні послуги; O — Інші комунальні, соціальні та персональні послуги; P — Діяльність із ведення приватних домашніх господарств з найманим обслуговуванням; Q — Діяльність екстериторіальних організацій та органів.

Міжнародний стандартний класифікатор професій (International Standard Classification of Occupations — ISCO) групує професії за чотирма рівнями за критерієм рівня та спеціалізації кваліфікації, потрібної для виконання роботи за даною професією. ISCO був рекомендований Міжнародною конференцією статистики праці Міжнародного бюро праці для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Для визначення рівня кваліфікації міжнародний стандартний класифікатор професій спирається на Міжнародну стандартну класифікацію освіти (International Standard Classification of Education — ISCED). ISCED передбачає виокремлення таких освітніх рівнів: рівень 0 — допочаткова (дошкільна) освіта, що починається після досягнення дитиною віку 3 років; рівень 1 — початкова освіта (перший етап базової освіти), починається з віку 4—7 років та триває, як правило, 5—6 років, обов'язкова в усіх країнах; рівень 2 — перший етап середньої освіти (другий етап базової освіти) — завершення цього етапу навчання зазвичай збігається з завершенням програми обов'язкової освіти; рівень 3 — другий етап середньої освіти, необхідною умовою є завершення освітніх програм нижчого рівня, починається, як правило, з віку 15—16 років та триває від 2 до 5 років; рівень 4 — післясередня, не вища освіта (підготовка до навчання за програмами рівня 5 або безпосередньо до виходу на ринок праці); рівень 5 — перший етап вищої освіти (підготовка спеціалістів з академічною або професійною спрямованістю); рівень 6 — другий етап вищої освіти (підготовка спеціалістів вищої кваліфікації — Ph.D, doctorate).

Міжнародна стандартна класифікація статусу зайнятих (International Classification of Status in Employment — ICSE) передбачає облік економічно активного населення за шістьма групами: наймані працівники; роботодавці; особи, що працюють за власний кошт; члени виробничих кооперативів; члени сім'ї і працівники, що допомагають; працівники, не класифіковані за статусом зайнятості.

Показники діяльності підприємств у сфері праці оформлюються у вигляді звітів і широко використовуються в роботі як усередині підприємства, так і за його межами — на місцевому, регіональному, галузевому та загальнодержавному рівнях управління. Звітність показників із праці на підприємстві поділяється на статистичну та оперативну, вони можуть мати різні напрямки використання та періодичність складання.

Найширшу та достовірну інформацію про результати впровадження програм із праці, управління і розвитку персоналу надає державна статистична звітність підприємств із питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм, які підприємства незалежно від форм власності та господарювання зобов'язані подавати в установлені терміни до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване (головного управління статистики в АР Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики). У регіональних управліннях статистики ця звітність акумулюється, аналізується, й узагальнені результати подаються до Держкомстату України та Міністерства праці та соціальної політики України, яке використовує ці дані для планування і координації роботи з управління соціально-трудовами процесами в країні.

Державна статистична звітність підприємств із питань праці складається зі статистичної звітності: про склад фонду оплати праці та інших виплат; кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників; розподіл працівників за розмірами заробітної плати; рух робочої сили; заборгованість перед працівниками із заробітної плати та допомоги із соціального страхування; кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання; стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах та про використання робочого часу.

Перелік і методологія розрахунку показників державного статистичного спостереження підприємств із питань праці та порядок подання звітів визначені наказом Державного комітету статистики України від 5.10.06 №463. Це такі звіти:

- Звіт із праці (форма №1-ПВ місячна), який подається підприємствами, установами, організаціями (далі — підприємствами) незалежно від форм власності та господарювання до 7 числа наступного після звітнього періоду місяця;
- Зведений звіт із праці (форма №1-ПВ місячна зведена), який подають підприємства незалежно від форм власності та господарювання, що мають кілька видів діяльності, до 7 числа наступного після звітнього періоду місяця;
- Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах [форма №1-ПВ (умови праці) — річна], який подається промисловими підприємствами, будівельними організаціями, підприємствами та організаціями транспорту і зв'язку, колективними сільськогосподарськими підприємствами незалежно від форм власності не пізніше від 31 грудня звітнього року;
- Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів (форма №6-ПВ — річна) — подається підприємствами та колективними сільськогосподарськими підприємствами незалежно від форм власності не пізніше від 5 січня року, наступного за звітним.

Статистика чисельності працівників характеризується такими показниками: середньооблікова кількість усіх працівників у еквіваленті повної зайнятості та середньооблікова кількість штатних працівників. Порядок розрахунку цих показників визначено Інструкцією зі статистики кількості працівників, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 28.09.05 №286.

Крім показників чисельності працівників державне статистичне спостереження підприємств Звіт із праці містить дані щодо фонду оплати праці всіх працівників та фонду оплати праці штатних працівників. Розрахунок цих показників здійснюється на основі Інструкції зі статистики заробітної

плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.04 №5.

Державна статистична звітність про стан заборгованості з виплати заробітної плати включає Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати [форма №1-ПВ (заборгованість), середньомісячна], який подається 11 числа наступного після звітного періоду місяця підприємствами незалежно від форм власності та господарювання.

Державна статистична звітність про використання робочого часу містить Звіт про використання робочого часу (форма №3-ПВ, середньоквартальна) та Зведений звіт про використання робочого часу (форма №3-ПВ, зведена), які подаються до 7 числа наступного після звітного періоду місяця підприємствами незалежно від форм власності та господарювання.

Усі перелічені звіти підприємства подають до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване (головного управління статистики в АР Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики). Ці, а також інші звіти подаються підприємствами для здійснення оперативного управління до органу, до сфери управління якого належать (за його вказівкою).

На підприємствах роботу зі складання і своєчасного подання звітів з питань праці здійснює економіст із питань праці.

Також для здійснення аналізу використовуються дані бухгалтерської звітності, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок. Оперативна звітність із праці складається для задоволення поточних потреб підприємства в даних про працю та соціально-трудові відносини. На її базі приймаються оперативні та розробляються перспективні рішення щодо кадрових змін на підприємстві, змін у чисельності та складі персоналу, показників продуктивності праці, мотивації праці в організації, соціально-економічного розвитку трудового колективу.

Механізм функціонування ринку, наростаюча конкуренція постійно підштовхують підприємства до пошуку переваг, можливостей зменшення витрат. Тому підприємства повинні приділяти увагу детальному та всебічному плануванню та аналізу економічних показників. Функції статистичної звітності, планування, аналізу, прогнозування трудових показників і управління кадровими процесами традиційно здійснюються відповідними службами на підприємстві, про що йшлося в розд. 17 та 18. Тепер ці функції нерідко виконуються в межах контролінгу на підприємстві або стають предметами консалтингових, аутсорсингових, аудиторських угод.

У наш час стрімкий розвиток ринкової інфраструктури, інформаційних систем, науки управління відкриває для підприємства нові можливості вдосконалення і підвищення ефективності управлінських, зокрема кадрових, процесів. Водночас невпинно зростає значення якості планування й аналізу показників, що обумовлює використання інноваційних підходів, ефективних, у тому числі економіко-математичних, методів їх обробки. За таких умов контролінг, консалтинг, аудит, аутсорсинг стають важливими резервами вдосконалення бізнес-процесів.

19.3. КОНСАЛТИНГ У СФЕРІ ПРАЦІ

Проблеми вдосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві можна розв'язувати як власними силами, так і за допомогою послуг сторонніх консультантів.

У найширшому розумінні консалтинг є видом інтелектуальної консультативної діяльності, основним завданням якої є аналіз, обґрунтування перспектив розвитку та використання науково-технічних та організаційно-економічних інновацій з урахуванням цілей та проблем замовника. Фактично консалтингом є будь-яка допомога зовнішніх консультантів у розв'язанні проблем, що постали перед підприємством-замовником.

Консалтингові послуги надаються за такими основними напрямками:

- 1) стратегічний консалтинг;
- 2) операційний консалтинг;
- 3) організаційний консалтинг;
- 4) ІТ-консалтинг;
- 5) кадровий консалтинг.

В умовах економічної кризи підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах набуває особливого значення. Масові скорочення працівників у всіх галузях господарювання свідчать, що роботодавці зацікавлені в максимально ефективному використанні наявного кадрового потенціалу підприємств, тому виникає потреба в послугах з кадрового консалтингу.

- !** **Консалтинг у сфері соціально-трудових відносин** (кадровий консалтинг) є системою здійснюваних на замовлення підприємства консалтинговими фірмами консультативно-організаційних заходів, які полягають у діагностиці, а за потреби — у корекції системи управління, організаційної структури та культури підприємства з метою підвищення виробничих показників завдяки оптимізації кадрових процесів, поліпшенню соціально-психологічного клімату, посиленню мотивації персоналу.

Основним завданням проектів кадрового консалтингу є оптимізація процесів управління соціально-трудовими відносинами та приведення їх у відповідність до стратегії розвитку бізнесу.



Ринок консалтингових послуг у трудовій сфері

Ринок консалтингових послуг, зокрема у трудовій сфері, найбільш розвинений у США та Західній Європі. Разом з тим процеси глобалізації та інтернаціоналізації бізнесу сприяють швидкому поширенню цих видів діяльності й у нашій країні. Існують різні прогнози щодо дальшого розвитку американського та європейського ринків кадрового консалтингу в найближчі роки. Зазвичай називають темпи 10—15% за рік. Місткість ринку США, що на сьогодні є найбільшим, за попередніми даними журналу "HR Outsourcing Magazine" 2008 року мала сягнути 80 млрд доларів США¹.

Прогнозувати темпи розвитку українського ринку кадрового консалтингу складно. Єдине, про що можна впевнено казати, — ринок зростатиме. Від консалтингових фірм вимагатиметься не тільки надання традиційних послуг (підбір персоналу, його навчання, адміністрування заробітної плати), але й пропозицій комплексних рішень. Крім комплексних послуг актуальними бу-

¹ Ковтуненко Т. О., Полтаєва Т. К. HR-консалтинг в Україні: тенденції, прогнози, перспективи // Консалтинг в Україні. — 2006. — №10 (27). — С. 17—22.

дуть і проекти, пов'язані з масовим набором кандидатів, масштабною оцінкою персоналу (ураховуючи розвиток роздрібних мереж і виробничих підприємств) та оформленням великої кількості співробітників у сторонній організації (аутсорсинг).

З огляду на кризу, що розпочалась наприкінці 2008 р., вкрай актуальними стають і проблеми коректного та безконфліктного вивільнення персоналу. Тому ринок консалтингових послуг буде розвиватися, оскільки для виконання великих проектів або великої кількості середніх проектів потрібні значні ресурси.

Ринок консалтингових послуг в Україні на сучасному етапі перебуває в стадії формування. На ньому репрезентовані як вітчизняні, так і зарубіжні компанії. В Україні нині понад 130 вітчизняних та зарубіжних фірм надають послуги з кадрового консалтингу. Перевагами іноземних консалтингових компаній є їхня бездоганна репутація та високий рівень консультаційного обслуговування, а недоліком — висока ціна послуг.

До переваг вітчизняних консультантів можна віднести знання ними глибоких причин (пов'язаних з менталітетом, національними особливостями) наявних управлінських проблем, а також можливість адаптації сучасних методів управління до особливостей вітчизняних підприємств.

Процес кадрового консалтингу за найзагальнішою класифікацією складається з трьох основних стадій:

- **предпроектної:** визначення клієнтом наявності проблеми; розробка технічного завдання; технічна та фінансова пропозиція клієнтові;
- **проектної:** діагностика — збір даних на підприємстві та їх обробка, систематизоване визначення проблеми; розробка рішень — визначення кола допустимих рішень, вибір рішень, що будуть рекомендовані, надання рішень керівництву клієнтської організації; упровадження рішень — розробка програми впровадження, упровадження, контроль за впровадженням, оцінка результатів проекту, загальне завершення проекту, вихід консультантів з організації-замовника;
- **післяпроектної:** оплата консалтингових послуг; аналіз змін, що відбулись у результаті реалізації проекту на підприємстві; самоаналіз діяльності консультантів з метою вдосконалення методів роботи.

Послуги з кадрового консалтингу можуть бути затребувані на різних етапах розвитку підприємства, однак найактуальнішими вони є на стадії зародження і становлення підприємства, реорганізації та масштабних нововведень, а також коли потрібно розв'язувати кризові ситуації в діяльності підприємства.

Використання цих послуг є вельми перспективним, адже за сучасних умов, коли потоки інформації постійно збільшуються, саме консультанти завдяки глибоким професійним знанням і широкому досвіду в розв'язанні схожих управлінських проблем на інших підприємствах та за допомогою прогресивних методик та підходів можуть з найменшими витратами здійснити такі важливі для підприємства заходи:

1. *Розробка стратегії управління персоналом.* У консалтинговій діяльності розробка стратегії управління персоналом полягає в оцінці персоналу, формуванні оперативного та перспективного кадрового складу й резерву компанії та побудові системи управління персоналом відповідно до стратегії розвитку підприємства.

2. *Управління ефективністю праці* передбачає: розробку консультантами принципів та моделі оцінки роботи, оцінки персоналу та оцінки результатів;

розробку узгодженої зі стратегією підприємства системи стандартів стимулювання та оплати праці; експертну оцінку посад, визначення відповідності кваліфікаційних категорій працівників та складності роботи; побудову системи наставництва та внутрішнього коучингу; розробку та впровадження системи мотивації персоналу.

3. *Забезпечення підприємства персоналом*: побудова ефективної системи залучення й наймання персоналу; формування регламентаційних документів із профвідбору та адаптації персоналу; навчання керівників підрозділів технології та методології пошуку, відбору, наймання та адаптації персоналу; планування потреби в персоналі, бюджетування процедури пошуку та підбору персоналу; безпосередній пошук та відбір персоналу на ключові позиції.

4. *Управління розвитком персоналу* — передбачає розробку консультантами: стратегії навчання та розвитку персоналу відповідно до стратегії розвитку компанії та ключових компетенцій персоналу; оцінку інтересів та пріоритетів різних підрозділів та працівників з погляду підвищення кваліфікації та розвитку персоналу; розробку програм внутрішньофірмового навчання, створення корпоративного навчального центру, упровадження прогресивних технологій навчання персоналу; розробку програм розвитку та навчання персоналу, методик оцінки ефективності навчання, адекватних проблемам компанії; безпосереднє проведення заходів з розвитку та навчання персоналу.

5. *Організаційний кадровий аудит* — полягає в діагностиці консультантами системи соціально-трудова відносин та управління працею, системи управління та взаємодії в компанії, політики управління персоналом; в оцінці трудового потенціалу компанії; зборі та аналізі статистичних даних, вивченні динаміки кадрових змін; оптимізації системи управління персоналом відповідно до стратегії компанії. (Цю складову консалтингу у сфері соціально-трудова відносин буде розглянуто детальніше в підрозд. 19.4.)

6. *Управління змінами* в консалтинговій діяльності полягає: у проектуванні та реалізації інтенсивної програми формування потрібного для успішних змін інформаційного простору компанії; розробці програм внутрішнього PR керівників компанії, окремих підрозділів, бізнес-рішень, політик; діагностиці системи внутрішніх комунікацій; визначенні й пропаганді напрямку прогресивного розвитку компанії; діагностиці корпоративної культури, оцінці корпоративних норм і цінностей, формуванні напрямів змін корпоративних цінностей, розробці методики їх упровадження.

Отже, використання послуг консалтингу у сфері соціально-трудова відносин дає підприємству можливість визначити резерви підвищення ефективності управління працею за такими напрямками:

- проведення комплексної оцінки ефективності трудової діяльності на підприємстві;
- одержання об'єктивної інформації про професійний та особистісний потенціал персоналу;
- розробка ефективної системи мотивації персоналу;
- оптимізація витрат на персонал;
- розробка ефективної системи пошуку та підбору персоналу;
- визначення норм плинності персоналу;
- визначення оптимальної структури персоналу компанії;

- розробка й реалізація стратегії навчання та розвитку персоналу;
- ефективна адаптація персоналу до швидкозмінних умов ведення бізнесу;
- проведення розгорнутої компанії внутрішнього PR, що відповідає завданням компанії;
- розробка програми вдосконалення внутрішніх комунікацій;
- формування корпоративних норм і цінностей;
- посилення лояльності персоналу до підприємства.

Одним з нових видів консалтингу у сфері соціально-трудових відносин є аутсорсинг кадрових процесів.



Аутсорсинг кадрових процесів

Порівняно нове в соціально-трудових відносинах поняття аутсорсингу набуває дедалі більшої популярності в практиці вітчизняних підприємств, про що свідчить широкий спектр послуг, що їх надають аутсорсингові компанії.

Аутсорсинг кадрових процесів — це така форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець передає частину обов'язків з управління персоналом спеціалізованій організації (аутсорсеру), що здатна надавати високоякісні послуги завдяки використанню сучасних новітніх технологій управління персоналом, досвіду, нагромадженому під час розв'язання аналогічних завдань, та наявності у своєму штаті висококваліфікованих спеціалістів. Такі обов'язки можуть охоплювати різні напрями. Вітчизняні консалтингові компанії надають такі кадрові аутсорсингові послуги: аутсорсинг підбору персоналу, аутсорсинг атестації персоналу, аутсорсинг у системі навчання, аутсорсинг кадрового адміністрування, лізинг персоналу, аутстафінг, аутплейсмент та ін.

Аутсорсинг підбору персоналу (рекрутмент, хедхантинг) — процес пошуку кандидатів високої якості — від робітничих спеціальностей до керівників вищої ланки (топ-менеджерів) та вузьких спеціалістів. З огляду на складність процесу підбору персоналу серед вітчизняних компанії зростає попит на дану технологію.

Аутсорсинг оцінювання персоналу — це передача консультантам на постійне виконання процесів оцінки ефективності виконання співробітником посадових обов'язків, ув'язки оплати праці з результатами роботи персоналу та підвищенням його кваліфікації, розвитку мотиваційних програм, визначення необхідності навчання персоналу. Застосування даної технології дає змогу забезпечити більшу об'єктивність процесів оцінювання, що сприяє, з одного боку, підвищенню ефективності роботи, а з другого — збереженню сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.

