

Ведерніков М.Д., Хитра О.В., Гарват О.А., Чернушкіна О.О.,
Атаманюк Р.Ф., Кравець І.М., Атаманюк Е.А., Баксалова О.М.,
Волянська-Савчук Л.В.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Навчальний посібник

Рекомендовано Міністерством освіти і науки, молоді та спорту
України

Львів
«Новий світ-2000»
2012

УДК 331(075.8)

ББК 65.240я73

Е 45

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України
(Лист № 1/11-10328 від 08.11.2011 р.)*

Рецензенти:

Г.В. Назарова, д.е.н., проф.
(Харківський національний економічний університет)

Л.М.Фільштейн, д.е.н., проф.
(Кіровоградський національний технічний університет)

Т.А.Костишина, д.е.н., проф.
(Полтавський університет економіки і торгівлі)

ISBN 978-966-418-197-3

Е 45 Економіка праці і соціально-трудові відносини : [навчальний посібник] / М.Д. Ведерніков, О.В. Хитра, О.А. Гарват та ін. – Львів : Новий світ – 2000, 2012. – 869 с.

Матеріал посібника включає базові положення і методичні основи економіки праці і соціально-трудових відносин та охоплює всі теми, передбачені навчальною програмою. Питання для самоконтролю, рекомендована література дозволять забезпечити більш ефективне опрацювання студентом навчального матеріалу у процесі самостійної роботи, сприятимуть формуванню практичних прийомів і навичок логічного мислення.

Навчальний посібник може бути використаний й фахівцями підприємств з метою фундаменталізації знань у галузі організації та нормування праці на виробництві, регулювання соціально-трудових відносин, формулювання раціональних організаційних, технічних та економічно обґрунтованих управлінських рішень за сучасних умов господарювання.

ЗМІСТ

Передмова	11
Розділ 1. Економіка праці й соціально-трудові відносини як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна	14
1.1. Праця й соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження	14
1.2. Мета, завдання, об'єкт, предмет, методологія і інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини».	17
1.3. Структура і логіка курсу. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками.	23
Питання для самоконтролю	27
Використана та рекомендована література	27
Розділ 2. Соціально-трудовий напрям розвитку економічної думки	28
2.1. Соціально-трудовий напрям в економічній думці Стародавнього світу та Середньовіччя (докласичний період)	28
2.2. Соціально-трудові питання у класичному напрямі політичної економії	37
2.3. Порівняння неокласичного та кейнсіанського підходів у трактуванні питань соціально-трудової сфери	58
2.4. Соціально-трудові питання у концепціях інституціоналізму і теоріях трансформації суспільства	75
2.5. Соціально-трудовий напрям у розвитку економічної думки України	88
2.6. Становлення, розвиток та актуальні проблеми економіки праці як самостійної наукової дисципліни	97
Питання для самоконтролю	102
Використана та рекомендована література	104
Розділ 3 Праця як сфера життя людини та провідний чинник економічної діяльності	106
3.1. Соціально-економічна сутність категорії «праця» та її функції	106
3.2. Зміст і характер праці	110
Питання для самоконтролю	115
Використана та рекомендована література	115
Розділ 4. Соціально-трудові відносини як система	116

4.1. Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудо- в відносин	116
4.2. Сторони і суб'єкти соціально-трудо- в відносин	121
4.3. Предмет і рівні соціально-трудо- в відносин на різних рівнях	124
4.4. Види, принципи і типи соціально-трудо- в відносин	129
4.5. Соціально-трудо- в відносини у державах загального добробуту	135
4.6. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально- трудо- в відносин. Концепція гідної праці	137
Питання для самоконтролю	141
Використана та рекомендована література	142
Розділ 5. Чинники трансформації соціально-трудо- в відносин	144
5.1. Чинники розвитку соціально-трудо- в відносин. Організаційно- технічні фактори трансформації відносин у сфері праці	144
5.2. Трансформація системи суспільних відносин та її вплив на соціально-трудо- в відносини	149
5.3. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудо- ву сферу	154
Питання для самоконтролю	160
Використана та рекомендована література	160
Розділ 6. Соціальна політика	162
6.1. Сутність, мета і умови реалізації соціальної політики	162
6.2. Суб'єкти соціальної політики	165
6.3. Основні напрями і пріоритети соціальної політики	168
6.4. Соціальний захист і соціальна безпека людини	174
6.5. Державне соціальне страхування і соціальна допомога	176
6.6. Теорія і практика соціальної роботи	180
6.7. Фінансування програм і заходів соціальної політики	183
Питання для самоконтролю	187
Використана та рекомендована література	187
Розділ 7. Регулювання соціально-трудо- в відносин	189
7.1. Система державного та суспільного регулювання соціально- трудо- в відносин	189
7.2. Трудове законодавство України	194
7.3. Закордонний досвід регулювання соціально-трудо- в відносин	206
Питання для самоконтролю	210

Використана та рекомендована література	210
Розділ 8. Соціальне партнерство	212
8.1. Передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства	212
8.2. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки	213
8.3. Моделі, форми і принципи соціального партнерства	220
8.4. Держава у системі соціального партнерства	226
8.5. Наймані працівники та їх представницькі органи як суб'єкти соціального партнерства	232
8.6. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства	236
Питання для самоконтролю	239
Використана та рекомендована література	240
Розділ 9. Моніторинг соціально-трудової сфери	242
9.1. Сутність моніторингу соціально-трудової сфери, його нормативно-правова та інформаційна база	242
9.2. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери	248
9.3. Моніторинг соціально-трудових процесів на підприємстві	253
Питання для самоконтролю	255
Використана та рекомендована література	256
Розділ 10. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	257
10.1. Еволюція розвитку Міжнародної організації праці.	257
10.2. Організаційна структура Міжнародної організації праці.	262
10.3. Мета, завдання та цілі Міжнародної організації праці.	265
10.4. Напрямки діяльності Міжнародної організації праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.	267
Питання для самоконтролю	273
Використана та рекомендована література	274
Розділ 11. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	275
11.1. Світові тенденції регулювання соціально-трудових відносин	275
11.2. Особливості регулювання соціально-трудових відносин у	282

високорозвинених європейських країнах	
11.3. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості	294
11.4. Світовий досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері оплати праці	297
Питання для самоконтролю	309
Використана та рекомендована література	309
Розділ 12. Людський розвиток – мета і критерій соціально-економічного прогресу	311
12.1. Технологічний прогрес і людський потенціал	311
12.2. Участь держави у відтворенні людського капіталу	313
12.3. Формування концепції людського розвитку	315
12.4. Людський потенціал як центральний елемент концепції людського розвитку	318
12.5. Складові людського розвитку	321
12.6. Пріоритетні напрями людського розвитку у світі та Україні	328
Питання для самоконтролю	332
Використана та рекомендована література	332
Розділ 13. Населення і трудовий потенціал	335
13.1. Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу	335
13.2. Рівнева та компонентна структура трудового потенціалу	338
13.3. Населення як демоекономічна категорія	346
13.4. Сучасна демографічна ситуація та її вплив на формування трудового потенціалу України	349
13.5. Джерела інформації про населення	352
13.6. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції	354
Питання для самоконтролю	356
Використана та рекомендована література	356
Розділ 14. Людський капітал як реалізований трудовий потенціал	358
14.1. Розвиток концепції людського капіталу	358
14.2. Людський капітал як соціально-економічна категорія та його зв'язок з трудовим потенціалом	362
14.3. Інвестування в людський капітал як умова формування конкурентоспроможної вітчизняної економіки	367

Питання для самоконтролю	376
Використана та рекомендована література	376
Розділ 15. Якість робочої сили	378
15.1. Конкурентоспроможність і професійна підготовка працівників в умовах сучасних інтеграційних процесів	378
15.2. Складові поняття «якість робочої сили».	383
15.3. Система професійної підготовки робочої сили в Україні. Сутність та значення професійної орієнтації у формуванні якості робочої сили.	388
15.4. Напрями удосконалення якості робочої сили	394
Питання для самоконтролю	401
Використана та рекомендована література	401
Розділ 16. Ринок праці в системі соціально-трудових відносин	403
16.1. Особливості, умови виникнення та функціонування ринку праці	403
16.2. Функції та елементи ринку праці	407
16.3. Кон'юнктура ринку праці	410
16.4. Механізм функціонування ринку праці	412
16.5. Структура, типи і сегменти ринку праці	414
16.6. Гнучкість ринку праці	420
16.7. Інфраструктура і фактори розвитку ринку праці	422
Питання для самоконтролю	425
Використана та рекомендована література	426
Розділ 17. Регулювання зайнятості населення	427
17.1. Поняття і значення зайнятості.	427
17.2. Види зайнятості.	430
17.3. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики	435
17.4. Сучасний стан зайнятості в Україні	437
17.5. Напрями регулювання зайнятості населення в Україні	442
Питання для самоконтролю	447
Використана та рекомендована література	447
Розділ 18. Продуктивність. Продуктивність праці: сутність і методи вимірювання	449
18.1. Продуктивність як економічна категорія	449
18.2. Сутність ефективності, рентабельності та продуктивності праці	456
18.3. Показники вимірювання продуктивності праці	469

18.4. Методи вимірювання продуктивності праці	477
18.5. Принципи досягнення високого рівня продуктивності	484
18.6. Взаємозв'язок продуктивності та оплати праці	490
Питання для самоконтролю	497
Використана та рекомендована література	498
Розділ 19. Фактори і резерви продуктивності праці	501
19.1. Поняття факторів та умов підвищення продуктивності праці	501
19.1.1. Внутрішні фактори продуктивності праці	506
19.1.2. Зовнішні фактори продуктивності праці	515
19.1.3. Динаміка продуктивності праці під впливом глобалізаційних тенденцій	519
19.2. Поняття, класифікація та методика обчислення резервів зростання продуктивності праці	524
19.3. Закон зміни продуктивності праці в сучасних умовах господарювання	531
19.4. Програма управління продуктивністю праці на підприємстві	539
Питання для самоконтролю	548
Використана та рекомендована література	549
Розділ 20 Види, джерела і структура доходів населення	553
20.1. Сутність і структура доходів населення	553
20.2. Самооцінка домогосподарством рівня своїх доходів	561
Питання для самоконтролю	563
Використана та рекомендована література	564
Розділ 21. Диференціація доходів населення: поняття, чинники, методи виміру	565
21.1. Поняття та чинники диференціації доходів населення	565
21.2. Методи вимірювання диференціації доходів	566
21.3. Державна політика доходів	573
Питання для самоконтролю	577
Використана та рекомендована література	577
Розділ 22. Рівень і якість життя населення та його регулювання	579
22.1. Рівень та якість життя як соціально-економічні категорії	579
22.2. Соціально-економічні індикатори рівня життя населення	584
22.3. Умови та чинники якості життя	590

22.4. Якість життя як фактор конкурентоспроможності економіки	597
Питання для самоконтролю	602
Використана та рекомендована література	602
Розділ 23. Управління персоналом у системі соціально-трудових відносин на мікрорівні	604
23.1. Персонал підприємства та засади його формування	604
23.2. Управління персоналом як механізм регулювання трудових відносин	608
23.3. Класифікація витрат на персонал за міжнародними стандартами	618
Питання для самоконтролю	626
Використана та рекомендована література	626
Розділ 24. Організація праці	628
24.1. Сутність, принципи і завдання організації праці	628
24.2. Поділ і кооперування праці	635
24.3. Організація та обслуговування робочих місць	642
24.4. Створення сприятливих умов праці	648
Питання для самоконтролю	654
Використана та рекомендована література	654
Розділ 25. Нормування праці	656
25.1. Сутність і значення нормування праці	656
25.2. Об'єкти нормування праці	660
25.3. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу	670
25.4. Нормативні матеріали для визначення норм праці	677
25.5. Норми затрат праці	683
Питання для самоконтролю	689
Використана та рекомендована література	690
Розділ 26. Заробітна плата в ринковій економіці. Організація заробітної плати	692
26.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати	692
26.2. Регулювання оплати праці	704
26.3. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат	710
Питання для самоконтролю	716
Використана та рекомендована література	716

Розділ 27. Тарифне нормування оплати праці. Системи винагороди за працю	718
27.1. Тарифна система оплати праці та її елементи	718
27.2. Форми та системи оплати праці	729
27.3. Організація преміювання персоналу	741
Питання для самоконтролю	749
Використана та рекомендована література	750
Розділ 28. Аналіз трудових показників	752
28.1. Сутність і значення аналізу трудових показників	752
28.2. Аналіз ефективності використання робочого часу	754
28.3. Аналіз чисельності персоналу	758
28.4. Аналіз продуктивності праці на рівні підприємства	769
28.5. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці	775
Питання для самоконтролю	781
Використана та рекомендована література	782
Розділ 29. Планування трудових показників	784
29.1. Сутність і значення планування трудових показників.	784
29.2. Планування фонду робочого часу.	788
29.3. Планування чисельності персоналу.	791
29.4. Планування продуктивності праці на підприємстві.	803
29.5. Планування фонду оплати праці.	809
Питання для самоконтролю	815
Використана та рекомендована література	816
Розділ 30. Звітність і аудит у сфері праці	817
30.1. Звітність з питань праці	817
30.2. Сутність аудиту у сфері праці	819
Питання для самоконтролю	825
Використана та рекомендована література	825
Термінологічний словник	826
Додатки	863

ПЕРЕДМОВА

Проголошений в Україні стратегічний курс на формування в країні ринкової моделі економіки, зорієнтованої на інноваційні чинники сталого економічного розвитку і підвищення на цій основі рівня та якості життя населення, вимагає вироблення принципово нових підходів до управління різноманітними економічними і соціальними процесами, що відбуваються в суспільстві. Ці обставини зумовлюють нагальну необхідність дослідження багатьох процесів і явищ, що відбуваються в економіці країни та осмислення глибоких системних перетворень у всіх сферах життя суспільства. Насамперед це стосується галузі праці та соціально-трудових відносин, оскільки питання, пов'язані з їх регулюванням, стосуються інтересів досить великої кількості людей, зайнятих суспільно-корисною працею та відчутно впливають на рівень і якість їх життя.

В контексті вищезазначеного суттєво зростають вимоги до якісної підготовки студентів з спеціальності «Управління персоналом і економіка праці», яким належить розв'язувати різноманітні питання, пов'язані з працею та регулюванням соціально-трудових відносин на підприємствах і організаціях різної галузевої належності, форм власності і господарювання. Саме ці обставини зумовили написання навчального посібника з дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з більш досконалою структурою та широким змістом, що відповідає сучасній економічній теорії та реальній економічній практиці за умов ринкової трансформації національної економіки.

Посібник підготовлений у відповідності із Державним освітнім стандартом на основі програми дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини», затвердженої Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України.

Основні завдання курсу «Економіка праці й соціально-трудові відносини» зводяться до наступного:

- надати цілісне уявлення про основні категорії, поняття, процеси і явища, що відбуваються у сфері праці та соціально-трудових відносин;
- визначити найбільш важливі кількісні та якісні характеристики трудової діяльності та чинники їх формування;

- показати суттєві тенденції і закономірності функціонування сфери праці і розвитку соціально-трудових відносин;
- розглянути процеси управління працею та регулювання соціально-трудових відносин на макро- і мікрорівнях;
- розкрити зміст організації і нормування праці, продуктивності та ефективності праці, основні закономірності оплати і мотивації праці;
- показати особливості становлення і функціонування ринку праці, зміни у сфері зайнятості, сучасні підходи до управління трудовими ресурсами;
- розкрити сутність глобалізації економіки та її вплив на трансформацію соціально-трудових відносин. Показати місце і роль Міжнародної організації праці в регулювання соціально-трудових відносин.

Відповідно до зазначених завдань навчальний посібник охоплює всі теми, що передбачені навчальною програмою дисципліни. Теоретико-методологічну основу навчального посібника складає система економічних законів, понять і категорій, фундаментальні положення сучасної економічної теорії та прикладної економіки, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі праці та соціально-трудових відносин.

В основу структуризації матеріалу навчального посібника покладено дидактичний принцип ефективного навчання, який передбачає, насамперед, первинне ознайомлення із загальними характеристиками та понятійними основами економіки праці і соціально-трудових відносин, сучасними методами дослідження, а потім розглядається весь комплекс теоретико-методологічних і соціально-економічних питань дисципліни з відповідними кількісними та якісними характеристиками стану трудової сфери і соціально-трудових відносин.

Навчальний посібник складається з 30 розділів, в яких докладно розглянуті сфера праці і соціально-трудова відносини із притаманними їм поняттями і категоріями, процесами та явищами, показниками та закономірностями їх розвитку і вдосконалення, основними підходами до їх управління та регулювання в умовах ринкової моделі економіки.

Навчальний посібник призначений насамперед студентам спеціальності «Управління персоналом і економіка праці», студентам інших спеціальностей, які

вивчають дисципліну «Економіка праці й соціально-трудова відносини», а також викладачам, аспірантам, науковцям і провідним фахівцям у галузі праці та управління персоналом. Окрім цього, він може бути корисний працівникам державних органів управління і місцевого самоврядування, працівникам профспілок, адміністративним керівникам різного рівня управління.

РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК НАПРЯМ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

План викладення і засвоєння матеріалу:

1.1. Праця й соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження

1.2. Мета, завдання, об'єкт, предмет, методологія і інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина».

1.3. Структура і логіка курсу. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» з іншими дисциплінами та науками.

1.1. Праця й соціально-трудова відносина як предмет наукового економічного дослідження

Праця – це вельми складне і багатоаспектне поняття, що відіграє дуже важливу роль як в житті кожної окремої людини, так і в суспільстві в цілому. Являючись невід'ємною від людського життя, вона є природною необхідністю та неодмінною умовою існування людини. Логіка при цьому досить проста і аксіоматична. Щоб жити люди повинні мати різноманітні матеріальні блага. А щоб мати ці блага, вони повинні працювати та виробляти їх в необхідній кількості та якості.

Власне виготовлення матеріальних благ передбачає наявність таких факторів виробництва як: робоча сила, предмети праці, засоби праці, які на основі застосовуваних технологій і організації виробництва утворюють досить складну систему взаємодії (рис. 1.1). При цьому ключова роль тут належить робочій силі, яка є активним, творчим елементом виробництва. Власне засоби виробництва, поза людської діяльності, являють собою лише грудю мертвих речей. Для того щоб розпочався процес виробництва робоча сила має усякий раз приводитися в дію, тобто споживатися. Саме споживання робочої сили і являє собою працю –

доцільну діяльність людини, спрямовану на видозміну предметів і сил природи з метою задоволення своїх потреб.

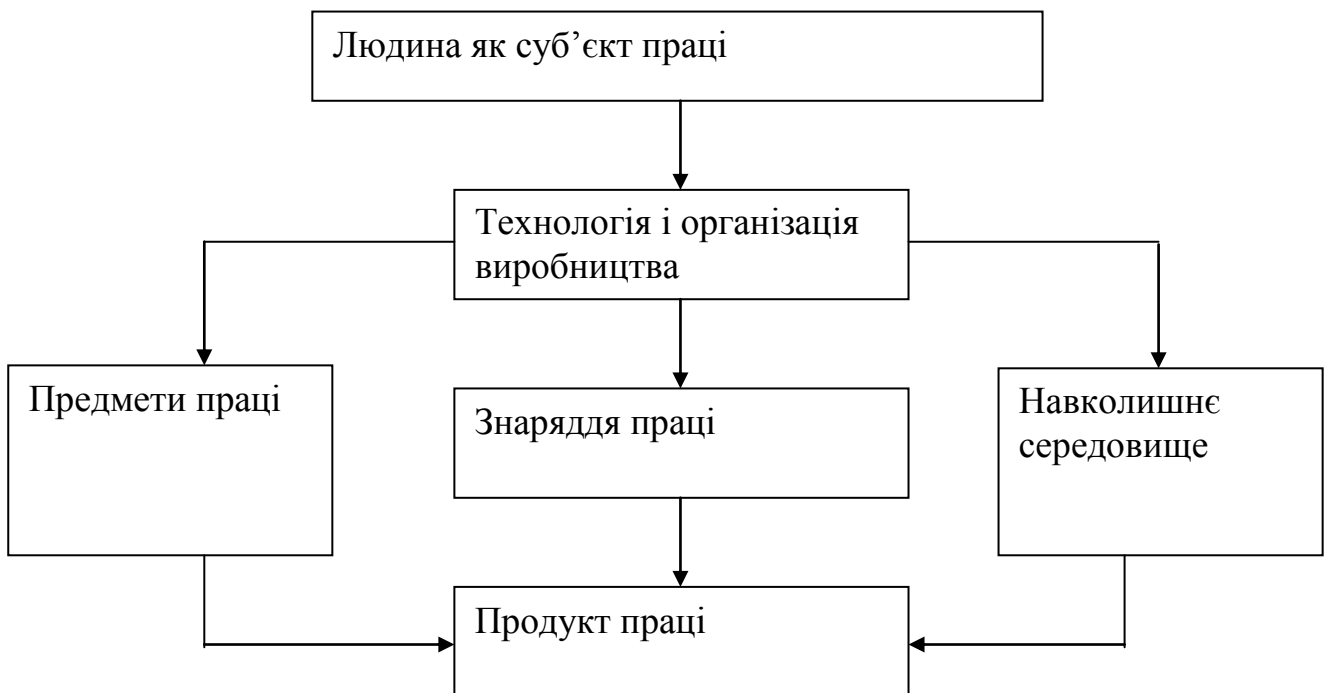


Рис. 1.1. Схема взаємодії елементів трудового процесу

Специфіка праці полягає в тому, що для неї є властивою свідомість дій, завжди спрямованих на досягнення певного результату, образ якого заздалегідь формується як ідеальна ціль в голові людини. При цьому вона досить потужно впливає як на навколишнє середовище, так і на власну людську природу. Тому, в процесі праці змінюється не тільки навколишнє середовище, а і сама людина, що проявляється в підвищенні її професійних знань, накопиченні виробничого досвіду, вдосконаленні вмінь тощо. У цьому сенсі праця є творцем людини, головним чинником його безупинного розвитку і вдосконалення.

Виходячи з цієї посилки у загальному вигляді поняття «праця» можна визначити як об'єктивно властиву людині сферу діяльності по перетворенню нею природних, матеріальних та інтелектуальних ресурсів в необхідний для особистого або суспільного споживання продуктів (виріб, послугу).

В процесі праці люди об'єднуються для сумісної діяльності, вступаючи між собою у певні зв'язки і відносини. Суб'єктами цих відносин виступають як окремі

індивідууми, так і певні соціальні групи: наймані працівники, об'єднання найманих працівників (профспілки); роботодавці, об'єднання роботодавців, держава, місцеве самоврядування, які на основі взаємозалежності та взаємодії утворюють досить складну і динамічну систему соціально-трудових відносин. Основна її мета – усунення жорсткого протистояння між основними суб'єктами цих відносин шляхом взаємних погоджень, компромісів, угод, договорів тощо. Це є запорукою найбільш повного та ефективного використання різноманітних ресурсів підприємства (трудових, матеріальних, енергетичних, інформаційних тощо) та забезпечення на цій основі високих показників його виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності.

Таким чином, праця водночас являє собою і процес взаємодії людини з природою, і відносини між людьми в процесі та з приводу виробництва. Виходячи з цього, особливості праці як предмету наукового економічного дослідження полягають в тому, що по-перше, праця – це доцільна діяльність людей, що спрямована на створення певних матеріальних благ або надання послуг. Вона є невід'ємним фактором функціонування будь-якого підприємства, організації, фірми тощо. По-друге, праця є основою життєдіяльності як кожної окремої людини, так і суспільства у цілому, відіграючи виняткову роль у створенні національного багатства країни, науково-технічному і соціально-економічному розвитку суспільства. По-третє, праця є природною необхідністю і головною умовою розвитку та вдосконалення людини, визначаючи її місце і роль в суспільстві. По-четверте, в процесі праці формується система соціально-трудових відносин між власниками-роботодавцями і найманими працівниками за участю держави з метою успішного вирішення різноманітних організаційних, економічних, соціальних та інших завдань підприємства та досягнення на цій основі високого рівня ефективності виробництва.

Отже, праця являє собою найголовніший фактор виробництва. А всі інші є лише об'єктивними передумовами її прояву, подальшого розвитку та вдосконалення. Це пояснюється тим, що людські ресурси займають провідне

місце в структурі продуктивних сил суспільства і являють собою не тільки потужний фактор економічного розвитку, але і його кінцеву мету.

При цьому, слід мати на увазі, що в умовах ринкової моделі економіки під впливом науково-технічного і соціального прогресу суспільства роль людського фактору постійно збільшується, набуваючи домінуючого значення. За цих умов дослідження праці, на відміну від речових факторів виробництва, має подвійний характер. З одного боку, воно повинне враховувати трудовий аспект праці, її головну роль в процесі економічного розвитку суспільства, а з іншого – її соціальний аспект, пов'язаний з використанням в процесі виробництва унікального людського ресурсу. Причому, тісне переплетіння та невіддільність трудового і соціального аспектів праці зумовлює їх дослідження в їх єдності, взаємозалежності та взаємодії.

1.2 Мета, завдання, об'єкт, предмет, методологія і інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини»

Метою курсу «Економіка праці й соціально-трудові відносини» є надання студентам:

- необхідних і достатніх знань з теоретико-методологічних і соціально-економічних питань сучасної економіки праці і соціально-трудових відносин;
- навичок володіння логікою економічного мислення та творчого підходу до вирішення різноманітних питань у сфері праці та соціально-трудових відносин;
- допомоги до якомога швидкого адаптування до реалій сучасного ринку праці та ефективного включення в систему нових соціально-трудових відносин, заснованих на принципах і законах ринкової моделі економіки.

Основними завданнями дисципліни є набуття студентами необхідних професійних вмінь і спеціальних навичок у сфері праці і соціально-трудових відносин в аспекті найбільш повного та ефективного використання ресурсу робочої сили та гармонізації соціально-трудових відносин.

Об'єктом вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» є система взаємопов'язаних економічних, соціальних, організаційних і трудових відносин між людьми в процесі виробництва з приводу відтворення і ефективного використання ресурсу робочої сили працівників підприємств і організацій різних форм власності та господарювання.

Предметом дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» є:

По-перше, праця як процес доцільної діяльності людей, спрямованих на видозміну предметів і сили природи та пристосування їх для задоволення своїх потреб.

По-друге, соціально-трудові відносини між людьми в процесі виробництва.

Що стосується праці, то основними складовими її елементами виступають:

- власне сама праця як свідомо доцільна діяльність людей;
- робоча сила як здібності людей до праці, сукупність їх фізичних і розумових властивостей завдяки яким вони здатні виробляти різноманітні життєві блага (матеріальних, культурні, духовні тощо) та надавати певні послуги;
- предмети праці – це все те, на що спрямована праця людини;
- засоби праці – це все те, за допомогою чого людина діє на предмети своєї праці та видозмінює їх.

Враховуючи вищезазначене, в процесі вивчення дисципліни розглядається два аспекти праці:

- матеріально-речовинний;
- соціально-економічний.