Аутсорсинг у системі навчання — процес навчання, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки персоналу за межами підприємства або за допомогою залучення зовнішніх спеціалістів. Оскільки навчання персоналу для більшості підприємств є непрофільним видом діяльності, співробітництво із зовнішніми спеціалізованими організаціями дозволяє суттєво підвищити його якість. А це позитивно впливає на результати праці та розвиток соціально-трудових відносин за багатьма напрямками.

Аутсорсинг кадрового адміністрування — це ведення кадрової документації, адміністрування зарплати, складання посадових інструкцій тощо консалтинговою фірмою на замовлення підприємства. Попит на дану послугу є як з боку малих підприємств, яким не вигідно мати в штаті власного інспектора відділу кадрів, так і з боку великих компаній, в яких обсяг робіт настільки значний, що власний штат не в змозі впоратися з ним. Компанії, що делегують дану функцію назовні, вивільняють значні фінансові та людські ресурси, а також позбавляються демотиваційної рутинної праці.

Лізинг персоналу — специфічна форма його залучення, яка передбачає надання в тимчасове користування персоналу підприємства-провайдера у розпорядження іншого підприємства. Ця потреба виникає в разі тривалої хвороби штатного працівника, сезону відпусток, проведення маркетингових досліджень, непередбачених додаткових робіт у компанії та ін. Використання даної послуги дозволяє уникнути проблем, пов'язаних з додатковим набором чи звільненням у разі зміни потреби в чисельності працівників, а також проблем підготовки та перепідготовки працівників, потрібних ненадовго. Лізинг персоналу зменшує ризики в соціально-трудових відносинах усередині підприємства, оскільки його штатні працівники почувуються впевненіше. Однак виникає багато проблем у соціально-трудових відносинах роботодавців та працівників, що працюють на умовах лізингу.

Аутстафінг — виведення персоналу за штат компанії-замовника та оформлення його в штат компанії-провайдера. Компанія-аутстафер стає формальним роботодавцем для співробітників компанії-замовника і бере на себе юридичну та фінансову відповідальність. Головна перевага для компанії, що замовляє дану послугу, полягає в можливості оперативного регулювання фактичної чисельності співробітників компанії, не викликаючи проблем у соціально-трудових відносинах. Такий вид послуги часто застосовується за умов обмеження штатної чисельності.

Аутплейсмент — працевлаштування звільненого персоналу організації-клієнта через спеціалізовані агентства. Аутплейсмент уважається "м'яким" методом звільнення, що передбачає активне сприяння роботодавця працевлаштуванню звільненого працівника. Це прогресивний спосіб розв'язання проблем звільнення, і компанія, що його застосовує, має на меті зняти соціальне напруження, зберегти лояльність та добре ім'я у свідомості працівника.

Аутсорсинг дає змогу компанії здобути додаткові конкурентні переваги, джерелом яких є можливості використання сучасних технологій управління соціально-трудовими відносинами, високопрофесійного досвіду та знань інших компаній (аутсорсерів). Такими перевагами в широкому розумінні є концентрація на основних видах діяльності, вивільнення внутрішніх ресурсів підприємства для інших цілей. Застосування аутсорсингу дозволяє підприємству створити більш гнучку, адаптивну структуру, здатну оперативно та ефективно реагувати на зміни умов функціонування.

Отже, завдяки використанню послуг консалтингу у сфері соціально-трудових відносин знижується плінність кадрів, підвищується лояльність персоналу, формується привабливий імідж роботодавця для залучення нових працівників, ефективно провадяться організаційні зміни на підприємстві, зростає ефективність праці.

19.4. АУДИТ І КОНТРОЛІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

З переходом до ринкової економіки з'явилися нові для нас сфери наукових знань і практичної діяльності, зокрема аудит і контролінг. І той, і інший є важливими інструментами вдосконалення соціально-трудових відносин та підвищення ефективності праці на підприємстві. Істотна різниця між контролінгом та аудитом, однак, полягає в тому, що якщо перший має безперервний ха-

ракти, то аудит провадиться дискретно, з періодичністю, що залежить від конкретного виду перевірки.

У спеціальній літературі *аудит* визначається як перевірка, ревізія, аналіз господарської діяльності. Економічний аналіз лише в комплексі з перевіркою, ревізією може забезпечити найглибше проникнення в ті чи інші господарські проблеми та надати всебічно обґрунтовані висновки та пропозиції.

Аудит є незалежним контролем, здійснюваним аудиторськими організаціями на комерційній основі. Крім перевірки фінансово-господарської діяльності, обґрунтованості собівартості продукції та послуг, реалізації продукції аудит передбачає комплексний аналіз господарської діяльності, зокрема аналіз соціально-трудових відносин та їх відповідності критеріям чинного законодавства. Аудиторська діяльність ґрунтується на взаємній заінтересованості держави, адміністрації підприємств та їхніх власників у достовірності облікової інформації щодо об'єктивного висвітлення різноманітних процесів.

! **Аудит у сфері праці** — це незалежний аналіз системи соціально-трудових показників. Його метою є виявлення проблем ощадливого та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення.

Головним предметом і об'єктом аудиту в трудовій сфері є персонал.

Аудит здійснюється за будь-який закінчений період часу — місяць, квартал, півріччя, рік. Класифікується він за періодичністю (поточний, оперативний, систематичний, панельний, разовий), за повнотою охоплення об'єктів дослідження (повний, локальний, тематичний), за методами аналізу (комплексний, загальний та вибірковий).

Здійснення аудиту у сфері праці дає можливість упевнитися, що трудовий потенціал підприємства використовується повністю, ефективно. З метою аудиту персонал підприємства і його діяльність подають у вигляді системи показників, які дозволяють охарактеризувати результативність, ефективність функціонування персоналу, ефективність організації соціально-трудових відносин, ефективність систем мотивації та оплати праці, раціональність методів оцінки праці, ефективність організації робочих місць, поділу праці, ефективність використання робочого часу тощо.

При цьому оцінку ефективності діяльності персоналу можна розглядати як головну, глобальну мету аудиту. Проміжними цілями аудиту є оцінювання ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці тощо.

Значення аудиту в трудовій сфері виявляється в такому:

- Аудит дозволяє впевнитись у взаємовідповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також регламентації соціально-трудових відносин і законів, правил, інструкцій, які визначають цю діяльність.

- За результатами аудиту праці можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або вдосконалення стандартів.

- Аудит сприяє кадровим змінам, які поліпшують якісний склад персоналу, — просуванню перспективних працівників і розвитку творчої активності.

- Аудит дозволяє підвищити роль кадрової служби, наблизити її діяльність до цілей і завдань підприємства, загострити її увагу на найактуальніших питаннях.

Аудит у сфері праці можна розглядати у трьох основних аспектах:

1) організаційно-технологічному — перевірка документації й аналіз показників, які свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства;

2) соціально-психологічному — оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, яка включає разом з вивченням документації проведення соціологічних обстежень — опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій;

3) економічному — визначення конкурентоспроможності підприємства у сфері праці, яка оцінюється способом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства з законодавчо установленими нормами і нормативами, із середніми і кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах; визначення ефективності функціонування служби управління персоналом, виявлення її ролі у підвищенні конкурентоспроможності підприємства; розрахунок економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на аудиторську перевірку з її результатами.

Перевірка сама по собі може лише надати необхідну інформацію про стан справ на підприємстві, яка реального практичного значення може й не мати. Лише підготовка на її основі програми перетворення соціально-трудових відносин і розробка управлінських рішень із практичного її здійснення може реально вплинути на ефективність діяльності підприємства.

Для кожного окремого підприємства основні напрямки аудиту конкретизуються відповідно до його цілей, інформації, необхідної ревізорам та керівництву підприємства для прийняття управлінських рішень, тощо. Оскільки існує велика кількість напрямків аналізу в економічному та соціальному плані, то, аналізуючи економічні показники, можна дійти організаційних, економічних, технологічних і соціально-психологічних рішень. Саме тому аудит у трудовій сфері здійснюється за трьома основними напрямками: економічним, організаційним, технічним, що обумовлено триаспектністю розгляду аудиту у сфері праці.

Класичний набір аудиторських перевірок може передбачати аналіз: результативності та ефективності використання і функціонування персоналу з погляду його потенціалу; рівня організації праці; динаміки продуктивності праці; стану нормування праці та впливу конкретних норм на зростання виробітку; ефективності використання робочого часу; досконалості соціально-трудових відносин; ефективності систем оплати і форм стимулювання праці та інших важливих для конкретного підприємства напрямків у сфері праці.

Технологічно процес аудиту у сфері праці має складатись із шести кроків: з формалізації ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичної корисності її проведення; підбору персоналу для організації перевірки, його навчання у разі потреби; збору звітних даних з роботи з кадрами на різних рівнях управління; попередньої підготовки звітів з перевірки та обговорення їх з лінійними керівниками; надання звіту керівникові з персоналу і вироблення разом з ним основних рекомендацій з удосконалення управління кадрами; упровадження корегувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства.

Аудит здійснюється за планом та має такі *основні етапи*: підготовчий, збір інформації, аналіз і обробка інформації та оцінка ефективності аудиторської перевірки.

Підготовчий етап аудиторської перевірки передбачає розробку внутрішньо-фірмового документа (наказ, розпорядження), а також плану подання та програм розгляду інформації, що аналізується.

Аудит — форма науково-практичного дослідження, тому його результати мають ґрунтуватись на об'єктивних, порівнянних та вірогідних даних. Одне з головних завдань аудиту у сфері праці — визначення ефективності здійснення програми управління і розвитку персоналу. Тому перед початком перевірки цілі і завдання програми мають бути чітко встановлені та уточнені.

Наступний етап аудиторської перевірки — збір інформації. Тут використовуються такі основні джерела інформації:

✓ закони та інструкції;

✓ показники у сфері праці. Необхідно здійснити науково обґрунтовану вибірку найбільш репрезентативних з погляду впливу на ефективність і прибутковість показників, структурувати їх за великими блоками, кожен з яких потрібно розглядати з позиції кількісної та якісної складової. Джерелом внутрішньої інформації є документація та звіти, зокрема дані про рух персоналу підприємства, опис видів робіт і специфікацій, дані про витрати на набір та звільнення, навчання кадрів, анкети;

✓ анкетування й інтерв'ю працівників. Це один з найдоступніших та найпоширеніших підходів до одержання даних для проведення організаційних змін. Опитування співробітників є особливо результативними для оцінки взаємин у колективі, мотивації праці, ефективності діяльності керівництва, результативності системи винагород і компенсацій.

Далі в процесі аудиту здійснюється обробка та аналіз інформації. Обґрунтувати оцінку організації праці на підприємстві можна: порівнявши її з організацією праці на аналогічних підприємствах; використовуючи науково розроблені норми та рекомендації, які опубліковані в літературі з організації праці, соціально-трудова відносин, з посиланнями на середньогалузеві норми та показники; використовуючи перехресні дані та системні перевірки.

Існують методики, які дозволяють дати оцінку ефективності управлінських заходів у вартісному виразі. У розробці програм для оцінки ефективності управління персоналом важливим є залучення в роботу самих співробітників служби управління персоналом.

Предметом перевірки також є організаційна культура підприємства. Така перевірка передбачає обговорення з вищим керівництвом питання про те, як виявляється організаційна культура, які зміни в ній є бажаними і як на неї можна впливати. Аудиторська перевірка може виявити резерви підвищення ефективності виробництва, вказавши на ставлення тих або інших груп працівників до форм і методів роботи керівництва, організації діяльності фірми, розстановки кадрів. Аналіз показників у процесі аудиту може бути виконаний з різною деталізацією залежно від потреб замовника.

З огляду на цілі аудиту використовується велика кількість методів аудиту в соціально-трудова сфері, а саме: порівняння (зіставлення досліджуваного рівня з нормативною базою, даними за попередній період цього підприємства чи ана-

логічних підприємств); групування (розкриття характеристик явища через групування та порівняння цих груп); аналіз (вивчення за елементами — дослідження впливу окремих чинників на об'єкт); деталізація (поділ узагальнених показників на окремі за певними ознаками); зведення (форма узагальненого подання різноманітних показників для оцінки певного процесу); експертні оцінки (висновки та оцінки спеціалістів з окремого питання чи об'єкта); статистичний аналіз (складання статистичних таблиць, рядів, використання статистичних методів, формул).

Після завершення перевірки провадиться аналіз даних та формування рекомендацій щодо вдосконалення організації праці, соціально-трудових відносин на підприємстві, плануються і розробляються заходи з реалізації рекомендацій. Готується звітний матеріал, який вміщує доповідь про результати аудиторської перевірки, оцінку та рекомендації. Можлива підготовка кількох спеціалізованих доповідей, орієнтованих на різні рівні управління з різною насиченістю фактичним матеріалом та рекомендаціями, що сприяє вищій результативності аудиту.

Ефективність аудиту може втілюватись у економічній формі, соціально-економічній, соціально-психологічній або являти собою їх комплекс. Ефективність може бути прямою або непрямою, з чітко визначеними часовими межами або без них.

Аудит у сфері праці може бути використаний для кадрових змін у колективі. Якщо організація хоче бути конкурентоспроможною, вона повинна періодично провадити кадрові зміни. Аудит допомагає менеджеру виявити приховані переваги і недоліки працівників, визначити, наскільки велика різниця між реальними та очікуваними умовами праці та її оплати. Для впливу на ефективність підприємства важливим елементом аудиту є оцінка діяльності служб управління персоналом. Аудит у сфері праці дозволяє підвищити прибутковість підприємства завдяки виявленню резервів організації соціально-трудових відносин на підприємстві.

З цією самою метою застосовується і такий управлінський механізм, як *контролінг у сфері праці*. Можна назвати три основні фактори, які привели до необхідності створення цього виду контролінгу: зростання усвідомлення того, що у сфері економіки праці рівновага соціальних, економічних та підприємницьких чинників має забезпечуватися за допомогою відповідних засобів та методів; дальший розвиток загального контролінгу підприємства та перехід від оперативного контролю до стратегічного проектування майбутнього розвитку; зростаюче значення персоналу як визначального чинника реалізації стратегічних планів підприємства. Безсумнівно, важливою причиною стала і гостра потреба переходу від традиційного суб'єктивізму до наукового обґрунтування в прийнятті рішень у соціально-трудовій сфері. Підвищення ефективності праці в нових умовах потребує переходу до управління трудовими відносинами на фундаментальній інструментальній основі, якою і став контролінг персоналу.

Контролінг став стратегічним інструментом планування та управління, основою для оцінки рішень у соціально-трудовій сфері, особливо для оцінки їх економічних та соціальних наслідків.

- ! **Контролінг у сфері праці** — це комплексний інструмент, орієнтований на результати та процеси, який служить для стратегічного й оперативного управління підприємством, забезпечує систематичну інформацію, планування, аналіз і контроль,

Контролінг орієнтується на специфічний для кожного підприємства перелік цілей, який урахує загальну ієрархію цілей на підприємстві (місію фірми; філософію фірми; загальні цілі; цілі в галузі праці та персоналу; цілі контролінгу).

Варто виділити такі основні цілі контролінгу у сфері праці:

- підготовка та підтримка прийняття рішень у соціально-трудовій сфері для досягнення цілей управління підприємством;
- забезпечення ефективного управління персоналом для досягнення цілей у сфері праці та соціально-трудових відносин;
- підвищення економічної ефективності діяльності підприємства;
- досягнення цільових показників у соціально-трудовій сфері;
- актуалізація інноваційного процесу в організації.

Для досягнення основних цілей контролінгу необхідні виокремлення та розв'язання конкретних завдань:

- ✓ виявлення проблем у соціально-трудовій сфері;
- ✓ забезпечення відповідності одержаних результатів обсягу та напрямку витрат;
- ✓ забезпечення відповідності стратегії та політики управління працею та соціально-трудовими відносинами стратегічним цілям організації;
- ✓ формування ефективних методів управління соціально-трудовою сферою, забезпечення ефективності їх використання;
- ✓ здійснення перспективного планування системи управління у сфері праці;
- ✓ установлення відповідності рішень у соціально-трудовій сфері вимогам законодавства;
- ✓ раціоналізація витрат на управління (через упровадження більш ефективних методів і процедур);
- ✓ підтримка та створення кращого середовища для сприйняття змін у соціально-трудовій сфері;
- ✓ визначення внеску служби управління персоналом в ефективність організації в цілому, установлення обов'язків та відповідальності її працівників;
- ✓ заохочення більшої відповідальності та професіоналізму серед співробітників підрозділів та ін.

Контролінг у сфері праці надає керівникам дані, необхідні для прийняття рішень, створюючи відповідну інформацію, обробляючи її та пересилаючи споживачам. Контролінг сприяє тому, щоб забезпечити прозорість цілей соціально-трудової політики, раціональність витрат на персонал, виявити резерви підвищення ефективності праці та поліпшення соціально-трудових відносин. Контролінг дає можливість керівникам, відповідальним за прийняття рішень, уживати цілеспрямованих заходів, пов'язаних з запобіганням ризикам, забезпечуючи систематичне спостереження за внутрішніми та зовнішніми показниками (ситуація на ринку праці, рівень компетенцій працівників тощо).

Контролінг відображає наслідки економічних заходів, що вживаються у сфері праці та трудових відносин (наприклад, зміни в оплаті праці або в результатах праці, що виникають унаслідок заходів, проведених на підприємстві), та уточнює тим самим значення соціальних та економічних цілей для прийняття

рішень. Тобто контролінг дозволяє оцінити ефективність і раціональність заходів, процесів і систем та визначити способи їх удосконалення.