Матеріально-речовинний аспект праці розглядає людину з її здібностями до праці як невід'ємний елемент продуктивних сил суспільства і відображає її ставлення до предметів і сил природи. Зміни у матеріально-речовинному аспекті праці зумовлюються змінами у предметах і засобах праці та її організаційних умовах праці, професійному складі і кваліфікаційному рівні працівників тощо.

Соціально-економічний аспект праці виражає відносини людей з приводу виробництва життєвих благ та їх розподілу, а також формування і розвитку

робочої сили працівників, а саме її відтворення (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації тощо), розподілу, обміну та споживання.

Щодо соціально-трудових відносин як предмету дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини», то вони мають певні специфічні особливості, обумовленні їх природою. З одного боку, соціально-трудові відносини – це об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин в процесі праці, що спрямовані на регулювання якості трудового життя. А з іншого боку, вони, безумовно, суб'єктивні, оскільки відображають суб'єктивно встановлені наміри та дії учасників цих відносин, що визначаються усвідомленою ними взаємною залежністю. Враховуючи те, що природа соціально-трудових відносин між людьми в процесі виробництва постійно видозмінюється, а вітчизняна теорія і практика їх формування і розвитку знаходяться у стадії становлення, то у навчальному посібнику представлені лише відносно стабільні та незмінні на даний момент базові поняття і категорії цих відносин. Але у подальшому, по мірі ринкової трансформації раціональної економіки, а отже їх видозмінювання і переоцінці вони підлягають перегляду та уточненню відповідно до нової соціально-економічної парадигми розвитку України.

Виконуючи наукове дослідження з дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини», тобто пояснюючи характер тих чи інших процесів дійсності, студент спирається на певні наукові методи. Під методом розуміють спосіб дослідження явищ, планомірний підхід до їх вивчення, послідовність дій під час проведення теоретичного дослідження або практичного здійснення якогось явища або процесу.

Сума окремих методів, які застосовуються для проведення наукових досліджень у межах тієї чи іншої науки, становить її методологію. Вона у свою чергу може мати два значення. По-перше, методологія - це сукупність пізнавальних засобів, методів, прийомів, що застосовуються в певній науці, а по-друге - це галузь знань, що вивчає засоби, передумови і принципи організації пізнавальної і практично-перетворювальної діяльності людини.

Таким чином підсумовуючи вищезазначене, методологія – це філософське вчення про методи пізнання і перетворення дійсності, використання принципів світогляду в процесі пізнання і практиці.

Загальноприйнята сучасна класифікація наукових методів, що застосовуються в наукових дослідженнях дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини» зображено на рис. 1.2.

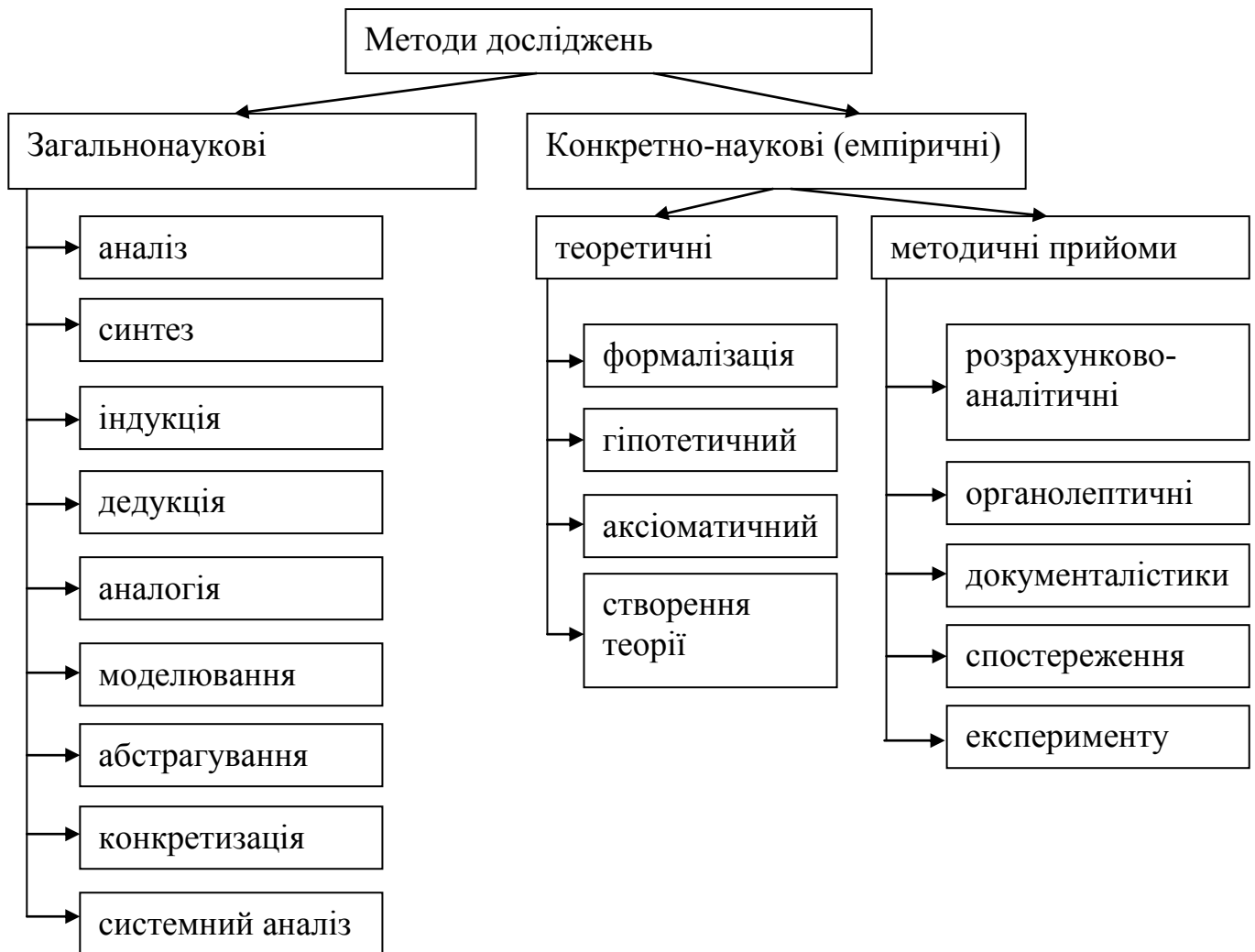


Рис. 1.2. Класифікація наукових методів досліджень з дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносини»

Однак наданий розподіл методів досліджень певною мірою умовний, так як будь-який з них може переходити з категорії в категорію по мірі розвитку пізнання.

Розглянемо загальнонаукові методи досліджень. Перший метод, що розрізняється - є аналіз, під яким розуміють такий метод досліджень, за якого виконують практичне або розумове розчленування об'єкта дослідження на його складники. Це дає змогу виявити структуру об'єкта, відокремити суттєве від несуттєвого, звести складне до простого. Аналіз явища в процесі розвитку дає змогу виділити в ньому окремі етапи, суперечливі тенденції тощо. Мета аналізу - дослідження окремих частин об'єкта як елементів складного цілого.

Аналіз в свою чергу, нерозривно пов'язаний із синтезом - процесом об'єднання в одне ціле частин, ознак, властивостей об'єкта, визначених за допомогою аналізу.

Аналіз і синтез відіграють важливу роль у процесі дослідження і здійснюються на всіх його етапах розвитку. Розрізняють досить багато видів аналізу і синтезу, а саме:

- прямий (емпіричний) метод використовують для виділення окремих частин об'єкта, виявлення його властивостей, простіших змін тощо;
- поворотний (елементарно-теоретичний) метод базується на уявленнях про причинно-наслідкові зв'язки різноманітних явищ, структурно-генетичний метод виділяє в складному явищі ті елементи, що найбільше впливають на всі інші характеристики об'єкта.

Кожен вид аналізу і синтезу має власні відмінності, але всі вони базуються на принципах розчленування цілого на складники з наступним відтворенням цілого з частин.

Одним із загальнонаукових методів дослідження є метод аналогії, за якого висновок про предмет або явище робиться на підставі його схожості з іншими, вже відомими. У сучасній науці розвиненою галуззю систематичного застосування аналогії є так звана теорія подібності, що широко використовується в моделюванні.

Серед загальнонаукових методів розрізнять також, моделювання - відтворення характеристик об'єкта дослідження на іншому об'єкті, створеному для їх вивчення. Цей останній називають моделлю. Потреба в моделюванні

виникає тоді, коли дослідження безпосередньо самого об'єкта неможливе, ускладнене, дороге, потребує дуже тривалого часу тощо.

Наступний метод, це метод абстрагування, тобто розумове відокремлення від низки несуттєвих властивостей, зв'язків, відносин предметів і виділення окремих ознак об'єкта для дослідження. Процес абстрагування здійснюється двома етапами. На першому етапі вивчають характеристики об'єкта і поділяють на суттєві і несуттєві. На другому - об'єкт дослідження заміняють іншим, простішим, що становить спрощену модель, яка зберігає головне в складному.

Конкретизація, на відміну від абстрагування, дає змогу вивчати предмети або явища в усій якісній різнобічності реального їх існування. Досліджується стан об'єктів у зв'язку з певними умовами їх існування та історичного розвитку.

Системний аналіз - вивчення об'єкта дослідження як сукупності елементів, що утворюють систему У наукових дослідженнях він передбачає оцінку поведінки об'єкта як системи з усіма чинниками, які впливають на його функціонування.

Перераховані методи далеко не вичерпують різноманіття методів дослідження, що застосовуються при аналізі соціально-трудових процесів. При вивченні матеріалів різних тем дисципліни, виконанні творчих завдань, при пошуку відповідей на запитання та завдання для самостійної роботи ви можете значно розширити даний перелік.

Інформаційна база вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» є досить різноманітна та базується на основних джерелах інформації.

Передусім основним джерелом інформації є Законодавство України про працю, що в свою чергу складається з законодавчих та підзаконних норм. Серед них розрізняють: Конституція України; КЗпП та інші законодавчі акти, що регулюють трудові відносини; підзаконні акти, що регулюють трудові відносини; локальні правові норми, тобто норми, створені за безпосередньої участі учасниками трудових відносин (трудовий, колективний договір); роз'яснення Верховного Суду України для однакового застосування судами чинного

законодавства про працю; Міжнародні правові акти про працю Акти Міжнародної Організації Праці, Міжнародний Кодекс Праці тощо.

Досить потужним джерелом досліджень соціально-трудових відносин в Україні є статистична база. Виділяють загальний «Статистичний щорічник України», який містить основну інформацію про всі напрями соціально-економічного розвитку. Велике різноманіття спеціалізованих статистичних збірників щорічно видає Держкомстат України, а саме: «Економічна активність населення України», «Праця в Україні», «Доходи і рівень життя населення України», «Регіональний людський розвиток», «Соціальні індикатори рівня життя населення», «Витрати і ресурси домогосподарств України» та ін.

Не менш важливим джерелом для вивчення багатьох тем нашої дисципліни є ознайомлення з документами і матеріалами Міжнародної Організації Праці (МОП), які представлені в Україні у залі-депозитарії Організації Об'єднаних Націй Національної бібліотеки України імені В.І.Вернадського.

Монографії, автореферати дисертацій, наукові статті, матеріали наукових конференцій з проблем економіки праці й соціально-трудових відносин стануть у нагоді при поглибленому вивченні дисципліни. Цікаву й корисну інформацію можна знайти також у періодичних виданнях, які спеціалізуються на соціально-трудових проблемах, а саме: наукові економічні та суспільно-політичні журнали «Україна: аспекти праці», «Демографія та соціальна економіка», міжвідомчий науковий збірник «Зайнятість та ринок праці», газети «Праця і зарплата» та ін.

Перед початком опрацювання будь-якої теми чи питання дисципліни, слід у першу чергу ознайомитись з відповідним матеріалом за цим посібником, а потім доповнювати і розширювати свої знання, використовуючи вищезазначену інформаційну базу вивчення дисципліни.

1.3 Структура і логіка курсу. Взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками

Навчальний посібник складається з 30 розділів. У кожному розділі передбачаються питання для самоконтролю та рекомендована література.

При формуванні структури навчального посібника та формуванні логіки курсу були враховані особливості дисципліни, яка водночас розглядає і власне працю і взаємини людей в процесі праці. До уваги приймалось також і те, що економічні процеси та явища, які вони розглядає, відбуваються як на макро-, так і макрорівнях. При цьому вони тісно взаємодіють між собою та органічно впливають один на іншого. Виходячи з вищезазначеного та враховуючи досить велику кількість різноманітних понять, категорій і проблемних питань, що розглядається в дисципліні при побудові структури навчального посібника та формуванні логіки курсу були застосовані різні підходи подання навчального матеріалу шляхом їх поєднання на основі взаємодоповнення та взаємозбагачення.

По-перше, відповідно до предмету дисципліни весь курс умовно поділяється на дві взаємопов'язані частини, одна з яких розглядає весь комплекс проблем, пов'язаних зі сферою праці як доцільною діяльністю людей, а інша – взаємини людей в процесі праці в їх розвитку і динаміці. Це забезпечило більш глибоке розкриття сутності питань кожної з частин з одного боку, а з іншого надало можливість – показати їх взаємозв'язок та взаємообумовленість.

По-друге, змістовний матеріал навчального посібника структурований по макро- і мікрорівнях. Це пов'язано з тим, що хоча ці два рівні є тісно пов'язаними між собою та зумовлюють один іншого, проте вони є відносно самостійними. І ті економічні явища та процеси, які в них відбуваються, зумовлені специфікою саме цих рівнів. Враховуючи це, в структурі посібника наведені розділи, що розглядають сутність, поняття і проблематику обох рівнів.

По-третє, враховуючи, що дисципліна «Економіка праці й соціально-трудові відносини» є провідною дисципліною для спеціальності управління персоналом і економіка праці і входить до переліку нормативних дисциплін, що формує вищу професійну освіту, а отже і здатність майбутніх фахівців до виконання конкретних професійних завдань у реальній економічній практиці, то у навчальному посібнику представлені як теоретичний так і прикладний аспекти дисципліни. Тобто навчальний матеріал дисципліни передбачає як необхідну теоретичну підготовку студентів, так і надання їм необхідних професійних

навичків і вмінь успішного розв'язання різноманітних проблемних питань у галузі праці та соціально-трудових відносин.

У цілому, в основу побудови структури навчального посібника і логіки курсу покладено дидактичний принцип ефективного навчання, згідно з яким передбачається послідовне ознайомлення студентів спочатку зі сферою економіки праці, а потім із системою соціально-трудових відносин. При цьому, при викладанні навчального матеріалу кожної з цих частин, спочатку розглядаються їх найбільш загальні характеристики, поняття та категорії, а потім – вся сукупність специфічних соціально-економічних питань дисципліни у відповідності з її предметом. Такий підхід до структуризації навчального матеріалу посібника створює передумови організації ефективного навчання та належного опанування змісту курсу.

Дисципліна «Економіка праці й соціально-трудові відносини» взаємопов'язана з різними дисциплінами. В основу курсу покладено економічну теорію, яка дозволяє зрозуміти процеси та явища, що відбуваються на різних етапах розвитку суспільства. Взаємозв'язок «Економіки праці й соціально-трудових відносин» з іншими дисциплінами подано нижче на рис. 1.3.

«Економіка праці й соціально-трудові відносини» пов'язана із економікою підприємств, оскільки розглядає питання управління персоналом, його організації, мотивації, нормування й оплата праці у контексті основних техніко-економічних показників діяльності суб'єктів ринку. Питання, пов'язані з проблемами в галузі трудових ресурсів, соціальної політики і соціального партнерства, тісно переплітаються з програмними питаннями дисциплін «Соціальна політика», «Державне регулювання економіки» та «Трудове право». Вона також використовує основні положення, підходи і прийоми економічної статистики. Питання динаміки населення і трудових ресурсів ґрунтуються на положеннях дисципліни «Демографія». Торкаючись питання регулювання попиту та пропозиції на робочу силу, «Економіка праці та соціально-трудові відносини» запозичає теоретичні основи з дисциплін «Ринок праці» і «Міжнародний ринок праці». «Економіка праці та соціально-трудові відносини» перетинається з

дисципліною «Менеджмент продуктивності», у якій докладно розглядаються питання управління чинниками виробництва.

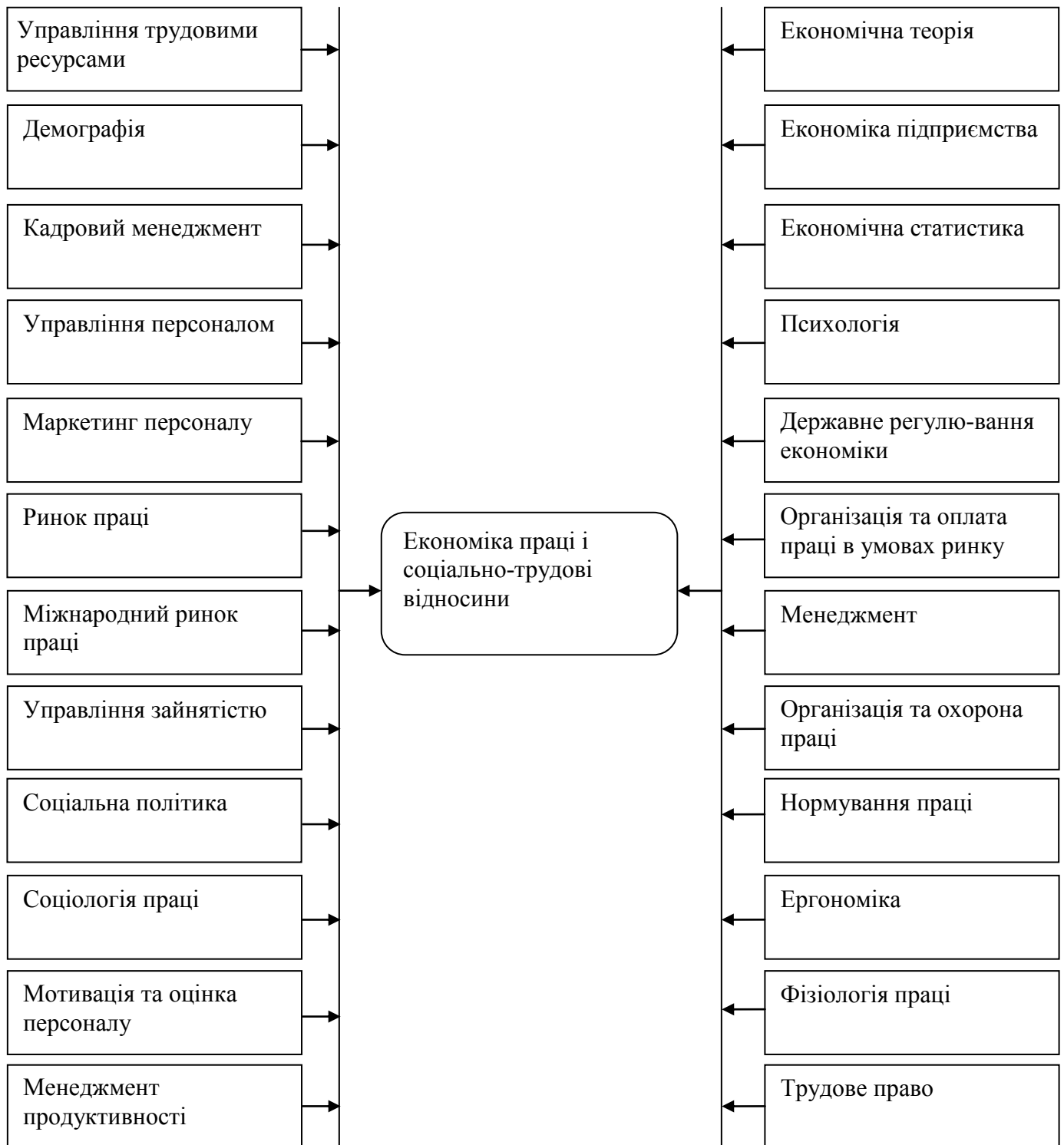


Рис. 1.3. Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» з економічними дисциплінами

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризувати поняття «праця»
2. Розкрити сутність поняття «соціально-трудові відносини»
3. Охарактеризувати працю та соціально-трудові відносини як предмет наукового економічного дослідження
4. Розкрити зміст, завдання, об'єкт, предмет, методологію і інформаційну базу вивчення дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини»
5. Навести структуру та логіку курсу «Економіка праці й соціально-трудові відносини»
6. Вказати взаємозв'язки дисципліни «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами та науками

Використана та рекомендована література

1. Гончаров В. Н. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации : монография / В. Н. Гончаров, С. И. Радомский, М. С. Радомская. – Донецк : СПД Куприянов В. С., 2006. – 200 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Дворецька Г. В. Соціологія : навч. посібник / Г. В. Дворецька. – [2-ге вид. перероб. і доп.] – К. : КНЕУ, 2002. – 472 с.
4. Чухно А. А. Основи економічної теорії : підручник / А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Климко ; під заг. ред. А. А. Чухна. – К. : Вища школа, 2001. – 606 с.
5. Экономика труда : учебник / Ю. П. Кокин, И. В. Кохова, В. М. Лаврентьев; под ред. Ю. П. Кокина. – М. ; Магистр, 2010. – 686 с.

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

План викладення і засвоєння матеріалу:

- 2.1. Соціально-трудоий напрям в економічній думці Стародавнього світу та Середньовіччя (докласичний період)**
- 2.2. Соціально-трудоі питання у класичному напрямі політичної економії**
- 2.3. Порівняння неокласичного та кейнсіанського підходів у трактуванні питань соціально-трудої сфери**
- 2.4. Соціально-трудоі питання у концепціях інституціоналізму і теоріях трансформації суспільства**
- 2.5. Соціально-трудоий напрям у розвитку економічної думки України**
- 2.6. Становлення, розвиток та актуальні проблеми економіки праці як самостійної наукової дисципліни**

2.1. Соціально-трудоий напрям в економічній думці Стародавнього світу та Середньовіччя (докласичний період)

Перші спроби вивчення і регулювання соціально-трудоих відносин мали місце ще у *Стародавньому Єгипті і Римі*. Особливо цінну інформацію про соціально-трудоі проблеми давнього суспільства містили письмові свідчення про проведення обліку населення – його соціального й демографічного складу, причетності до військової служби і можливості участі в державному управлінні, рівня економічного добробуту та ін. – вже у III тисячолітті до н. е. За часів єгипетського фараона Амазиса кожен мешканець зобов'язаний був з'явитися до спеціального чиновника і сповістити про своє заняття, засоби існування та джерела доходів.

У державах Стародавнього Сходу централізоване регулювання трудових відносин базувалося на систематичному обліку та опитуваннях стосовно

продуктивної трудової зайнятості населення. Певною мірою можна говорити про пануючу тоді “планову” економіку, що враховує міру праці і міру споживання (відповідно до соціально-майнового статусу), засновану на чіткому поділі праці і примітивній кооперації праці, централізованому розподілі робочої сили (рабів) залежного населення за видами праці, примусовій регламентації праці і професійному закріпленні працівників.

Ознайомлення з давньосхідними документами дає змогу скласти уявлення про соціальну стратифікацію суспільства, професійно-кваліфікаційну структуру населення, форми соціальної організації праці, норми виробітку, розподіл робочої сили, механізми стимулювання праці, структуру і тривалість робочого дня. Значним досягненням наукової думки було відкриття вкрай низької продуктивності праці рабів і притаманного їй явища рестрикціонізму (свідомого стримування продуктивності).

Аналіз стародавніх документів показав, що ще стародавня цивілізація заклала основи тієї складної системи суспільного поділу праці, що існує донині. Йдеться насамперед про відділення розумової праці від фізичної. Частина професій стали соціально привілейованими, а частина – почали вважатися другосортними. Відокремлення професій набуло інституціонального закріплення (через законодавство й судову практику) й послужило основою виникнення найдавнішого інституту мотивації праці – пониження у посаді. Чиновників, які завинили, могли перевести в залежних, а землеробів перетворити на рабів, рабів заслати на галери тощо. Використання фізичної і малопрестижної праці як соціального покарання з тих пір міцно закріпилося у людському суспільстві. Поступово формувався механізм соціальної організації праці. Його елементи – державно-планомірний розподіл робочої сили, юридичне та організаційне оформлення кола обов’язків за кожною посадою, налагоджена система трудової мобілізації. Остання містила не тільки пониження по службі, а й симетричний йому процес – підвищення по службі (позитивний мотив), тобто перехід до соціально престижнішого виду діяльності. Нарешті, самостійними елементами цього механізму були професійне навчання і професійний відбір. Вже у ті часи

існували загальноосвітні і спеціальні школи, які готували юнаків до управління державою.

В основі *староіндійських уявлень* про суспільство лежала концепція станової (варнової) ієрархії та кастової визначеності професійних занять. Староіндійську економічну думку IV-III ст. до н. е. узагальнено у трактаті “*Артхашастра*”, де зазначається, що державне багатство складається з результатів праці населення, і тому винагорода за неї має бути збіжною із загальнодержавними потребами – будівництво і охорона іригаційних споруд, пільгове землекористування, освоєння джерел руди, будівництво шляхів та ін. В “*Артхашастрі*” знаходить своє відображення і проблема “вартості речей”, величина вартості визначається кількістю “днів роботи”, а винагорода має бути у строгій відповідності до результатів праці.

Центральною постаттю *старокитайської економічної думки* є *Конфуцій* (близько 551-479 рр. до н. е.). На думку цього мислителя, праця примножує багатство народу і того, хто ним править. Конфуцієм було запропоновано своєрідну соціально-економічну програму для правителів. Пропонувалося багатство розділити “справедливіше”, щоб не було надто великої бідності, зменшити податки й залучати народ до громадських робіт. Конфуціанство знайшло свій розвиток у поглядах *Мен-Цзи* (372-289 рр. до н. е.), який пов’язав соціальну нерівність з “небесною волею”, виправдовував протилежність між розумовою і фізичною працею. Виразником економічних ідей стародавнього конфуціанства був також *Сюнь-Цзи* (313-238 рр. до н. е.), який виявив ідею про необхідність поділу праці. Сюнь-Цзи зазначив, що речі, якими користується одна людина, є результатом праці багатьох людей, оскільки кожна людина не може одночасно володіти мистецтвом усіх ремесел. Тому мудреці розподілили обов’язки між людьми, щоб вони не робили тільки те, що їм вигідно. Після того, як усі посади та справи належно розподілено між людьми, шлях до багатства буде відкрито.

Економічну думку Стародавнього Китаю яскраво відображено також у колективному трактаті “*Гуань-Цзи*” (IV ст. до н. е.). Автори виходили з того, що

могутність держави зростає завдяки наполегливій праці. Тому вони пропонують провести регламентацію праці землеробів, ремісників, торговців та “служилих людей”, аби ці соціальні групи населення не змінювали своїх занять, маючи в такий спосіб можливість постійно передавати свої знання та навички молодшим.