Отже, контролінг у сфері праці оперативно та об'єктивно відображає та водночас керує соціально-економічною політикою, трудовими відносинами та економічними процесами. При цьому, з одного боку, його завданням є орієнтувати роботу персоналу на потреби керівництва підприємства, а з другого — оптимально організувати соціально-трудова та економічні процеси з позиції забезпечення високої якості трудового життя. Виконуючи ці основні завдання, контролінг сприяє підтримці високих стандартів якості роботи у соціально-трудова сфері.

У контролінгу персоналу заведено виділяти такі напрями²:

- ресурси (рівень, динаміка та структура персоналу підприємства, його рух, професійно-кваліфікаційний склад);
- витрати (аналіз трудомісткості та зарплатомісткості основних видів продукції, рівня, динаміки та структури оплати праці, витрат на навчання, підготовку та перепідготовку персоналу тощо);
- ефективність праці (аналіз рівня та динаміки продуктивності праці, аналіз факторів зростання продуктивності праці та ін.);
- соціальний розвиток (умови та безпека праці, якість трудового життя, корпоративна культура та ін.).

Основними є такі види контролінгу в трудовій сфері: стратегічний та оперативний; якісний та кількісний; процесно-орієнтований та факторно-орієнтований контролінг.

Залежно від змісту завдань у контролінгу використовуються такі *інструменти*: опитування працівників; статистичне прогнозування; бюджетування; управління за цілями; метод збалансованої системи показників³; бенчмаркінг⁴; аналіз витрат (за даними управлінського обліку); аналіз балансу; статистичні методи причинно-наслідкового аналізу; звітність (зовнішня та внутрішня) та ін.

Основні *джерела інформації*, що використовуються в контролінгу, складаються з двох груп: 1) опублікована інформація — фінансова звітність, бізнес-плани, рекламні матеріали організації, економічні огляди; 2) внутрішня звітність організації — дані про ресурси, цілі, плани, оцінку персоналу, персональні дані працівників тощо.

Для кількісного контролінгу застосовуються такі інструменти: аналіз ринку праці; аналіз кваліфікаційно-освітнього складу працівників; оцінка персоналу; система моніторингу та прогнозування економічних показників підприємства; опитування працівників; аналіз трудового потенціалу; SWOT-аналіз. Якість роботи визначається тим, наскільки задоволені потреби клієнтів (зовнішніх та внутрішніх) завдяки професійній роботі персоналу, використанню адекватних інструментів роботи, впровадженню інновацій. Інструментами якісного контро-

² Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В. Экономика персонала: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2009. — С. 816.

³ Balanced Scorecard (BSC) — збалансована система показників (збалансована рахункова карта, збалансована система оцінних індикаторів, система збалансованих показників ефективності) — система стратегічного управління та оцінки ефективності, яка переводить місію та загальну стратегію в систему показників. Див., наприклад: Norton D., Kaplan R. The Balanced Scorecard: translating strategy into action, Harvard Business Press, 1996.

⁴ Термін “бенчмаркінг” є англомовним та не має однозначного перекладу на українську. У найзагальнішому розумінні benchmark — це щось, що має визначену кількість, якість та здатність бути використаним як стандарт або еталон для порівняння з іншими предметами. Див.: Bresin S. Pratiquer le benchmarking, 1995.

лінгу є: бенчмаркінг; аналіз документації; опитування клієнтів; аналіз бізнес-процесів; виявлення причин відхилень; процес проходження сертифікації за ISO 9000 та ін.

Вибір конкретних інструментів контролінгу залежить від поставлених завдань та співвідношення витрат і результатів здійснення процесу. Детальніше вони описані у спеціальній літературі⁵.

Алгоритм реалізації контролінгу за напрямками передбачає таку систему дій: 1) визначення розгорнутої мети контролінгу; 2) формулювання впорядкованої системи завдань, що дають можливість повного досягнення мети; 3) розробка системи заходів, що забезпечують розв'язання накреслених завдань; 4) підбір показників, що дозволяють адекватно поставити завдання та оцінити міру їх розв'язання, а також визначення інструментів і методів, які використовуються для одержання, аналізу та обробки цих даних.

Спеціаліст, що реалізує функцію контролінгу у сфері праці, повинен знати всі стратегічні аспекти управління підприємством та персоналом. Це також передбачає його участь у проведенні непопулярних заходів, необхідність яких виникає внаслідок оперативних та стратегічних вимог розвитку виробництва. Для цього часто необхідно вести роз'яснювальну роботу, спрямовану на подолання опору. Саме цей аспект відрізняє спеціаліста з контролінгу від зовнішнього консультанта, оскільки він не тільки бере участь у розробленні рішень, а також сприяє їх виконанню та несе відповідальність за виконання та результати їх здійснення.

Спеціаліст у цьому разі працює зі специфічними, соціально-трудовими даними. У зв'язку з цим він повинен розуміти їх сутність, специфічні процеси та особливості в цій сфері і добре знати трудове право. Він також має вміти вимірювати показники й фактори, які не підлягають точному кількісному виразу (наприклад, корпоративна культура, мотивація). Такий фахівець повинен мати здатність до аналізу та організації, вміти виявляти взаємозв'язки. Важливою якістю спеціаліста є також готовність до впровадження інновацій, оскільки йому потрібно знати та застосовувати традиційні та нові методи контролінгу, а також бути готовим критично розглядати нові ідеї та використовувати їх. Загалом контролінг — це поєднання науково-аналітичної та організаційно-управлінської роботи, тож і вимоги до спеціалістів цієї справи поєднують здатність до обох цих видів робіт.

Ефективність контролінгу у сфері праці суттєво залежить від способу його залучення у функціональну структуру підприємства. Особливо важливо його включати в стратегічний розвиток підприємства, оскільки дійовий контролінг може й повинен активно впливати на діяльність підприємства. Для його раціональної та ефективної організації контролінг має бути підпорядкований безпосередньо першій особі, відповідальній за персонал та соціально-трудові відносини.

Пріоритетні напрями розвитку контролінгу у сфері праці полягають у зміні акцентів з контролінгу витрат на контролінг ефективності, тобто контролінг має бути скерований не тільки на облік і контроль за витратами на персонал, а та-

⁵ Див.: Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананькина, С.В. Данилочкин, Н.Г. Данилочкина и др.; Под ред. Н. Г. Данилочкиной. — М.: Аудит: ЮНИТИ, 1998; Аудит и контроллинг персонала: Учеб. пособие / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. — М.: Экзамен, 2002. — С. 282.

кож на оптимізацію витрат, тобто забезпечення найліпших результатів у розрахунку на одиницю витрат.

Контролінг може і повинен бути дієвим інструментом удосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві. Для цього працівники, що його здійснюють, мають стати “внутрішніми консультантами”, які надають підтримку як керівництву, так і співробітникам підприємства, що допомагає забезпечити і ефективність діяльності, і високу якість трудового життя працівників.

РЕЗЮМЕ

Тільки володіння об’єктивною інформацією про наслідки соціально-економічної діяльності дає змогу оцінювати її ефективність, розробляти заходи з її корегування для дальшого поліпшення ситуації. Для досягнення таких цілей необхідна система моніторингу.

Моніторинг являє собою систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об’єкта, його дослідження та оцінки в динаміці. Моніторинг соціально-трудової сфери варто розглядати як один з найважливіших інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання — це постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній відбуваються, запобігання негативним тенденціям, що могли б призвести до соціального напруження, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері. Моніторинг соціально-трудової сфери — це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері. До основних джерел інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини належать вибіркові обстеження домогосподарств, переписи населення, адміністративна статистика, вибіркові обстеження та перепис підприємств, соціологічні дослідження.

Широку та достовірну інформацію про результати впровадження програм із праці й управління соціально-трудовими відносинами надає державна статистична звітність підприємств із питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм: про склад фонду оплати праці та інших виплат; про кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників; про розподіл працівників за розмірами заробітної плати; про рух робочої сили; про заборгованість перед працівниками із заробітної плати та допомоги із соціального страхування; про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання; про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах та про використання робочого часу.

Консалтинг у сфері соціально-трудових відносин (кадровий консалтинг) є системою здійснюваних на замовлення підприємства консалтинговими фірмами консультаційно-організаційних заходів, які полягають у діагностиці, а за потреби — у корекції системи управління, організаційної структури та культури підприємства з метою поліпшення виробничих показників завдяки оптимізації кадрових процесів, поліпшенню соціально-психологічного клімату, посиленню мотивації персоналу. Основним завданням проектів кадрового консалтингу є оптимізація процесів управління соціально-трудовими відносинами та приведення їх у відповідність до стратегії розвитку бізнесу.

Аудит є незалежним контролем, здійснюваним аудиторськими організаціями на комерційній основі. Метою аудиту у сфері праці є виявлення проблем економічного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення. Персонал — головний предмет та об'єкт аудиту в трудовій сфері, а сам аудит виступає як незалежний аналіз системи соціально-трудова показників. Аудит у сфері праці дозволяє підвищити прибутковість підприємства за допомогою виявлення резервів організації соціально-трудова відносин на підприємстві.

Контролінг у сфері праці є стратегічним інструментом планування та управління, основою для оцінки рішень у соціально-трудова сфері, особливо для оцінки їх економічних та соціальних наслідків. Контролінг — це комплексний інструмент, орієнтований на результати та процеси, що служить для стратегічного та оперативного управління підприємством, забезпечує систематичну інформацію, планування, аналіз і контроль, консультації й управління працею та соціально-трудова відносинами.

Контролінг у сфері праці оперативно та об'єктивно відображає та водночас керує соціально-економічною політикою, трудовими відносинами та економічними процесами. При цьому його завданням, з одного боку, є орієнтувати роботу персоналу на потреби керівництва підприємства, а з другого — оптимально організувати соціально-трудова та економічні процеси з позиції забезпечення високої якості трудового життя. Виконуючи ці основні завдання, контролінг сприяє підтримці високих стандартів якості у соціально-трудова сфері.

Терміни і поняття

Адміністративна статистика

Аудит у сфері праці

Аутсорсинг кадрових процесів

Аутстафінг

Аутплейсмент

Вибіркові обстеження домогосподарств

Вибіркові обстеження та перепис підприємств

Етапи аудиту у сфері праці

Ефективність аудиту у сфері праці

Консалтинг у сфері соціально-трудова відносин

Контролінг у сфері праці

Лізинг персоналу

Міжнародні стандартні класифікатори у трудовій сфері

Моніторинг соціально-трудова сфери

Напрями аудиту у сфері праці

Переписи населення

Соціологічні обстеження

*Статистична звітність підприємств із питань праці
Цілі та завдання контролінгу персоналу*

Питання для перевірки знань

1. Назвіть та дайте коротку характеристику основних джерел інформації про зайнятість та трудові відносини.
2. Яке значення має державна статистична звітність підприємств із питань праці?
3. Що таке консалтинг і яке його значення в управлінні соціально-трудовами відносинами на підприємстві?
4. За якими напрямками можливий аутсорсинг кадрових процесів? Як він може вплинути на ефективність діяльності підприємства в соціально-трудовій сфері?
5. Охарактеризуйте суть, значення, напрями й етапи аудиту у сфері праці.
6. Назвіть основні цілі та завдання контролінгу персоналу.

Завдання для індивідуальної роботи

1. Порівняйте переваги та недоліки основних джерел інформації про зайнятість і трудові відносини.
2. Використовуючи Інструкцію зі статистики заробітної плати, затверджену наказом Державного комітету статистики України від 13.01.04 №5, перелічіть усі складові фонду оплати праці всіх працівників та фонду оплати праці штатних працівників підприємства.
3. Використовуючи спеціалізовані журнали і сайти кадрових агентств, складіть рейтинг найпопулярніших консалтингових послуг у трудовій сфері. Які з цих послуг, на вашу думку, можна назвати аутсорсингом? Чи часто вони пропонуються в нашій країні, чи є на них попит?
4. Розробіть план проведення аудиту у сфері праці для конкретного підприємства (наприклад того, на якому ви проходили практику).

Література для поглибленого вивчення

1. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. пособие для студ. вузов / Гос. ун-т управления. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 287 с.
2. Аудит и контроллинг персонала: Учеб. пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. — М.: Экзамен, 2002.
3. Бравар Ж.-Л., Морган Р. Эффективный аутсорсинг: Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений / В.А. Денисов (пер. с англ.). — Д.: Баланс Бизнес Букс, 2007. — 251 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2006. — Гл. 11.
5. Інструкція зі статистики кількості працівників, затв. наказом Державного комітету статистики України від 28.09.05 №286.

6. Інструкція зі статистики заробітної плати, затв. наказом Державного комітету статистики України від 13.01.04 №5.
7. *Ковтуненко Т. О., Полетаєва Т. К.* HR-консалтинг в Україні: тенденції, прогнози, перспективи // Консалтинг в Україні. — 2006. — №10 (27). — С. 17—22.
8. *Маринко Г. И.* Управленческий консалтинг: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 381 с. — (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова).
9. *Михайлов Д. М.* Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса: Учеб. пособие для студ. вузов. — М.: КноРус, 2006. — 255 с.
10. *Хейвуд Дж. Б.* Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ. — М.: Вильямс, 2002. — 174 с.
11. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ: ЧеРо, 1996. — Гл. 14, 15.
12. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. — М.: Юристъ, 2003. — Гл. 11, 13, 18.
13. Экономика персонала: Учебник / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. — М.: ИНФРА-М, 2009. — Гл. 16.

СЛОВНИК

ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

- Аналіз роботи** — процес збору, опрацювання та детального викладу інформації про зміст роботи. При цьому робота виражається конкретними завданнями, операціями, елементами та може містити характеристики працівника.
- Аналіз трудових показників** — один з етапів їх планування, що дає змогу встановити відхилення фактичного рівня показників від планового під впливом різних чинників та виявити наявні проблемні питання в даній сфері.
- Атестація робочих місць** — сукупність заходів, які передбачають комплексну оцінку кожного робочого місця на його відповідність сучасним техніко-економічним, організаційно-економічним та соціальним вимогам. У ході атестації визначаються технологічні, організаційно-економічні рівні робочих місць, умови праці та техніки безпеки на робочому місці.
- Аудит у сфері праці** — незалежний аналіз системи соціально-трудова показників. Метою аудиту у сфері праці є виявлення проблем економічного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їхніх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення.
- Багатоверстатне обслуговування** — обслуговування одним або групою робітників кількох верстатів, коли машинно-автоматичний час роботи одного верстата використовується для виконання ручних (що потребують присутності робітника) елементів операції та функцій обслуговування робочого місця на інших верстатах.
- Балово-факторний метод** — метод оцінювання складності праці, що передбачає диференційований аналіз робіт за встановленою системою факторів. Як правило, застосовуються такі фактори: кваліфікація, зусилля, відповідальність, умови праці. Вони, у свою чергу, поділяються на низку підфакторів. Найбільш характерною особливістю балово-факторного методу є оцінка робіт за рівнями факторів, у зв'язку з чим кожний фактор поділяється на кілька рівнів.
- Безробітні** у визначенні МОП — це особи у віці 15—70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), котрі одночасно задовольняють три умови: 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 направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються приступити до роботи, але на даний момент ще не працюють. *Безробітні за українським законодавством* — це громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити.
- Безробіття** — необхідний елемент механізму саморегулювання ринку праці; це порушення рівноваги на ринку праці, що виникає в разі перевищення пропонування над попитом або в разі кількісно-якісного незбігу структури робочих місць та робочої сили, призводить до появи надміру робочої сили, тимчасово або тривало незадіяної у процесі суспільно корисної праці.

Безробіття інституційне — форма безробіття, яка пов'язана з правовими нормами, державними регуляторними актами, наприклад, гарантованим мінімумом заробітної плати, недосконалою податковою системою, надмірними соціальними виплатами, недостатньо ефективною організацією ринку праці, неповною інформацією про вакансії. За таких обставин претендент на робоче місце може припинити пошук роботи і задовольнитися допомогою з безробіття.

Безробіття структурне — форма безробіття, що виникає в результаті істотних змін у технології та організації виробництва, а отже, у структурі попиту на роботу силу. Унаслідок цих змін попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не було, зростає, що викликає дисбаланс на ринку праці. Інакше кажучи, освітньо-кваліфікаційна структура робочих місць та робочої сили не збігаються, що викликає дисбаланс між професійними навичками, на яких є попит та які пропонуються, або дисбаланс між попитом та пропонуванням праці у межах певного регіону чи між регіонами.

Безробіття фрикційне — форма безробіття, що виникає, коли частина людей добровільно змінює місце роботи або шукає роботу після звільнення, чи вперше або тимчасово втратила сезонну роботу. Воно виникає, оскільки ринки праці є динамічними, потоки інформації — неповними (недосконалими), і, для того щоб безробітні й роботодавці з вільними робочими місцями знайшли один одного, потрібен певний час.

Безробіття циклічне — форма безробіття, яка обумовлена спадом сукупного попиту, що призводить до зниження попиту на працю, і асоціюється з кризовими явищами в економіці, коливаннями у бізнес-циклі й виникає тоді, коли спад сукупного попиту призводить до спаду попиту на працю. Інша назва цієї форми безробіття — *безробіття недостатнього попиту*.

Безтарифна модель оплати праці — один із підходів до проектування постійної частини заробітної плати, що забезпечує ув'язку заробітної плати працівника з кількісними і якісними параметрами його трудового внеску без використання тарифної системи.

Важкість праці — характеристика праці, що відображає переважне навантаження на опорно-руховий апарат та функціональні системи організму людини (серцево-судинну, дихальну та ін.), які забезпечують його діяльність.

Вартісні методи вимірювання продуктивності праці — передбачають використання вартісних показників обсягу продукції, до яких належать валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста та умовно-чиста продукція.

Вилкова модель оплати праці — один з підходів до проектування постійної частини заробітної плати; за даної моделі кожній кваліфікаційній групі працівників присвоюється діапазон (вилка) співвідношень в оплаті праці. Застосування вилкової моделі оплати праці дозволяє підвищити індивідуалізацію заробітної плати і зменшити масштаби та діапазон застосування окремих премій, доплат і надбавок.

Винагорода за працю — сукупність засобів (умов), які людина, що працює, одержує у процесі праці та які мають забезпечити задоволення потреб цієї людини та її утриманців.