Подальший розвиток ідей про працю пов’язаний із соціально-економічними процесами в *античній Греції* і відображенням їх великими мислителями того часу. Загальним досягненням філософської думки стало усвідомлення прогресивної функції поділу праці, завдяки якому суспільство одержує соціальну стратифікацію, різноманітність видів праці й занять, добре професіоналізовану працю, систему економічного обміну товарами й послугами. Саме в результаті поділу праці відбувається спеціалізація людей на виготовленні певних видів продукції, завдяки чому підвищується її якість. Характерно, що до цього періоду належать перші спроби розгляду явища поділу праці на двох рівнях – макросоціального і мікросоціального аналізу. На мікросоціальному рівні виокремлюються проблеми редукції праці, тобто зведення складної праці до простої. На макросоціальному рівні (у масштабах всієї країни) вперше був установлений закон “гармонійного розмаїття праці”. Потреби людей у їжі, житлі, одязі, тобто в продуктах праці, привели до виникнення античних міст-полісів. Сільські жителі задовольняються “малим і примітивним”. І навпаки, естетично розвинуті почуття й потреби городян стимулюють і породжують високопрофесійні ремесла. Отож уперше простежується зародження професійної і соціальної нерівності міської і сільської праці.

Найвідомішими представниками цього періоду є грецькі філософи – Ксенофонт, Платон і Арістотель. Саме завдяки їм почали вживати термін “економіка” (або “ойкономія”), що у буквальному перекладі означає “наука про ведення домашнього господарства”.

Ксенофонт (близько 430-355 рр. до н. е.) – автор трактату “Домострой” – один з перших в історії економічної думки звернувся до всебічного вивчення проблем поділу праці в суспільстві. Не заперечуючи “старе” положення про поділ праці на розумову і фізичну (залежно від “природного” поділу людей на вільних і

рабів) і про “велику значущість” для соціально-економічного розвитку суспільства землеробства порівняно з ремісництвом, торгівлею, він глибоко аргументував досить нову для того часу тезу про те, що “найбільш проста робота” може виконуватися більш продуктивно, що ступінь поділу праці зумовлений, як правило, розмірами ринку. Тобто, Ксенофонт першим вказав на взаємозв’язок між поділом праці і ринком, протиставляючи слаборозвинутому поділу праці у малих містечках відносно високий його рівень у великих містах. Ксенофонт давав поради щодо поліпшення організації господарства й підвищення продуктивності рабської праці. Для цього, на його думку, треба використовувати матеріальні стимули й різноманітні засоби “морального” впливу на рабів, що примусило б їх працювати краще. Ксенофонт вже розумів протилежність між розумовою і фізичною працею, а тому вважав, що фізичною працею мають займатися раби (виконавці), а людям вільним (керівникам) належать функції нагляду й управління.

Платон (близько 427-347 рр. до н. е.) вважав, що здібності окремої людини є обмеженими, а її потреби – різноманітними і навіть безмежними. Відтак постає суперечність між потребами людей і можливостями їх задоволення. Розв’язання цієї суперечності Платон бачив в утворенні міста (слово “місто” у греків було фактичним синонімом слів “держава” й “суспільство”), тобто об’єднання людей, в якому існує поділ праці. Саме поділ праці у Платона є основним принципом побудови держави та підставою для соціального поділу суспільства. Платон установив закон “гармонічного розмаїття праці”, згідно з яким розмаїттю потреб людей відповідає розмаїття схильності до праці і розмаїття видів праці. Саме розмаїття потреб є сильним імпульсом соціального розвитку, появи розмаїття форм соціальних взаємодій, відносин. Із тези, що людей від природи наділено неоднаковими здібностями, випливала необхідність закріпити їх поділ за заняттями. За Платоном, спеціалізація праці є необхідною умовою поліпшення якості продукту праці. І чим довше працівник спеціалізується у своєму ремеслі, тим кращі успіхи він матиме. Тому Платон вважав доцільним довічне закріплення працівника за певною професією. Кожна людина мусить займатися тією

діяльністю, яка найбільше відповідає її здібностям, не поєднуючи її з іншими видами діяльності.

За *Арістотелем* (384-322 рр. до н. е.), сенс життя людини полягає у досягненні вищого блага через діяльність. Не самі властивості людини роблять її кращою, це досягається через розумну діяльність, в процесі якої ці властивості розкриваються. Арістотель започатковує знання про соціальне управління та його завдання, про спосіб життя. На думку Арістотеля, людина є “істотою політичною”, тобто такою, яка не може існувати поза полісом, поза межами суспільства. Іншою невід’ємною властивістю людей він вважав соціальну нерівність. Арістотель класифікував громадян полісу за майновим станом на клас “надто заможних”, клас “украї нужденних” та проміжний, або “серединний” клас. У кількісній перевазі останнього він вбачав гарантію суспільної рівноваги та злагоди. Відстоюючи рабство, Арістотель водночас виправдовував позаекономічні методи стимулювання праці. Як засіб стимуляції він радив використовувати контроль, традиції, звичаї, закони.

Арістотель відстоював поділ праці, розуміючи його ефективність. Обґрунтовуючи загальну основу порівнювання в обміні товарів, Арістотель висловив тезу, яка нагадує примітивний варіант трудової теорії вартості. “Дійсно, – пише він, – не з двох лікарів створюється суспільство, а з лікаря і землероба, і взагалі з людей неоднакових і нерівних. Але таких людей і потрібно прирівняти. Тому все, що піддається обміну, повинне порівнюватися з чимось одним. Отже, розрахунок матиме місце тоді, коли буде знайдено порівняння: яким чином продукція, виготовлена чоботарем, співвідноситься з продукцією, виготовленою землеробом”.

Серед мислителів *Стародавнього Риму* привертають увагу уявлення про творчу працю як про причину прогресу й розвитку людського суспільства (*Лукрецій Кар*, 99-55 рр. до н. е.). Розвиток суспільства при цьому розглядається як безупинний процес. Людина своїм способом життя починає відрізнятися від тварин тільки тоді, коли виготовляє знаряддя праці, що забезпечують їй перевагу над природою.

Трактат “Землеробство”, написаний *Катоном Старшим* (Катон Марк Порцій, 234-149 рр. до н. е.), узагальнює досвід і містить практичні рекомендації щодо ведення натурального рабовласницького господарства з певною ринковою орієнтацією. Не надаючи великого значення засобам виробництва, Катон, проте, виняткову увагу приділяє організації праці рабів. Він радить суворо поводитися з рабами, карати за найменші провини, годувати та одягати їх залежно від того, як вони працюють і як поведуться, і в такий спосіб створювати стимули до сумлінної праці та належної поведінки. Кожен раб отримував “урок”, тобто певний обсяг конкретної роботи. Система “уроків” робила можливим контроль за станом справ у маєтку.

У своєму трактаті “Про сільське господарство” *Марк Теренцій Варрон* (116-27 рр. до н. е.) висловив серйозне занепокоєння долею рабовласницьких господарств. Хоч він і вважав рабів “знаряддями, які говорять”, та все ж радив рабовласникам не купувати багато рабів однієї національності, щоб вони не змовились між собою, і застосовувати гнучкіші методи примусу до праці, заохочуючи рабів матеріально та морально. Виходячи з низької продуктивності рабської праці, Варрон вважав, що вигідніше використовувати працю найманих працівників, особливо для оброблення великих сільськогосподарських угідь.

Прагнучи розробити принципи ефективної організації праці рабів, *Луцій Юній Модерат Колумелла* (І ст. до н. е.) у праці “Про сільське господарство” рекомендував запровадити поділ праці, її спеціалізацію, використання кваліфікованої праці рабів. Великого значення Колумелла надавав навіть характеру відносин між паном і рабами, що теж може сприяти зростанню продуктивності праці.

У І ст. до н. е. у Римській імперії за умов глибокої економічної, політичної і моральної кризи суспільства виникло *християнство*, якому належить заслуга першої постановки питання про рівність людей. З ідеєю рівності міцно пов’язаний принцип загального обов’язку працювати; оскільки праця є основою життя людей, розподіл має здійснюватися за працею. У цей час певного розвитку дістало аксіологічне вчення про працю. Вважалося, що праця забезпечує лише біологічне

існування, а духовне дається через “непрацю”, тобто пасивне споглядання. Яскравим виразником економічних поглядів раннього християнства був теолог *Августин Блаженний* (354-430 рр.), який проповідував необхідність праці для всіх. При цьому важливо, що фізичну працю Августин вважав такою ж почесною, як і працю розумову.

Після падіння Римської імперії (V ст.) починається так звана *доба Середньовіччя*, що тривала аж до VII ст. Узагальнення літературних джерел, які дійшли до наших часів із Середньовіччя, свідчать про те, що економічні погляди цього періоду мають яскраво виражений релігійний характер. Науковий спадок духовних ідеологів цієї епохи, у тому числі в галузі господарської політики, переповнюють схоластика, софістичні роздуми, релігійно-етичні норми.

Автором однієї з основних концепцій суспільного прогресу на базі економічних факторів був мислитель арабського Сходу *Ібн-Хальдун* (1332-1406 рр.). В його концепції (“Соціальна фізика”) не відкидається проголошене ісламом схвальне ставлення до праці, підтверджується те, що “аллах дав переваги одним людям перед іншими”. Багатство держави він вбачав у наявності виготовлених товарів. На його думку, в продуктах міститься “праця, яка проявляється як вартість”. Це дозволило йому зробити висновок про те, що продукти праці здобуваються “шляхом рівноцінного, або еквівалентного обміну”. Характеризуючи “вартість праці”, тобто заробітну плату, він стверджував, що її розмір залежить, по-перше, “від кількості праці людини”, по-друге, від “її місця серед інших праць” і, по-третє, від “потреби людей в ній”. Прибуток промисловця чи землевласника Ібн-Хальдун пояснював тим, що багаті “наймають кого-небудь”, тому що ці люди “не отримують чого-небудь, рівноцінного своїй праці”.

Отже, категорія праці переносилась зі сфери етико-теологічних оцінок у реальне життя. Праця ставала бажаною не заради самої себе, а заради цінностей, які вона створює. У такий спосіб праці вперше надавалося значення людської діяльної практики, а зневага до неї розцінювалася як причина деградації як у політиці, так і в економіці. Було уточнено розуміння поділу праці стосовно її походження з природи різноманітної людської діяльності і необхідності

співробітництва. При цьому розрізнялося два типи поділу праці: особливий поділ праці (як передумова всякої людської активності) і загальний поділ праці, що виникає в процесі розвитку суспільства і його диференціації та приводить до поділу на село і місто. На основі виокремлення цих двох основних типів поділу праці аналізувався вплив поділу праці і різних видів діяльності на фізичні і соціопсихічні характеристики людей.

Найбільш значущим автором західноєвропейської економічної думки Середньовіччя вважається *Фома Аквінський* (Аквінат, 1225-1274 рр.). У своїх поглядах на політичний і соціальний устрій суспільства він виступав за централізацію влади і визнавав соціальну ієрархію, оскільки поділ на стани “походить від Бога”. Природну підставу станової ієрархії Аквінат вбачав у поділі праці. За його словами, “одні повинні обробляти ріллю, інші – зводити будинки, а частина людей, будучи вільною від людських клопотів, має присвятити себе духовній праці заради спасіння решти”. Хоч відповідно до християнської доктрини Фома Аквінський вважав працю невід’ємним обов’язком віруючого, суто фізична, тяжка праця, на його думку, була “рабським заняттям”. Аквінат висловив також свої міркування з проблем обміну і ціни. Ціна товару буде справедливою тоді, коли враховується кількість праці, затраченої на його виробництво. Поняття “справедливої праці” у Фоми Аквінського мало й соціальне забарвлення, оскільки кожен повинен отримувати за свій продукт стільки, скільки необхідно, щоб він міг жити відповідно до місця, яке посідає у становій ієрархії.

У найбільш завершеному вигляді економічну думку пізнього Середньовіччя репрезентує *меркантилізм* як перша спроба осмислити капіталістичну ринкову економіку. У Західній Європі меркантилізм зародився вже у XV ст., але значного поширення набув у XVII ст. В означений період з’явилися великі майстерні, які працювали під контролем капіталістів (проста кооперація). Розвиток поділу праці зумовив перетворення капіталістично організованих майстерень на мануфактури. Багатство країни меркантилісти вбачали у золоті та сріблі, а його джерелом вважали зовнішню торгівлю, яка через нееквівалентний обмін забезпечувала активний торговельний баланс. Меркантилістські положення про активне сальдо

торговельного балансу, в яких обґрунтовується переважання експорту над імпортом, заохочується експорт капіталу та залучення до країни зарубіжного золота і схвалюється громадська праця, спонукають до думки, що вищі класи суспільства зобов'язані забезпечувати робочі місця, оскільки лише така політика збагатить націю, а більш висока заробітна плата знизить, а не підвищить пропозицію праці. Можна вважати, що меркантилісти першими поставили завдання “раціонального господарювання” як найважливішу проблему економічної науки. Розглядаючи “багатство націй” крізь призму інтересів торгового капіталу, вони не могли не помітити такої важливої економічної категорії, як обмінна вартість. Вважаючи, що обмін за своєю природою є нерівним і нееквівалентним, меркантилісти не розвивали теорію трудової вартості.

Узагальнюючи надбання докласичного періоду розвитку економічної думки, слід зазначити, що доіндустріальна епоха, включаючи рабовласницький лад, за якого переважали методи прямого примусу до праці, і епоху феодалізму з властивою їй відсутністю особистої свободи виробника в умовах натурального або дрібнотоварного виробництва, не потребувала особливих методів управління людьми для покращення економічних результатів.

2.2. Соціально-трудові питання у класичному напрямі політичної економії

Буржуазна революція середини XVII ст. в Англії розпочала добу політичних і промислових революцій на європейському континенті. *Класична політична економія* зародилася в Англії наприкінці XVII ст. та у Франції на початку XVIII ст., прийшовши на зміну меркантилізму. Класики проголосили ідею природного порядку, дію об'єктивних економічних законів. Класична школа, на відміну від меркантилістів – прихильників державного втручання в економічне життя, проголосила принцип економічної свободи, економічного лібералізму. Проблему

цінності, яка на той час була однією з центральних в економічному аналізі, вони розглядали переважно з позицій трудової теорії.

Основоположник класичної політекономії *Уільям Петті* (1623-1687 рр.) вперше сформулював положення, що багатство народу створюється у всіх сферах матеріального виробництва, тобто джерелом багатства є не сфера обігу, а праця, виробництво. У. Петті вважається засновником трудової теорії вартості. До проблеми визначення вартості він підходить з позиції пропорційного обміну, що визначається витратами праці на виробництво товарів і залежить від її продуктивності в різних галузях. У “Трактаті про податки і збори” У. Петті пише: “Якщо хтось може видобути ... і доставити в Лондон одну унцію срібла, за той самий час, за який він здатний виробити один бушель хліба, то перша становитиме природну ціну другого”. Якщо ж продуктивність праці з видобутку срібла зростає, наприклад, удвічі, то бушель хліба буде прирівнюватися вже до двох унцій срібла. Вартість створює не будь-яка праця, а лише та, що витрачається на видобуток золота і срібла, які з самого початку функціонують як мінові вартості. Решта продуктів праці – це споживні вартості, які лише в обміні стають міновими вартостями. Оскільки у виробництві споживної вартості бере участь не лише праця, а й природа, то У. Петті поширює її дію на створення вартості. Звідси його крилатий вислів: “Труд – батько і найбільш активний принцип багатства, земля – його мати”.

Трудові навички, кваліфікацію працівників У. Петті відносив до складу національного багатства. Вчений шукав науковий метод кількісного оцінювання розміру особистісного, людського фактора продуктивних сил: знань, трудових навичок, спритності, особистого потенціалу людини і населення країни в цілому. На його думку, така оцінка має бути побудована на двох складових – витрати на навчання (у сучасній інтерпретації – інвестиції в людський капітал), а також вартість робочої сили на рівні її простого відтворення. Робоча сила, за його визначенням, є головним фактором, що рухає процес виробництва, а суспільне відтворення у народногосподарському розумінні – не тільки відновленням виробництва товарів, але й відтворенням самої робочої сили. Тобто носій і

власник робочої сили – працівник – вперше розглядається не тільки як споживач благ, але також як носій вартості робочої сили в її капіталізованій формі.

За допомогою порівняльного методу У. Петті визначав кількість людської праці, що міститься у вартості товару, й відкрив протилежність економічних інтересів: з одного боку, найманих працівників як носіїв робочої сили, і землевласників та капіталістів як власників основного капіталу – з іншого.

Заробітну плату У. Петті розуміє як ціну (економічну форму) праці. Якщо меркантилісти просто проголошували закони, що фіксували максимальний рівень заробітної плати, то У. Петті намагається знайти її об'єктивні фактори, визначити природну ціну праці. Її величину він визначає вартістю засобів існування, але зазначає, що рівень заробітної плати має дорівнювати мінімуму засобів існування, тобто забезпечувати лише фізіологічний прожитковий мінімум, щоб примусити людину працювати. “Закон мав би забезпечувати працівнику тільки засоби для життя, тому що якщо йому дозволяють отримувати вдвоє більше, то він працює вдвічі менше, ніж міг би працювати, а це для суспільства означає втрату такої ж кількості праці”. Отже, за У. Петті, низька заробітна плата гарантує одержання прибутку капіталістами, здійснення нагромадження, а зрештою – конкурентоспроможність країни на зовнішніх ринках. Але вчений розуміє, що вартість, створена працею робітника, – це зовсім інша величина і, як правило, значно більша. Ця різниця і є джерелом додаткового продукту (доданої вартості), формою якого є рента. Рента також є продуктом праці. Її величина – це різниця між вартістю сільськогосподарських продуктів і витратами виробництва, до яких У. Петті відносить заробітну плату й витрати на насіння. Отже, рента – це результат неоплаченої праці робітника.

П'єр Лепезан де Буагільбер (1646-1714 рр.) – родоначальник політичної економії у Франції – також джерелом багатства називає працю. П. Буагільбер виділяє ринкову ціну і “істинну”, або “справедливу” вартість товару. Величину останньої він визначає витратами праці. П. Буагільбер виходить з того, що всі економічні зв'язки між людьми ґрунтуються на обміні продуктами праці, і цей обмін має відбуватися згідно з витратами праці. Для нормального економічного

розвитку країни потрібен вільний обмін між галузями виробництва й відшкодування витрат виробників. Ці проблеми можуть бути розв'язані міжгалузевим поділом праці за умов вільної конкуренції. Робочий час, який припадає на одну одиницю товару за умов такого поділу, і становить, на думку П. Буагільбера, його “істинну вартість”. Отже, важливим досягненням вченого є обґрунтування трудової теорії вартості, до розуміння якої він прийшов через аналіз механізму мінових відносин між товарами на ринку з урахуванням кількості затраченої праці.

Економічні ідеї П. Буагільбера сприйняли й розвинули далі *фізіократи* (“фізіс” – природа, “кратос” – влада) – французькі економісти 2-ої половини XVIII ст. (Франсуа Кене, Дюпон де Немур, маркіз Мірабо, Мерсьє де Ла Рів'єр, Жак Тюрго та ін.). Основу економічної системи *Ф. Кене* (1694-1774 рр.) становить його вчення про “чистий продукт” (аналог національного доходу), під яким розуміється надлишок над тією частиною, яка покривала заробітну плату. На думку *Ф. Кене*, джерелом чистого продукту є земля – “єдине джерело багатства” – та прикладена до неї праця людей, зайнятих у сільськогосподарському виробництві. З поняття “чистого продукту” фізіократи виводили і своє розуміння продуктивної й непродуктивної праці. У них продуктивною є праця, яка створює “чистий продукт”, тобто праця в сільському господарстві. Інші види праці вони оголосили “безплідними”. Відповідно до цього *Ф. Кене* здійснює поділ суспільства на класи: продуктивний клас (землероби), власники (король, землевласники і духівництво) й непродуктивний клас (громадяни, які зайняті всіма іншими видами праці і здійснюють споживання “чистого продукту”). Усі сторони економічного вчення *Ф. Кене* відображені в його знаменитій “Економічній таблиці”, де показано, яким чином річний суспільний продукт у процесі обігу розподіляється між трьома класами і як формуються передумови відтворення.

Жак Тюрго (1727-1781 рр.) всередині промислового класу й класу фермерів виділяє підприємців і найманих працівників. Він правильно розуміє статус найманого працівника. “Простий робітник, який володіє тільки своїми руками й

ремеслом, має лише стільки, за скільки йому щастить продати свою працю”, але заробітну плату він, як і Ф. Кене, визначає мінімумом засобів існування. Однак, на відміну від своїх попередників, Ж. Тюрго відносив заробітну плату до елементів, що лежать в основі запропонованого ним поняття “загальної економічної рівноваги”. Остання, за його словами, встановлюється співвідношенням “між цінністю всіх виробів землі, споживанням різного роду товарів, різними видами виробів, кількістю зайнятих у їх виробництві людей та ціною їх заробітної плати”. Розглядаючи питання заробітної плати, Ж. Тюрго пов’язував її зміну з конкуренцією між працівниками на ринку праці. Умовою виникнення найманої праці вчений вважав відокремлення виробника від землі як основного засобу виробництва. А отже, він наблизився до розуміння значення власності на засоби виробництва і диференціації суспільства, зародження економічної нерівності.

Історично склалося так, що майже повсюдно формування економічної науки найчастіше пов’язувалося з ім’ям і працями *Адама Сміта* (1723-1790 рр.) – видатного англійського вченого-економіста кінця XVIII ст. У своїй книзі “Дослідження про природу і причини багатства народів” він стверджував: “Щорічна праця кожного народу являє собою первісний фонд, який надає йому всі життєво необхідні предмети і зручності, що споживаються ним протягом року і складаються завжди або з безпосередніх продуктів цієї праці, або з того, що одержується в обмін на ці продукти в інших народів”. Але кількість цих продуктів залежить від кількості праці, що функціонує у виробництві, і від майстерності робітника, рівень якої є результатом поділу праці. Вирішальним фактором зростання багатства й “загального добробуту” А. Сміт вважає поділ праці, який веде до “величезного збільшення продуктивності всіх різнобічних занять і мистецтв”.

Зосередившись на дослідженні загальних закономірностей ринкової економіки, А. Сміт обґрунтовує зв’язок між економічним розвитком та процесом поділу праці. Останній розглядається на рівні підприємства і тлумачиться як поглиблення спеціалізації працівників за одночасного спрощення їх трудових

функцій, внаслідок чого виникає необхідність у створенні системи організації праці та контролю за нею. А. Сміт показав об'єктивну необхідність існування та розвитку товарних ринків, що є незаперечною умовою підвищення продуктивності праці, наймання нових працівників тощо. Зростання продуктивності праці внаслідок її поділу зумовлюється: 1) збільшенням вправності працівника; 2) збереженням часу, який витрачається в процесі переходу від одного виду праці до іншого; 3) винаходом і застосуванням механізмів, які полегшують працю і дають змогу одному працівникові виконувати працю кількох.

Мінову, або природну, цінність товару А. Сміт, як і У. Петті, визначає через працю. “Праця, – пише він, – є справжнє мірило мінової цінності всіх товарів”. Але, на відміну від У. Петті, який вважав, що праця створює вартість лише в галузі видобутку золота і срібла, і фізіократів, котрі пов’язували цей процес із сільським господарством, А. Сміт стверджує, що праця є основою цінності в усіх сферах виробництва. Він говорить про рівноцінність усіх видів праці, розрізняє кваліфіковану й просту працю і зазначає, що кваліфікована праця в одиницю часу створює більше цінності, ніж праця проста, некваліфікована. Проте саму працю А. Сміт не аналізує як субстанцію вартості, а звертає головну увагу на мінову вартість, тобто на кількісний бік вартості. А. Сміт вважав, що робітники продають свою працю, яка так само, як і інші товари, має “справжню й номінальну ціну” (номінальна й реальна заробітна плата). За цих умов порушується закон еквівалентного обміну: працівник віддає більше живої праці, ніж одержує уречевленої. Цінність, яку працівник додає до матеріалів, складається з двох частин: заробітної плати і прибутку капіталіста (прибуток – це різниця між новоствореною вартістю і заробітною платою, результат неоплаченої праці); третьою складовою цінності є рента. Визначення цінності як суми доходів свідчить про те, що А. Сміт заклав основи теорії факторів виробництва, яка в ХІХ ст. стала панівною.

Досить очевидною є трудова спрямованість досліджень заробітної плати, величина якої визначається А. Смітом на ринковій основі внаслідок взаємодії

сторін трудових відносин. Заробітна плата – це продукт праці, природна винагорода за неї. За умов капіталізму найманий працівник отримує лише частину цінності, яку праця додає до матеріалу, що обробляється, іншу частину одержує власник капіталу як прибуток. А. Сміт визначає “нормальний” рівень заробітної плати кількістю засобів існування працівника і його сім’ї. Нормальний рівень заробітної плати підтримується стихійним ринковим механізмом і залежить від попиту і пропозиції на ринку праці. Зниження заробітної плати до фізичного мінімуму загрожує працівникам вимиранням (“жодне суспільство, поза сумнівом, не може процвітати і бути щасливим, якщо значна частина його членів бідна й нещасна”), а її значне підвищення веде до зростання народжуваності, збільшення пропозиції робочої сили на ринку, посилення конкуренції. Відтак заробітна плата зрештою знову почне знижуватися. Провідну роль у визначенні заробітної плати відіграють капіталісти, які можуть, на думку А. Сміта, змовитись і очікувати сприятливих умов найму робочої сили, чого не можуть працівники. Визнаючи споконвічну нерівноправність роботодавців та працівників, вчений зрештою доходить висновку, що об’єднання останніх здатне зрівняти їх позиції у переговорах з підприємцями та дати можливість діяти ринковим закономірностям. Так само він розглядає і диференціацію заробітної плати, яку він вважає найбільш гнучким елементом у системі балансування вигод (корисностей) та недоліків (негативних корисностей) трудової діяльності в різних сферах. В кінцевому підсумку заробітна плата встановлюється в різних галузях та сферах діяльності на рівні, який дає змогу нівелювати різницю в нетто-вигодах різних категорій зайнятих, що відповідає інтересам як працівників, так і роботодавців. Цей процес вимагає наявності на товарному ринку необмеженої конкуренції та абсолютної мобільності робочої сили на ринку праці. Слід зазначити, що А. Сміт був прихильником високої заробітної плати і вважав, що вона сприятиме зростанню продуктивності праці: “щедрою оплатою праці є як неминучим наслідком, так і природним симптомом зростання національного багатства”; “за високої заробітної плати працівники більш діяльні, старанні та кмітливі”.

А. Сміт надавав великої ваги поняттям продуктивної та непродуктивної праці, оскільки він зі збільшенням кількості продуктивної праці пов'язував зростання національного багатства країни. На відміну від попередників, він не обмежується галузевим визначенням продуктивної й непродуктивної праці. У нього продуктивною є будь-яка праця, незалежно від того, до чого її прикладають. Проте А. Сміт зберігає ієрархію галузей стосовно їх продуктивності. На перший план він ставить сільське господарство, потім промисловість і торгівлю.

А. Сміт визначає продуктивну й непродуктивну працю не лише залежно від того, де вона застосовується, а від того, що виготовляється з її допомогою. У нього є два підходи до визначення продуктивної та непродуктивної праці. Перший підхід – ціннісний. Продуктивною працею є та, що створює цінність. Так, праця мануфактурного робітника додає цінності матеріалам, які він обробляє, водночас праця слуги не додає цінності ні до чого. На купівлю продуктивної праці витрачається капітал, а непродуктивної – доход.

Другий підхід до визначення продуктивної і непродуктивної праці пов'язується з її матеріалізацією, уречевленням. Продуктивна праця – праця робітника, яка закріплюється і реалізується в якомусь предметі або товарі, що придатний для продажу. Водночас праця слуги не закріплюється і не реалізується в товарах. Згідно з таким визначенням продуктивної праці вся сфера нематеріального виробництва оголошувалась непродуктивною.

Капітал в А. Сміта – це головна рушійна сила економічного прогресу. До основного капіталу він відносить машини й різні знаряддя праці, промислові й торговельні будівлі, склади, будівлі на фермах, “поліпшення землі”, а також (що важливо) “людський капітал” – капіталізовану цінність “набутих і корисних здібностей усіх жителів, або членів суспільства”. Набуття цих здібностей, зважаючи також на вартість утримання їх власника протягом виховання, навчання або учнівства, завжди потребує певних витрат, які являють собою основний капітал, що наче реалізується в його особистості. Саме А. Сміт висловив ідею інвестицій у людський капітал, вказуючи, що різницю між можливостями людей з

різним рівнем освіти та професійної підготовки відображають відмінності в їхньому доході, необхідному для оплати набуття цих навичок.

Отже, А. Сміт вперше розглядає людину з позицій капіталізації її праці: “Людина, яка завдяки витратам великої праці й тривалого часу вивчила яку-небудь з тих професій, що потребують надзвичайної спритності й майстерності, може бути порівняна з такою ж дорогою машиною. Слід очікувати, що праця, якій вона навчається, відшкодує їй понад звичайну заробітну плату за просту працю всі витрати на навчання, але з прибутком на капітал, не меншим, ніж сума витрат”.

Крім того, А. Сміт одним з перших почав вивчати проблему мотивації праці. Головним мотивом людської праці він вважав економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди, природне бажання людини поліпшити свій добробут (“людина економічна”).

Після А. Сміта відбулося розходження економічних шкіл. Сформувалися два принципових напрямки: трудова теорія вартості (Д. Рікардо) й теорія факторів виробництва (Ж.-Б. Сей), кожен з яких має своїх послідовників.

Давид Рікардо (1772-1823 рр.) вважав працю єдиним джерелом вартості товару. У праці “Засади політичної економії і оподаткування” (1817 р.) він зазначає: “Вартість товару або кількості якогось іншого товару, на який він обмінюється, залежить від власної кількості праці, яка необхідна для його виробництва, а не від більшої чи меншої винагороди, яка сплачується за цю працю” (тим самим він демонструє свою прихильність до трудової теорії вартості). Заробітна плата – це доход працівника, плата за працю. Праця як товар має природну й ринкову ціну. “Природною ціною праці є та, яка необхідна, щоб працівники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості”. Отже, природна ціна праці визначається в Д. Рікардо цінністю засобів споживання працівника і його сім’ї. До того ж, природна ціна є незмінною. Ринковою ціною праці є та, що фактично виплачується працівникам. Д. Рікардо ставить її в залежність від попиту і пропозиції, тобто узалежнює рух заробітної плати від руху народонаселення. За умов швидкого зростання

населення попит на робочі руки відстає від пропозиції і заробітна плата знижується. Якщо ж внаслідок уповільнення приросту населення на ринку буде бракувати робочих рук – заробітна плата зростатиме.

Відмінності у кваліфікації працівників впливали на розміри індивідуальної (характерної для певної професійної групи) винагороди тією мірою, якою змінювалась вартість набору благ, необхідних для нормального (за традиціями певного суспільства) відтворення робочої сили певної кваліфікації. Відповідно до такої концепції система мотивації передбачає для працівника необхідність дотримуватися суспільно визнаних стандартів продуктивності для отримання мінімально прийнятної винагороди. Таке бачення трудових відносин допускало зростання розмірів винагороди за працю для окремого працівника, який досягав порівняно вищої індивідуальної продуктивності, проте передбачало, що розміри заробітків на одиницю зусиль і витраченої життєвої енергії завжди тяжітимуть до загального рівня, визначеного суспільною продуктивністю праці.

Д. Рікардо, на відміну від А. Сміта, вважав, що становище працівників із розвитком суспільства буде погіршуватись. Цю думку він пояснював тим, що зі зростанням населення і збільшенням потреби в продуктах сільського господарства зростатиме цінність останніх. Грошова заробітна плата якщо й зростатиме, то значно повільніше від зростання цін на продовольчі товари. Отже, реальна заробітна плата буде зменшуватись. На думку Д. Рікардо, працівники не повинні претендувати на більшу частку у суспільному продукті. Їхня заробітна плата має регулюватись законом попиту й пропозиції. Д. Рікардо виступає проти втручання держави у функціонування ринку праці й наполягає на необхідності скасування законів на захист бідних.

Д. Рікардо детально аналізує питання співвідношення заробітної плати і прибутку як двох складових цінності. Якщо зростає заробітна плата, то, відповідно, зменшується прибуток капіталіста. Крім того, він підкреслює, що рух заробітної плати є визначальним у співвідношенні заробітної плати і прибутку. Це зумовлено тим, що праця є джерелом цінності, а її функціонування потребує витрат на утримання працівника і його сім'ї. Зменшення прибутку у зв'язку зі

зростанням заробітної плати Д. Рікардо розглядав як надзвичайно складну проблему, що загрожує нагромадженню капіталу. Водночас вчений зазначав, що на величину прибутку впливає зростання продуктивності праці.

Слід зазначити, що Д. Рікардо розширив “середовище участі праці” у формуванні вартості, довівши, що засоби виробництва є ні чим іншим, як раніше витраченою, уречевленою працею. Вчений вважав абсолютним загальним законом визначення вартості робочим часом. Нарешті, він з’ясував проблему величини вартості товару, зауваживши, що остання визначається прямо пропорційною кількістю витраченої праці і обернено пропорційною продуктивністю цієї праці, до того ж, не індивідуальної, а суспільно необхідної.

Класичні доктрини знайшли відображення у працях багатьох авторів, зокрема економістів нової хвилі – Сея, Мальтуса, Сеніора, Бастіа, Мілля та інших. Економісти нової хвилі привнесли й нові ідеї до класичної теорії. Матеріальна сфера виробництва більше не розглядалася як єдина, де створюється багатство: в поле зору потрапляє нематеріальна сфера, де результати праці не мають товарного вираження (послуги, мистецтво, наука тощо), хоч зайняті там люди отримують доходи. Ряд авторів визнає, що праця в нематеріальній сфері також створює вартість, яка підлягає розподілу. Якщо А. Сміт та Д. Рікардо обмежувались тезою про те, що вартість розподіляється відповідно до витрат праці, то в економістів нової хвилі виникає ідея щодо розподілу за факторами виробництва. Витрати живої праці не розглядаються більше як єдиний фактор багатства, а тому і зростання обсягів виробництва прямо не зв’язується зі зростанням населення. Водночас досліджується нова суттєва проблема – рівень зайнятості й чинники, що його обумовлюють.

Джеймс Мілля (1773-1836 рр.), повністю погоджуючись з тезою Д. Рікардо про трудове походження вартості, намагається роз’яснити це положення. Зазначаючи, що праця та капітал є різнорідними учасниками виробничого процесу, оскільки капітал – це колишня нагромаджена (уречевлена в засобах виробництва) праця, він робить висновок, що, як будь-яка праця, капітал також є джерелом вартості. На думку Дж. Мілля, працівник та капіталіст спочатку

виступають як співвласники майбутнього, ще не створеного товару. Одна його частина належить капіталістові, який вкладає у виробництво нагромаджену раніше працю у вигляді основного капіталу, а інша – працівнику, який авансує власну, живу працю. Саме цю живу працю працівник продає підприємцеві за заробітну плату, тобто за грошовий еквівалент, що буде відшкодований капіталістом після реалізації частини товару, створеного живою працею. Вчений вказує на те, що заробітна плата не є еквівалентом цієї частини вартості, а під впливом співвідношення попиту та пропозиції лише наближається до неї.

Дж. Мілль є прихильником теорії фонду заробітної плати. Він вважав, що формується цей фонд за рахунок авансованої частки капіталу, яка призначена для придбання “праці”, тому середня заробітна плата залежить лише від розмірів цієї частки та кількості зайнятих. Низький рівень заробітної плати зумовлюється швидким зростанням робочого населення та сталістю фонду. Збільшення фонду заробітної плати він пов’язує з впливом об’єктивних чинників, з яких головними є зростання капіталу та прибутків як основи розвитку виробництва, а не споживання.

Томас Роберт Мальтус (1766-1834 рр.) у 1798 р. опублікував памфлет “Нарис про закон народонаселення у зв’язку з майбутнім удосконаленням суспільства”, де виклав деякі свої погляди на закономірності і взаємозалежності економічного та демографічного процесів. Теорія народонаселення Т. Мальтуса спростовувала уявлення про можливість удосконалення суспільства за допомогою соціального законодавства. Питання впливу демографічних зрушень на стабільність суспільного розвитку Т. Мальтус пов’язав з проблемами взаємозалежності економічних та природних факторів. Виходячи з кількісних характеристик, Т. Мальтус намагається показати, як процес відтворення населення впливає на економічні процеси у суспільстві. На його думку, суспільство перебуває у стані рівноваги, коли кількість споживацьких благ відповідає кількості населення. За відхилення від рівноваги починають діяти сили, які цю рівновагу відновлюють. У. Петті, а за ним і А. Сміт у численному працездатному населенні вбачали передумову багатства країни. Т. Мальтус

показав і зворотний бік цього процесу. Жорстка залежність суспільства від продовольчих ресурсів, вичерпність засобів існування є факторами, які, на його думку, стримують можливість вільного зростання населення. Приріст населення саморегулюється передусім обмеженістю засобів існування; надлишок населення об'єктивно приречений на злидні, голод та вимирання.

Ігнорування дії об'єктивного закону народонаселення призведе до катастрофічних наслідків, і жодні соціально спрямовані заходи не поліпшать ситуації. Держава, на думку Т. Мальтуса, повинна втручатися у процес відтворення народонаселення, використовуючи як економічні важелі, спрямовані на стримування його зростання, так і різноманітні превентивні заходи. Визнаючи, що людські ресурси є одним з найважливіших факторів економічного розвитку, Т. Мальтус вказує на необхідність їх якісного відтворення і у зв'язку з цим різко засуджує державні програми підтримки бідних, оскільки будь-яка державна чи приватна благодійницька допомога стає на заваді саморегулюванню, тобто природно-економічному обмеженню зростання населення. Вчений послідовно доводить, що нерегульоване зростання населення завдає шкоди суспільству й економіці: провокує війни за додаткові території і додаткові блага; скупченість населення сприяє виникненню епідемій; надлишок працездатного населення породжує безробіття та падіння заробітної плати, а отже, життєвого рівня.

На думку Т. Мальтуса, основна проблема економічної теорії полягає у визначенні законів раціонального розподілу доходів. У центрі теорії розподілу Т. Мальтуса лежить вартість створеного продукту, яку, як і А. Сміт, він визначав через кількість праці, яку можна придбати за даний товар. Але Т. Мальтус уточнював це положення, зазначаючи, що праця, яку купують за товар, дорівнює праці, витраченій на його виробництво. Кількість праці, що міститься у товарі, вимірюється витратами виробництва, до яких він відносить витрати живої та уречевленої праці і прибуток на авансований капітал. Поділяючи працю на продуктивну, що створює вартості, та непродуктивну (послуги, що споживаються), а капітал на постійний (машини) та змінний (заробітна плата), він доводить, що основи доходів формуються у виробництві, спосіб їх розподілу

також визначається виробництвом. Після відшкодування витрат на постійний капітал працівник отримує свою частку створеного продукту у вигляді заробітної плати, яка дорівнює затраченій праці.

Заробітна плата потрапляє в центр уваги Т. Мальтуса в ході аналізу попиту як одного зі складових рівноваги. Умовою зростання попиту є високий рівень споживання, що забезпечується за рахунок зростання зайнятості населення, зростання заробітної плати та інших доходів, тобто платоспроможності населення. З іншого боку, зростання заробітної плати призводить до зменшення частки прибутку, що є основою інвестицій, до обмеження їх обсягів, тобто обсягів виробництва, до зростання безробіття, спадання попиту тощо. Усе це спричиняє циклічність економічного розвитку.

Т. Мальтус розрізняє номінальну (грошову) та реальну заробітну плату, вказуючи, що сукупність необхідних засобів існування, які працівник може придбати на свою заробітну плату, визначає її реальну величину, а номінальна заробітна плата – це сума отриманих працівником грошей; вона менше зв'язана з обсягом життєвих засобів і є відносно самостійною. Підвищення ставки реальної заробітної плати передбачає зменшення норми прибутку, капіталіст втрачає стимули до нагромадження, починається спад виробництва, зайнятості й попиту. Відтак Т. Мальтус робить висновок, що заробітна плата має відповідати кільком вимогам: не перешкоджати нагромадженню, забезпечувати реалізацію тієї частини суспільного продукту, що є необхідною для відтворення певної, визначеної обсягами виробництва, кількості робочої сили, сприяти стабілізації відтворювального процесу. На його думку, сталість процесу зростання попиту можна забезпечити за рахунок стабілізації номінальної заробітної плати, тобто заморожування фонду заробітної плати на “природному рівні”. Природний рівень фонду заробітної плати, на думку Т. Мальтуса, визначається обсягами виробництва, він є сталим для певного проміжку часу, а коливання заробітної плати пов'язані лише з динамікою зайнятості.

Зазначивши, що існує об'єктивно зумовлений фонд заробітної плати, який тісно пов'язаний з обсягами виробництва, з визначеною кількістю засобів

існування, що зростають повільніше, ніж населення, Т. Мальтус формулює закон спадання рівня заробітної плати, згідно з яким перенаселення спричиняє зниження заробітної плати до прожиткового мінімуму. Вчений зробив висновок, що коли заробітна плата перевищує мінімум засобів споживання, то чисельність населення зростає, а коли вона нижча від мінімуму – зменшується. Лише при заробітній платі, що забезпечує фізично необхідний мінімум, матиме місце стабільна рівновага населення. Тобто заробітну плату Т. Мальтус розглядає як економічний чинник, що сприяє обмеженню приросту населення. Вчений доводить, що рівень зайнятості за умов спаду виробництва не можна регулювати за допомогою заробітної плати (скажімо, знизивши заробітну плату нижче за реально необхідний рівень), оскільки зменшується не лише постійний капітал, а й фонд заробітної плати разом з ним. З іншого боку, зменшення фонду номінальної заробітної плати, яке завжди супроводжується падінням реальної зарплати, призводить до звуження сукупного попиту.

Викладені положення належать до концепції, яку сьогодні називають теорією фонду заробітної плати. Вона передбачає, що певна кількість функціонуючого у суспільстві капіталу дає можливість отримати певний обсяг благ у розпорядження представників класу найманої праці. Тоді поліпшення індивідуального добробуту працівника, по-перше, практично не залежить від його індивідуальних трудових зусиль (загальні розміри фонду споживання визначаються лише кількістю капіталу, що приводиться в дію найманими працівниками), по-друге, перебуває в оберненій залежності від чисельності найманих працівників.

Нассау Вільям Сеніор (1790-1864 рр.) критикує обмежене визначення вартості А. Смітом та Д. Рікардо, які зводять фактори вартості лише до витрат праці. Витрати виробництва, на думку Сеніора, включають два елементи – працю та капітал. На відміну від Д. Рікардо, який зводить витрати виробництва до нагромадженої праці, Сеніор визначає їх через суб'єктивну категорію утримання, тобто “жертвності” обох суб'єктів виробництва – капіталіста та найманого працівника. Праця – це пожертва працівника, який втрачає свій час та спокій, а

капітал – це пожертва капіталіста, котрий відмовляє собі в радощах споживання й перетворює частину свого особистого доходу на капітал. Утримання дає право на винагороду, яка набуває форми відповідно заробітної плати та прибутку.

Капітал у Сеніора – це поєднання трьох факторів: землі, праці та утримання. Природні ресурси – це матеріальне його наповнення, утримання – це відмова від його невиробничого використання, тоді як праця – спосіб його зберігання і формування. Людську працю та природні ресурси вчений розглядав як первинні фактори виробництва, третім (вторинним) фактором є утримання. Двох перших недостатньо для виробництва, третя чинна сила – “поведінка людини, що утримується від невиробничого використання того, що є в її розпорядженні, свідомо віддаючи перевагу виробництву, яке має віддалені, а не негайні результати”.

Стверджуючи, що ціна товару є сукупністю кількості праці і утримання, необхідного для продовження виробництва, Сеніор робить висновок, що зростання (спадання) ціни має супроводжуватись зростанням (спаданням) заробітної плати. З часом ціни зафіксуються на рівні витрат виробництва, а отже, заробітна плата відповідатиме витратам праці. Він бачив різницю між реальною та номінальною заробітною платою, але ще не спромігся співвіднести теорію заробітної плати (яку він пов’язував з продуктивністю праці) та теорію продуктивності капіталу. Формування ставки заробітної плати ставилося в повну залежність від утримання капіталіста (розмірів прибутку), а не від утримання працівника.

Найбільш відомим послідовником класичної традиції був *Джон Стюарт Мілль* (1806-1873 рр.), який бачив можливість самовдосконалення капіталізму, еволюційного переростання в систему, яку нині економісти називають соціально орієнтованою економікою. Прогрес суспільного виробництва, на його думку, забезпечує соціальне самовдосконалення, в якому братимуть участь усі суспільні верстви: система найманої праці припинить своє існування, наймані працівники перетворяться на виробників, які самі розподіляють прибутки, “колективними

зусиллями створюють капітал і працюють під керівництвом менеджерів, яких самі ж призначають та звільняють”.

Дж. Ст. Мілль розуміє, що існують різноманітні сфери суспільної діяльності – сфери “безсилля ринку”, де виключно ринковий механізм неприйнятний. І для того, щоб без ліквідації “системи приватної власності” забезпечити її поліпшення і надання повного права кожному члену суспільства брати участь у створених нею благах, щоб зміцнити порядок, за якого “ніхто не бідний, ніхто не намагається стати багатим і немає жодних причин побоюватись бути відкинутим назад зусиллями інших, які проштовхуються вперед”, вчений звертає увагу на можливості держави щодо створення інфраструктури, розвитку науки, скасування законів, які забороняють діяльність профспілок чи обмежують її, тощо.

Аналіз процесу виробництва він починає з характеристики двох його компонентів – праці та природних ресурсів. Праця і природа об’єднуються у виробництві товарів, але в процесі виробництва частина праці застосовується прямо, а частина побічно. Праця буває фізичною та розумовою і може давати трояку користь: відчутну, яку відображено в продуктах; відчутну, відображену в удосконаленні людини як фахівця, що в кінцевому підсумку також проявляється в продуктах праці; невідчутну, не відображену предметно, тобто послугу (музиканта, актора, законодавця і т. ін.). Третім фактором виробництва Дж. Ст. Мілль вважає капітал, який називає раніше нагромадженням матеріалізованим продуктом праці. Гроші є лише відображенням реального капіталу, а отже, заробітна плата виплачується з капіталу, з капіталу авансуються працівники. Вчений розрізняє основний та оборотний капітал, однак вважає, що робоча сила страждатиме за умови зростання основного капіталу, оскільки в процесі механізації праці вивільнятиметься зі сфери виробництва.

Розміри прибутку Дж. Ст. Мілль узалежнює від праці, але пояснює цю залежність так, як пояснював її Д. Рікардо: міра зростання прибутку залежить від розмірів заробітної плати, прибуток зростає тоді, коли зменшується вартість праці, і навпаки. Вартість праці відображається в заробітній платі і залежить, на його думку, від усіх тих елементів, які роблять працю ефективною.

Щодо теорії продуктивної праці, Дж. Ст. Мілля повністю солідарний з А. Смітом; на його думку, лише продуктивна праця створює “багатство”, тобто “матеріальні блага”. Новизна позиції вченого лише в тому, що продуктивною він пропонує також визнати працю, спрямовану на охорону власності і на отримання кваліфікації, яка дозволяє збільшувати нагромадження. За твердженням Дж. Ст. Мілля, доходи від продуктивної праці споживаються у продуктивній формі, якщо це споживання “підтримує і збільшує продуктивні сили суспільства”. А будь-які доходи від непродуктивної праці – це тільки простий перерозподіл доходу, створеного продуктивною працею. Навіть споживання заробітної плати працюючих продуктивне, якщо воно дає мінімум засобів, необхідних для підтримки працюючого і його сім’ї, і непродуктивне – в тій частині, в якій воно забезпечує “предметами розкоші”.

Розміри заробітної плати впливають на обсяги прибутку, а відтак і інвестицій, тому важливо, щоб вона формувалася відповідно до потреб виробництва. З цього приводу вчений запроваджує категорію сукупних фондів. Сукупні фонди – це частина виробничого капіталу, що йде на виплату заробітних плат, авансом, на рівні з фізичним капіталом. На розмір фонду впливають ті самі чинники, що сприяють зростанню постійного капіталу. Вони формуються на ринку під впливом попиту і пропозиції, де пропозиція – кількість капіталу, призначеного для утримування працівників, а попит – кількість працівників, які шукають застосування для своєї праці. Межа зростання сукупних фондів – це потреби виробництва й об’єктивне оптимальне співвідношення між названими факторами виробництва.

Природна, або необхідна, заробітна плата, за Дж. Ст. Міллем, визначається вартістю життя працівника. Ринкова заробітна плата та “сукупні фонди” орієнтуються на цей рівень. Вчений поділяв погляди Т. Мальтуса на проблему народонаселення і його висновки, що зі зростанням населення індивідуальна заробітна плата має тенденцію до зниження. Крім того, згідно з Дж. Ст. Міллем, заробітна плата за інших однакових умов нижча, якщо праця менш приваблива. Нарешті, Дж. Ст. Міль, як і Д. Рікардо, не ототожнює поняття “мінімум заробітної

плати” з поняттям “фізіологічний мінімум”, пояснюючи, що перше кількісно перевищує друге.

Таким чином, Дж. Ст. Мілль є прихильником теорії фонду заробітної плати, що являє собою застосування законів попиту та пропозиції до ринку праці. Основним положенням цієї теорії є те, що середній рівень заробітної плати визначається як відношення фонду заробітної плати до чисельності працівників; при цьому фонд заробітної плати є визначеною масою капіталу, яка призначена для придбання робочої сили. Ґрунтуючись на висновках проведеного аналізу, Дж. Ст. Мілль висловлює такі твердження: 1) є невелика вірогідність того, що середня заробітна плата може підвищитися, адже технічний прогрес обумовлює зростання постійного капіталу, внаслідок чого зменшується фонд заробітної плати, а враховуючи закон народонаселення Т. Мальтуса – чисельність працюючого населення буде збільшуватися; 2) наслідками державного втручання, спрямованого на підвищення заробітної плати, буде лише розширення безробіття та збільшення народжуваності в сім'ях працівників, заробітна плата яких підвищується.

Послідовником і продовжувачем творчих надбань А. Сміта у першій третині XIX ст. у Франції став *Жан-Батист Сей* (1767-1832 рр.), який, однак, переглянув тезу А. Сміта про продуктивну та непродуктивну працю. Він вважає, що будь-яка праця є продуктивною, якщо вона здійснюється за допомогою сил природи, капіталу та праці людей і дає корисні результати. Ж.-Б. Сей визнавав наявність категорії людей, які своєю працею не створюють матеріальних благ, але роблять послуги іншим, сприяючи розвитку виробництва (наприклад, праця лікаря, учителя тощо). Результатом послуг є нематеріальні продукти, але вони корисні для людей, мають мінову вартість і є наслідком поєднання праці з капіталом та землею. Вчений робить висновок, що поділ праці на продуктивну й непродуктивну не має сенсу, оскільки в обміні беруть участь і корисні результати – послуги.

Трудову теорію вартості Ж.-Б. Сей розуміє досить плюралістично: вартість розглядається як ціна, тобто залежить від корисності товару, витрат на його

виробництво, а також від попиту і пропозиції. Головну ідею праці А. Сміта – трудове походження багатства – було трансформовано Ж.-Б. Сеєм у теорію трьох факторів виробництва. Людина, капітал та земля – основні агенти виробництва, чинники зростання багатства у суспільстві. Саме вони доставляють те, що Ж.-Б. Сей називає продуктивними послугами. Підприємці (по суті, це четвертий фактор виробництва) комбінують виробничі послуги з метою задоволення попиту на продукти споживання. Трьом видам факторів відповідають три види доходів, що залежать від послуг цих факторів: заробітна плата, прибуток та рента і процент.

Ще одним представником французької класичної школи політекономії був *Фредерік Бастіа* (1801-1850 рр.), який стояв на індивідуалістичних позиціях, будучи впевненим, що прогрес суспільства пов'язаний з реалізацією свободи інтересів окремої людини, що приватні інтереси антагоністичні тільки зовні, а по суті вони солідарні: досить, щоб “кожний домагався здійснення власних інтересів, і він побачить, що, сам того не бажаючи, буде слугою інтересів інших”.

Повна гармонія інтересів капіталіста та найманого працівника, єдність їхньої мети полягають у тому, що вони разом створюють продукт для майбутнього розподілу. Прибуток і заробітна плата не протистоять один одному, а гармонійно поєднуються. Крім того, у процесі розподілу загального доходу (після покриття всіх витрат) частка власника капіталу відносно зменшується, тому що суспільний дохід перерозподіляється за допомогою держави на користь інших учасників процесу виробництва. Цей процес перерозподілу Ф. Бастіа називає законом розподілу суспільного продукту між капіталом та працею. Згідно з цим законом, прибуток капіталіста в суспільному доході поступається розміром заробітній платі. Частки прибутку й заробітної плати зі зростанням капіталу також зростають, але частка заробітної плати зростає швидше. Однак статистичні дані того часу заперечують закон Ф. Бастіа, а збільшення заробітної плати для робітничого класу відбувалося тільки завдяки постійному тиску на капіталістів та законодавчому втручанню держави.

Один з розділів своєї основної праці “Економічні гармонії” (1850 р.) Ф. Бастіа присвятив соціальним проблемам. Вчений вважав неприпустимим

втручання в дію економічних законів, які, на його погляд, регулюють суспільний розподіл з урахуванням абсолютного внеску кожного у виробництво. Несправедливість цих законів виправдовується їхнім стимулюючим впливом на розвиток суспільства і на людей, які не бажають працювати, тобто ці закони породжують приватну відповідальність. Солідарність вчений вбачає не у взаємодопомозі, а в тому, що відповідальність кожного перед суспільством забезпечує і справедливе ставлення суспільства до кожного.

Засновником ліберальної економічної теорії в США вважають *Генрі Чарльза Кері* (1793-1879 рр.), теорія якого базується на думці, що суспільний поділ праці потребує якнайтіснішого єднання всіх членів суспільства, і не індивідуальний, а саме загальносуспільний інтерес має стати визначальним. Поєднавши тези про пріоритет суспільних інтересів та продуктивну силу єдності суспільства, Кері формулює теорію “гармонії інтересів”. Він наголошує на тому, що капіталізм створює умови для всебічного розвитку суспільства: виробництво розширюється, продуктивність праці й доходи зростають, розвивається ринок. Багатство суспільства стає основою для зростання добробуту кожного його члена. Тому праця та інтереси кожного мають бути підпорядковані спільній меті – розвитку суспільного виробництва.