Виробіток — прямий показник рівня продуктивності праці, що традиційно використовується у вітчизняній статистиці й економічній практиці та визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На підприємстві виробіток може визначатись різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими).

Витрати на робочу силу — частина новоствореної в процесі суспільного відтворення вартості, що формує фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у конкретних соціально-економічних та історичних умовах. Процес відтворення робочої сили охоплює: підготовку робочої сили певної кваліфікації, розподіл робочої сили на ринку праці, використання робочої сили у процесі трудової діяльності. Отже, витратами на робочу силу є видатки на відтворення робочої сили, що здійснюються протягом усього життєвого циклу працівників і забезпечують нормальну життєдіяльність як їх самих, так і членів їхніх родин.

Відтворення населення — історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.

Відтворення ресурсів для праці — процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Відтворювальна функція заробітної плати — функція заробітної плати, яка виявляється в тому, що остання є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже, її параметри мають формуватися виходячи з вартісної концепції оцінки послуг робочої сили.

Гідна праця — продуктивна праця, яка приносить достатній дохід. За гідної праці права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист; це праця, прийнятна для суспільства. Поняття гідної праці визначене МОП як «можливість для чоловіків та жінок одержати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності». Концепція гідної праці визнає необхідність створення більшої кількості робочих місць, але за умови забезпечення гідних умов праці, соціального захисту і представництва всіх груп населення відповідно до основних принципів і прав у сфері праці.

Глобальна продуктивність факторів — показник продуктивності, що відображає вплив на продуктивність усіх факторів виробництва, а продуктивність праці виступає лише як один з них у вигляді часткового показника. Як фактори враховуються в основному затрати праці, постійного капіталу, матеріалів та енергії, а фактори, які не піддаються кількісному вимірюванню, ігноруються. Як показники обсягу випущеної продукції використовують показники валового випуску продукції чи валової доданої вартості.

Гнучкість ринку праці — елементи механізму пристосування ринку праці як відкритої системи до змін та коливань у суспільстві, економіці або виробництві. Гнучкість ринку праці є важливим фактором посилення трудової мобільності.

Грейд — діапазон «оцінок» (балів) чи рангів посад і робочих місць, усередині якого вони вважаються рівнозначними та рівноцінними для організації і, відповідно, мають однаковий діапазон оплати (посадових окладів).

Грейдуння — практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати. Він дає змогу оцінити посади й робочі місця і на підставі цього сформувати кваліфікаційні групи; передбачає оцінювання посад і робочих місць та їх розподіл відповідно до значимості для підприємства. Процедура грейдуння доповнює, а в окремих випадках замінює процедуру тарифікації, передбачену традиційним підходом до тарифного нормування заробітної плати.

Держава як особлива сторона і суб'єкт соціально-трудоких відносин може виступати в ролі роботодавця, законодавця, ініціатора соціального діалогу, арбітра, посередника, примирювача, гаранта прав і свобод членів суспільства.

Співвідношення цих ролей і реалізація відповідних функцій на кожному конкретному етапі розвитку суспільства є різними та визначаються історичними, геополітичними, соціальними, економічними й іншими умовами. Але за будь-яких умов держава має бути заінтересована в реалізації прав як роботодавців, так і найманих працівників, узгодженні їхніх інтересів на правових та партнерських засадах.

Державне регулювання заробітної плати — нормотворча діяльність уряду, установлення правил, законів у сфері оплати праці. Межі втручання держави у сферу оплати праці визначаються її роллю та місцем серед інших суспільних інститутів, рівнем розвитку соціально-трудова відносин. В Україні державне регулювання оплати праці здійснюється у формі становлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій; визначення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній чи комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, котрі фінансуються або дотуються з бюджету; регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також оподаткування доходів працівників.

Діяльність — особливий вид активності, властивий лише людині та соціальній спільноті; особлива форма ставлення людини до навколишнього світу та самої себе, що виявляється у зміні та перетворенні світу і людської свідомості; процес, що реалізується з використанням відповідних засобів та забезпечує одержання результату, якість котрого визначається мірою відповідності поставленим цілям.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників — систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, які наведено в Національному класифікаторі України ДК 003:2005 «Класифікатор професій». Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників є нормативними документами, обов'язковими з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності.

Договірне регулювання заробітної плати — один з інструментів соціального партнерства, який являє собою систему, механізм узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників, суб'єктів соціально-трудова відносин з приводу оплати праці. Договірне регулювання заробітної плати є тією сполучною ланкою, яка дозволяє зробити заробітну плату більш «соціально справедливою» та зменшити її «жорсткість», яка диктується чи суто державою, чи кон'юнктурою на ринку праці.

Доплати та надбавки — елемент тарифного нормування, за допомогою якого компенсують суттєві відхилення від умов роботи, які визнаються нормальними й безпосередньо не враховуються в тарифних ставках і посадових окладах. Надбавки пов'язані з якістю роботи конкретного працівника, мають чітко виражений стимулювальний характер, і перелік їх, що склався на практиці, достатньо обмежений.

Економічно активне населення, або *робоча сила*, згідно з методикою МОП — населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке протягом певного періоду забезпечує пропонування своєї робочої сили на ринку праці. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних.

Економічно неактивне населення за методикою МОП — це особи у віці 15—70 років, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». До складу цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневіри-

лися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошук, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають потреби або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Ефективність праці — соціально-економічна категорія, яка визначає рівень досягнення певної мети, співвіднесений з рівнем раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів; поняття ефективності (за Парето) характеризує такий розподіл ресурсів, за якого результат за будь-яким напрямом не може бути поліпшеним без погіршення за іншим напрямом; ширшим за змістом є поняття ефективності праці як обсягу продукту праці (продукції, послуг, робіт) з урахуванням якості праці в розрахунку на одиницю затрат праці.

Єдина тарифна сітка — альтернатива традиційному підходу до побудови тарифних умов оплати праці, яка передбачає запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу.

Зайняті економічною діяльністю у визначенні МОП — це 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, члени домашнього господарства, які безоплатно працюють, зайняті в особистому підприємстві сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість ефективна — концепція зайнятості, яка відбиває якісний (інтенсивний) аспект зайнятості, пов'язаний з ефективністю праці, що дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ, створювати й одержувати прибутки від праці, більші за витрати на неї. Ефективна зайнятість, базуючись на повній зайнятості, відображає стан кількісно-якісної збалансованості між потребою населення в робочих місцях та їх наявністю, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і додержуються інтереси суспільства в цілому та окремих працівників. Досягнення такого стану відповідає ефективному попиту на працю, що означає ефективне використання людських ресурсів за умови їх повного залучення. Концепція ефективної зайнятості корелює з поняттями гідної роботи та доходу, достатнього для розширеного відтворення робочої сили.

Зайнятість населення — найважливіший результат функціонування ринку праці, який означає, що внаслідок взаємодії попиту і пропонування, ціноутворення та конкуренції потреба частини економічно активного населення в робочих місцях є задоволеною, тобто попит і пропонування на ринку праці в певному обсязі збігаються. Зайнятість населення є фундаментом економічного зростання країни, вирішальним фактором створення валового національного продукту, матеріального й духовного добробуту людей, провідною сферою реалізації їхніх життєвих інтересів, основним засобом задоволення різноманітних потреб.

Зайнятість повна — надання суспільством усьому економічно активному населенню можливості трудитися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення всієї сукупності потреб. Повна зайнятість віддзеркалює найважливіше право людини — на працю.

Зайнятість продуктивна — характеризується високою інтенсивністю використання факторів виробництва, максимізацією новостворюваних результатів, що мають суспільну корисність. Отже, продуктивна зайнятість означає не прос-

то забезпеченість тих, хто бажає працювати, робочими місцями, але й продуктивність їх використання, створення суспільно корисних матеріальних і духовних благ.

Зайнятість раціональна — концепція зайнятості, яка передбачає забезпечення всіх, хто бажає працювати, економічно та соціально доцільними робочими місцями відповідно до раціональної структури зайнятості та збалансованої структури суспільних потреб, що забезпечує якісне використання та всебічний розвиток людських ресурсів. Раціональна зайнятість є такою, що має місце в суспільстві з урахуванням доцільності перерозподілу та використання людських ресурсів, їх статево-вікової та освітньої структури.

Заробітна плата — винагорода, або заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

Засіб праці — знаряддя, за допомогою якого працівник впливає на предмет праці, своєрідний провідник продуктивної дії людини на предмети і сили природи.

Зміст праці — виражає розподіл, обсяг і структуру конкретних трудових функцій, спрямованих на створення продукту праці на робочому місці; визначається сукупністю виконуваних операцій та характеризує взаємодію особистісних і речових факторів процесу праці, професійні знання працівників, необхідні для здійснення трудового процесу, уміння та навички. Зміст праці розкриває процес взаємодії людини з природою, засобами та предметами праці.

Інвестиції в людський капітал — витрати коштів, часу й енергії на створення або збільшення людських продуктивних характеристик: здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій — заради підвищення ефективності їх використання в економічній діяльності і зростання доходів (заробітків) його власника.

Інституціональні методи регулювання соціально-трудових відносин — полягають у створенні інститутів (норм, законів, стандартів, організацій), необхідних для діяльності суб'єктів відносин у сфері праці й узгодження їхніх інтересів.

Інтелектуалізація праці в найзагальнішому значенні — зростання частки розумової праці в суспільному виробництві. Інтелектуалізація індивідуальної праці передбачає зростання рівня її інформаційного наповнення, тобто збільшення частки зусиль щодо пошуку й обробки інформації в загальній структурі трудових зусиль. Цю частку можна вважати мірою інтелектуалізації праці.

Інтенсивність праці — концентрація зусиль людини у процесі трудової діяльності, що залежить від її фізіологічного, психічного, емоційного та розумового потенціалу, обмежена технологічними можливостями виробничої системи та виражена кількістю стандартних для певного виду праці операцій за одиницю часу. Інтенсивність праці характеризується величиною продуктивних затрат робочої сили за одиницю робочого часу, тобто визначається кількістю затрат праці за одиницю часу.

Інтереси держави в підвищенні якості трудового життя — реалізуються через підвищення якості життя населення, поліпшення умов демографічного відтворення, реалізацію конституційних прав громадян на гідну працю, розвиток культури праці, науково-технологічний розвиток на інноваційній основі, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, посилення соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин.

Інтереси працівників у підвищенні якості трудового життя — полягають у забезпеченні ефективної системи матеріального і морального заохочення до праці, виробничої демократії, можливості професійного розвитку, безпечності умов праці, соціального захисту.

Інтереси роботодавців у підвищенні якості трудового життя — означають інноваційний розвиток виробництва, зниження собівартості та зростання прибутків, підвищення конкурентоспроможності, високу корпоративну культуру, соціальну злагоду на підприємстві.

Карта організації праці — короткий опис проекту планування робочого місця та організації праці, який розробляється на основі попередніх інженерно-економічних, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних та інших досліджень. У карті наводяться: планування робочого місця, послідовність дій працівника, прийоми та методи праці, планування організації та обслуговування робочого місця, норми, вимоги до виконавця. Форма та зміст карт відрізняються залежно від специфіки праці основних та допоміжних робітників.

Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці — акти, що ухвалені Міжнародною організацією праці (МОП) та є основними джерелами міжнародного нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин. Конвенції підлягають ратифікації, після чого вони є обов'язковими для додержання та імплементації в національне законодавство. Рекомендації МОП не підлягають ратифікації. Вони містять уточнення, деталізацію положень, відображених у відповідній конвенції, та розширюють можливості вибору для тих чи інших міжнародних норм у національне законодавство.

Консалтинг у сфері праці — система консультаційно-організаційних заходів, здійснюваних на замовлення підприємства консалтинговими фірмами, які полягають у діагностиці, а за потреби — у корекції системи управління, організаційної структури та культури підприємства з метою поліпшення виробничих показників завдяки оптимізації кадрових процесів, покращання соціально-психологічного клімату, посилення мотивації персоналу. Основним завданням проектів кадрового консалтингу є оптимізація процесів управління соціально-трудова відносинами та приведення їх у відповідність до стратегії розвитку бізнесу.

Кооперація праці на підприємстві — об'єднання працівників у ході спільного виконання єдиного процесу або групи взаємозв'язаних процесів праці.

Людський капітал — сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в економічній діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому приводить до зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Мета навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» — формування у студентів—майбутніх економістів та менеджерів системи теоретичних і практичних знань про категорії, поняття, механізми ефективного управління працею та соціально-трудова відносинами в Україні на всіх рівнях.

Метод визначення провідного графічного профілю Хея — метод оцінювання складності праці, який використовується для управлінців і кваліфікованих фахівців, а також інших категорій співробітників. Цей метод є балово-факторним і дає змогу оцінити робочі місця за кількома параметрами, об'єднаними у три універсальні фактори — знання, творчий потенціал, відповідальність.

Метод класифікації — метод оцінювання складності праці, за використання якого розв'язується питання про кількість кваліфікаційних груп (рангів, розрядів) та будується класифікаційна система за низкою критеріїв. Далі за групами визначаються найбільш загальні ознаки (критерії) робіт, що відображають рівень їх складності, і на цій основі кожна робота відноситься до певної ква-

ліфікаційної групи. Застосування цього методу з метою уточнення меж між групами супроводжується розробкою каталогів розрядів (рангів) з детально систематизованими списками типових прикладів. Метод, поєднаний з такою систематизацією, заведено називати методом каталогізації.

Метод порівняння факторів — метод оцінювання складності праці, що полягає у виділенні основних кваліфікаційних факторів (як правило, їх п'ять: кваліфікація, вимоги інтелектуального характеру, фізичні вимоги, відповідальність, умови праці).

Метод ранжирування робіт — метод оцінювання складності праці, під час використання якого робочий процес розглядається як єдине ціле, а для порівняння робіт різних видів використовуються назви посад або посадові інструкції. Цей метод простий і зрозумілий у використанні та застосовується в невеликих організаціях з обмеженою кількістю посад.

Метод рядів — метод оцінювання складності праці, що передбачає попарне порівняння робіт між собою, у результаті чого встановлюється, яка з них більш складна. Так кожна робота послідовно порівнюється з усіма іншими. За результатами оцінок визначається середня оцінка для встановлення порядкового номера у класифікації робіт.

Методи прямого (директивного) впливу на соціально-трудові відносини — передбачають регулювання відносин у сфері праці через безпосереднє ініціативне вжиття певними інститутами заходів, з використанням ресурсів та потенціалу нормативно-правових норм.

Методи самоуправління — методи регулювання соціально-трудових відносин; вони ґрунтуються на засновку, що суб'єкти відносин у сфері праці самі опрацьовують та реалізують рішення, керуючись мотиваційними настановами та моральними нормами.

Методи формальної та неформальної регламентації соціально-трудових відносин — методи регулювання соціально-трудових відносин залежно від характеру їх нормативно-правової визначеності. «Продуктом» методів формальної регламентації є певні норми, процедури, регламенти, зобов'язання у складі законодавчих актів, угод, договорів, контрактів, правил тощо. «Продукт» методів неформальної регламентації набуває форми усних домовленостей, зобов'язань, неформальних контрактів тощо.

Механізм функціонування ринку праці — елемент загального ринкового механізму, а також відносно самостійна складова останнього. Він являє собою механізм взаємодії попиту та пропонування і, отже, установа ціни праці, і для свого здійснення передбачає два інші неодмінні елементи: досконалу конкуренцію та вільну трудову мобільність, тобто можливість переливів робочої сили між різними видами діяльності, різними робочими місцями.

Міжнародна організація праці (МОП) — спеціалізована установа (нині діє при Організації Об'єднаних Націй), утворена 1919 року, що проголосила своєю метою вивчення і поліпшення умов праці та життя трудящих за допомогою конвенцій та рекомендацій з питань трудового законодавства.

Міжнародні стандартні класифікатори у трудовій сфері — важливий елемент інфраструктури інформаційного забезпечення; розробляються Міжнародною конференцією статистиків праці, яка регулярно (кожні п'ять років) проходить під егідою МОП. У міжнародній практиці для відображення інформації у трудовій сфері застосовуються три основні класифікації: галузей, професій, статусу зайнятості.

Мінімальна заробітна плата — мінімальна величина грошової винагороди, яку одержує працівник за роботу протягом визначеного робочого часу (години, дня, тижня, місяця). Ця величина може бути як фактичною, так і регламентованою (фіксованою). Фактична мінімальна заробітна плата визначається за даними статистичної звітності або обстежень домогосподарств. Регламенто-

вана мінімальна заробітна плата встановлюється законодавчими актами або угодами (договорами), які укладаються між сторонами соціального партнерства і є гарантованою винагородою, найнижчою межею заробітної плати.

Мінімальна тарифна ставка — мінімальний рівень оплати праці за одиницю робочого часу за виконання найпростіших робіт найменшої значимості в нормальних умовах і з нормальним рівнем інтенсивності праці.

Модель гнучкого тарифу — один з підходів до проектування постійної частини заробітної плати; його сутність полягає в такому: оскільки тарифна частина становить більшу частку заробітної плати працівників, тому крім основного завдання — диференціації заробітної плати залежно від складності праці — вона повинна стимулювати працівників до поліпшення індивідуальних результатів праці.

Моніторинг соціально-трудової сфери — комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері. До основних джерел інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини належать: вибіркові обстеження домогосподарств, переписи населення, адміністративна статистика, вибіркові обстеження та перепис підприємств, соціологічні дослідження.

Мотиваційна функція заробітної плати — виявляється в тому, що намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби спонукає її до активної трудової діяльності, підвищення якості своєї робочої сили, повної реалізації власного трудового потенціалу, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основним засобом мотивації до виконання складних, відповідальних робіт, поліпшення результатів праці через установлення безпосередньої залежності заробітної плати від складності, важкості, кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску в загальні результати праці.

Найманий працівник як сторона соціально-трудових відносин — фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, котрі використовують найману працю. Стороною соціально-трудових відносин можуть бути лише ті працівники, в яких є договори з роботодавцями і, відповідно, певний правовий захист.