Кері належить пріоритет відкриття так званого закону зростання частки працівників у національному продукті, відповідно до якого зростання продуктивності праці призводить до знецінення колишніх зусиль, оскільки сила природного опору зменшується, а нові, асоційовані зусилля (мається на увазі зростання суспільного характеру праці) посилюють свій вплив. Кері вважав працю та капітал однаковими претендентами на створене ними багатство. Дбаючи про власні цілі, капіталісти змушені поліпшувати умови виробництва і становище робітничого класу. Їхній власний внесок оцінюється з позиції падіння корисності капіталу та зростання розмірів заощадженої праці. Цінність праці при цьому зростає, тому в процесі розподілу зростає частка працівників. Отже, кожен агент виробництва отримує те, що сам він вкладає в нього, а тому капіталістичний

розподіл є цілком справедливим і не створює підстав для соціальних суперечностей.

Зрештою, підходи буржуазної політекономії до проблем економіки праці, яка на той час ще не виділялася в самостійну науку, орієнтовані на дослідження та обґрунтування основоположної ролі ринкових механізмів у розв'язанні всіх господарських та, зокрема, економіко-трудовах проблем. Учення класичної політекономії було космополітичним. Діяльності держави уваги майже не приділялося, її соціальні функції не розглядалися.

2.3. Порівняння неокласичного та кейнсіанського підходів у трактуванні питань соціально-трудова сфери

В основу *неокласичного напрямку* покладено принцип невтручання держави в економіку, згідно з яким вільна ринкова економіка (“досконалий” ринок) досягає ефективної алокації ресурсів. У неокласичній моделі передбачається, що індивіди поведуться раціонально і прагнуть максимізації власного добробуту, а метою фірм є максимізація прибутку, причому і фірми, і індивіди можуть без будь-яких перешкод вступати у різні економічні відносини.

У центрі неокласичного визначення проблеми економічного зростання – ідея оптимальності ринкової системи як саморегулювального організму, що зумовлює якнайповніше використання всіх виробничих факторів окремими економічними суб'єктами й економікою в цілому. Наприкінці 1920-х рр. математиком *Ч. Коббом* та економістом *П. Дугласом* на базі граничного аналізу було сформульовано виробничу функцію, яка передбачала необмежену взаємозамінність праці й капіталу та показувала ступінь впливу різних їх комбінацій на обсяги виробництва. На підставі припущень, що прибутки та частка витрат залишаються стабільними, відсутнє нагромадження, а технічний прогрес зумовлює межу заміщення (теоретично можлива навіть повна заміна праці капіталом), аналізувався зв'язок між зростанням основного капіталу, кількістю відпрацьованого часу та обсягами виробництва.

Теоретичні засади неокласичної виробничої функції як моделі економічного зростання сформулювали *Р. Солоу, Дж. Мід та У. Свен*. Вони також виходили з граничного аналізу двох виробничих факторів – праці та капіталу, які виробляють однорідний продукт, припускаючи, що кількість праці (робочої сили) зростає постійно й рівномірно, а за умов вільної конкуренції відшкодування витрат факторів відбувається згідно з граничним продуктом (заробітна плата дорівнює граничному продукту праці, а прибуток – граничному продукту капіталу), тобто за вартістю (вартість у цій функції визначалася традиційно, через витрати виробництва, які неокласична школа розуміла як суму заробітних плат та прибутків). Вчені побудували лінійну залежність, за якої еластичність взаємозаміщення факторів дорівнювала одиниці, тобто зміна співвідношення між прибутком і заробітною платою веде до ідентичної зміни співвідношення між працею та капіталом, і навпаки.

Згідно з моделлю *Р. Солоу*, нація, яка заощаджує та інвестує значну частину свого доходу, матиме великий стаціонарний обсяг капіталу (оскільки стаціонарний обсяг капіталу означає довгострокову рівновагу економіки, вона завжди прямуватиме до стаціонарного стану, незалежно від початкового обсягу капіталу) і високий рівень доходу. Відповідно, країни з низьким рівнем заощаджень та інвестицій є бідними. Основні ознаки моделі *Р. Солоу*: 1) критерієм зростання є зростання продуктивності праці, а не обсягу виготовленої продукції; 2) модель враховує вплив трьох чинників: капіталоозброєності, зростання кількості населення і технологічного прогресу; 3) існує стійкий рівень капіталоозброєності, який визначає економічну динаміку; 4) джерелами економічного зростання є: а) зростання капіталоозброєності; б) зростання населення; в) технологічний прогрес, який, на відміну від попередніх чинників, є джерелом постійного зростання як продуктивності праці, так і загального продукту. Отже, провідною ідеєю моделі *Р. Солоу* є те, що лише технічний прогрес може зумовити постійне зростання рівня життя. Адже саме він забезпечує постійне зростання продуктивності й загального обсягу виробництва. Ця модель дає змогу здійснити теоретичний аналіз характеру економічного зростання у

довгостроковій перспективі, з'ясувати, яким чином основні фактори виробництва – праця, земля, капітал, технології – впливають на темп зростання потенційного ВВП.

У теорії економічного зростання *Дж. Міда* темп зростання національного доходу дорівнює сумі темпів зростання праці і капіталу, визначених за часткою їх витрат у національному доході, плюс темп технічного прогресу. Викликає інтерес ситуація, коли темпи зростання праці перевищують темпи нагромадження капіталу. У цьому випадку завдяки зниженню граничної продуктивності праці вступить у дію механізм заміщення праці капіталом, і нове поєднання виробничих факторів (за збереження постійності розподілу доходу між ними) забезпечить їх повну зайнятість. Така модель може бути застосована до абстрактних економічних умов, а в реальному житті це майже неможливо. Так, якщо технічні пропорції фіксовані, тоді зростання працездатного населення, якщо воно не буде супроводжуватися відповідним збільшенням нагромадження, не приведе до збільшення виробництва. Весь приріст населення виявиться надлишковим, з'явиться безробіття. У напрямку зміни безробіття діятимуть два важелі. Перший – це конкуренція робочих місць, внаслідок якої буде знижуватися заробітна плата, збільшуючи таким чином прибутковість капіталу. Другий важіль – це деякі зміни пропорцій між працею і капіталом, які у дійсності не є абсолютно жорсткими, хоч і не мають абсолютної здатності до взаємного заміщення. Загалом, як рецепт лікування хвороби безробіття пропонується вільне коливання заробітної плати. Відповідно, практичні рекомендації *Дж. Міда* стосуються насамперед реформування існуючої структури і механізму функціонування ринку праці, для того щоб надати йому більшої гнучкості і мобільності. Більшу гнучкість заробітної плати, в його розумінні, має забезпечити політика доходів, яка, за можливості, має бути добровільною. У тому випадку, коли добровільна політика доходів не спрацює, на процес формування зарплати має впливати держава. Уряд рекомендуватиме щорічну “норму” зростання зарплати, однак підприємців та працівників не примушуватимуть категорично дотримуватись цієї норми при укладанні договорів. Тому не виключається можливість

випереджального, порівняно з рекомендованим, збільшення заробітної плати. На думку вченого, справа не в тому, щоб відмовитися від децентралізованих ринкових процесів встановлення зарплати в ході переговорів між профспілками і підприємцями. Головне – це створити форму суспільного арбітражу і контролю за допомогою урядових комісій, які могли б втручатися у трудові спори і сприяти встановленню рівня заробітної плати, який відповідав би співвідношенню попиту і пропозиції робочої сили у даному секторі економіки. Іншими словами, уряд має взяти на себе ті функції, які в умовах вільної конкуренції та відсутності профспілок виконував би ринок, сприяючи повній зайнятості за допомогою рухомої заробітної плати.

Згодом функція Кобба–Дугласа модифікується введенням інших факторів зростання: ураховується вік основного капіталу, масштаби виробництва, кваліфікація працівників, тривалість робочого часу та ін. По мірі того, як науку та освіту починають вважати одним з пріоритетних напрямків державної політики, витрати на їх розвиток також включаються у виробничу функцію як чинник інтенсифікації. Особливого значення у зв'язку з цим набувають концептуальні принципи моделі економічного зростання, запропонованої *П. Ромером*. Поряд з традиційними виробничими факторами він розглядає особливий фактор – знання. Якщо в моделі Кобба–Дугласа всі засоби виробництва розглядаються як досконалі субститути, тобто допускається їх повна взаємозамінність, то в моделі *П. Ромера* норма заміщення елементів основних фондів дорівнює нулю, що підкреслює значимість технологічної структури розвитку системи, а він, у свою чергу, відповідає доступному рівню знань. Згідно з *П. Ромером*, темпи економічного зростання за незмінності ціни нових технологій залежать лише від величини людського капіталу, зосередженого у сфері отримання нових знань. Звідси – саме дослідницький сектор набуває значення головного фактора економічного прогресу.

Неокласична теорія панувала у західній економічній думці наприкінці XIX та початку XX ст. Однак дійсність спростувала ілюзії неокласиків щодо здатності ринкового механізму автоматично забезпечувати рівновагу на ринках товарів,

праці і капіталу. Найбільш наочним свідченням цього був циклічний характер розвитку капіталістичної економіки. Постійно повторювані зі зростаючою силою кризи супроводжувалися зниженням рівня виробництва, інвестицій, зайнятості, заробітної плати. На рубежі XX ст. монополії остаточно знищили вільну конкуренцію; вільне переливання капіталу та робочої сили, вирівнювання витрат виробництва, цін та норми прибутку стають тепер неможливими. Так, під час світової економічної кризи у 1933 р. в капіталістичних країнах налічувалося 33 млн. безробітних, у тому числі в США – 16 млн., що становило 1/3 всієї робочої сили. Економічна криза продемонструвала очевидну невідповідність між високим рівнем розвитку продуктивних сил та ірраціональністю стихійних ринкових процесів.

Джон Мейнард Кейнс (1883-1946 рр.) обґрунтував неможливість саморегулювання капіталістичної економіки на макrorівні та необхідність державного втручання в економічні процеси. На відміну від попередників, він дійшов висновку, що всі життєво важливі проблеми високорозвинутого капіталістичного суспільства слід шукати не у сфері пропозиції ресурсів (їхньої рідкості, цінності, “винагородження” факторів виробництва і т. п.), а в сфері попиту, що забезпечує реалізацію цих ресурсів. Крім іншого, Дж. Кейнс поставив питання про неможливість зниження заробітної плати у зв’язку з наявністю сильних профспілок, які захищають економічні інтереси робітничого класу. Звідси – і головний урок кейнсіанської теорії, згідно з яким “негнучкість” зарплати – це не економічний, а політичний феномен.

Кейнсіанська теорія зайнятості дуже відрізняється від класичного підходу, за яким існує рівноважна ціна для будь-якого виду товару, у тому числі робочої сили: якщо починає бракувати або створюється надлишок будь-яких товарів, то достатньо відповідно підвищити або знизити ціни на них, для того щоб знову настала рівновага. Слід зазначити, що у новій теорії йдеться не про безробіття, пов’язане з пошуком нового місця роботи або перебудовою структури промисловості, а про безробіття вимушене, яке виникає закономірно у зв’язку з періодичними спадами і кризами виробництва.

На відміну від неокласиків, Дж. Кейнс поставив безробіття в залежність не від заробітної плати, а від браку “ефективного попиту”. При цьому він не спростовує повністю неокласичної теорії, погоджуючись з тим, що за умов рівноваги, коли всі трудові ресурси залучені у виробництво, заробітна плата визначається “граничною складністю праці”. Кейнс не заперечує, що заробітна плата “перебуває у цілком визначеній (оберненій) кореляції з обсягом зайнятості”. Проте обсяг зайнятості вчений узалежнює не від руху заробітної плати, а від рівня виробництва “національного доходу”, тобто від сукупного ефективного попиту на споживчі та капітальні блага. Водночас останній має тенденцію до відставання, до невірноваженості, що робить повну зайнятість за умов капіталізму явищем винятковим.

Стосовно економічних наслідків скорочення заробітної плати Дж. Кейнс міркував так: по-перше, попит на працю і рівень зайнятості визначаються реальною, а не номінальною заробітною платою; по-друге, зниження номінальної заробітної плати завжди супроводжується еквівалентним зниженням реальної, оскільки ціни за умов конкуренції визначаються прямими граничними витратами, які у короткостроковому періоді складаються виключно з трудових витрат; по-третє, оскільки реальне споживання є функцією самого тільки реального доходу і реальна схильність до споживання у працівників менша за одиницю, вони після зниження заробітної плати витратитимуть на споживання менше, ніж раніше; по-четверте, хоча трудові витрати й ціни знизилися, наступне зниження ставки процента буде нездатним стимулювати інвестиції, відтак зниження заробітної плати призведе тільки до зниження сукупного попиту, а безробіття або збільшиться, або, у кращому випадку, залишиться на тому самому рівні. “Найрозумніша політика, – пише Дж. Кейнс у своїй праці “Загальна теорія зайнятості, процента і грошей”, – полягає, зрештою, у підтримуванні стійкого загального рівня грошової заробітної плати”. Крім іншого, вчений пропонував цілий комплекс заходів соціального характеру, включаючи виплату грошової допомоги, розвиток системи довгострокового кредиту тощо.

Отже, невтішний висновок кейнсіанської теорії полягає в тому, що за капіталізму не існує жодного механізму, який гарантував би повну зайнятість. Кейнс визнає, що безробіття – органічно притаманне капіталізму явище, яке “неминуче супроводжує сучасний капіталістичний індивідуалізм” та зумовлюється органічними вадами системи вільної конкуренції. “Ефективний попит, що поєднується з повною зайнятістю, – це поодинокий випадок, що настає тільки тоді, коли схильність до споживання і спонукання інвестувати перебувають у певному відношенні одне до одного... Таке може існувати лише за умови, якщо випадково або навмисно поточні інвестиції зумовлюють попит, який дорівнює надлишкові сукупної ціни пропозиції продукції над тим, що суспільство бажає витратити на споживання, коли в ньому панує повна зайнятість”. У кейнсіанській теорії мінливість сукупного попиту та нееластичність цін означають, що безробіття може збільшуватися і зберігатися в ринковій економіці тривалий час. Щоб уникнути величезних втрат від спадів та криз, необхідним є активне макроекономічне регулювання сукупного попиту з боку держави.

Основним стратегічним напрямом економічної політики держави, згідно з Дж. Кейнсом, має стати підтримка інвестиційної діяльності, сприяння максимальному перетворенню заощаджень на капіталовкладення. Вчений стверджує, що зростання інвестицій автоматично веде до зростання зайнятості та до пропорційного зростання національного доходу і споживання. Первинне збільшення зайнятості, спричинене новими інвестиціями, зумовлює додаткове зростання зайнятості, викликане необхідністю задоволення попиту додаткових працівників. Цей коефіцієнт додаткового зростання зайнятості Дж. Кейнс назвав мультиплікатором. Чим вища гранична схильність до споживання, тим більший мультиплікатор і тим вища зайнятість.

Ідеї Дж. Кейнса розвинули його послідовники – А. Хансен, Р. Харрод, Є. Домар та ін. У період Дж. Кейнса на передньому плані була тенденція хронічного надлишку капіталу і пов’язана з нею тенденція хронічного масового безробіття. За цих умов вчений акцентував увагу на одному аспекті інвестиційного процесу – так званому “доходному ефекті”. Натомість теоретики економічного зростання –

неокейнсіанці – прагнуть динамізувати статичну модель Дж. Кейнса та обґрунтувати умови стійкої рівноваги з використанням не тільки “доходного ефекту”, а й “виробничого ефекту”, тобто повної зайнятості виробничих потужностей і робочої сили, а також виявити причини порушення такої рівноваги.

Одним з творців неокейнсіанської теорії динаміки є *Рой Харрод*. Модель Харрода–Домара – одна з найвідоміших макроекономічних моделей, які намагаються обґрунтувати оптимальну норму заощадження, що забезпечувала б стабільне економічне зростання. Логіка моделі така: заощадження перетворюються на інвестиції, що збільшують виробничі можливості і забезпечують отримання більшого доходу в майбутньому. Більший сукупний дохід, у свою чергу, гарантує більший обсяг заощаджень, інвестицій, капіталу, а отже, ще більший дохід у перспективі.

Найбільш могутньою зброєю боротьби зі світовою кризою Р. Харрод вважав свій план створення “буферних запасів” з матеріалів, сировини, продовольства. Державні органи мають підтримувати ціни на ці види товарів на відносно постійному рівні, шляхом масової закупівлі товарно-матеріальних цінностей у період спаду і розпродажу їх під час буму. Проти хронічного безробіття і тривалих депресій Р. Харрод пропонував використовувати надрадикальний засіб: зниження процента – аж до нульової позначки. З точки зору вченого, відмирання процента стане важливим кроком на шляху до більш справедливого суспільства. Соціальний ідеал Р. Харрода був близьким до уявлень Дж. Кейнса: обидва вважали необхідним зберегти істотну майнову нерівність, але не такою значною, як це спостерігалось в їхній час. “Наш ідеал, – писав Р. Харрод, – полягає в тому, що всі мають володіти власністю, і потрібно погодитися з тим, що лише деякі до цього часу були у привілейованому становищі; не слід припускати помилки і недооцінювати значення приватної власності як опори незалежного мислення у суспільстві в цілому”.

Ще один послідовник Дж. Кейнса – американський вчений *А. Хансен* – писав про “демократичний ідеал надання всім індивідам розумного доступу до рівності можливостей”. А. Хансен, так само як Дж. Кейнс і Р. Харрод, не вважав

прагнення до повної рівності ані можливим, ані бажаним, проте, як і вони, вважав “життєво необхідним елімінувати ту величезну нерівність, яка існує нині”. А. Хансен розглядав приватні інвестиції як основний засіб стимулювання економічного зростання, проте у перспективі орієнтувався на суспільство, в якому “повна зайнятість в економіці буде поєднуватись з високим суспільним і особистим споживанням”. У своїх працях А. Хансен підкреслював роль соціальної сфери: “Вкажіть мені на країну з низьким рівнем суспільних витрат, і я вам назву країну з низьким рівнем життя”.

Поруч з неокейнсіанством виникли й інші різновиди теорій державного регулювання. Так, економічна програма шведської соціал-демократії базувалася на ідеях стокгольмської школи політичної економії, основними представниками якої були *Ерік Ліндаль*, *Гуннар Мюрдаль*, *Бертіль Олін*, *Ерік Лундберг*. Ефективний спосіб розв’язання основних проблем економіки вбачався у тому, що держава повинна втручатися в господарське життя і проводити активну економічну політику з метою ліквідації розривів безробіття та інфляції. Уряд Швеції визнав слушність того, що державні інвестиції і громадські роботи можуть підвищити купівельну спроможність населення, зменшити масштаби економічної кризи і послабити соціальне напруження. Завдяки цьому Швеція стала першою в світі країною, яка обрала шлях активної політики стабілізації. Іншим прикладом поширення ідей кейнсіанства є програмування капіталістичної економіки, індикативне планування, яке набуло поширення у Франції після другої світової війни. Так, на думку *Ф. Перру*, розробку та прийняття національних планів розвитку необхідно здійснювати за допомогою узгоджень, компромісів та “соціальних діалогів” різних класів. У Великій Британії в 1944 р. було опубліковано урядову Білу книгу “Політика у сфері зайнятості” з обґрунтуванням урядової політики забезпечення максимального використання трудових ресурсів, а також підтримування на високому рівні урядових витрат з метою забезпечення попиту.

У 1960-70-х роках у науковому світі стає відомим так зване посткейнсіанство. Історично посткейнсіанство сформувалося злиттям двох

наукових напрямків: англійського лівого кейнсіанства і американської групи економістів (*Р. Клауер, П. Девідсон, А. Лейонхуфвуд, С. Вайнтрауб, Х. Мінські та ін.*). У цій теорії значне місце посідає ліквідація нерівності у розподілі коштів на освіту, охорону здоров'я та інші соціальні цілі, розвиток соціального страхування. Все це свідчить про те, що посткейнсіанці роблять акцент на використанні соціальних факторів, передбачаючи їх реалізацію через широку регулюючу діяльність держави, демократизацію економічної політики, особливо у сфері розподілу доходів.

Ліве кейнсіанство, загальновизнаним лідером якого є *Джоан Вайолет Робінсон* (1903-1983 рр.), – реформістський варіант кейнсіанської теорії, спрямований на захист інтересів немонополістичного капіталу, фермерів, інтелігенції, службовців та робітників. На відміну від традиційного кейнсіанства, головною причиною недостатнього попиту представники цього напрямку вважали нерівномірність і несправедливість розподілу національного доходу. Дж. Робінсон, зокрема, зробила спробу поєднати теорію Дж. Кейнса з марксизмом і включити до неї соціально-економічні фактори, у тому числі розподіл національного доходу. На її думку, збалансоване зростання можливе за умови, що частка заробітної плати у національному доході є достатньо високою і відповідним чином балансується з прибутком. Тому проблему “ефективного попиту” Дж. Робінсон пов’язує зі здійсненням соціальних реформ, з підвищенням заробітної плати і визнанням права профспілок на боротьбу за її збільшення, з радикальнішими програмами державного перерозподілу доходів, зі скороченням військових витрат, обмеженням влади монополій.

Теорія Дж. Робінсон соціологічна за своєю суттю, оскільки пов’язана з питаннями зайнятості, взаємовідносин підприємців-монополістів та найманих працівників, проблемами формування заробітної плати (ціни робочої сили). Дж. Робінсон робить ряд цікавих висновків, зокрема про те, що за умов олігополії (тип ринку, який контролюється кількома фірмами) у підприємців є можливість впливати на рівень цін факторів виробництва, оскільки вони є монопсоністами – єдиними споживачами специфічних факторів. Але на ціну робочої сили, тобто на

рівень заробітної плати, немає потреби впливати: вона встановлюється за іншими законами – під впливом попиту і пропозиції на ринку робочої сили, і є виявом протистояння працівників-продавців та окремого підприємця-покупця. На думку Дж. Робінсон, підвищення рівня заробітної плати призводить до зростання витрат, тому олігополіст, який отримує виграш лише за рахунок нижчих, ніж у конкурентів, витрат, змушений замінювати цей фактор іншим – матеріальним. Таким чином, олігополія сприяє зростанню безробіття. Заробітна плата у такій системі – незалежна змінна. Це плата за працю, і величина її є результатом тривалого історичного розвитку. Вона має свою кінцеву мету – фізіологічний мінімум, який забезпечує можливість існування й утримання сім'ї.

Аналізуючи проблему нагромадження у довгостроковій перспективі, Дж. Робінсон виходить зі співвідношення між доходом, заробітною платою і зайнятістю. Причому це глобальне співвідношення досліджується під впливом трьох динамічних процесів – зростання народонаселення і зміни пропозиції робочої сили; співвідношення монополії і конкуренції; і, нарешті, технічного прогресу. До ідеальних умов економічного розвитку Дж. Робінсон відносить: 1) нейтральний технічний прогрес, в умовах якого продуктивність праці, заробітна плата на одну людину і капіталоозброєність підвищуються в однаковій пропорції, а норма прибутку залишається постійною; 2) гнучкість і рухомість реальної заробітної плати робітничого класу, що підвищується разом зі зростанням виробництва на душу населення; 3) вільну конкуренцію, яка є обов'язковою умовою зростання заробітної плати; 4) нагромадження капіталу, яке залежить лише від темпів технічного прогресу і приросту зайнятого населення. “Потенційний темп зростання, – пише вона, – приблизно дорівнює темпу зростання зайнятості плюс темп зростання продукції на душу населення”.

Підвищення заробітної плати зі зростанням продуктивності праці, на думку Дж. Робінсон, є найважливішим стимулом капіталістичного зростання в умовах технічного прогресу. У суспільстві завжди існує деякий спектр технологічних рішень тієї чи іншої технічної проблеми, яка визначається рівнем продуктивності праці і капіталоозброєності: як правило, техніка, яка забезпечує більш високу

продуктивність праці, потребує великих витрат капіталу на одиницю праці. Рівень та динаміка заробітної плати і визначають межі прибутковості техніки. Чим вища заробітна плата, тим вигідніше застосовувати менш трудомістку, а отже, більш капіталомістку техніку.

Дж. Робінсон підкреслювала, що в умовах конкуренції саме підвищення заробітної плати визначає зростання продуктивності, а не навпаки. “Можлива більш висока заробітна плата без збільшення продуктивності (за умови, що темпи нагромадження уповільнились), але (в умовах конкуренції) було б неможливо мати більш високу продуктивність без підвищення заробітної плати”. Підвищення заробітної плати може бути свідомою політикою “освічених” монополістів, які розуміють необхідність “жити самим і давати жити іншим”. Дж. Робінсон передбачає, що може бути створене суспільство, в якому будуть співпрацювати прогресивні монополісти і профспілки, оскільки і ті й інші однаково зацікавлені у підвищенні заробітної плати: перші – тому що це створює попит і стимулює технічний прогрес, другі – тому що поліпшує їх умови життя.

Концепція лівих кейнсіанців є прогресивною, оскільки, по-перше, вона критикує засилля монополій, підкреслюючи небезпеку надмірної концентрації економічної могутності в їхніх руках; по-друге, вона наполягає на розв’язанні певних соціальних проблем, зокрема ліквідації нерівності у розподілі доходів і збільшенні купівельної спроможності населення, переорієнтуванні військових витрат на житлове будівництво, охорону здоров’я, соціальне страхування і т. ін.

На межі 1970-80-х рр. (світова криза 1974-1975 рр.) кейнсіанська теорія і концепція державного регулювання економіки зазнала серйозних випробувань. Заходи держави, спрямовані на забезпечення повної зайнятості та гармонічних темпів розвитку, в багатьох випадках не мали успіху. Кризу пережила концепція “держави добробуту”, що базується на соціальних пріоритетах і спирається на значний сектор державного підприємництва, на пряме регламентування багатьох сфер приватного підприємництва і перерозподіл доходів на користь держави.

Окремою течією в неокласичному вченні виник *неолібералізм*, який визнає можливість часткового, обмеженого впливу держави на економіку. На відміну від

консервативного напрямку, неолібералізм претендує на створення повної соціальної картини суспільства, визначення основних принципів його функціонування. Поряд із декларуванням принципу економічної свободи та невтручання держави в економіку, неолібералізм проголошує принцип соціальної справедливості, тобто не обмежує роль держави функцією охоронця ринкових відносин, а визнає за нею право організатора соціального життя суспільства, щоправда, в межах економічних можливостей цього суспільства. Функції держави щодо соціальної сфери неолібералізм розглядає у зв'язку зі способом перерозподілу суспільних доходів, що ставиться в залежність від успіхів економіки і сприяє її розвитку.

Неолібералізм репрезентований багатьма школами, з яких найвідомішими є лондонська (Ф. Хайєк), чиказька (М. Фрідмен), фрейбурзька (В. Ойкен та Л. Ерхард), паризька (М. Алле).