Напруженість праці — характеристика праці, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття, емоційну сферу працівника. До чинників, що характеризують напруженість праці, належать інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, міра монотонності навантажень, режим роботи.

Натуральні методи вимірювання продуктивності праці — передбачають вимірювання обсягу виробництва продукції у фізичних одиницях (штуках, кілограмах тощо). Ці методи є найбільш точними, але мають обмежену сферу застосування, оскільки більшість підприємств випускають різноманітну продукцію. Крім того, натуральні методи не враховують обсягів незавершеного виробництва, які на деяких підприємствах значні за масштабами (суднобудування, літакобудування). Іноді для вимірювання продуктивності праці використовують умовно-натуральні методи, що базуються на приведенні різних виробів до одного вимірника.

Нормування праці — складова частина (функція) управління виробництвом, яка передбачає вивчення процесу праці й установлення на цих засадах науково обґрунтованої міри праці як необхідної та достатньої кількості і якості праці, що потребує виконання визначеної роботи, виготовлення конкретної продукції в певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Оптимізаційна функція заробітної плати — розглядає останню як чинник мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції на практиці безпосередньо пов'язана також із запровадженням прогресивних систем заробітної плати, удосконаленням усіх елементів оплати праці.

Організація заробітної плати — відображення базисних економічних відносин і політики владних структур щодо визначення, спрямування і ролі розподільних відносин. Вона здійснюється через поєднання: а) ринкового «самонастроювання», включаючи кон'юнктуру ринку праці; б) державного регулювання; в) договірної регулювання через укладання генеральних, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на рівні підприємств, а також індивідуальних трудових договорів з найманими працівниками; г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифне нормування заробітної плати та системи оплати праці.

Організація праці — 1) процес раціональної взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним, заснований на визначеному порядку та послідовності виконання трудових процесів, спрямований на досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів; 2) система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок побудови та здійснення процесу праці.

Організація робочих місць — їх оснащення засобами виробництва, предметами праці, інструментом, оснасткою, засобами зв'язку, а також їх раціональне розміщення в робочій зоні, яке сприяє застосуванню раціональних методів і прийомів праці та високій ефективності праці кожного працівника.

Плаваючі оклади — один з підходів до проектування постійної частини заробітної плати, що використовується для оплати праці керівників. Згідно з цим підходом у наступному місяці чи кварталі для керівників установлюються нові посадові оклади з урахуванням підсумків роботи за відповідний період. Застосовуються два підходи до формування посадових окладів: перший — розмір базового посадового окладу залежить від прибутку, який є інтегрованим результатом діяльності керівників; другий — розмір базового окладу підвищується чи знижується за кожен відсоток збільшення чи зменшення визначених показників.

Планування трудових показників — елемент внутрішньофірмового управління, що передбачає встановлення або уточнення та конкретизацію цілей розвитку підприємства та його структурних підрозділів у сфері праці, визначення засобів їх досягнення, термінів та послідовності реалізації, виявлення та надання необхідних ресурсів.

Погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні методи регулювання соціально-трудових відносин — методи регулювання залежно від виду регулятивних інструментів, що їх використовують суб'єкти відносин у сфері праці, застосування яких має на меті запобігати трудовим конфліктам та залягоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.

Поділ праці на підприємстві — відокремлювання трудових процесів, яке здійснюється з метою скорочення виробничого циклу через одночасне виконання різних робіт, а також для підвищення продуктивності праці, що досягається завдяки більш швидкому надбанню виробничих навичок працівниками за спеціалізації робіт.

Показники якості трудового життя — найліпший критерій оцінки стану і міри розвиненості соціально-трудових відносин. Якість трудового життя можна вимірювати певними кількісними показниками (розмір заробітної плати, три-

валість робочого часу, важкість і шкідливість роботи і багато іншого); також якість трудового життя (як поняття суб'єктивне) можна оцінювати за допомогою таких показників, які важко або неможливо оцінити кількісно: цінність роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку тощо.

Попит на працю — виражає потребу економіки в певній кількості працівників у кожний момент часу. Сукупний попит на ринку праці дорівнює сумі функціонуючих і вакантних робочих місць. Поточний попит визначається потребою у працівниках для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Портфель діяльності — термін, який поєднує найману працю й інші форми людської діяльності: діяльність у межах домашнього господарства і незалежних працівників різноманітних категорій (самозайняті, індивідуальні підприємці, зайняті на сімейних фірмах), діяльність, пов'язану зі здобуттям освіти і підвищенням освітнього рівня, працю на громадських засадах.

Праця — свідомо цілеспрямована створювальна діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності і блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонук.

Предмет вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» — праця в її соціально-трудовому вимірі та соціально-трудові відносини як взаємодія між учасниками суспільно корисної діяльності з приводу формування та зміни умов і способів цієї діяльності, її соціально-трудової спрямованості та ефективності результатів праці.

Предмет праці — річ, дана природою, або предмет, вироблений попередньою працею, або об'єкт надання послуг, на які спрямована трудова діяльність працівника з метою надання їм нових корисних людині властивостей.

Предмет соціально-трудових відносин — охоплює різноманітні аспекти трудового життя людини. Основні складники предмета соціально-трудових відносин: соціально-трудові відносини зайнятості, соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю; соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці. Предмет соціально-трудових відносин має організаційно-правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів.

Приріст продуктивності праці (ДП) — показник економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці, який можна розрахувати, визначивши: збільшення виробітку продукції в розрахунку на одного працівника; зменшення трудомісткості продукції; зменшення втрат і непродуктивних затрат робочого часу; скорочення чисельності працівників; збільшення тривалості фази стійкої працездатності.

Продуктивність праці — показник її ефективності й результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, затраченої на виробництво цього обсягу, з другого боку. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин вирізняють показники рівня продуктивності праці: *виріток* і *трудомісткість*.

Пропонування праці — чисельність працівників, які пропонують свої послуги роботодавцям за того рівня заробітної плати, який на даний момент склався на ринку праці. Сукупне пропонування праці охоплює всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати. Поточне пропонування праці включає тих, хто активно шукає роботу і готовий до неї приступити.

Раціоналізація робочих місць — сукупність організаційно-технологічних заходів, які розроблені на основі проведення атестації і спрямовані на вдосконалення наявних робочих місць, поліпшення їх використання.

Раціоналізація трудових процесів — безперервний процес, що має на меті комплексний аналіз складових трудових процесів, їх удосконалення та впровадження оптимального варіанта трудового процесу, за якого кожна операція ретельно аналізується з метою усунення зайвих операцій, рухів, дій та прийомів; проектується оптимальна послідовність виконання операцій з урахуванням поєднання в часі роботи різних органів тіла працівника.

Регульовальна функція заробітної плати — полягає у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропонуванням, на формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також на міжсекторальну диференціацію заробітної плати. Об'єктивною основою для реалізації цієї функції є диференціація рівня заробітної плати за окремими сегментами ринку праці.

Резерви продуктивності праці — невикористані можливості економії затрат праці (зниження трудомісткості та збільшення виробітку). Це такі можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але з різних причин іще не використані. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу.

Ринковий механізм регулювання заробітної плати — механізм взаємодії попиту і пропонування на ринку праці. Рівень заробітної плати за допомогою механізму ринку праці встановлюється між двома межами — верхньою і нижньою. Верхню межу визначає гранична продуктивність праці за тією оцінкою, яку працівникові дає роботодавець. Нижня межа в оплаті праці визначається або гарантованим державою мінімумом заробітної плати, або за допомогою порівняння з винагородою за послуги праці, яка склалася на інших підприємствах.

Ринок праці — сукупність соціально-трудова відносин, пов'язаних з попитом та пропонуванням праці, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та способів її оцінювання; у ці відносини вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх.

Робота — сукупність завдань та функцій, які можуть бути доручені одному працівникові і які він здатен виконати. Функція або завдання при цьому описують змістовний бік здійснення індивідом, групою або організацією певної діяльності, тобто відповідає на запитання — що робити? Поняття роботи містить також організаційну складову здійснення діяльності, тобто дає відповідь на запитання — кому і як слід робити?

Роботодавець як сторона соціально-трудова відносин — юридична чи фізична особа, яка є власником засобів виробництва, створює робочі місця та використовує найману працю згідно з трудовим договором. Роботодавець є носієм первинних прав у соціально-трудова відносинах. У трудових правовідносинах роботодавця як юридичну особу репрезентує вповноважена ним особа — керівник підприємства (організації).

Розподілений час — сума часу додаткової діяльності, часу перерв, які обумовлені організацією виробничого процесу, а також часу перерв на особисті потреби. Методику встановлення розподіленого часу використовують для визначення наявних резервів робочого часу всередині виробничої системи та встановлення планової частини непродуктивних витрат, яка є невід'ємною компонентою норми часу на виконання трудових процесів.

Сегментація ринку праці — процес виникнення стійких груп (сегментів) ринку праці, які відзначаються специфічними характеристиками і високими бар'єрами для проникнення ззовні. Існують три великі сегментаційні моделі ринку

праці, які утворюють первинний та вторинний, внутрішній та зовнішній, формальний та неформальний сегменти. Критеріями сегментації є відмінності вияву суттєвих характеристик рику праці: способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та способів її оцінки.

Система обслуговування робочих місць — комплекс регламентованих за обсягом, періодичністю, строками та методами заходів, які визначають сферу діяльності окремих груп допоміжних робітників щодо забезпечення робочих місць основних робітників матеріалами, інструментом, документацією та комплексом послуг і робіт, які необхідні для безперебійної високопродуктивної праці.

Системи заробітної плати — характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Найпоширенішими на вітчизняних промислових підприємствах є такі системи заробітної плати: проста почасова; почасово-преміальна; за місячними окладами; проста відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; непряма відрядна; акордна; акордно-преміальна та ін.

Складність праці — характеристика, що відбиває глибину теоретичних знань та досконалість практичних навичок працівника, необхідних для виконання роботи. Ознаки, що визначають складність праці, ураховують характер та особливості трудової діяльності працівників, зміни у змісті праці, якісні аспекти праці.

Соціальна відповідальність бізнесу — нова філософія і парадигма ведення бізнесу, соціальний інститут громадянського суспільства. Найдієвішим механізмом формування соціальної відповідальності бізнесу є розвиток соціального партнерства, яке правомірно розглядати як зовнішню мотивацію соціальної поведінки підприємницьких структур.

Соціальна функція заробітної плати — в обчисленні індивідуальної заробітної плати забезпечує реалізацію принципу однакової винагороди за однакову працю, соціальну справедливість.

Соціальне партнерство — особливий тип відносин у соціально-трудої сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і їхніх представницьких органів. Він реалізується у спільних домовленостях, договорах, досягненні консенсусу, опрацюванні і спільній реалізації заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку. Соціальне партнерство в широкому розумінні — суспільний договір між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів; у вузькому розумінні — спосіб узгодження інтересів провідних соціальних сил у сфері праці, що здійснюється здебільшого на засадах трипартизму.

Соціально-трудова сфера — охоплює галузі, блоки, інститути, які забезпечують усі фази життєдіяльності людини, її відтворення як робочої сили, соціального супроводу протягом життя, а саме: соціальну сферу як сукупність галузей соціально-культурного, освітнього і наукового комплексу (культура, побутове забезпечення, охорона здоров'я, освіта, наука тощо); інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації зайнятих і безробітних тощо); соціальну сферу підприємств і організацій; сферу компенсацій і мотивації продуктивної праці (система матеріального й нематеріального стимулювання, система формування сукупних доходів населення, у т.ч. пенсійна система); інститути соціального страхування і соціального захисту (усі види страхування населення, система соціального захисту); інститути умов праці (норми і системи гігієни праці, умов роботи, техніки безпеки тощо).

Соціально-трудої відносини — процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за

участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва. Ці відносини охоплюють широке коло питань — від організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з індивідуальними та колективними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов та розмірів трудових доходів, до участі найманих працівників в управлінні виробництвом, залагодженні трудових конфліктів тощо.

Соціологічні обстеження — аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дозволяють систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, для того щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. У ході соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування.

Статистична звітність підприємств із питань праці — формується зі статистичної звітності: про склад фонду оплати праці та інших виплат; кількість та фонд оплати праці окремих категорій працівників; розподіл працівників за розмірами заробітної плати; рух робочої сили; заборгованість перед працівниками із заробітної плати та допомоги із соціального страхування; кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання; стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах та про використання робочого часу.

Суб'єкт соціально-трудових відносин — юридична чи фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудовах відносинах. Суб'єктами цих відносин можуть бути роботодавці, об'єднання роботодавців чи їхні органи; наймані працівники, об'єднання найманих працівників або їхні органи; органи законодавчої й виконавчої влади, місцевого самоврядування.

Суміщення професій — виконання одним працівником функцій та робіт, які належать до різних професій. Воно може бути повним, якщо працівник виконує всі трудові функції працівника іншої спеціальності, і частковим, якщо працівникові передається лише частина функцій, що виконуються працівниками інших спеціальностей, професій. У результаті скорочується загальна чисельність працівників, зростає продуктивність їхньої праці.

Схема посадових окладів — нормативний документ, який використовується для диференціації основної заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців залежно від посад, які вони обіймають.

Тарифікація робіт — процес віднесення робіт до відповідних розрядів з оплати праці.

Тарифікація робітників — присвоєння робітникам кваліфікаційних розрядів відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик професій.

Тарифна сітка — шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких установлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати робітників від складності робіт і рівня кваліфікації. Головним фактором диференціації є складність виконуваних робіт.

682 **Тарифна ставка** — виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці робітника даного розряду за одиницю робочого часу (годину, день, місяць).

Тарифне нормування заробітної плати — основа тарифної моделі організації заробітної плати, котра застосовується на більшості підприємств небюджетного і на всіх підприємствах бюджетного сектору економіки. Тарифне нормування заробітної плати передбачає розроблення сукупності нормативних документів, за допомогою яких установлюється рівень основної заробітної плати працівників підприємства (тарифних ставок, посадових окладів) залежно від

їхньої кваліфікації, складності обов'язків і робіт, умов праці та значимості певного виду діяльності.

Тарифний розряд — показник міри складності праці, котру виконує працівник, та рівня його кваліфікації.

Технологія діяльності — сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей, форми, місцезнаходження у просторі, взаємного розташування складників блага, що виробляється.

Типи соціально-трудових відносин — визначаються тим, в який спосіб приймаються рішення у сфері праці. Провідну роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграє принцип рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин впливати на досягнення балансу їхніх інтересів. Залежно від вияву цього базового принципу на практиці відносини між працею та капіталом можуть виступати у формі рівноправного партнерства, конфліктного суперництва, дискримінації, «владарювання — упідлеглення» тощо. Заведено виділяти такі типи соціально-трудових відносин: соціальне партнерство, патерналізм, солідарність, субсидіарність, дискримінацію, конфліктність.

Тотальне управління якістю TQM — одна з найзначніших за останні роки інновацій у сфері забезпечення належного рівня якості та конкурентоспроможності організацій. Реалізація управління підприємством на основі концепції загального управління якістю потребує запровадження змін у трудових процесах, структурі і філософії підприємства, які можуть бути досягнуті завдяки постійним їх поліпшенням за допомогою регулярного аналізу результатів та корегування діяльності, повної відсутності дефектів та непродуктивних витрат, виконання запланованого точно в строк.

Трипартизм — взаємодія трьох ключових соціальних сил: капіталу (роботодавців), праці (найманих працівників) і держави (владних структур), від якої залежить стійкість розвитку суспільства й економіки, якість трудового життя. Трипартизм — одночасно й інтеграція зусиль основних соціальних сторін (представників праці і капіталу), і подовження «руки держави» щодо впливу на соціально-трудова сферу без залучення законодавчо-владного інструментарію.

Трудова діяльність — вид діяльності, який в економіці праці аналізується переважно з погляду виконання функціональної ролі працівника і часто ототожнюється з низкою операцій та функцій, котрі в певних умовах приводять до заздалегідь установленого результату.

Трудова мобільність — здатність і готовність працівника до зміни місця роботи; процес руху робочої сили в галузево-територіальному та професійно-кваліфікаційному розрізах; елемент механізму функціонування ринку праці.

Трудовий потенціал — інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення, ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці.

Трудовий процес — сукупність взаємозв'язаних процедур, операцій та їх елементів, що забезпечує одержання продукту праці.

Трудовий метод вимірювання продуктивності праці — базується на використанні для характеристики обсягів виробництва норм затрат праці — нормо-годин — і застосовується для оцінювання рівня продуктивності праці на окремих ділянках виробництва, у цехах, але потребує високої якості норм і широкого їх застосування. За різної напруженості норм такий метод дає суттєві викривлення, тому його застосовують досить рідко. Крім того, обмеженість цього методу пов'язана з тим, що він передбачає використання незмінних норм, тимчасом як норми мають систематично переглядатись у міру здійснення організаційно-технічних заходів.

Трудові ресурси — частина населення країни, яке за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатне працювати в народному господарстві. Трудові ресурси охоплюють як реальних працівників, які вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не зайняті, але можуть працювати. Трудові ресурси кількісно складаються з населення в працездатному віці, крім інвалідів та пільгових пенсіонерів, які не працюють, і осіб молодших та старших від працездатного віку, які працюють в економіці країни.

Трудомісткість — обернений показник рівня продуктивності праці, що традиційно використовується у вітчизняній статистиці й економічній практиці та характеризується кількістю робочого часу, затраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Для планування й аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.

Трудомісткість виробничої програми — загальні затрати праці на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт) певного обсягу та асортименту.

Управління працею — система соціально-економічних та організаційних інструментів, що забезпечує умови для становлення і розвитку індивідуальності працівників, можливості їх самовираження у праці, узгодженість інтересів учасників трудового колективу з метою активізації трудової поведінки, підвищення результативності праці та задоволення потреб працівників.