Провідною складовою методології *Фрідріха фон Хайєка* (1899-1992 рр.) є ідея “спонтанного порядку”, заснованого на індивідуальній свободі. Він виходить з того, що соціальний порядок, організація, взаємодія у суспільстві формуються позапланово, стихійно, але у визначених особливостях розвитку даного суспільства межах і напрямках. На думку Ф. Хайєка, спонтанний порядок можливий за двох умов – відмови від привласнення чужого та виконання добровільно взятих на себе зобов'язань. У своїх працях Ф. Хайєк захищає право максимальної свободи людини як визначальну складову спонтанного економічного порядку. Поведінка окремої людини, підприємця, фірми визначається їхніми економічними інтересами. Але зіткнення цих інтересів, їх розмаїття породжує раціональний соціальний порядок, в основі якого завжди лежить принцип індивідуальної свободи.

На думку Ф. Хайєка, ринок цінний тим, що створює необхідні умови, в яких індивід не може не проявити себе як творча особистість. Для вільного суспільства відсутня ієрархія цілей; ринок робить людей вільними, оскільки для кожної людини забезпечується свобода вибору власної цілі. Функція держави, за Ф. Хайєком, полягає в охороні природного соціального порядку – свободи

конкуренції, свободи монополії, свободи вибору, свободи розвитку. Ця функція має здійснюватися через законотворчість, формування суспільних моральних норм, ідеологічне виховання, охорону усталених традицій. Соціальні проблеми та їх розв'язання державою допускаються лише в тих межах, що визначаються розмірами витратної частини бюджету.

Ф. Хайєк заперечує будь-який примус, зовнішнє втручання з боку держави. Це стосується й перерозподілу доходів, оскільки нерівність у доходах є ефективною формою примусу до праці, а отже, до розвитку суспільного виробництва. Соціальна справедливість, на думку Ф. Хайєка, є суто моральною категорією, що може існувати лише за умов примусової економіки, “адміністративного деспотизму”, який об’єктивно порушує природний соціальний порядок. З погляду ринкової економіки забезпечення соціальної справедливості торує шлях свавілля, блокує економічну свободу, спотворює ринкові сигнали. Держава не повинна займатись питаннями соціального страхування, освітою, охороною здоров’я, надавати соціальні гарантії (максимум, що можна допустити, – це пенсії по старості та допомогу з безробіття). Ф. Хайєк зазначає, що чим більше регулюється суспільство, тим більша кількість людей у ньому користується привілеями гарантованого доходу, що призводить до зміни суспільних цінностей: суспільний статус людини починає визначатися не її працьовитістю і здібностями, а належністю до певної групи забезпечуваних. Людина сама мусить дбати про свій економічний та соціальний добробут.

Теорія ділового циклу Ф. Хайєка ґрунтується на постулаті, що ціни на товари в період економічного піднесення зростають швидше, ніж заробітна плата, у зв’язку з чим реальна заробітна плата зменшується. Це створює умови для зростання зайнятості: підприємці віддають перевагу суб’єктивному фактору, замінюючи машини й механізми робочою силою. Попит на інвестиційні ресурси знижується, що призводить до спаду виробництва. Навпаки, за умов спаду рівень реальної заробітної плати зростає (номінальна заробітна плата скорочується повільніше, ніж зменшуються ціни), попит на робочу силу спадає, а відтак зростає інвестиційна активність.

Німецьким теоретикам неолібералізму належить ідея поєднання принципу “вільності ринку” з принципом “соціального вирівнювання”. Вперше її концептуально виклав *А. Мюллер-Армак* у книзі “Управління економікою і ринкове господарство”, в якій він також вперше вжив термін “соціальне ринкове господарство”: “Суть соціального ринкового господарства полягає в тому, що принцип свободи ринку поєднується з принципом соціального вирівнювання”. Те, що треба виправляти, зазначав у цьому зв’язку *А. Мюллер-Армак*, має бути проведене зрозуміло, свідомо і контролювано через державне регулювання доходів, тобто шляхом оподаткування тих, чиї доходи вважаються надто високими, і надання пільг тим, кого прагнуть заохотити до нагромадження доходів. Витрати держави на соціальні потреби мають бути цілеспрямованими і відповідати двом вимогам – соціального вирівнювання та стимулювання ініціативи. Асигнування коштів на соціальні цілі відбувається у кількох напрямках: наприклад, забезпечення груп населення, які зазнали збитків внаслідок війни; виплати та дотації соціально незахищеним прошаркам населення; дотації багатодітним сім’ям (з метою стимулювання народжуваності); дотації та виплати у вигляді допомоги з фондів соціального страхування; підтримка різних форм заощаджень; дотації та поручительство держави для отримання цільових кредитів; надання пільгових позик; підтримування певного рівня цін на окремі види товарів; дотації в митній сфері тощо. Ці прямі витрати здійснюються в межах затверджених соціальних програм.

Таким чином, функція соціального вирівнювання спрямована на досягнення своєрідного синтезу між гарантованою законом свободою в економічній сфері та зобов’язаннями держави у забезпеченні соціальної справедливості та захищеності. Тому соціальне ринкове господарство не є виключно теорією конкуренції, а являє собою інтегральну формулу координації між сферами дії ринку, держави і суспільних груп. Дослідження у цьому напрямі були продовжені *В. Репке*, *Л. Ерхардом*, *В. Ойкеном* та іншими вченими.

Представники французької (паризької) школи неолібералізму заперечували необхідність перерозподілу національного доходу на користь безробітних. Вони вважали абсурдним твердження, що безробітні є резервом для поповнення армії

зайнятих, і наголошували, що надлишок робочої сили є наслідком порушення економічної рівноваги. Розв'язання цієї проблеми пов'язувалось ними зі структурною перебудовою виробництва, пожвавленням інвестиційних процесів. Одним з найвідоміших представників цієї школи є *Моріс Фелікс Шарль Алле*, в працях якого висвітлюються проблеми максимальної ефективності і соціальної справедливості. На відміну від інших економістів, М. Алле не відносить соціальну сферу до другорядних, похідних від рівня розвитку економіки, а розглядає її як чинник і водночас наслідок економічного зростання. На його думку, можна гармонізувати економічне зростання й соціальні відносини, не узалежнюючи ці відносини лише від успіхів економіки. Розв'язання соціальних проблем він пов'язував з активністю самих суб'єктів, але цю активність трактував у контексті виникнення нових інституціональних утворень, тобто розвитку “системи участі в прибутках”, “системи соціального партнерства” за сприяння держави. Зважаючи на те, що приватна власність зумовлює соціальну нерівність, держава зобов'язана створювати інституціональні умови для вирівнювання доходів, гарантувати їх певний рівень і розвивати соціальну сферу.

Поєднання неокласичних підходів і монетарної концепції державного регулювання характеризувало особливий напрям неоліберальної школи – *монетаризм*, найбільш відомим представником якого є *Мілтон Фрідмен*. Проблему зайнятості М. Фрідмен та його однодумці розглядають як опоненти кейнсіанства. Так, основним завданням державного втручання в економіку, на думку Дж. Кейнса, є розв'язання проблеми зростання ділової активності, а відтак, зниження рівня безробіття. Аналізуючи залежність між зайнятістю та інфляцією, кейнсіанці посилались на “криву Філіпса”, яка ілюструвала існування зворотного зв'язку між заробітною платою, цінами та рівнем безробіття, між інфляцією та безробіттям. Виходячи з того, що зайнятість залежить від рівня заробітної плати, вони робили висновок, що проблему зайнятості можна розв'язати за допомогою помірної інфляції, яка допомагає створити ілюзію зростання заробітної плати, а насправді заморожує її на певному мінімальному рівні. М. Фрідмен доводить, що інфляція не забезпечує зростання зайнятості. Критикуючи висновок про те, що за допомогою політики стимулювання попиту, тобто інфляції, можна “купити”

постійно низький рівень безробіття, він стверджував: довготривалої залежності між рівнем інфляції та зайнятістю не існує. Працівники з часом зрозуміють, що мають інфляційний приріст заробітної плати, і сформулюють нові вимоги до її рівня. З іншого боку, підприємець теж швидко збагне, що підвищення попиту – наслідок інфляції, а не реальний приріст купівельної спроможності. Він скоротить виробництво й попит на робочу силу. Якщо темпи інфляції випереджатимуть зростання вимог до заробітної плати, то безробіття може певний час утримуватись на низькому рівні. Але постійно підтримувати певний рівень зайнятості можна лише ціною галопуючої інфляції. Отже, прискорення інфляції позитивно впливає на безробіття лише тимчасово, головним її підсумком є скорочення зайнятості. М. Фрідмен формулює концепцію “об’єктивного, природного безробіття”. Він робить висновок, що зайнятості, як і виробництву, притаманна циклічність. Її природа криється в недостатній пропозиції грошової маси. Зменшення грошової маси – ознака криз та застою, що обов’язково супроводжується зміною кон’юнктури на ринку праці. Тобто безробіття він пов’язує з існуванням “об’єктивного” грошового попиту на робочу силу, розміри якого залежать від обсягів виробництва. Найкращим регулятором зайнятості є ринок. М. Фрідмен наголошує, що резерв робочої сили забезпечує рівновагу, дозволяє швидко збільшувати зайнятість за умов поживлення виробництва, повніше використовувати виробничі ресурси, швидко нарощувати товарну пропозицію і запобігати значному зростанню заробітної плати. Він вважає економічно виправданим рівень безробіття 4-5 %, оскільки соціальне забезпечення такої кількості безробітних не становить проблеми для держави. Слід допустити такий рівень безробіття, який забезпечуватиме використання ринку праці як стабілізатора кон’юнктури, забезпечуватиме оптимальний рівень заробітної плати.

Коливання рівня безробіття Дж. Кейнс пов’язував з коливанням рівня заробітної плати: зростання реальної заробітної плати веде до зменшення зайнятості. Тому він пропонував визначати мінімальну заробітну плату й фіксувати її, а також заморожувати зростання заробітної плати за допомогою інфляції. Натомість, на думку М. Фрідмена, рівень заробітної плати взагалі не

підлягає державному регулюванню. Її розміри має встановлювати ринок залежно від кон'юнктури. Відтак необхідно скасувати закони про мінімальну заробітну плату і заборонити профспілкам втручатися в процес її формування. У періоди криз відбуватиметься скорочення заробітної плати, що у поєднанні зі зростанням безробіття сприятиме зниженню цін і стимулюватиме вихід з кризи. Отже, заробітна плата також стане своєрідним стабілізатором ринкової рівноваги.

Соціальна сфера, за М. Фрідменом, не мусить бути пріоритетним напрямом діяльності держави. Індивідуалізм і свобода передбачають нерівність. М. Фрідмен захищає індивідуалізм і засуджує “соціальний компроміс”, “колективне планування” та інші форми “сповзання до соціалізму”. Він підкреслює, що стабільна економіка забезпечує високий рівень життя у суспільстві, але кожен громадянин повинен сам дбати про те, щоб одержати свою частку суспільного продукту. Таким чином, монетаризм відкинув гасла соціальної справедливості, у тому числі й підтримки повної зайнятості, як такі, що не можуть бути проблемою держави, оскільки їх реалізація пов'язана з дестабілізацією економічних процесів.

“*Неокласичний синтез*” ознаменував органічне поєднання двох напрямків економічної теорії – кейнсіанської та неокласичної шкіл. Такий підхід було запропоновано *Джоном Хіксом* ще у 1937 р., у 1940-50-х рр. підтримано *Франко Модільяні* та остаточно обґрунтовано *Полом Самуельсоном*. Суть синтезу полягала в тому, що залежно від стану економіки пропонувалось використовувати або кейнсіанські методи регулювання, або рецепти економістів, які стояли на позиціях обмеження втручання держави в економіку. Неокласичний синтез, що уможливив узагальнення всіх тогочасних досягнень економічної теорії, об'єднання всіх шкіл та напрямків, можна вважати підбиттям підсумків цілого етапу розвитку економічної думки.

2.4. Соціально-трудові питання у концепціях інституціоналізму і теоріях трансформації суспільства

Альтернативою неокласичному напрямку економічної теорії наприкінці XIX – початку XX ст. став *інституціоналізм*, прихильники якого за основу аналізу

беруть не тільки економічні проблеми, а пов'язують їх з проблемами соціальними, політичними, етичними, правовими тощо (своєрідний синтез соціологічного та економічного аналізів). В сучасному тлумаченні соціальні інститути – це стала форма організації сумісної діяльності, яка передбачає наявність спеціальних установ, системи норм, соціальних ролей, що забезпечують реалізацію функцій, необхідних для існування і розвитку окремих соціальних спільнот чи суспільства загалом. Так, “економічні інститути” – приватна власність, гроші, конкуренція, торгівля, прибуток тощо – є лише формою прояву або втіленням “інституцій”, тобто звичаїв. Ставши такими, вони організовують і регулюють поведінку людей. Усім інститутам притаманні риси колективної психології. Саме тому, щоб зрозуміти природу інститутів, їх еволюцію, необхідно вивчати рушійні сили, мотиви поведінки, якими керуються окремі особи, професійні або соціальні групи у своїх діях.

Представник соціально-психологічного інституціоналізму *Торстен Веблен* (1857-1929 рр.) пропагує соціальний підхід до аналізу економічних процесів, розглядаючи суспільство як цілісну систему, аналізуючи поведінку соціальних груп людей, зумовлену соціальними мотивами, “соціальною психологією”. У центр дослідження він ставить людську діяльність у всіх її проявах і проголошує завдання – розширити сферу дослідження економічних явищ за рахунок вивчення суспільної психології, інстинктів, навичок і схильностей людей. Рушійними силами, які спонукають людину до продуктивної економічної діяльності, у Т. Веблена є: батьківські почуття, інстинкт майстерності, тобто майже напівсвідомий потяг до добре виконаної та ефективної роботи, допитливість.

Джон Роджерс Коммонс (1862-1945 рр.) – представник соціально-правового інституціоналізму. Вихідною економічною категорією він оголошує юридичне поняття угоди. Зокрема, відносини між капіталістом і працівником є угодою рівноправних членів суспільства. Сама угода включає в себе три моменти: конфлікт, взаємодію, розв'язання. Дж. Коммонс визнавав неминучість конфліктів у сфері трудових відносин; марксистському вченню про класову боротьбу він протиставив теорію “соціального конфлікту”. Соціальні конфлікти не мають

антагоністичного характеру. Уся проблема полягає лише в тому, щоб опрацювати задовільні правила регламентації. Велику роль у цій справі він відводив профспілкам, які мають забезпечувати “загальні інтереси”, а не підривати капіталістичну систему.

Уеслі Клер Мітчелл (1874-1948 рр.) – представник кон’юнктурно-статистичного інституціоналізму, який найкращою формою організації суспільства вважав грошову економіку, що забезпечує потреби бізнесу, здійснює облік і є знаряддям встановлення взаємодії і співробітництва у суспільстві. Соціальним аспектом такої економіки Мітчелл вважає звичку одержувати й витратити гроші. Цю звичку він називає рушієм економіки, яка визначає характер сучасних інститутів.

Представники соціального (індустріально-технологічного) інституціоналізму джерело змін суспільства вбачають у розвитку науки, техніки, у створенні нових технологій. Технологічного трактування набувають проблеми економічного зростання, економічних криз, безробіття, заробітної плати, а також зрушення у соціальній структурі суспільства. Однією з центральних проблем розвитку й оновлення економіки вважається створення системи соціального контролю над економікою.

Наукова думка середини XX і початку XXI століть висуває нову парадигму соціально-економічного розвитку: замість нагромадження матеріальних благ на перший план висувається високорозвинутий інтелектуальний, професійний, творчий, духовний світ людини. Традиційна економічна категорія “праця” поступово поглинається узагальненим поняттям “капітал”. При цьому капіталом визнається будь-який актив – фізичний або людський, що володіє здатністю генерувати потік майбутніх доходів.

Для етапу становлення індустріального капіталізму визначальними рисами моделі “людини економічної”, сформованої класиками, є егоїстична раціональність, компетентність та класова диференціація. Індустріальне суспільство складалося з трьох соціальних класів – підприємців, найманих працівників і середнього класу, що переслідували в основному прагнення до

збільшення матеріального багатства. При цьому про жодну індивідуальність чи, тим більше, унікальність окремого працівника для бізнесу не може бути мови, мотиви його діяльності – одномірні (забезпечення засобів до існування), а участь у створенні вартості практично ніяк не пов'язана з індивідуальними властивостями і професійними здібностями. Знання і вміння найманого працівника типові, а їх економічна оцінка зводиться до вартості засобів існування, необхідних для отримання відповідної кваліфікації. Отже, жодної специфіки у процесі формування тієї частки вартості продукції, що пов'язана зі знаннями і вміннями працівників, не передбачається: більше знань – триваліший період підготовки – більше благ у складі об'єктивно необхідного набору предметів споживання, що визначає вартість робочої сили за незмінної продуктивності суспільного виробництва. Тому проблема економічного оцінювання знань, що забезпечували суспільно необхідну продуктивність праці найманого працівника, не розглядалася класиками як специфічна: здобуття вищого кваліфікаційного рівня вимагає більшого набору споживчих благ, проте не зумовлює якісних змін у формуванні вартості продукції, не оновлює природу доходів найманих працівників.

На даному етапі головна мета активної частини працездатного населення – підвищення соціального статусу, належність до еліти, що дозволяє втілювати в собі нові інтелектуальні технології. Найбільший інтерес починають викликати фактори, які визначають якість людського капіталу і, як наслідок, можливості зростання ефективності праці. До цих факторів передусім належать освіта і наука. Саме в цьому аспекті проблемами людського капіталу почали займатися представники неокласичного напрямку економічної теорії. *Теодор Вільям Шульц* опублікував у 1961 р. працю “Інвестиції в людський капітал”, в якій порівнював в економічному значенні людину з речовим капіталом, що використовується у виробництві, і розглядав освіту як форму інвестицій у людський капітал.

Зміни, що відбуваються у світовому розвитку під впливом посилення ролі економіки знань, приводять до інтелектуалізації процесу праці. Відбувається переоцінка людського фактора, інтелект та професіоналізм робочої сили стають

найдорожчим товаром на ринку праці. Сутність цих змін вперше пояснив *Пітер Друкер*, який у праці “Нове суспільство: анатомія індустріального ладу”, описав загальну картину нової “індустріальної системи”, поставивши у центр уваги промислову корпорацію, профспілки, менеджмент, розвиток людини і суспільства.

П. Друкер переконливо показав революційну роль масового потоково-конвеєрного виробництва (“фордизм”), а також значення і соціально-економічні наслідки наукової організації праці (“тейлоризм”). Стає зрозумілою принципова відмінність нового виробництва, яке розвивається не стільки за рахунок нових інвестицій, скільки в результаті нових знань про саму працю (а не про машини) і за рахунок нових спеціалістів – промислових інженерів, які застосовують ці знання. Інновації і нові технології можуть знецінити будь-які заощадження та інвестиції у “застиглу” техніку, піднявши роль і ціну гнучкої “живої”, науково організованої праці. На цій основі вчений створює нову науку – менеджмент, теорію організації і розвитку гнучкого, ефективного і динамічного виробничого колективу великої корпорації, в основі якої лежить не фактор виробництва, а фактор продуктивності. Застосування потоково-конвеєрних технологій, наукової організації праці і наукового менеджменту змінили тенденції зростання капіталомісткості, енергоємності та органічного складу виробництва, різко збільшили його прибутковість. Змінилися виробничі і соціальні відносини між людьми. Економісти, які звеличували роль нової техніки, і спеціалісти з автоматизації розглядали інтенсивну ручну працю як кинутий ресурс, який приречений на невідновлення. Науковий менеджмент зробив його “золотим ресурсом”, основою системи високих заробітних плат, динамічних ринків кінцевої продукції і високих прибутків. П. Друкер виробив нове розуміння технології, але не як системи працюючих машин, а як культури виробничих і соціальних зв’язків, створюваних наукою про ефективність праці. Замість системи “людина – машина” у полі зору економіста опинилася економічна “оболонка” системи трудових відносин між людьми. Логіку цієї концепції можна пояснити таким чином: розвиток технологій і товарного ринку – зростання продуктивності

праці, заробітків і зайнятості – розвиток працівника і відносин на виробництві – розвиток кредиту і ринку – розвиток суспільства.

Теорія “суспільства найманих власників”, викладена П. Друкером у праці “Управління у бурхливий час” (1980 р.), систематизувала причини “турбулентних часів”, зокрема: 1) основним власником акціонерного капіталу у США є пенсійний фонд, який належить працівникам; 2) від 80 до 95 % національного продукту економічно розвинутих країн виплачується у формі заробітної плати, утримань і пенсій, зароблених працею за наймом; 3) фактично виникло право власності працівника на його робоче місце (наприклад, в Японії працівник має право на довічне збереження за собою робочого місця); 4) у випадку безробіття дохід працівника гарантується протягом майже двох років; 5) виплати непрацездатним перевищують заробітну плату працівника, який працює фізично; 6) “центром ваги” нового середнього класу стала зростаюча маса технічно і професійно освічених людей, які зайняли місця спеціалістів і управлінців; 7) господарем підприємства тепер є не відповідальний менеджер, а “двоголова гідра” – симбіоз менеджменту і груп професіоналів; 8) знання спеціаліста, разом з тим, не дають йому дійсної відповідальності через централізацію прийняття рішень.

П. Друкер розробляє концепцію знань і їх впливу на економіку та суспільство, розкриваючи їх перетворювальний вплив на нагромадження “людського капіталу”, на соціальну структуру і соціальні проблеми та конфлікти. Він називає нового працівника “knowledge worker”, тобто “розробник знань” (причому кожний такий професіонал у межах своєї компетенції має бути “керівником”, який приймає рішення). Такий працівник інтелектуальної сфери головними характеристиками має не повноваження, а знання і компетентність, натомість класові розходження пов’язуються з якістю здобутої освіти (хоча наслідком такої зміни класової структури суспільства є суттєве зростання майнової нерівності). Статус, функції і становище такого працівника – центральна проблема суспільства; гарантія його зайнятості – уміння швидко перенавчатися. Кожна організація у власних інтересах має наділяти максимальною

відповідальністю своїх членів, залучати їх до управління там, де це дозволяють їхні знання. Потрібно, щоб працівники інтелектуальної праці хотіли працювати на дану організацію і надавали перевагу цьому варіанту перед іншими можливостями. “Економічна теорія і практика розглядають фізичну працю як витратну. Інтелектуальна праця, якщо ми хочемо зробити її продуктивною, повинна розглядатися як капітал”. Працівники фізичної праці не володіють засобами виробництва, а повинні володіти величезним і досить цінним досвідом роботи, який можна застосувати лише на даному робочому місці. Люди інтелектуальної праці володіють своїми засобами виробництва, тобто тими знаннями, які зберігаються в їхній голові. Завдяки використанню такого унікального ресурсу економіки знань, як здібності людини до праці інноваційного змісту, стає можливим збільшення обсягу продукції за умов зниження витрат робочого часу та інтенсивності праці.

Теорія інновацій економіки і підприємницького суспільства П. Друкера, викладена у працях “Інновація і підприємництво” (1985 р.) та “Посткапіталістичне суспільство” (1993 р.), утвердила основи панування нового технологічного способу виробництва. Знання стали основним, провідним фактором продуктивності навіть у масовому виробництві. Але тепер, коли вони стають і основним предметом, і основним продуктом праці, відбувається реорганізація галузей навколо виробництва знань і реструктуризація всієї економіки країни навколо сфери виробництва інформації. Інтелектуалізація праці – основний напрям її розвитку, а витрати на виробництво і поширення знань – основна форма інвестицій. Основна форма власності – це інтелектуальна власність, яка структурує суспільство і визначає його розвиток.

Підприємницьке суспільство (або “суспільство знань”, “інформаційне суспільство”, “суспільство найманих власників”) має такі особливості: 1) інновації і підприємництво охоплюють все більшу масу соціальних і політичних осередків суспільства (це соціальні інвестиції, які безперервно перебудовують відносини як між людьми та організаціями, так і між ними та державою); 2) розвиток четвертого сектора, де добровільна праця громадян ґрунтується на

почутті обов'язку і покликанні, піднімає людину до відчуття реальної особистої участі у розв'язанні суспільних і державних проблем; 3) робочі місця перестають бути рідкістю, що дозволяє працювати навіть жінкам, які мають маленьких дітей; 4) нагромадження знань розподілило суспільство на високооплачуваних працівників, зайнятих творчою працею, і недостатньо підготовлених, а отже, низькооплачуваних, обслуговуючий персонал (протиріччя між ними – основний соціальний конфлікт цього суспільства).

За роботи з теорії людського капіталу у 1992 р. *Г. Беккер* одержав Нобелівську премію з економіки. У працях вченого обґрунтовано доцільність використання підходів, що застосовуються до моделювання зв'язків між інвестиціями у фізичний капітал і доходами інвесторів, для опису умов урівноваження ринку праці. Тоді умовою рівноваги виступає не рівність заробітної плати й граничного продукту праці у поточному періоді, а рівність дисконтованих видатків на підготовку з додатковими надходженнями, зумовленими такою підготовкою, протягом трудового життя людини. Це передбачає, що визначальними чинниками продуктивності праці стає розмір інвестицій, здійснених працівником і організацією у професійну підготовку, та тривалість трудової кар'єри. Важливо також, що така концепція виходить з індивідуалізації розмірів оплати праці: розміри трудових доходів працівника формуються меншою мірою під впливом загальної на ринку ціни праці аналогічної професійно-кваліфікаційної групи, а більшою мірою – як результат індивідуального процесу інвестування і використання знань, здоров'я і навичок.

Виходячи з викладеної теоретичної бази, можна стверджувати, що зв'язок між продуктивністю праці і розмірами заробітної плати має діалектичний характер: з одного боку – занижена заробітна плата впливає на темпи зростання продуктивності праці, суттєво їх гальмуючи. Механізм такого впливу описується за допомогою інструментарію теорії людського капіталу: менша заробітна плата та поширення тих чинників диференціації розмірів оплати, що не мають відношення до трудових зусиль, кваліфікації і рідкісності праці, зменшують винагороду за інвестиції в людський капітал, а отже, викликають реакцію

пристосування найманих працівників. Останні зменшують інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації, знижують трудові зусилля. У свою чергу, менші трудові зусилля та інвестиції в знання і навички, здійснені найманими працівниками, стають чинником зниження продуктивності праці й перешкоджають розвитку підприємств за моделлю “висока кваліфікація – висока продуктивність – висока заробітна плата – висока кваліфікація...”. З іншого боку – низька продуктивність праці виступає абсолютним обмеженням щодо можливостей зростання заробітної плати і може тлумачитись як визначальний чинник розмірів заробітної плати за статичного аналізу. Тоді за допомогою інструментарію теорії граничної продуктивності може бути обґрунтовано зворотний і також негативний вплив низького рівня продуктивності праці на заробітки: менша насиченість виробництва капіталом й інформацією зумовлює низьку граничну продуктивність праці, яка встановлює обмеження розмірів заробітної плати через невисоку максимальну ціну попиту на працю. Висока рідкісність робочих місць з гідними умовами оплати праці також спричиняє понижувальний тиск на ставку заробітної плати, оскільки, зменшуючи цінність альтернативних можливостей докладання праці, знижує і ціну пропозиції праці. Так, взаємодія знижених через низьку продуктивність праці цін попиту і пропозиції праці формує рівноважну ставку заробітної плати на низькому рівні [7].

Джон Кеннет Гелбрейт розробив концепцію “врівноважувальної системи” і пропагував “суспільство добробуту”. Вчений відмічає, що “надто багато людей позбавлені роботи і засобів до існування”, що “має місце волаюча нерівність у розподілі доходів”, “непомірно велика частина багатства залишається невеликій купці людей”. Для трансформації капіталізму слід забезпечити “гарантований прибуток усім членам суспільства”, значно розширити соціальні програми. У праці “Суспільство добробуту” вчений робить висновок, що проблему виробництва завдяки застосуванню все складнішої і все досконалішої техніки розв’язано, залишається лише розв’язати проблему розподілу. Велика увага приділяється створенню системи перенавчання осіб, які втрачають роботу, та способам використання наявних ресурсів для боротьби з голодом і бідністю.

Здійснення реформ Дж. Гелбрейт пов'язує з посиленням регулюючої ролі держави.

У праці “Нове індустріальне суспільство” Дж. Гелбрейт виокремлює два рівні розвитку корпорацій: “підприємницьку” і “зрілу”. Контроль над “підприємницькою корпорацією” (1920-30-ті рр.) зумовлювався капіталом підприємця, а не його компетентністю. Перехід від “підприємницької” до “зрілої корпорації” зумовлений технічним прогресом. “Зріла корпорація” – це колективна організація, тому приватна власність замінюється “суспільною капіталістичною власністю”. На чолі “зрілої корпорації” стоїть “техноструктура” – “союз знань і кваліфікації”. Це основний керівний персонал великих корпорацій, який складається з людей, що спеціалізуються на керівництві виробництвом, збутом, фінансами, корпоративним плануванням; це група людей, яка “охоплює всіх, хто володіє спеціальними знаннями, талантом або досвідом групового прийняття рішень”. Перехід у корпорації влади до “техноструктури” змінює й мету її діяльності. Передусім вона відображає не особистий інтерес підприємця, а суспільний, керується не максимізацією прибутку, а суспільною метою. Ефективне функціонування корпорації забезпечує високий рівень дивідендів. Отже, має місце узгодження інтересів суспільства, корпорацій і індивідів.

В “індустріальному суспільстві” формується, як зазначає Дж. Гелбрейт, нова класова структура. За умов “зрілої корпорації” і панування “техноструктури” нібито зникає конфлікт між багатими і бідними. Йому на зміну приходить новий конфлікт, породжений науково-технічним прогресом – між “класом освічених” і “неосвічених та малоосвічених”. Вирішальною силою “індустріального суспільства” стає “клас освічених”, складовою частиною якого є “техноструктура”. Ця теорія Дж. Гелбрейта, на його власне визнання, мала на меті спростувати марксистське вчення про протилежність інтересів праці та капіталу. Проте Дж. Гелбрейт не міг ігнорувати реальних суперечностей капіталізму, втілених у проблемах бідності, безробіття тощо. І якщо у “Суспільстві добробуту” він називає бідність “пережитком”, “залишковим явищем”, то у праці “Нове індустріальне суспільство” він заявляє, що ці вади притаманні лише тій частині

економіки, що перебуває поза “індустріальною системою”, тобто сфері дрібного виробництва. Щодо “індустріальної системи”, то вона керується суспільними інтересами, а відтак не призводить до злиднів, бідності і класових антагонізмів. Водночас Дж. Гелбрейт розуміє складність розв’язання соціальних проблем у межах “індустріального суспільства”. Майбутнє “індустріального суспільства” він пов’язує з діяльністю інтелігенції, яка, крім іншого, сприятиме розвитку “естетичних цінностей”, спрямуванню “індустріальної системи” на служіння широким соціальним інтересам.

У 1950-х роках у контексті ідей “трансформації капіталізму” виникла теорія “народного капіталізму”, з обґрунтуванням якої виступили *А. Берлі, М. Надлер, С. Чейз, Дж. М. Кларк, М. Сальвадорі* та ін. Означена теорія складається з трьох частин: 1) теорія “демократизації капіталу”, або “дифузії власності”; 2) теорія “управлінської менеджерської революції”; 3) теорія “революції в доходах”.

Центральне місце належить положенню про “дифузію власності”. З розвитком капіталізму поступово змінюється структура капіталістичної власності. Урізноманітнення форм власності, розповсюдження акцій серед населення розглядалося окремими економістами як “дифузія” (розпорошення) власності. Відтак у суспільстві відбувається безпрецедентна демократизація підприємницької власності, оскільки реальними власниками підприємств стають пересічні люди, середній клас і робітники.

Прихильники теорії “управлінської революції” стверджують, що з розвитком акціонерних товариств влада капіталістів-власників слабшає або і зовсім зникає і замінюється владою найманих управлінців – менеджерів. Вони є “довіреними особами народу” і керуються не мотивами прибутку, а суспільними інтересами. Ця теорія також відображає реальні процеси в розвитку капіталізму: відокремлення капіталу-власності від капіталу-функції, розмежування власності й управлінської діяльності.

Прихильники теорії “революції в доходах” стверджують, що в розвинутих капіталістичних країнах стався принциповий переворот у розподілі національного

доходу, суть якого полягає у поступовому зближенні доходів різних верств і класів капіталістичного суспільства.

Концепція “колективного капіталізму” склалася у 1960-ті роки, проте її основи сягають 1930-х рр., коли американські економісти *Г. Мінз* та *А. Берлі* висунули ідею про те, що акціонерні підприємства є вже не приватними, а колективними. У їхньому трактуванні корпорація з організації приватної власності перетворюється на “соціальний інститут”, мета якого вже не ототожнюється з максимізацією прибутку. Корпорація перестала бути автономною щодо суспільства, а стала соціальною силою, котра забезпечує розв’язання суспільних проблем. І не випадково саме на цьому ґрунті у 1960-70-х рр. сформувалася концепція “соціальної відповідальності” корпорації перед суспільством.

Перші концепції “соціального партнерства” з’явилися ще наприкінці XIX ст., коли соціал-реформісти почали розробляти різні системи “участі робітників у капіталістичних прибутках”. Такі вчені, як *Р. Арон*, *Е. Гауглер*, *Д. К. Гелбрейт* та ін., намагалися довести, що у сучасному капіталістичному суспільстві внаслідок розвитку науково-технічної революції, посилення економічної та соціальної ролі держави, зростання кількості великих корпорацій докорінно змінилося становище працівників, зникли класові суперечності і класові конфлікти. “Сучасні трудові відносини в промисловості, – пише Гелбрейт, – усе більше набувають мирного характеру, це є наслідком того, що інтереси, колись різко ворожі, тепер переважно перебувають у гармонії”. Відбувається “об’єднання” й “поглинання” класових інтересів завдяки тому, що працівникові дається певний комплекс соціальних гарантій і мотивом діяльності корпорацій “вже не є прибуток”. Матеріальною підставою “соціального партнерства”, на думку *Е. Гауглера*, є поширення участі працівників у капіталістичній власності і прибутках. Серед аргументів стосовно поширення “соціального партнерства” досить часто називають практику “участі” трудящих в управлінні капіталістичним підприємством.

У концепції “постіндустріального суспільства” *Даніель Белл* зробив спробу, з одного боку, дати соціальний прогноз розвитку буржуазного суспільства, а з

іншого – утвердити новий концептуальний підхід до його аналізу. На думку Д. Белла, перехід від “індустріального” до “постіндустріального суспільства” зумовлюється вже не стільки матеріальними факторами, скільки соціальними інститутами. Серед ознак “постіндустріалізму” зазначається переважання серед працівників “класу” професійних фахівців і техніків, а також провідна роль науки, наукових знань. В основу класового поділу суспільства Д. Белл покладає принцип знань і кваліфікації та виділяє чотири основних класи: фахівці (вчені, інженери, економісти), техніки і напівфахівці, службовці, робітники, зайняті фізичною працею. Панує в “постіндустріальному суспільстві” “меритократія” – “нова еліта”, яка складається з обдарованих осіб з усіх соціальних верств. Зміна соціальної структури суспільства змінює і характер суперечностей: “якщо для індустріального суспільства є характерною боротьба між капіталістом і робітником на підприємстві, то в постіндустріальному суспільстві конфлікт проявляється у зіткненні між фахівцем і простолюдином в організаціях і в суспільстві”.

Прогнози майбутнього представлені також в концепціях *футурології* (З. Бжезинський, А. Тоффлер, Ж. Фурастьє та ін.). Так, у “технотронному суспільстві” З. Бжезинського соціальні конфлікти можливі лише в “доіндустріальному секторі”, але їх завжди можна усунути, збільшуючи доходи осіб цього сектора. За Ж. Фурастьє, науково-технічна революція знімає проблему класової боротьби і забезпечує автоматичне розв’язання всіх соціальних проблем завдяки утворенню “суспільства споживання”, так званої третинної цивілізації, де переважатиме сфера послуг. На його думку, життя нації не можна поліпшити за рахунок революційного переділу національного багатства; це може зробити тільки економічний прогрес, який створить “цивілізацію дозвілля”. У “суспільстві дозвілля” станеться перехід до “четвертинної цивілізації”, де основною метою стане здобуття знань. Але вчений був змушений визнати, що творча праця й тоді буде привілеєм еліти, а не мас.

На думку А. Тоффлера, просування до “нового суспільства” відбувається завдяки “суперіндустріальній революції”. Створене цією революцією “абсолютно

нове суспільство” позбавить народні маси голоду та хвороб, створить “чудові можливості для розквіту індивідуальностей”, “задоволення психологічних потреб” тощо. Центральною частиною праці А. Тоффлера “Третя хвиля” (1980 р.) став аналіз процесу одночасного розвитку людини як виробника і як споживача у результаті розвитку інтелектуальних технологій і можливостей територіальної деконцентрації масової інтелектуальної праці, розвитку домашньої праці спеціалістів, об’єднаних у колективи системами електронного зв’язку (теорія “електронного котеджу”). Індивідуалізація умов праці, різноманітність організаційних форм діяльності людини створюють принципово нове середовище виробничої діяльності і соціального життя людей. Чисельність пролетаріату (людей фізичної праці) різко скорочуватиметься. Люди поступово оволодіватимуть знаннями і за умови безперервної підготовки стають “когнітаріатом” (“золоті комірці”). Новий тип працівника – це ініціативна людина творчої праці, знання якої (тобто її засоби виробництва) дають їй змогу приймати рішення. Її споживання органічно пов’язане з інтелектуальними, виробничими інтересами. Це – активне споживання, яке перетворює вільний час у працю саморозвитку в домашніх господарствах. Загалом А. Тоффлер створив яскраву картину кардинально нової і стійкої соціальної системи, у центрі якої правомірно опинилася творча праця.

Таким чином, проблема майбутнього – складна і багатогранна. Крім теорій, які виникають в рамках так званих ортодоксальних напрямків, з’явилися альтернативні ідеї суспільного розвитку. У них наголос все більше переноситься з відносин між людьми і багатством на відносини між людьми у найширшому розумінні. Це концепції “якості життя”, “етики розвитку”, “соціального розвитку”.

2.5. Соціально-трудова напрям у розвитку економічної думки України

Історія економічної думки України часів раннього та класичного Середньовіччя пов’язана з добою Київської Русі. Визначною пам’яткою

соціально-економічної та політичної літератури того часу є “*Руська правда*” – зведення законів давньоруського права XI-XII ст. Статті “Руської правди” відображають соціальну структуру й відносини власності давньоруського суспільства, регулюють майнові відносини, захищають право власності князів та феодалської знаті на землю і кріпаків, визначають обмеження майнових та особистих прав різних категорій феодално залежного населення та ін. У них знайшли відображення організація князівства та боярської вотчини в XI ст., що ґрунтувалася на кріпацькій і рабській праці.

У багатогранному творі “*Повість временних літ*”, автором якого був чернець Києво-Печерського монастиря Нестор, зазначається, що джерелом всякого багатства є праця. Визнаючи природним поділ праці в суспільстві на розумову й фізичну, автор підкреслює, що для добробуту держави ці види праці однаково важливі – і мудреця, й ремісника. Важливим, на думку автора твору, є поділ праці у процесі виробництва, що удосконалює майстерність.

Унікальним документом, який став найвищим злетом і підсумком української суспільної думки козацької доби, була *Конституція Пилипа Орлика*. У цьому документі захищалося право приватної власності, відокремлювався державний скарб від гетьманського, висвітлювалися питання торгівлі, визначалися деякі напрямки удосконалення оподаткування населення. Прикметно, що у соціально-економічній політиці українських гетьманів, починаючи від П. Сагайдачного, приділялася увага соціальному захистові населення. Конституція звільняла козацьких вів, осиротілих козацьких дітей, козацьких жінок, чоловіки яких перебували в походах або на іншій службі, від сплати податків і виконання різних повинностей. Старі козаки, козаки-інваліди, козаки-одиначи бралися на повне державне забезпечення.

Проблеми соціально-трудових відносин досліджував *Феофан Прокопович* (1681-1736 рр.). Виходячи з розуміння людини як малого макрокосму чи особливого світу, він розкриває механізми й мету людської діяльності, пов’язуючи їх із потребами людини. Досягнення щастя пов’язане з діяльністю людини, із задоволенням її потреб. Такий підхід відкривав можливості для

майбутніх досліджень трудової діяльності на основі розрізнення основних її спонукальних сил без жорсткої регламентації божественним провидінням. У працях Ф. Прокоповича згадується про відповідність трудової діяльності здібностям людини, хоча чіткості й визначеності вони набули у працях пізнішого часу.

Продовження і розвиток ці ідеї знайшли у працях мислителів козацького часу, зокрема *Григорія Кониського* (1717-1795 рр.). В його концепції людської активності людина спирається на власні рушійні сили й мотиви, а не тільки на божественне провидіння. Людська діяльність розглядається як усвідомлена, така що містить мету, засоби її досягнення і “добро” як потребу, усвідомлену у вигляді первісної мети. Людське благо (щастя) припускає наявність здоров’я, доблесті, задоволення потреб у продовженні роду, відчутті добробуту і щасливої долі й потребує занять як фізичною, так і розумовою діяльністю.

Подальшого розвитку ідеї про людську діяльність як шлях досягнення щастя набули у працях *Григорія Сковороди* (1722-1794 рр.). Г. Сковорода відходить від розуміння джерела щастя в абстрактних засадах добра. Такі засади, на його думку, містяться у праці. Розвиваючи ідею про необхідність самопізнання як умови успішної діяльності людини, він збагачує їх ученням про “споріднену працю”. Суть цього вчення полягає у визнанні природних нахилів людини до праці і необхідності розпізнати та усвідомити, для чого ти народжений: роби те, до чого породжений, і тоді будеш щасливий не тільки результатами праці, а й самою працею. Мислитель зовсім не заперечує суспільного значення праці. Тільки “праця”, “ремесло” є основою всякої “машини” суспільного життя, “початком” і “вінцем” існування суспільства. Та найкориснішою для суспільства є саме “споріднена праця” – праця відповідно до обдарування та здібностей. Натомість “неспоріднена праця” може завдати шкоди не тільки суспільству, а й самому працівникові.

В розвитку ідей класичної школи в Україні вирізняються два етапи. Перший з них охоплював період до 60-х рр. XIX ст. і характеризувався впливом фізіократії та пізніших варіантів класичної політичної економії. Найбільш відомим

представником фізіократичної школи в Україні був *В. Н. Каразін* (1773-1842 рр.), який у своєму вченні розрізняв матеріальний, моральний і політичний добробут народу, ставив його в пряму залежність від зростання народонаселення, а також від способу управління. У прикладному аспекті фізіократія знаходила свій вияв у працях видатних випускників Києво-Могилянської академії *А. Самборського* (1732-1815 рр.), *М. Ліванова* (1751-1800 рр.), *А. Прокоповича-Антонського* (1762-1848 рр.) та ін. У галузі політичної економії українські вчені *Д. Журавський*, *Т. Степанов*, *І. Вернадський* та інші представники класичної школи використовували теорію трудової вартості, фритредерство для обґрунтування необхідності капіталістичного шляху соціально-економічного розвитку.

Зокрема, *Д. П. Журавський* (1810-1856 рр.) особливу увагу звертає на неефективність кріпацької праці. Вчений обґрунтовано довів не лише низьку продуктивність праці кріпаків, а й непродуктивне використання її поміщиками. Підрахувавши кількість робочих днів, витрачених кріпаками у поміщицьких маєтках губернії, а також виконавши розрахунок реальних потреб у праці, він зробив висновок, що витрати праці більш ніж утричі перевищували дійсну потребу в них. Відтак *Д. Журавський* пропонує навчати селян ремеслам, пристосувати їхню працю в поміщицькому господарстві до вільнонайманої тощо.

І. В. Вернадський (1821-1884 рр.) визнає працю “головним і єдиним джерелом багатства”. Він розрізняє споживну вартість (придатність) і вартість. Вартість “визначається працею, а не придатністю”. Отже, у питанні про вартість і про джерело доходів *І. Вернадський* стояв на позиціях класичної школи, проте вважав усі види праці продуктивними.

На другому етапі розвитку ідей класики, що охоплював другу половину XIX ст., центральною стала проблема капіталістичного розвитку економіки України в складі Російської імперії. Праці українських представників класичної політекономії того часу *А. Антоновича*, *Г. Цехановецького*, *М. Коссовського* та ін. відзначалися критичним аналізом попередніх теорій вартості і розподілу доходів, пошуком нових концепцій.

Зокрема, *М. Коссовський* писав, що елементом, який визначає цінність, є лише “суспільно необхідний робочий час”, одиниця його виміру – проста праця. Аналізував вчений також залежність між цінністю й продуктивністю праці. Теорію витрат виробництва *М. Коссовський* називає просто безглуздою. Її хибність полягає в ототожнюванні таких категорій, як праця та робоча сила, що є поняттями абсолютно різними. Те, що економісти не бачили різниці між ними, вчений називав кардинальним недоліком політичної економії до *К. Маркса*. Будучи палким прихильником теорії трудової цінності, *М. Коссовський* абсолютизував цю теорію, надаючи їй великого значення в перебудові соціально-економічних відносин.

М. Зібер (1844-1888 рр.) став на позицію трудової теорії вартості і регулятором економічних процесів та явищ вважав працю. Вчений дійшов висновку, що “спеціально корисна праця є єдиним елементом споживної цінності, так само як відділена від своїх спеціальностей загальнолюдська праця є єдиним елементом вартості й мінової вартості”. *М. Зібер* відзначив в історії українського народу надзвичайно цікаву рису – зв’язок економічних прав особистості з характером праці, поділом праці, господарськими обов’язками в сім’ї. Вчений дійшов висновку, що характер праці є визначальним чинником індивідуальної свободи особи, що саме в умовах випадкової і непостійної трудової зайнятості людина фактично позбавлена свободи.

С. А. Подолинський (1850-1891 рр.) вивчав розвиток праці як основного соціального процесу, розвиток соціально-трудових відносин. У своєму дослідженні він аналізує різні типи трудових занять в Україні, їх поширеність, становище різних груп працівників, їх відносини з роботодавцями тощо. Головну причину соціальної диференціації суспільства, соціальної нерівності вбачає у доданій вартості, у несправедливій організації праці, у тому, що безпосередній виробник працює не на себе, а на свого господаря. Спільна праця і більш або менш однакова здатність людей до суспільно необхідної праці приведе, на думку вченого, до рівномірності в користуванні нагромадженими благами. За *С. Подолинським*, праця – це антиентропійна діяльність людей, завдяки якій досягається кількісний розподіл різних форм енергії, перетворення нижчої енергії у вищу, збереження та збільшення енергії на поверхні Землі. Основною метою

людської праці має бути абсолютне збільшення “бюджету енергії”, який матеріалізує в собі нормативний синергетичний ціннісний ефект від термодинамічної взаємодії в системі “природа – економіка”.

Цінними для економіки праці є ідеї *М. Драгоманова* (1841-1895 рр.), що не віра, а наука сприятиме зникненню поділу людей на “чорноробів і білоробів”. Тому кожен, хто виконує фізичну роботу, повинен мати час для розумової праці, для занять громадськими справами, наукою тощо. Умовою свободи і блага будь-якої людини є належність їй результатів її праці, однакові права всіх у користуванні засобами виробництва.

Одним із центральних понять концепції *М. М. Ковалевського* (1851-1916 рр.) є соціальна солідарність. У розширенні сфер солідарності він вбачав основу соціального прогресу, в тому числі й у трудовій сфері. Запропонований підхід створював передумови для дослідження праці як соціального явища, зумовленого взаємодією сукупності факторів і явищ.

Гуманістичні традиції української суспільної думки притаманні світоглядові *Івана Франка* (1856-1916 рр.). Працю як соціальне явище він розглядає у контексті і взаємозв'язку з усією людською діяльністю. Вважаючи працю основою існування людства і його соціального прогресу, в дослідженні “Про працю” він наголошує, що, будучи основою людського добробуту і щастя, праця не вичерпує всієї різноманітності людського життя. Вчений поділяє позиції трудової теорії вартості: “без праці немає вартості”. Велику увагу Іван Франко приділяє висвітленню питання заробітної плати, проте її характеристику він дає переважно з позицій “залізного закону заробітної плати” Лассаля. Плідною є думка про вплив поділу праці на життя людського суспільства. Поширюючи цей вплив на всі сфери життєдіяльності, мислитель вважає, що поділ праці разом зі станом освіти та економічним господарюванням становлять основу політичної влади в державі. Основним рушієм еволюції Іван Франко визнавав боротьбу за існування, яка за умов суспільства виступає у формі спільної праці, що спонукає людей до вдосконалення економічних відносин (перехід від мисливства до землеробства, приручення диких тварин тощо). Загалом заслугою великого мислителя було віднесення в окрему галузь суспільних знань науки про працю, що дістала в нього назву “суспільна економіка”.

М. Туган-Барановський (1865-1919 рр.) ввів у науковий обіг нові за змістом поняття – “вартість” і “трудова вартість”. Перша є господарською витратою, яка здійснюється “заради здобування предмета” і включає витрату засобів виробництва та праці, друга – “трудова вартість” – є частиною цієї витрати, а саме – витратами праці. М. Туган-Барановський сформулював закон (“теорему цінності”), згідно з яким граничні корисності господарських благ, що вільно відтворюються, прямо пропорційні їх трудовим вартостям. Виходячи з власної теорії розподілу, вчений чітко визначає два основних фактори, від яких залежить заробітна плата: зростання продуктивності суспільної праці (фактор економічний) та соціальна сила робітничого класу (фактор соціальний); основним вважається перший фактор. Саме на базі зростання продуктивності суспільної праці, об’єктивною передумовою для чого є насамперед науково-технічний прогрес, відбувається зростання національного доходу та частки заробітної плати робітничого класу у ньому. Щодо соціального фактора – сили робітничого класу, дієвості його профспілкових організацій, то він визначає конкретний рівень, на якому встановлюється середня заробітна плата. Цей рівень також виявляє стійку тенденцію до підвищення. Вчений звертає увагу на те, що таке підвищення заробітної плати має позитивний зворотний вплив на підвищення продуктивності суспільної праці, забезпечуючи певну солідарність інтересів працівників та підприємців.

За радянської доби у теоретичному протиборстві зіткнулися два напрямки економічної думки: перший базувався на неокласичному підході і намагався пристосувати цей підхід до нової економічної практики, а другий ґрунтувався на ортодоксальному розумінні марксизму. Перемога другого напрямку у 1930-х рр. була забезпечена передусім завдяки ідеологічному та фізичному терору. Із запровадженням командно-адміністративних методів управління економікою суттєво звузилась сфера економічних відносин: примус до праці остаточно втратив економічний характер, широко використовується дармова праця в’язнів; розподіл здійснювався за принципом зрівнялівки; виробництво функціонувало заради виробництва, а не споживача, і т. ін. У 1960-ті рр. ситуація дещо змінюється у зв’язку з розпочатою кампанією щодо впровадження госпрозрахунку. Особливо гостро постала проблема заробітної плати. Її

розв'язання пов'язувалося з питанням про характер робочої сили. Якщо підприємство визнавалось ланкою економіки, де на товарно-грошовій основі поєднуються фактори виробництва, то логічно було визнати й товарний характер робочої сили. Однак спробу деяких вчених (зокрема українських – В. Корнієнка та Ю. Пахомова) включити робочу силу у сферу товарно-грошових відносин зустріли шквальною критикою. Визнати товарний характер робочої сили за соціалізму означало спростувати тезу про винятковість цього способу господарювання і докорінно змінити підходи до визначення заробітної плати, а це, в свою чергу, суперечило тезі про плановий характер ціноутворення.

Вже у 1920-ті роки проблемами наукового вивчення і практичної організації праці й управління в СРСР займалося більше 10 науково-дослідних інститутів. Окрім того, на підприємствах існували сотні і тисячі первинних структур НОП, технічних бюро. У 1920-30-ті рр. видавалося майже 20 часописів, де публікувалися результати досліджень проблем праці (“Організація праці”, “Техніка управління”, “Господарство і управління”, “За раціоналізацію”, “Підприємство”, “Інженерна праця” та ін.). В означеній сфері плідно працювали російські економісти О. К. Гастєв, П. М. Керженцев, П. М. Єсманський, Ф. Р. Дунаєвський та ін.

На думку *О. К. Гастєва* (1882-1941 рр.), наука про організацію праці повинна створюватися на стикові соціальних і природничих наук. Вчений писав, що у соціальній сфері повинна настати епоха точних вимірювань, формул, креслень. Вчені повинні поставити проблему повної математизації психофізіології, економіки, щоб можна було оперувати певними “коефіцієнтами” збудження, настрою, втомлюваності і т. ін. У цей же час інший відомий вчений з питань НОП *Н. Вітке* звернув увагу на те, що керівництво технічними процесами переміщується до інженерів, які використовують методи наукового аналізу, спостереження, експеримент. Вчений вважав, що архів, канцелярію чи облікову систему потрібно вивчати як сукупність соціально-трудових відносин.

У 1930-ті рр. дослідженнями питань праці та управління займався Всеукраїнський інститут праці (м. Харків) на чолі з *Федором Дунаєвським*. Серед проблем, досліджуваних інститутом, – питання управлінського контролю, колегіальності та єдиноначальності, удосконалення організаційної структури і

стилю управління. За допомогою професіограм визначалися індивідуальні риси працівників і придатність їх для конкретних професій. Також була розроблена власна методика профорієнтації, вихідним положенням якої було те, що найбільш значущими є методи, які дають змогу виявити обдарованість людини. Раціоналізація праці й управління сприймалася вченими інституту як процес соціальний. Соціологічні дослідження вчених харківського інституту виявили, що один зі способів ухилення представників адміністрації від розв'язання проблем – перекладання своїх обов'язків на “творчу активність мас”. Проте дрібна опіка, надмірно детальні розпорядження також шкодять виконанню. Авторитарний стиль керівництва з жорсткими методами контролю малоефективний за нормальних умов. Постійний страх покарання травмує психіку підлеглого, викликає негативні емоції, які справляють зворотний вплив на самого керівника. Утворюється замкнуте коло соціального напруження.