Фактори продуктивності праці — рушійні сили чи причини, що впливають на рівень і динаміку продуктивності праці. Фактори продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи: соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили; матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили з засобами виробництва.

Фонд оплати праці — загальна сума коштів, що спрямовується на виплату винагород та компенсацій за працю працівникам підприємства (організації). Складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Характер праці — її соціально-економічна форма, яка дає змогу розглядати працю з позиції суспільних відносин виробництва. Його визначають форми та методи залучення членів суспільства до праці, ставлення працівника до праці, відносини власності на засоби виробництва, взаємозв'язок між працею окремого працівника та сукупною працею на рівні організації і суспільства, специфіка праці в певний період, зумовлена організаційно-економічними та соціальними особливостями розвитку. Характер праці виражає ті особливості, що притаманні суспільній праці в кожній суспільно-економічній формациї та зумовлені типом виробничих відносин.

Якість праці — характеристика праці, що обумовлює ефективність та результативність докладання трудових зусиль у процесі реалізації цілей трудової діяльності. У широкому розумінні це поняття трактується як якість процесу праці, у вузькому розумінні — як якість споживання послуги праці. Якість процесу праці визначається властивостями його окремих складових — доцільної діяльності людини, предметів праці, засобів праці, технології та організації діяльності, взаємодія яких забезпечує за однакових затрат різний ефект.

Якість трудового життя — інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації; сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому, підприємства і кожної людини зок-

рема, а значить, міру успіху всієї суспільної системи. Якість трудового життя слід розуміти як міру поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя людини, задоволення працівників умовами праці й міжособистісними відносинами в колективі. Вона відбиває наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя.

Предметний покажчик

- Абстрактна праця 81
Адміністративна статистика 648
Адміністративні та економічні методи впливу на відносини у сфері праці 156
Актуальні проблеми економіки праці на сучасному етапі 55
Аналіз «витрати – вигоди» 292
Аналіз роботи 89
Атестація робочих місць 424, 435
Аудит у сфері праці 659
Аутплейсмент 658
Аутсорсинг кадрових процесів 657
Аутстафінг 658
- Багатоверстатне обслуговування 428
Баланс робочого часу 607
Безробітні 252
Безробіття 230
Безтарифна модель оплати праці 554
- Важкість праці 335
Валова продуктивність праці 407
Вартість робочої сили 491
Вибіркові обстеження домогосподарств 648
Вибіркові обстеження та перепис підприємств 649
Види соціально-трудових відносин 119
Вилкова модель оплати праці 554
Винагорода за працю 487
Виплати, що не належать до фонду оплати праці 619
Виробіток 403
Витрати на оплату праці 616
Витрати на робочу силу 497
Відтворення звужене 249
Відтворення населення 248
Відтворення просте 249
Відтворення ресурсів для праці 255
Відтворення розширене 249
Відтворювальна функція заробітної плати 511
Внутрішня норма рентабельності (віддачі) 296
- Гідна праця 318
Гістерезис безробіття 237
Глобальна продуктивність факторів 407
Гнучкість ринку праці 219
- Грейд 562
Грейдуння 558
- Дво- і трипартизм 201
Демографічна криза 246
Демографічне навантаження 247
Держава як особлива сторона і суб'єкт соціально-трудових відносин 116, 134
Державне регулювання заробітної плати 523
Джерела міжнародного та національного нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин 158
Диференціація заробітної плати 515
Діяльність 65
Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників 540
Договірне регулювання заробітної плати 530
Доплати до тарифних ставок та посадових окладів 574
Духовна — координаційно-мотиваційна праця (у-праця) 65, 82
- Економічний рух населення 249
Економічно активне населення 252
Економічно неактивне населення 252
Екстенсивний тип відтворення ресурсів до праці 256
Етапи аудиту у сфері праці 660
Етапи становлення економіки праці як науки 50
Ефект 400
Ефективна зайнятість 223
Ефективність аудиту у сфері праці 662
Ефективність праці 391
- Єдина тарифна сітка 556
- Завдання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» 17
Загальне управління якістю TQM 454
Зайняті економічною діяльністю 252
Зайнятість населення 221
Заробітна плата 488, 509
Зміст праці 69
- Інвестиції в людський капітал 283
Індикатори гідної праці 323

- Індустріальні відносини 106
 Інноваційна, творча праця (β-праця) 65, 82
 Інститут непрофспілкового представництва 191, 195
 Інститути 42
 Інституціональне безробіття 236
 Інституціоналізм 41
 Інституціональні методи регулювання соціально-трудових відносин 156
 Інтегральна продуктивність праці 407
 Інтелектуалізація праці 76
 Інтелектуальний капітал 299
 Інтенсивний тип відтворення ресурсів до праці 256
 Інтенсивність праці 367
 Інтереси держави у підвищенні якості трудового життя 310
 Інтереси працівників у підвищенні якості трудового життя 312
 Інтереси роботодавців у підвищенні якості трудового життя 312
 Інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» 19
 Карта організації праці 442
 Колективно-договірна практика 179
 Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці 162
 Конкретна праця 81
 Консалтинг у сфері соціально-трудових відносин 654
 Контролінг у сфері праці 662
 Концепція якості трудового життя 308
 Кооперація праці 426
 Лізинг персоналу 657
 Людський капітал 280
 Людський капітал: особистісний, мікро- і макро-економічний рівні 279
 Людські ресурси 245
 Мета дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» 17
 Метод визначення провідного графічного профілю Хейя 361
 Метод внутрішньої норми рентабельності (IRR) 296
 Метод дисконтованого строку окупності (DPP) 295
 Метод індексу прибутковості (PI) 295
 Метод точок Фішера для двох проектів 295
 Метод чистої теперішньої вартості (NPV) 294
 Методи вимірювання продуктивності праці 404
 Методи оцінювання інтенсивності праці 372
 Методи оцінювання складності праці 353
 Методи прямого (директивного) впливу на соціально-трудові відносини 155
 Методи самоуправління 155
 Методи формальної та неформальної регламентації соціально-трудових відносин 155
 Методологія вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» 18
 Механізм функціонування ринку праці 211
 Міграційний рух населення 248
 Міжнародні стандартні класифікатори у трудовій сфері 650
 Мінімальна заробітна плата 524
 Моделі соціального партнерства 178
 Модель гнучкого тарифу 553
 Моніторинг соціально-трудової сфери 645
 Моральні вигоди 291
 Моральні втрати 290
 Мотиваційна функція заробітної плати 511
 Надбавки до тарифних ставок та посадових окладів 574
 Наймані працівники та їхні представницькі органи 116, 118, 122
 Напруженість праці 341
 Напрями аудиту у сфері праці 659
 Населення 245
 Непрямі матеріальні вигоди 290
 Неформальна зайнятість 228
 Нормування праці 472
 Оптимізаційна функція заробітної плати 513
 Організація заробітної плати 517
 Організація праці 422
 Організація робочих місць 423, 429
 Основні положення концепції гідної праці 318
 Основні складові якості трудового життя 313
 Переписи населення 648
 Плаваючі оклади 555
 План із заробітної плати 629
 Повна зайнятість 222
 Погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні методи регулювання соціально-трудових відносин 156
 Поділ праці 425
 Показники важкості праці 335
 Показники преміювання 568
 Показники якості трудового життя 314
 Попит на працю 212
 Пофакторне планування продуктивності праці 588
 Праця 13, 64
 Предмет дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» 18
 Предмет соціального діалогу 194
 Предмет соціально-трудових відносин 111
 Принципи соціального партнерства 179
 Природний рух населення 248
 Прогноз продуктивності праці 597
 Програма гуманізації праці 80
 Програма управління продуктивністю праці 415
 Продукт 399
 Продуктивна зайнятість 222

- Продуктивність праці 400, 401
Пропонування праці 212
Процес праці 67
Процесний підхід до управління 455
Прямі матеріальні вигоди 290
Прямі матеріальні витрати 289
Психологічний аспект праці 67
- Рационалізація робочих місць 435
Рационалізація трудових процесів 456
Рациональна зайнятість 223
Регламентована праця (α -праця) 65, 82
Регульовальна функція заробітної плати 511
Режими відтворення 249
Резерви продуктивності праці 411
Резервна заробітна плата 234
Результат 400
Рейнжиніринг бізнес-процесів (РБП) 455
Ринковий механізм регулювання заробітної плати 519
Ринок праці 239
Рівні соціально-трудова відносин 121
Робота 66
Роботодавці та їхні об'єднання 115, 118, 128
Рух за людські відносини на виробництві 52
- Середня заробітна плата 635, 637
Система обслуговування 433
Система соціально-трудова відносин 111
Системи заробітної плати 562
Складність праці 352
Соціальна відповідальність бізнесу 177
Соціальна держава 14
Соціальна функція заробітної плати 512
Соціальне партнерство 174
Соціальний діалог 193
Соціальний капітал 301
Соціальний рух населення 249
Соціально орієнтована ринкова економіка 15
Соціально-економічний аспект праці 67
Соціально-трудова сфера 109
Соціально-трудова відносини 108
Соціологічні обстеження 649
Ставка дисконтування 294
Ставка заробітної плати 494
Стандарт системи менеджменту якості ISO 9001 456
Статистична звітність підприємств із питань праці 652
Сторони соціально-трудова відносин 114
Структурне безробіття 234
Суб'єкти соціально-трудова відносин 117
Суміщення професій 427
Сучасний тип відтворення населення 249
Схема посадових окладів 551
- Тарифікація робіт 547
Тарифікація робітників 542
Тарифна сітка 546
Тарифна ставка 547
Тарифне нормування заробітної плати 539
Тарифний розряд 546
Тарифні коефіцієнти 547
Тарифні умови оплати праці 539
Технологічний аспект праці 67
Типи відтворення 249
Типи соціально-трудова відносин 120
Тотальна продуктивність факторів 407
Традиційний тип відтворення населення 249
Трансакційні витрати 42
Трудова діяльність 66
Трудова мобільність 218
Трудовий дохід 502
Трудовий потенціал 264
Трудовий процес 66
Трудові відносини 107
Трудові показники 585
Трудові ресурси 253
Трудомісткість 403, 405
- Умови преміювання 568
Управління працею 94
Управління працею за функціями 96
Управління працею за цілями та результатами 96
Утрачені заробітки 290
- Фактори інтенсивності праці 370
Фактори продуктивності праці 409
Фонд додаткової заробітної плати 617
Фонд заробітної плати 622
Фонд основної заробітної плати 617
Форми соціального партнерства 178
Фрикційне безробіття 234
- Характер праці 69
- Циклічне безробіття 235
Цілі й завдання контролінгу персоналу 662
Ціна робочої сили 491
- Чинники напруженості праці 342
Чиста продуктивність праці 407
- Школа наукової організації праці 50
Школа фізичної економії 40
- Якість праці 379
Якість робочої сили 258
Якість трудового життя 310

Додатки

Додаток 1

КОНВЕНЦІЇ І РЕКОМЕНДАЦІЇ, УХВАЛЕНІ МІЖНАРОДНОЮ КОНФЕРЕНЦІЄЮ ПРАЦІ

Частина I. КОНВЕНЦІЇ, ухвалені Міжнародною конференцією праці у період з 1919 до 2008 р.

Перша сесія (Вашингтон, 1919 р.)

1. Робочий час у промисловості.
2. Про безробіття.
3. Охорона материнства.
4. Праця жінок у нічний час.
5. Мінімальний вік для прийому на роботу в промисловості.
6. Нічна праця підлітків у промисловості.

Друга сесія (Генуя, 1920 р.)

7. Мінімальний вік для роботи в морі.
8. Допомога по безробіттю у разі корабельної аварії.
9. Працевлаштування моряків.

Третя сесія (Женева, 1921 р.)

10. Мінімальний вік у сільському господарстві.
11. Право на об'єднання у сільському господарстві.
12. Відшкодування нещасних випадків.
13. Свинцеві білила в малярній справі.
14. Щотижневий відпочинок у промисловості.
15. Мінімальний вік для вантажників вугілля і кочегарів на флоті.
16. Обов'язковий медичний огляд підлітків на борту суден.

Сьома сесія (Женева, 1925 р.)

17. Відшкодування працівникам у разі нещасних випадків на виробництві.
18. Професійні захворювання.
19. Рівноправність у галузі відшкодування у разі нещасних випадків.
20. Нічна робота в пекарнях.

Восьма сесія (Женева, 1926 р.)

21. Інспекція емігрантів.

Дев'ята сесія (Женева, 1926 р.)

22. Трудові договори моряків.
23. Репатріація моряків.

Десята сесія (Женева, 1927 р.)

24. Страхування на випадок хвороби в промисловості.
25. Страхування на випадок хвороби в сільському господарстві.

Одинадцята сесія (Женева, 1928 р.)

26. Процедура встановлення мінімальної заробітної плати.

Дванадцята сесія (Женева, 1929 р.)

27. Зазначення ваги вантажів, що їх перевозять на судах.
28. Захист докерів від нещасних випадків.

Чотирнадцята сесія (Женева, 1930 р.)

29. Примусова праця.
30. Робочий час у торгівлі та установах.

П'ятнадцята сесія (Женева, 1931 р.)

31. Робочий час у вугільних шахтах.

Шістнадцята сесія (Женева, 1932 р.)

32. Захист докерів від нещасних випадків (переглянута).
33. Мінімальний вік на непромислових роботах.

Сімнадцята сесія (Женева, 1933 р.)

34. Платні бюро найму.
35. Страхування по старості у промисловості.
36. Страхування за віком працівників у сільському господарстві.
37. Страхування на випадок інвалідності в промисловості тощо.
38. Страхування на випадок інвалідності у сільському господарстві.
39. Страхування у разі втрати годувальника в промисловості.
40. Страхування у разі втрати годувальника у сільському господарстві.

Вісімнадцята сесія (Женева, 1934 р.)

41. Праця жінок у нічний час (переглянута).
42. Відшкодування у разі професійних захворювань (переглянута).
43. Заводи по виробництву листового скла.
44. Безробіття.

Дев'ятнадцята сесія (Женева, 1935 р.)

45. Використання праці жінок на підземних роботах.
46. Робочий час у вугільних шахтах (переглянута).
47. Сорокагодинний робочий тиждень.
48. Збереження за мігрантами пенсійних прав.
49. Скорочення робочого часу на складувальних заводах.

Двадцята сесія (Женева, 1936 р.)

50. Вербування місцевих працівників.
51. Скорочення тривалості робочого часу (громадські роботи).
52. Оплачувані відпустки.

Двадцять перша сесія (Женева, 1936 р.)

53. Свідоцтва щодо кваліфікації осіб командного складу торговельних суден.
54. Оплачувані відпустки морякам.
55. Зобов'язання судновласників на випадок хвороби або травми у моряків.
56. Страхування моряків на випадок хвороби.
57. Робочий час на борту судна і склад судового екіпажу.

Двадцять друга сесія (Женева, 1936 р.)

58. Мінімальний вік для роботи в морі (переглянута).

Двадцять третя сесія (Женева, 1937 р.)

59. Мінімальний вік у промисловості.

60. Мінімальний вік на непромислових роботах.
61. Скорочення робочого часу у текстильній промисловості.
62. Техніка безпеки в будівництві.

Двадцять четверта сесія (Женева, 1938 р.)

63. Статистика заробітної плати і робочого часу.

Двадцять п'ята сесія (Женева, 1939 р.)

64. Трудові контракти працівників корінного населення.
65. Карні санкції для працівників корінного населення.
66. Працівники-мігранти.
67. Тривалість робочого часу і відпочинку на дорожньому транспорті.

Двадцять восьма сесія (Сіетл, 1946 р.)

68. Харчування і столове обслуговування екіпажів на борту суден.
69. Видача судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію.
70. Соціальне забезпечення моряків.
71. Пенсії моряків.
72. Оплачувані відпустки морякам.
73. Медичний огляд моряків.
74. Видача матросам свідоцтв про кваліфікацію.
75. Приміщення для екіпажу.
76. Заробітна плата, робочий час і склад екіпажу судна.

Двадцять дев'ята сесія (Монреаль, 1946 р.)

77. Медичний огляд підлітків у промисловості.
78. Медичний огляд підлітків на непромислових роботах.
79. Нічна праця підлітків на непромислових роботах.
80. Перегляд прикінцевих положень.

Тридцята сесія (Женева, 1947 р.)

81. Інспекція праці.
82. Соціальна політика на територіях поза метрополіями.
83. Трудові норми на територіях поза метрополіями.
84. Право на об'єднання на територіях поза метрополіями.
85. Інспекція праці на територіях поза метрополіями.
86. Трудові договори працівників з корінного населення.

Тридцять перша сесія (Сан-Франциско, 1948 р.)

87. Свобода асоціації та захист права на організацію.
88. Організація служби зайнятості.
89. Нічна праця жінок (переглянута).
90. Нічна праця підлітків у промисловості (переглянута).

Тридцять друга сесія (Женева, 1949 р.)

91. Оплачувані відпустки морякам (переглянута).
92. Приміщення для екіпажу (переглянута).
93. Заробітна плата, робочий час і склад екіпажу судна (переглянута).
94. Трудові статті в договорах, що укладаються державними органами влади.
95. Охорона заробітної плати.
96. Платні бюро з найму (переглянута).
97. Працівники-мігранти (переглянута).
98. Право на організацію та ведення колективних переговорів.

Тридцять четверта сесія (Женева, 1951 р.)

- 99. Процедура встановлення мінімальної заробітної праці в сільському господарстві.
- 100. Рівна винагорода.

Тридцять п'ята сесія (Женева, 1952 р.)

- 101. Оплачувані відпустки в сільському господарстві.
- 102. Мінімальні норми соціального забезпечення.
- 103. Охорона материнства (переглянута).

Тридцять восьма сесія (Женева, 1955 р.)

- 104. Відміна кримінальних санкцій для корінного населення.

Сорокова сесія (Женева, 1957 р.)

- 105. Скасування примусової праці.
- 106. Щотижневий відпочинок у торгівлі та установах.
- 107. Корінне та інше населення, що веде племінний спосіб життя.

Сорок перша сесія (Женева, 1958 р.)

- 108. Посвідчення особи моряків.
- 109. Заробітна плата, робочий час і склад екіпажу судна (переглянута).

Сорок друга сесія (Женева, 1958 р.)

- 110. Плантації.
- 111. Дискримінація в галузі праці та занять.

Сорок третя сесія (Женева, 1959 р.)

- 112. Мінімальний вік рибалок.
- 113. Медичний огляд рибалок.
- 114. Трудові договори рибалок.

Сорок четверта сесія (Женева, 1960 р.)

- 115. Захист від радіації.

Сорок п'ята сесія (Женева, 1961 р.)

- 116. Перегляд прикінцевих статей.

Сорок шоста сесія (Женева, 1962 р.)

- 117. Основні цілі та норми соціальної політики.
- 118. Рівноправність у галузі соціального забезпечення.

Сорок сьома сесія (Женева, 1963 р.)

- 119. Забезпечення машин захисними пристроями.

Сорок восьма сесія (Женева, 1964 р.)

- 120. Гігієна у торгівлі та установах
- 121. Допомоги у випадках виробничого травматизму.
- 122. Політика в галузі зайнятості.

Сорок дев'ята сесія (Женева, 1965 р.)

- 123. Мінімальний вік для прийому на підземні роботи.
- 124. Медичний огляд молодих людей для підземних робіт.

П'ятдесята сесія (Женева, 1966 р.)

- 125. Свідоцтва рибалок.
- 126. Приміщення для рибалок на борту суден.

П'ятдесят перша сесія (Женева, 1967 р.)

127. Максимальний вантаж.

128. Допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку із втратою годувальника.

П'ятдесят третя сесія (Женева, 1969 р.)

129. Інспекція праці в сільському господарстві.

130. Медична допомога та допомоги у випадку хвороби.

П'ятдесят четверта сесія (Женева, 1970 р.)

131. Встановлення мінімальної заробітної плати.

132. Оплачувані відпустки (переглянута).

П'ятдесят п'ята сесія (Женева, 1970 р.)

133. Приміщення для екіпажу (додаткові положення).

134. Запобігання нещасним випадкам (моряки).

П'ятдесят шоста сесія (Женева, 1971 р.)

135. Представники працівників.

136. Бензол.

П'ятдесят восьма сесія (Женева, 1973 р.)

137. Портові роботи.

138. Мінімальний вік.

П'ятдесят дев'ята сесія (Женева, 1974 р.)

139. Професійні ракові захворювання.

140. Оплачувані відпустки.

Шістдесята сесія (Женева, 1975 р.)

141. Організації сільських працівників.

142. Розвиток людських ресурсів.

143. Працівники-мігранти (додаткові положення).

Шістдесят перша сесія (Женева, 1976 р.)

144. Тресторонні консультації (міжнародні трудові норми).

Шістдесят друга сесія (Женева, 1976 р.)

145. Безперервність зайнятості моряків.

146. Оплачувані відпустки морякам.

147. Мінімальні норми у торговельному флоті.

Шістдесят третя сесія (Женева, 1977 р.)

148. Виробниче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація).

149. Сестринський персонал.

Шістдесят четверта сесія (Женева, 1978 р.)

150. Адміністрація праці.

151. Трудові відносини на державній службі.

Шістдесят п'ята сесія (Женева, 1979 р.)

152. Техніка безпеки та гігієни праці (портові роботи).

153. Тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті.

Шістдесят сьома сесія (Женева, 1981 р.)

- 154. Колективні переговори.
- 155. Безпека та гігієна праці.
- 156. Працівники із сімейними обов'язками.

Шістдесят восьма сесія (Женева, 1982 р.)

- 157. Збереження прав у галузі соціального забезпечення.
- 158. Припинення трудових відносин.

Шістдесят дев'ята сесія (Женева, 1983 р.)

- 159. Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів.

Сімдесят перша сесія (Женева, 1985 р.)

- 160. Статистика праці.
- 161. Служби гігієни праці.

Сімдесят друга сесія (Женева, 1986 р.)

- 162. Азбест.

Сімдесят четверта сесія (Женева, 1987 р.)

- 163. Соціально-побутове обслуговування моряків.
- 164. Охорона здоров'я та медичне обслуговування моряків.
- 165. Соціальне забезпечення моряків (переглянута).
- 166. Репатріація моряків (переглянута).

Сімдесят п'ята сесія (Женева, 1988 р.)

- 167. Безпека та гігієна праці у будівництві.
- 168. Сприяння зайнятості та захист від безробіття.

Сімдесят шоста сесія (Женева, 1989 р.)

- 169. Корінні народи та народи, що ведуть племінний спосіб життя.

Сімдесят сьома сесія (Женева, 1990 р.)

- 170. Хімічні речовини.
- 171. Нічна праця.

Сімдесят восьма сесія (Женева, 1991 р.)

- 172. Умови праці в готелях і ресторанах.

Сімдесят дев'ята сесія (Женева, 1992 р.)

- 173. Захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Вісімдесята сесія (Женева, 1993 р.)

- 174. Запобігання великим промисловим аваріям.

Вісімдесят перша сесія (Женева, 1994 р.)

- 175. Робота на умовах неповного робочого часу.

Вісімдесят друга сесія (Женева, 1995 р.)

- 176. Безпека та гігієна праці на шахтах.

Вісімдесят третя сесія (Женева, 1996 р.)

- 177. Надомна праця.

Вісімдесят четверта сесія (Женева, 1996 р.)

178. Інспекція праці моряків.
179. Найм і працевлаштування моряків.
180. Робочий час моряків і склад суднового екіпажу.

Вісімдесят п'ята сесія (Женева, 1997 р.)

181. Приватні агентства зайнятості.

Вісімдесят сьома сесія (Женева, 1999 р.)

182. Найгірші форми дитячої праці.

Вісімдесят восьма сесія (Женева, 2000 р.)

183. Охорона материнства (переглянута).

Вісімдесят дев'ята сесія (Женева, 2001 р.)

184. Охорона здоров'я і безпека праці у сільському господарстві.

Дев'яноста сесія (Женева, 2002 р.)

185. Резолюція про трипартизм та соціальний діалог.

Дев'яноста перша сесія (Женева, 2003 р.)

186. Документи моряків (переглянута).

Дев'яноста четверта сесія (Женева, 2006 р.)

187. Праця в морському суднопластві.

Дев'яноста п'ята сесія (Женева, 2006 р.)

188. Основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Дев'яноста шоста сесія (Женева, 2007 р.)

189. Праця в рибальському секторі.

Частина II. РЕКОМЕНДАЦІЇ Міжнародної організації праці (витяг)

Перша сесія (Вашингтон, 1919 р.)

- Профілактика сибірки.
Сатурнізм у жінок і дітей.

Друга сесія (Генуя, 1920 р.)

- Робочий час у рибальстві.
Робочий час (внутрішнє суднопластво).
Морські кодекси.
Страхування від безробіття для моряків.

Третя сесія (Женева, 1921 р.)

- Праця жінок у нічний час у сільському господарстві.
Нічна праця дітей і підлітків у сільському господарстві.

Шоста сесія (Женева, 1924 р.)

- Використання вільного часу.

Сьома сесія (Женева, 1925 р.)

- Юрисдикція в галузі відшкодування працівникам.
Рівноправність в галузі відшкодування у разі нещасних випадків.

Дванадцята сесія (Женева, 1929 р.)
Запобігання нещасним випадкам на виробництві.

Чотирнадцята сесія (Женева, 1930 р.)
Непряме примушування до праці.

Вісімнадцята сесія (Женева, 1934 р.)
Безробіття.

Двадцята сесія (Женева, 1936 р.)
Усунення вербування.
Оплачувані відпустки.

Двадцять перша сесія (Женева, 1936 р.)
Побутове обслуговування моряків у портах.

Двадцять третя сесія (Женева, 1937 р.)
Професійна підготовка в будівельній промисловості.

Двадцять шоста сесія (Філадельфія, 1944 р.)
Забезпечення доходу.
Медичне обслуговування.
Соціальна політика на залежних територіях.

Двадцять сьома сесія (Париж, 1945 р.)
Мінімальні норми соціальної політики на залежних територіях (додаткові положення).

Двадцять восьма сесія (Сіетл, 1946 р.)
Медична допомога утриманцям моряків.
Забезпечення суднового екіпажу постільними, столовими та іншими речами.

Двадцять дев'ята сесія (Монреаль, 1946 р.)
Медичний огляд підлітків.
Нічна праця підлітків на непромислових роботах.

Тридцята сесія (Женева, 1947 р.)
Інспекція праці.
Інспекція праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах.

Тридцять перша сесія (Сан-Франциско, 1948 р.)
Організація служб зайнятості.

Тридцять друга сесія (Женева, 1949 р.)
Трудові статті в договорах, що укладаються державними органами влади.
Охорона заробітної плати.
Працівники-мігранти (переглянуто).

Тридцять четверта сесія (Женева, 1951 р.)
Рівна винагорода.
Колективні договори.
Добровільне примирення й арбітраж.

Тридцять п'ята сесія (Женева, 1952 р.)
Оплачувані відпустки в сільському господарстві.

Співпраця на рівні підприємств.
Охорона материнства.

Тридцять шоста сесія (Женева, 1953 р.)
Охорона здоров'я працівників.

Тридцять сьома сесія (Женева, 1954 р.)
Оплачувані відпустки.

Тридцять восьма сесія (Женева, 1955 р.)
Перекваліфікація інвалідів.
Захист працівників-мігрантів у слаборозвинених країнах.

Тридцять дев'ята сесія (Женева, 1956 р.)
Побутове обслуговування.

Сорокова сесія (Женева, 1957 р.)
Щотижневий відпочинок в торгівлі та установах.

Сорок перша сесія (Женева, 1958 р.)
Суднові аптечки.
Медичні консультації в морі.
Заробітна плата, робочий час і склад суднового екіпажу.

Сорок друга сесія (Женева, 1958 р.)
Дискримінація в галузі праці та занять.

Сорок третя сесія (Женева, 1959 р.)
Служби охорони здоров'я на підприємстві.

Сорок четверта сесія (Женева, 1960 р.)
Співробітництво у галузевому та в національному масштабі.
Захист від радіації.

Сорок п'ята сесія (Женева, 1961 р.)
Житлове будівництво для працівників.

Сорок шоста сесія (Женева, 1962 р.)
Скорочення тривалості робочого часу.

Сорок сьома сесія (Женева, 1963 р.)
Забезпечення машин захисними пристроями.

Сорок восьма сесія (Женева, 1964 р.)
Гігієна в торгівлі та установах.
Допомоги у випадках виробничого травматизму.
Політика в галузі зайнятості.

Сорок дев'ята сесія (Женева, 1965 р.)
Умови праці молодих людей на підземних роботах.

П'ятдесята сесія (Женева, 1966 р.)
Професійне навчання рибалок.
Кооперативи в країнах, що розвиваються.

П'ятдесят перша сесія (Женева, 1967 р.)

Максимальний вантаж.

Зв'язки на підприємстві.

Розгляд скарг.

Допомоги по інвалідності, по старості й у разі втрати годувальника.

П'ятдесят друга сесія (Женева, 1968 р.)

Орендарі та здольники.

П'ятдесят третя сесія (Женева, 1969 р.)

Інспекція праці в сільському господарстві.

Медицина допомога та допомоги у випадку хвороби.

П'ятдесят четверта сесія (Женева, 1970 р.)

Встановлення мінімальної заробітної плати.

Спеціальні програми для молоді.

П'ятдесят п'ята сесія (Женева, 1970 р.)

Професійне навчання моряків.

Побутове обслуговування моряків.

Зайнятість моряків (технічні зміни).

Приміщення для екіпажу (кондиціювання повітря).

Приміщення для екіпажу (боротьба з шумами).

П'ятдесят шоста сесія (Женева, 1971 р.)

Представники працівників. Бензол.

П'ятдесят восьма сесія (Женева, 1973 р.)

Портові роботи.

Мінімальний вік.

П'ятдесят дев'ята сесія (Женева, 1974 р.)

Професійні ракові захворювання.

Оплачувані учбові відпустки.

Шістдесят сесія (Женева, 1975 р.)

Організація сільських працівників.

Розвиток людських ресурсів.

Працівники-мігранти.

Шістдесят перша сесія (Женева, 1976 р.)

Тристоронні консультації (діяльність Міжнародної організації праці).

Захист молодих моряків.

Шістдесят друга сесія (Женева, 1976 р.)

Безперервність зайнятості моряків.

Покращення норм в торговельному флоті.

Шістдесят третя сесія (Женева, 1977 р.)

Виробниче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація).

Сестринський персонал.

Шістдесят четверта сесія (Женева, 1978 р.)

Адміністрація праці.

Трудові відносини на державній службі.

Шістдесят п'ята сесія (Женева, 1979 р.)
Техніка безпеки та гігієна праці (портові роботи).
Тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті.

Шістдесят шоста сесія (Женева, 1980 р.)
Літні працівники.

Шістдесят сьома сесія (Женева, 1981 р.)
Колективні переговори.
Безпека та гігієна праці.
Працівники із сімейними обов'язками.

Шістдесят восьма сесія (Женева, 1982 р.)
Припинення трудових відносин.

Шістдесят дев'ята сесія (Женева, 1983 р.)
Збереження прав у галузі соціального забезпечення.
Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів.

Сімдесята сесія (Женева, 1984 р.)
Політика в галузі зайнятості (додаткові положення).

Сімдесята перша сесія (Женева, 1985 р.)
Статистика праці.
Служби гігієни праці.

Сімдесята друга сесія (Женева, 1986 р.)
Азбест.

Сімдесята четверта сесія (Женева, 1987 р.)
Соціально-побутове обслуговування моряків.
Репатріація моряків.

Сімдесята п'ята сесія (Женева, 1988 р.)
Безпека та гігієна праці в будівництві.
Сприяння зайнятості та захист від безробіття.

Сімдесята сьома сесія (Женева, 1990 р.)
Хімічні речовини.
Нічна праця.

Сімдесята восьма сесія (Женева, 1991 р.)
Умови праці в готелях і ресторанах.

Сімдесята дев'ята сесія (Женева, 1992 р.)
Захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

Вісімдесята сесія (Женева, 1993 р.)
Запобігання великим промисловим аваріям.

Вісімдесята перша сесія (Женева, 1994 р.)
Робота на умовах неповного робочого часу.

Вісімдесят друга сесія (Женева, 1995 р.)

Безпека та гігієна праці на шахтах.

Вісімдесят третя сесія (Женева, 1996 р.)

Надомна праця.

Вісімдесят четверта сесія (Женева, 1996 р.)

Інспекція праці моряків.

Найм і працевлаштування моряків.

Робочий час моряків і склад суднового екіпажу.

Вісімдесят п'ята сесія (Женева, 1997 р.)

Приватні агентства зайнятості.

Вісімдесят шоста сесія (Женева, 1998 р.)

Створення робочих місць на малих та середніх підприємствах.

Вісімдесят сьома сесія (Женева, 1999 р.)

Найгірші форми дитячої праці.

Вісімдесят восьма сесія (Женева, 2000 р.)

Перегляд Рекомендації про охорону материнства.

Вісімдесят дев'ята сесія (Женева, 2001 р.)

Безпека та гігієна праці в сільському господарстві.

Дев'яноста сесія (Женева, 2002 р.)

Сприяння розвитку кооперативів.

Перелік професійних захворювань, повідомлення про нещасні випадки на виробництві й професійні захворювання та їхню реєстрацію.

Дев'яносто друга сесія (Женева, 2004 р.)

Розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання.

Дев'яносто п'ята сесія (Женева, 2006 р.)

Основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Трудові правовідносини.

Дев'яносто шоста сесія (Женева, 2007 р.)

Праця у секторі рибальства.

КОНВЕНЦІ МОП, РАТИФІКОВАНІ УКРАЇНОЮ¹

Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації Україною
2	Про безробіття	16.05.94
11	Право на об'єднання у сільському господарстві	14.09.56
14	Щотижневий відпочинок у промисловості	19.06.68
16	Обов'язковий медичний огляд підлітків на борту суден	14.09.56
23	Репатріація моряків	17.06.70
27	Зазначення ваги вантажів, що їх перевозять на суднах	17.06.70
29	Примусова праця	10.08.56
32	Захист докерів від нещасних випадків (переглянута)	17.09.70
45	Використання праці жінок на підземних роботах	04.08.61
47	Сорокагодинний робочий тиждень	10.08.56
69	Видача судновим кухарям свідоцтв про кваліфікацію	17.06.70
73	Медичний огляд моряків	17.06.70
77	Медичний огляд підлітків у промисловості	14.09.56
78	Медичний огляд підлітків на непромислових роботах	14.09.56
79	Нічна праця підлітків на непромислових роботах	14.09.56
87	Свобода асоціації та захист права на організацію	14.09.56
90	Нічна праця підлітків у промисловості (переглянута)	14.09.56
92	Приміщення для екіпажу (переглянута)	17.06.70
95	Охорона заробітної плати	04.08.61
98	Право на організацію та ведення колективних переговорів	14.09.56
100	Рівна винагорода	10.08.56
103	Охорона материнства (переглянута)	14.09.56
105	Скасування примусової праці	05.10.2000 14.12.2000
106	Щотижневий відпочинок у торгівлі та установах	19.06.68
108	Посвідчення особи моряків	17.06.70
111	Дискримінація в галузі праці та занять	04.08.61
113	Медичний огляд рибалок	17.06.70

Закінчення

¹ Станом на 01 січня 2009 р.

Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації Україною
115	Захист від радіації	19.06.68
116	Перегляд заключних положень	17.06.70
119	Забезпечення машин трудовими пристроями	17.06.70
120	Гігієна в торгівлі та установах	19.06.68
122	Політика в галузі зайнятості	19.06.68
124	Медичний огляд молодих людей для підземних робіт	17.06.70
126	Приміщення для рибалок на борту суден	17.06.70
132	Оплачувані відпустки (переглянута)	25.10.01
133	Приміщення для екіпажу (додаткові положення)	24.08.93
138	Мінімальний вік	03.05.79
142	Розвиток людських ресурсів	03.05.79
149	Сестринський персонал	03.05.79
160	Статистика праці	15.08.91
147	Мінімальні норми в торговельному флоті	17.03.94
154	Колективні переговори	16.05.94
158	Припинення трудових відносин	16.05.94
156	Працівники із сімейними обов'язками	22.10.99
144	Тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)	16.05.94
182	Найгірші форми дитячої праці	14.12.2000
140	Оплачувані учбові відпустки	07.03.03
159	Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів	15.05.03
135	Про представників працівників	03.09.03
81	Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі	08.09.04
129	Про інспекцію праці у сільському господарстві	08.09.04
150	Про адміністрацію праці	10.11.04
131	Про встановлення мінімальної заробітної плати	19.10.05
173	Про захист працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця	19.10.05
153	Тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті	09.06.08

**КОНВЕНЦІЇ, ДЕНОНСОВАНІ
УКРАЇНОЮ У РЕЗУЛЬТАТІ РАТИФІКАЦІЇ КОНВЕНЦІЇ № 138**

Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації Україною
10	Мінімальний вік у сільському господарстві	14.09.56
15	Мінімальний вік для вантажників вугілля і кочегарів у флоті	14.09.56
58	Мінімальний вік для роботи в морі (переглянута)	14.09.56
59	Мінімальний вік у промисловості	14.09.56
60	Мінімальний вік на непромислових роботах (переглянута)	14.09.56
112	Мінімальний вік рибалок	04.08.61
123	Мінімальний вік допуску на підземні роботи	17.06.70

**ДЕНОНСОВАНА УКРАЇНОЮ
У РЕЗУЛЬТАТІ РАТИФІКАЦІЇ КОНВЕНЦІЇ № 132**

Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації Україною
52	Оплачувані відпустки	14.09.56

**МІЖНАРОДНІ ПРАВОВІ АКТИ І ЗАКОНОДАВЧІ АКТИ УКРАЇНИ,
ЯКИМИ РЕГУЛЮЮТЬСЯ ПРАВА, ПОВНОВАЖЕННЯ
ТА ВЗАЄМОДІЯ СТОРІН І СУБ'ЄКТІВ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

А. Профспілки

Загальна декларація прав людини, ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.

Стаття 23 (4): «Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити в професійні спілки для захисту своїх інтересів».

Міжнародний пакт «Про економічні, соціальні і культурні права», ухвалений Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. Пакт набрав чинності 23 березня 1976 р. після того, як його ратифікували 35 держав (Україна підписала цей пакт).

Стаття 8 (1): «Право кожної людини створювати з метою захисту своїх економічних і соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них за своїм вибором за однієї умови додержання правил відповідної організації...»

Міжнародний пакт «Про цивільні і політичні права», ухвалений Генеральною Асамблеєю ООН 1966 р. (ст. 22, 1), відніс право на створення профспілок до громадянських свобод.

Європейською конвенцією прав людини 1950 р. визначено право на асоціації одним з основних прав людини.

Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» 1948 р. є базовою, яка закріпила основний вид профспілкових прав — право на асоціацію, тобто права на організацію та діяльність.

Конвенція МОП № 11 «Про право на об'єднання працівників у сільському господарстві» 1921 р. була першою, ухваленою МОП щодо прав профспілок, і передбачала поширення прав на асоціації, які існували для працівників промисловості.

Конвенція МОП № 151 «Про трудові відносини на державній службі» 1978 р., якою визнано право державних службовців на об'єднання в профспілки.

Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються» 1971 р., якою визначено: представникам трудящих повинні надаватися відповідні можливості для ефективного виконання своїх функцій, і такі особи мають користуватися захистом від будь-якої дії, що може перешкоджати виконанню функцій, включаючи звільнення внаслідок їхнього статусу, членства в профспілці тощо.

Конституція України 1996 р., ст. 36: «Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Обмеження щодо членства у професійних спілках установлюються виключно цією Конституцією і законами України».

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. зі змінами, внесеними законом України від 13 грудня 2001 р. № 2886-III.

Додатково див. Рішення Конституційного суду України від 18 жовтня 2000 р., № 11-рп/2000.

Цим законом визначаються особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності профспілок.

Закон України «Про об'єднання громадян» від 16 червня 1992 р. №2460-ХІІ, чинність якого поширюється на професійні спілки як громадські організації.

Кодекс законів про працю України 1971 р., гл. XVI «Професійні спілки, участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями»; гл. XVI-A «Трудовий колектив».

Б. Роботодавці

Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» 1948 р., яка є базовою конвенцією, що закріпила основоположне право роботодавців — на свободу об'єднання в організації роботодавців та діяльність на однакових з профспілками засадах.

Кодекс законів про працю України від 1971 р., зі змінами.

Господарський кодекс України, ухвалений 16 січня 2003 р. № 436-IV.

Цивільний кодекс України, ухвалений 16 січня 2003 р. №435-IV.

Закон України «Про організації роботодавців», ухвалений 24 травня 2001 р. №2436-III. Ним визначаються правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудовах відносинах та на реалізацію економічної політики держави, удосконалення системи соціального партнерства.

В. Державні органи

Статут, конвенції та рекомендації МОП, інші міжнародні правові акти.

Конституція України 1996 р., розд. VI «Кабінет Міністрів України. Інші органи виконавчої влади».

Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 16 травня 2008 р. № 279-IV. Ст. 20 п. 2: «Кабінет Міністрів України сприяє розвитку соціального діалогу, відповідно до закону проводить консультації із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань розроблення та здійснення державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту».

Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квітня 1999 р. № 586-XIV.

Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р. №280/97-ВР.

Кодекс України «Про адміністративні порушення» в редакції від 5 квітня 2001 р. №2342-III.

Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV, зі змінами.

Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 р. №2747-IV, набрав чинності з 1 вересня 2005 р.

Г. Соціально-трудові відносини

Кодекс законів про працю України 1971 р., зі змінами.

Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» 1949 р., якою визначено базові положення щодо проведення на добровільній основі колективних переговорів між організаціями працівників (профспілками) і підприємцями (роботодавцями) щодо регулювання умов праці.

Рекомендація № 91 (1951 р.) щодо колективних договорів.

Конвенція МОП №154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р., яка уточнила деякі положення Конвенції № 98 та розширила зміст, сферу колективних переговорів, визначила механізм примирення та арбітражу під час переговорів.

Рекомендація МОП №163 (1981 р.) щодо сприяння колективним переговорам.

Конвенція МОП №144 «Про тристоронні консультації для застосування міжнародних трудових норм» 1976 р., якою встановлено, що держава здійснює процедури, які повинні забезпечити ефективні консультації між представниками уряду, роботодавців та працівників (профспілок) щодо підготовки доповідей МОП з питань застосування Конвенцій.

Рекомендація МОП № 152 (1976 р.) щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосування міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці.

Конвенцією №144 і Рекомендацією №152 передбачені тристоронні консультації з таких питань:

- a) відповіді урядів на запитальники і коментарі до запропонованих нових актів, які повинні обговорюватися на Генеральній конференції МОП;
- b) пропозиції, що повинні супроводжувати конвенції й рекомендації, які подаються на розгляд компетентним органам;
- c) питання, які виникають у зв'язку з доповідями про ратифіковані конвенції;
- d) заходи, які стосуються нератифікованих конвенцій і рекомендацій;
- e) денонсація конвенцій.

Будь-яка організація роботодавців чи працівників незалежно від того, одержала вона копії доповідей уряду чи ні, може в будь-який час надіслати свої коментарі з питання, що виникає. Комітет експертів МОП підкреслює цінність таких коментарів, які допомагають, зокрема, оцінити, наскільки були застосовані в країні ратифіковані конвенції.

Представники організацій роботодавців і працівників завдяки участі їхніх делегатів у роботі Міжнародної конференції праці, особливо в роботі Комітету із застосування норм, можуть порушувати питання про невиконання зобов'язань, пов'язаних із застосуванням норм.

Рекомендація МОП № 94 (1952 р.) щодо консультацій та співробітництва між працівниками і підприємцями на рівні підприємства.

Рекомендація МОП №113 (1960 р.) щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників.

Рекомендація МОП №129 (1967 р.) щодо зв'язків між адміністрацією та працівниками підприємства.

Конвенція МОП № 126 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» (1928 р.) установила, що уряд має право після консультації з організаціями працівників і роботодавців відповідних галузей чи секторів промисловості вирішити, де має застосовуватися процедура встановлення мінімальної заробітної плати. Заінтересовані організації роботодавців та працівників беруть участь у здійсненні процедури встановлення мінімальної заробітної плати з рівним представництвом і на рівних засадах. Установлений мінімум заробітної плати є обов'язковим для відповідних роботодавців і працівників і не підлягає зниженню ні за індивідуальною згодою, якщо немає дозволу з боку компетентного органу влади, ні внаслідок колективного договору.

706

Конвенція МОП № 99 «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» (1951 р.) визначає, що уряд після консультації із заінтересованими та найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, якщо такі організації є, визначає, до яких сільськогосподарських підприємств, суміжних професій та категорій осіб застосовується процедура встановлення мінімальної заробітної плати. Заінтересовані організації роботодавців та працівників беруть участь у здійсненні процедури встановлення мінімальної заробітної плати, у консультаціях на основі повної рівності.

Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» (1970 р.) установлює, що компетентний орган влади (в Україні — уряд) за погодженням або після широких консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників або, там де таких організацій не існує, з представниками відповідних роботодавців і працівників, здійснює процедуру встановлення мінімальної заробітної плати на засадах їх прямої участі та рівності.

Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. (ч. I, ч. II, ст. 3 — 6, 10, 21, 22, 29).

Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 16 травня 2008 р. № 279-IV. Ст. 20 п. 2: «Кабінет Міністрів України сприяє розвитку соціального діалогу, відповідно до закону проводить консультації із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань розроблення та здійснення державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту».

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України» від 18 липня 2007 р. № 950; *Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Регламенту Кабінету Міністрів України»* від 2 квітня 2008 р. №280: відповідно до Регламенту Кабінет Міністрів України залучає до прийняття рішень з питань, що стосуються соціально-трудової сфери, всеукраїнські профспілки, їх об'єднання та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Уповноважений представник від всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та вповноважений представник від всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців можуть брати участь у засіданнях Кабінету Міністрів України та урядових комітетів під час розгляду питань, що стосуються соціально-трудової сфери, вносити відповідні пропозиції до проектів рішень.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про доповнення Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади» від 10 грудня 2008 року № 1068 встановлює, що центральні органи виконавчої влади подають на державну реєстрацію нормативно-правові акти, що стосуються соціально-трудової сфери, повідомляють про позицію вповноваженого представника від сторони всеукраїнських профспілок і сторони роботодавців.

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII зі змінами, якими визначаються правові засади розробки, укладання та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-XII. Ним передбачається, що для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості з однакової кількості представників профспілок, органів державного управління, власників підприємств або вповноважених ними органів, підприємців (ст. 17), а також визначає форми участі професійних спілок у здійсненні заходів щодо сприяння зайнятості (ст. 21).

Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР, який визначає (розд. III) механізм державно-договірного регулювання оплати праці працівників на основі укладання угод на державному (генеральна угода), галузевому, регіональному та виробничому рівнях. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України під час затвердження Державного бюджету з урахуванням пропозицій, вироблених за допомогою переговорів представників профспілок, власників або вповноважених ними органів, які є суб'єктами укладання Генеральної угоди.

На виробничому рівні у тому разі, коли колективний договір не укладено, власник або вповноважений ним орган зобов'язаний погодити питання оплати праці з

профспілковим органом, що репрезентує інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво органом (ст. 15).

Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII передбачає, що на підприємстві рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці, яка складається з представників власника, профспілок, уповноважених представників трудового колективу, спеціалістів з безпеки, гігієни праці і представників інших служб підприємства (ст. 26). Крім цього, визначено, що розслідування нещасних випадків провадиться за участі представника профспілкової організації, членом якої є потерпілий (ст. 25). Законом також установлено, що громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють профспілки і трудові колективи через обраних ними вповноважених представників (ст. 46, 47).

Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р. № 16/98-ВР визначають право представників держави, застрахованих осіб (профспілок) та роботодавців брати участь на паритетних засадах у діяльності правління та наглядової ради відповідного фонду (від безробіття; нещасного випадку на виробництві; з втрати тимчасової непрацездатності; пенсійного страхування).

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року № 1533-111 визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, а також установлюється, що управління Фондом здійснюється на паритетній основі з рівною кількістю представників застрахованих осіб, держави і роботодавців.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 3 вересня 1999 р. № 1105-XIV є самостійним видом страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18 січня 2001 р. № 2240-111. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги, що надаються цим Законом, є окремим видом загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян, що здійснюється Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності на основі принципу паритетності в управлінні Фондом представників застрахованих осіб, роботодавців і держави.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, а також установлює, що управління Фондом здійснюється на паритетній основі з рівною кількістю представників застрахованих осіб, держави і роботодавців.

Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 456-IV (ст. 65) визначає, що управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника й участі в управлінні трудового колективу. Рішення із соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу й уповноважених ним органів.

708

Трудовий колектив підприємства становлять громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Повноваження трудового колективу у цій частині встановлюються статутом підприємства, законом про трудові колективи, Кодексом законів про працю України.

Кодекс законів про працю України. Головною правовою підставою для участі працівників в управлінні виробництвом є положення ч. 2 КЗпП, згідно з яким *право на працю громадян України вміщує у собі право на участь в управлінні підприємством,*

установою, організацією. Для забезпечення можливості реалізації цього права до КЗпП включено спеціальну главу XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», в якій, наприклад, визначено, що професійні спілки залучають працівників до управління підприємствами (ст. 244), а також те, що працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах працівників. Крім цього, окремі повноваження працівників щодо участі в управлінні виробництвом містяться в інших главах КЗпП, перш за все у гл. III «Колективний договір», гл. X «Трудова дисципліна», гл. XI «Охорона праці», гл. XV «Індивідуальні трудові спори», гл. XVI-A «Трудовий колектив», гл. XVII «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Закон України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. № 1576-XII. У роботі наглядової ради акціонерного товариства з правом дорадчого голосу беруть участь представники профспілкового органу або іншого вповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу (ст. 46).

Закон України «Про приватизацію державного майна» від 4 березня 1992 року №2163-XII. До складу комісії з приватизації входять за принципом однакового представництва представники господарського товариства, створеного членами трудового колективу підприємства, що приватизується, у тому числі і від представницького органу трудового колективу — виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або іншого вповноваженого ним органу, інші особи або їх представники, які подали заяву на приватизацію (ст. 13).

Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року №803-XII встановлює, що професійні спілки беруть участь у розробці державної політики зайнятості, відповідних законодавчих актів України і рішень місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад.

Права і повноваження професійних спілок щодо забезпечення захисту громадян від безробіття та його наслідків визначаються генеральною, галузевими, регіональними угодами та колективними договорами, що укладаються профспілковими органами з власниками підприємств, установ, організацій або вповноваженими ними органами відповідно до законів України.

Професійні спілки, власники підприємств, установ, організацій або вповноважені ними органи провадять спільні консультації з проблем зайнятості населення.

Закон СРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами та організаціями». Цим Законом визначаються повноваження трудових колективів у забезпеченні трудової дисципліни (ст. 9), у запровадженні досягнень науки, техніки, розвитку творчої ініціативи працівників (ст. 10), у підготовці, підвищенні кваліфікації і підборі кадрів (ст. 13), а також деякі форми здійснення трудовими колективами їх повноважень, порядок проведення загальних зборів трудового колективу (ст. 20—21).

Цей Закон чинний до ухвалення відповідного закону України.

Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008—2009 роки.

Угодою, зокрема, визначений порядок соціального діалогу з питань проведення державної соціально-економічної політики, узгодження проектів законів, конвенцій МОП, інших актів законодавства, які подаються на розгляд Верховної Ради України або затверджуються постановами уряду.

Д. Вирішення трудових спорів (конфліктів)

Рекомендації МОП:

— № 92 (1961 р.) щодо добровільного примирення та арбітражу;

— №130 (1967 р.) щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення;
— №180 (1992 р.) «Про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця».

Принципи Міжнародної організації праці щодо права на страйк. Коментар експертів з свободи асоціації та Департаменту норм МБП.

Конституція України (ст. 44): «Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк установлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону».

Кодекс законів про працю України, гл. XV «Індивідуальні трудові спори».

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР.

Закон визначає правові й організаційні засади вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, у тому числі на виробничому рівні.

Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року № 241-111

Стаття 174. Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку

Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій — карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років.

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. №3356-ХІІ

Стаття 11. Вирішення розбіжностей

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а в разі недосягнення згоди — звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендацій допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші вповноважені працівниками органи можуть проводити в установленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

710 *Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»* від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІV

Стаття 27. Право профспілок, їх об'єднань на організацію страйків та проведення інших масових заходів

Профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.

Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. №2436-111

Стаття 5. Мета і завдання організації роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Основними завданнями організацій роботодавців та їх об'єднань є:

...сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

сприяння вирішенню колективних трудових спорів, запобігання страйкам як крайньому засобу вирішення цих конфліктів.

Указ Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» від 17 листопада 1998 р. № 1258/98, зі змінами, внесеними Указами Президента України від 13.12.2000 № 1393/2000; від 30.03.2006 № 272/2006.

Указ Президента України «Питання Національної служби посередництва і примирення» від 30 грудня 2000 р. № 1393/2000.

Постанова Пленуму Верховного суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про порядок розгляду судами трудових спорів».

Нормативні акти Національної служби посередництва і примирення за період 1998—2008 рр. (понад 1400), які згідно з Законом України «Про державну регуляторну політику в сфері господарської діяльності» з 1 січня 2004 р. визнані такими, що здійснюють регуляторну діяльність.