Вчені харківського інституту перебудову управління розглядали як багатоетапну діяльність. Спочатку вивчається ситуація, що склалася на підприємстві, вузлові питання, які потрібно розв'язати. Після цього на основі попередніх розрахунків переглядається існуюча професійно-кваліфікаційна структура у контексті змісту праці й тих вимог, які вона ставить до виконавця, і створюється “кодекс кваліфікаційних норм”. На наступному етапі будується система “норм продуктивності”, тобто вивчаються чинники продуктивності праці (стан устаткування, постачання матеріалів, урахування індивідуальних схильностей працівників).

Найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження процесів людської праці характеризується вчення академіка *С. Г. Струмиліна* (1877-1974 рр.). У праці “До питання про класифікацію праці” вчений всебічно розглядає процес праці з економічного, фізіологічного, психологічного, соціального та історичного поглядів. Зразком аналітичного підходу до однієї з найскладніших проблем економіки праці є розроблена *С. Г. Струмиліним* класифікація професій і спеціальностей. Його праці “Проблеми кваліфікації праці” та “Господарське значення народної освіти” стали основою науки про економічну ефективність освіти, яка пізніше була розвинена в концепцію людського капіталу.

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

Значним є внесок академіка Струмиліна і в розробку проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості, порушував проблему зниження продуктивності праці окремих працівників і продуктивності підприємства в цілому внаслідок збільшення захворюваності працівників. Лише в сучасних умовах ми можемо повністю оцінити значення ідеї вченого про необхідність врахування у показниках продуктивності праці економії не лише живої, але й уречевленої праці.

2.6. Становлення, розвиток та актуальні проблеми економіки праці як самостійної наукової дисципліни

Самостійною науковою дисципліною, яка вивчає механізм дії та форми вияву економічних законів у сфері праці, розподіл і використання трудових ресурсів, закони продуктивності праці, показники і методи її вимірювання, економічні умови та стимули трудової діяльності, затрати праці і методи їх визначення на всіх стадіях виробничого процесу, економіка праці стала лише близько століття тому. Розглянемо основні етапи її становлення.

Перший етап є періодом відгалуження економіки праці як самостійної науки, котрий тривав приблизно з останнього десятиліття XIX ст. до 20-х рр. XX ст. В цей період повністю зникло характерне для середньовіччя тотальне державне регулювання господарського життя, було остаточно зруйновано систему ремісничих гільдій з властивою їм суворою регламентацією. З іншого боку, праця стала більш чітко підлягати технологічному регулюванню, водночас з'явилися орієнтовані 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 XX ст. характеризувався значним інтересом вчених до різних аспектів трудової діяльності людини – психофізіологічних, економіко-організаційних, професійних тощо, які тісно перепліталися між собою. На даному етапі було сформовано понятійно-термінологічний апарат, який виокремив нову науку із загальної економічної теорії та дав змогу адекватно визначити предмет її дослідження.

Другий етап полягав у становленні економіки праці як науки, що використовує економічні методи дослідження для виявлення економічних закономірностей у сфері праці. Він охоплює складний історичний період з 20-х рр. до кінця 60-х рр. XX ст. На відміну від першого етапу розвитку, котрий об'єднував вчених усіх країн, що вступили на шлях індустріального розвитку, цей етап проходив у високорозвинених країнах Заходу та в СРСР і країнах соціалістичного блоку абсолютно по-різному.

У країнах Заходу основним змістом другого етапу було дослідження ринку праці. У другій половині 20-х рр. Пол Дуглас розпочав кількісні дослідження у сфері пропозиції праці, попиту на неї та реальної заробітної плати (вони ґрунтувалися на закономірностях та підходах, описаних у працях економістів класичної та неокласичної шкіл). Виявлені при цьому закономірності часто суперечили концепції розгляду праці як фактора виробництва, який функціонує згідно з властивими іншим факторам закономірностями. Окрім цього, багато вчених почали вивчати соціальні питання за допомогою методів економічного аналізу, суттєво розширивши тим самим об'єкт дослідження.

Натомість в СРСР на перший план було висунуто теорію трудового процесу, за межами якої опинилися усі проблеми функціонування ринку праці. Заперечення радянською економікою товарності робочої сили через ідеологічні засади призвело до деформацій в економічній теорії і практиці соціально-економічного життя. Так, без адекватного уявлення про вартість робочої сили стало неможливим наукове обґрунтування вартості життя, прожиткового мінімуму, ознак бідності та інших важливих економічних показників соціальності економіки. Через відсутність вартості робочої сили неможливо було проконтролювати правильність цих та інших економічних показників рівня добробуту людей, що створювало умови для надто “вільного” поводження з ними

статистичних організацій, для формування в суспільній свідомості неадекватного уявлення про соціально-економічне життя в країні.

З часом стало очевидним взаємодоповнення вітчизняних та зарубіжних підходів у сфері економіки праці, що формувало передумови для їх конвергенції, яка відбувалася в рамках наступного, третього етапу.

Третій етап розвитку економіки праці розпочався в кінці 1960-х – середині 1970-х рр. ХХ ст. та був пов'язаний з трансформацією фундаментальних основ управління трудовою діяльністю. Якщо раніше її основні параметри визначалися керівництвом підприємства, виходячи з системи застосовуваних технологій та характеристик працівників, то тепер праця почала регулюватись не лише зсередини, але й ззовні. Це зумовлено зростанням мобільності робочої сили, ускладненням проблем захисту довкілля, глобалізацією економіки, посиленням конкуренції на зовнішніх ринках, інноваціями, структурною перебудовою економіки. Починаючи з 1960-х рр. спостерігається друга велика хвиля зростання інтересу до проблем управління через систему взаємовідносин людей. Важливим об'єктом управління стають соціально-психологічні відносини. У 1970-80-х рр. в науці управління розвинених країн поняття “людські ресурси”, “людський капітал” і управління ними почали витісняти поняття “персонал”, “управління персоналом”, “робота з кадрами”.

Дослідження радянських вчених у 1970-80-х рр. в галузі управління людськими ресурсами проводилися передусім спеціалістами у сфері психології і соціології праці: В. А. Ядовим, О. Г. Здравомисловим, В. П. Ропсиною, В. Г. Підмарковим, Г. М. Зараковським, В. К. Тарасовим, Ю. М. Черновим, Є. А. Климовим, Б. А. Смирновим, Б. А. Леоновим, Ю. М. Забродіним та ін. Завдяки дослідженням Б. Ф. Ломова, Б. Г. Ананьєва, В. П. Зінченка, А. Н. Леонтьєва в окремий напрямок науки управління виділилася ергономіка, що виникла на базі психології, психофізіології, наукової організації праці. Іншим великим напрямком дослідження цього періоду стало вивчення інститутів ринку праці та його інфраструктури, тісно пов'язане з дослідженнями соціальних процесів. У сучасній економічній вітчизняній літературі поступово стверджується соціально орієнтований погляд на сутність ринку праці. Суть його полягає в тому, що на підставі економічної основи формування ринку робочої сили в його товарній

формі визнається специфічна сутність робочої сили як товару, що надає цьому ринку соціального характеру. Працівники, власники робочої сили, створюють пропозиції цього товару, а підприємці, власники капіталу, створюють попит на робочу силу. Співвідношення попиту та пропозиції формує ціну цього товару, що виражається в грошовій формі заробітної плати.

Важливо виокремити період переходу до демократичної держави і ринкових відносин у трудовій сфері. 1990-ті роки характеризуються звільненням досліджень про працю від політизованості і заідеологізованості, розвитком методологічної бази економіки праці, виокремленням нових, пов'язаних з ринком праці, напрямків у дослідженнях, розширенням методів соціологічного дослідження трудових процесів. Початковий етап переходу до ринкових відносин визначає формування нових, не завжди позитивних тенденцій щодо мобільності ринку праці, зокрема зниження інтенсивності перерозподілу робочої сили на постійну і тимчасову роботу. Внаслідок кризових явищ, спаду виробництва і скорочення робочих місць підвищується вірогідність стійкого безробіття. Причини безробіття, як було показано раніше, представники різних економічних теорій пояснюють по-різному. З точки зору економічного лібералізму воно пов'язане з розбіжністю розподілу факторів виробництва між галузями і розподілу попиту на продукцію цих галузей, що зумовлено викривленням системи співвідношення цін і заробітків. Посилення незбалансованості робочих місць і трудових ресурсів, погіршення умов реалізації права на працю і доходи пов'язане з подальшим зростанням соціальної нерівності і зниженням рівня економічного добробуту. У зв'язку з цим виникає проблема створення такої моделі управління зайнятістю, яка поєднує ефективне використання трудових ресурсів із механізмом соціальної захищеності населення. З'явився новий чинник соціологічної свідомості і поведінки людей – усвідомлення майбутнього безробіття, соціальної безпеки як характеристики ступеня соціальної стабільності суспільства. Актуальним є встановлення соціального порядку, а також соціальної справедливості як пропорційності, збалансованості механізмів праці і винагороди за неї, як забезпеченість умов життя непрацездатним, бідним, безробітним.

Отже, економіка праці вивчає передумови та наслідки безробіття, соціально-економічну поведінку безробітних, її мотивацію, ставлення до праці,

соціально-трудова очікування; відносини між найманими працівниками і роботодавцями; соціальну напруженість, зумовлену безробіттям; діяльність соціальних інститутів, покликаних регулювати трудові відносини, тощо. Сучасний стан економіки, масового безробіття висуває на перший план проблему скорочення пропозиції робочої сили, перегляд меж сукупного фонду робочого часу, скорочення тривалості робочого тижня, впровадження гнучкого режиму робочого часу з урахуванням тенденцій підвищення рівня погодинної оплати. Підвищення рівня економічного добробуту залежить від ефективності заходів щодо активізації людського фактора, збагачення змісту праці, що зумовлено наявністю спеціальних широких знань, які здобуваються у процесі розвитку системи освіти. Збільшення витрат на освіту поряд з недопущенням високого рівня безробіття завжди вважалося у західній теорії і практиці ключовим моментом у кризових ситуаціях.

Ринкова економіка породжує принципово нове ставлення до праці, використання робочого часу у всіх формах (минулого, поточного й майбутнього), змінює порядок розподілу суспільного часу між галузями виробництва й сферами господарської діяльності. Індивідуальна й загальна економія часу досягається за рахунок механізму саморегулювання процесів самонастроювання підприємництва у рамках фірми, конкурентних відносин на рівні суспільства. Виникають нові моменти у дії й використанні закону підвищення продуктивності праці. Раніше економія робочого часу здійснювалася, значною мірою, за рахунок резервів, які перебували на поверхні економічного життя. Сьогодні необхідний активний пошук глибинних факторів розвитку. Екстенсивні важелі забезпечення зростання продуктивності праці, хоча ще залишаються, але багато в чому втрачають своє значення. Відбувається їх заміщення більш дієвими та економічними інтенсивними факторами.

Сучасний етап розвитку економіки праці пов'язаний з інформаційною революцією, розвитком мережових структур та глобалізацією. Це передбачає суттєві зміни в предметі економіки праці, що знаходить відображення у низці специфічних явищ. По-перше, у всіх економіко-трудовах процесах на підприємствах зросла роль зовнішнього середовища. По-друге, значно зросла роль індивіда як об'єкта дослідження економіки праці. По-третє, зростає ступінь

багатомірності описання різних економічних суб'єктів, збільшується кількість все менш залежних один від одного показників, які визначають становище працівників та роботодавців. По-четверте, характеристики трудової діяльності в цей період стають все більш динамічними, що визначається наслідком впливу ринкових факторів на персонал підприємства. Ці процеси відображаються у формуванні нових та зміні існуючих інститутів праці й соціально-трудова відносин, дослідження яких потребує розробки принципово нових методів аналізу.

Зміни у сфері праці, які нині відбуваються, торкаються не лише основних параметрів трудового процесу, а й функціонування ринку праці, і ці зміни відбуваються паралельно і впливають одна на одну. Їх взаємний вплив визначає принципові зміни в системі соціально-трудова відносин, що обумовлює появу таких блоків актуальних проблем економіки праці на сучасному етапі: 1) трансформація відносин на ринку праці; 2) соціалізація трудових відносин; 3) зміни безпосередньо у трудовому процесі.

До найактуальніших проблем економіки праці та соціально-трудова відносин в Україні слід віднести питання прогнозування ринку праці й особливостей його трансформування; дослідження впливу трансформаційних процесів на зайнятість та рівень життя населення; дослідження ефективності інвестицій в людський капітал на особистісному, мікро- і макроекономічному рівні; удосконалення методології розрахунку та пошук резервів людського розвитку на всіх рівнях; розробку ефективних систем оцінювання трудового внеску та оплати праці; пошуки оптимальних шляхів підвищення продуктивності праці, відтворення кадрового потенціалу країни, соціального захисту населення, розвитку соціального партнерства тощо [3, с. 31-44].

Питання для самоконтролю

1. У чому полягали перші спроби вивчення і регулювання соціально-трудова відносин у Стародавньому Світі?
2. У чому полягає специфіка розгляду соціально-трудова питань за часів Середньовіччя?

3. Які соціально-трудоі проблеми порушує теорія меркантилізму?
4. Які соціально-трудоі питання розглядали у своєму вченні фізіократи?
5. Охарактеризуйте основні здобутки класичної політекономії щодо трактування соціально-трудоіх питань.
6. Розкрийте зміст проблеми економічного зростання на основі виробничої функції Кобба–Дугласа.
7. Яких соціально-трудоіх питань торкаються моделі економічного зростання Р. Солоу, Дж. Міда, П. Ромера?
8. Розкрийте зміст кейнсіанської теорії зайнятості.
9. Які шляхи подолання соціальних проблем суспільства пропонують представники неокейнсіанства?
10. У чому полягає оригінальність поглядів на соціально-трудоі проблеми представників посткейнсіанства?
11. Охарактеризуйте загальні відмінності неокласичного та кейнсіанського підходів щодо трактування соціально-трудоіх питань.
12. У чому полягає оригінальність поглядів представників інституціоналізму на способи розв'язання соціальних проблем?
13. Які соціально-трудоі питання порушувалися у “Руській правді”, “Повісті временних літ” та Конституції Пилипа Орлика?
14. Які соціально-трудоі питання розглядали у своїх працях Ф. Прокопович, Г. Кониський та Г. Сковорода?
15. У чому полягає специфіка поглядів вітчизняних представників класичної політекономії на соціально-трудоі проблеми?
16. Чим характеризується радянський етап у розвитку вітчизняної економічної науки в цілому та соціально-трудоіх питань зокрема?
17. Охарактеризуйте основні наукові ідеї О. К. Гастева у сфері праці.
18. Які дослідження проводив Всеукраїнський інститут праці?
19. Охарактеризуйте основні наукові ідеї С. Г. Струмліна у сфері праці.
20. Охарактеризуйте основні етапи розвитку економіки праці як самостійної науки.

21. Які нові питання потрапили у коло інтересів науковців і практиків за часів переходу до ринкових відносин?

22. Які питання економіки праці стають актуальними в період інформаційної революції, розвитку мережових структур та глобалізації?

Використана та рекомендована література

1. Бастиа Ф. Трактат по политической экономии. Экономические софизмы. Экономические гармонии / Ф. Бастиа, Ж.-Б. Сей. – М. : Дело, 2000. – 232 с.
2. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі : пер. з англ. / М. Блауг. – К. : Основи, 2001. – 670 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
5. Історія економічних учень : підручник / за ред. Л. Я. Корнійчук, Н. О. Татаренко. – К. : КНЕУ, 1999. – 564 с.
6. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64-73.
7. Мельник В. Еволюція поглядів на працю і природу трудових доходів / В. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 11-17.
8. Проскурін П. В. Історія економіки та економічних учень. Нариси економічної історії індустріальної цивілізації : навч. посіб. / П. В. Проскурін. – К. : КНЕУ, 2005. – 372 с.
9. Сергієнко О. М. Заробітна плата : еволюція поглядів та система формування / О. М. Сергієнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4. – С. 212-219.
10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

11. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне. – М. : Вильямс, 2007. – 544 с.
12. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Директмедиа Паблишинг, 2007. – 400 с.
13. Юхименко П. І. Історія економічних учень : навч. посіб. / П. І. Юхименко, П. М. Леоненко. – К. : Знання-Прес, 2002. – 514 с.

РОЗДІЛ 3. ПРАЦЯ ЯК СФЕРА ЖИТТЯ ЛЮДИНИ ТА ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

План викладення і засвоєння матеріалу:

3.1. Соціально-економічна сутність категорії «праця» та її функції

3.2. Зміст і характер праці

3.1. Соціально-економічна сутність категорії «праця» та її функції

Трудова діяльність пронизує багатовікове життя суспільства, відносини і взаємодії людей. Тому закономірний інтерес, що проявляється до праці.

Розуміння праці як однієї з базових умов життя суспільства виникло вже в стародавніх державах. Про зв'язок між поділом праці та розвитком суспільства роздумували великі греки – Платон і Аристотель. В Новій історії на роль праці в житті суспільства звернули увагу такі видатні мислителі Західної Європи, як Ш.Фур'є, А. Сен-Симон, О. Конт, К. Маркс, Е. Дюркгейм, М. Вебер, Г. Зіммель.

В економічній літературі наведена велика кількість визначень поняття «праця». Так, за висловом А. Маршала, праця – це усякі розумові та фізичні зусилля, сприйняті частково чи цілком з метою досягнення якого-небудь результату не враховуючи задоволення, що отримується безпосередньо від виконання самої роботи.

В. Туземцев вважає, що праця – це діяльність, що здійснюється під прямим чи опосередкованим впливом зовнішньої матеріальної необхідності.

Г. Форд, оцінюючи значення праці в житті людини, стверджував, що праця є основною умовою здоров'я, самоповаги і щастя.

Існують й інші підходи до трактування цього поняття сучасними науковцями, зокрема такі.

Праця – це процес витрачання нервової (психічної) і мускульної (фізичної) енергії людини, в результаті якого створюються необхідні для життя і розвитку суспільства споживчі вартості [5].

Праця – 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 іншого боку, – процесом суспільної взаємодії між людьми [2].

Праця – це основна сфера життєдіяльності людини, умова життя суспільства і форм взаємовідносин людей у процесі виробництва [4].

Праця – свідомо і цілеспрямована діяльність людини з перетворення предметів праці за допомогою засобів праці у життєві блага для задоволення своїх потреб. У процесі праці споживається робоча сила людини. Це одна з найважливіших здатностей людини, бо лише людина свідомо ставить перед собою мету створення знарядь праці, тобто відповідні речі, за допомогою яких вона впливає на предмети природи [3].

Праця – цілеспрямована діяльність людини, спрямована на видозміну та пристосування предметів природи задля задоволення власних потреб [1].

Узагальнюючи всі вище приведені визначення поняття «праця», на нашу думку, слід дотримуватись такого її трактування, а саме праця – це процес свідомої, доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони видозмінюють речовину і сили природи, пристосовуючи їх для задоволення власних потреб.

Особлива роль та важливість праці в розвитку людини та суспільства проявляється в тому, що в процесі праці створюються не лише матеріальні та духовні цінності, призначені задовольняти потреби людей, але і розвиваються самі працівники, набуваючи нових навичок, розкриваючи власні здібності, доповнюючи та збагачуючи знання. Творча праця сприяє продукуванню нових ідей, вдосконаленню засобів праці, появі прогресивних технологій, нової продукції, матеріалів, енергії, котрі, в свою чергу, створюють нові потреби. Тобто внаслідок трудової діяльності задовольняються потреби людей та відбувається прогрес виробництва, виникають нові потреби та подальше їх задоволення, що надалі впливає на відтворення населення, сприяє підвищенню матеріального та культурного рівня його життя [2].

Праця виступає основою функціонування та розвитку людського суспільства, незалежно від будь-яких суспільних форм, умов існування людей, це – постійна природна необхідність, без якої неможливе людське життя. Адже, власне, сама по собі праця є головною умовою формування особистості, її здібностей та здатностей, розумових й моральних якостей, її свідомості та задоволення потреби в праці. При цьому, потреби в праці бувають: фізіологічні (з метою реалізації життєвої енергії та фізичного розвитку людини); моральні (з метою приналежності до соціуму – бути корисним суспільству, працювати в колективі) та матеріальні (задоволення потреби людини в матеріальних засобах для забезпечення самостійності й незалежності в житті).

Специфіка праці як однієї з підсистем суспільного життя проявляється в двох аспектах: зовнішньому та внутрішньому. Зовнішній аспект характеризується складом і змістом соціальних функцій праці. Внутрішній аспект полягає в особливостях складових, зв'язків і змін елементів, що становлять саму сферу праці як відносно самостійну галузь діяльності та відносин, включаючи і речові елементи, і учасників трудової діяльності, і різноманітні соціальні зв'язки, які складаються між ними.

Праця як доцільна діяльність людей, спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб. За традиційним підходом процес праці містить три обов'язкові елементи: доцільну діяльність людини (власне працю), предмети праці та засоби праці. На даний час економічна наука розглядає працю ширше і комплексніше. Зокрема пропонується розглядати щонайменше п'ять елементів процесу праці, а саме: 1) предмет праці; 2) засіб праці; 3) технологія діяльності; 4) організація праці; 5) праця.

Значення праці в житті людини і суспільства виявляється у багатьох різноманітних її функціях. Основні з них такі:

- забезпечення соціальної диференціації через відмінність у змісті й характері праці;
- формування особистості;

- задоволення всіх матеріальних і багатьох духовних потреб як окремої людини, так і людства в цілому;
- формування у працівників ціннісних установок, мотиваційної сфери, життєвих цілей та планів на майбутнє;
- створення суспільного багатства, пристосування природних умов для зручності людей, одержання людиною природних благ;
- формування спільноти людей, суспільства загалом й визначення суспільного прогресу.

Таким чином, процес праці є складним соціально-економічним явищем. З одного боку, це процес доцільної діяльності людини на предмети праці з метою перетворення їх на споживні вартості. Діючи на предмети праці, перетворюючи і видозмінюючи їх для досягнення кінцевої мети виробництва, людина витрачає фізичну і нервову енергію. Це характеризує фізіологічний бік процесу праці. Водночас праця в цьому аспекті є матеріальним процесом, виражаючи ставлення людей до природи. З іншого боку, в процесі праці люди не лише діють за допомогою засобів праці на предмети праці, а й вступають у певні суспільні відносини, взаємодіють. У цьому аспекті процес праці постає як суспільне явище.

Отже, праця як природна умова життя людей за своїм змістом є матеріальним процесом ставлення людей до природи, а за характером – суспільним процесом, який виражає взаємовідносини людей у процесі їхньої спільної діяльності. Праця щоразу набуває певної форми організації та відбиває соціально-економічні особливості найбільш суттєвих ознак виробничих відносин.

Праця водночас є процесом споживання робочої сили як сукупності фізичних і розумових здібностей. Носієм робочої сили є людина. Вона виступає особистісним чинником виробництва. Саме вона приводить у рух засоби виробництва, створює і вдосконалює техніку, організовує виробництво та визначає його мету. Поза живою працею, без поєднання з нею матеріальні чинники виробництва є лише набором речей [4].

Узагальнюючи вищезазначене розуміємо під поняттям «праця» складний, багатогранний процес, що потребує глибокого всебічного вивчення з урахуванням різних аспектів її проявів, а саме:

- економічного – з позиції вивчення зайнятості населення, функціонування ринку праці, виробничої діяльності, організації та нормування праці, оплати, стимулювання, планування, аналізу і обліку витрат праці;
- техніко-технологічного – з точки зору на технічне і технологічне оснащення, електро-і енергоозброєність праці, техніки безпеки праці;
- соціального – шляхом встановлення змістовності, привабливості, престижу, мотивації праці, встановлення відносин соціального партнерства тощо;
- психофізіологічного – з урахуванням тяжкості, напруженості, санітарно-гігієнічних умов праці тощо;
- правового – з позиції законодавчого регулювання системи соціально-трудових відносин.

3.2. Зміст і характер праці

Праця, виступаючи як процес взаємодії людини і природи, в той же час обумовлює і певні відносини між його учасниками. У структурі суспільної праці виділяють такі категорії: зміст праці і соціально-економічний характер праці.

Зміст праці розкриває взаємодію людини з природою, являє собою сукупність якісно визначених трудових функцій, спрямованих на виробництво споживчих цінностей, характеризує конкретні види трудової діяльності в процесі виробництва.

Під категорією «зміст праці» розуміють функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці, формою організації праці та виробничого процесу. Ці особливості охоплюють ступінь відповідальності і складності праці, рівень технічних можливостей, співвідношення виконавських і творчих функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій тощо.

Зміст праці висуває певні вимоги до рівня освіти, кваліфікації й здібностей індивіда. Це ключовий фактор, що характеризує можливості розвитку і самореалізації особистості в процесі праці. Він безпосередньо впливає на ставлення до праці і задоволеність нею, а також на ступінь інтересу до праці, плинність кадрів і рівень продуктивності праці.

Слід розрізняти соціальний та функціональний зміст праці. Соціальним є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці. Функціональний зміст праці виявляється у конкретних ролях, функціях, які виконує працівник. При аналізі змісту праці враховується, що у виробничому процесі здійснюються такі функції [5]:

- логічна – пов'язана з визначенням цілі й підготовкою системи необхідних трудових операцій;
- виконавська – приведення засобів праці в дію різними способами залежно від рівня розвитку продуктивних сил і безпосереднього впливу на предмети праці;
- контрольно-реєстраційна – спостереження за технологічним процесом, ходом виконання виробничої програми;
- регулююча – коригування, уточнення заданої виробничої програми;
- управлінська – реалізація планів для забезпечення оптимального функціонування системи в цілому.

До основних елементів, що характеризують зміст праці, відносять такі категорії, як «продуктивна сила», «інтенсивність праці», «якість праці», «складність» і «важкість» праці.

Під категорією «продуктивні сили» розуміють засоби виробництва (знаряддя праці та предмети праці), за допомогою яких виробляють матеріальні блага (здійснюють матеріальне виробництво), а також людей, які здатні до праці, мають певні навички й знання і приводять у дію ці засоби та вдосконалюють їх. Основою продуктивних сил людського суспільства на всіх етапах його розвитку є працююче населення.

Інтенсивність праці – це ступінь напруженості праці в процесі виробництва. Характеризується витратами фізичних та нервових зусиль, в тому числі важкістю

праці, її темпом та ритмом, коефіцієнтом використання робочого часу. Інтенсивність праці забезпечує високі темпи зростання продуктивності праці на основі досягнень науково-технічного прогресу й раціональної організації праці.

Під категорією «якість праці» розуміють суспільну значущість, ступінь складності (кваліфікація), відповідальності, напруженості (інтенсивності) та важкості праці.

Важкість праці характеризує трудову діяльність, що визначається ступенем сукупного впливу всіх елементів умов праці на функціональний стан людини – його працездатність, стан здоров'я і процес відтворення робочої сили. Виділяють три класи важкості праці: 1-й клас – нормальний стан організму; 2-й клас – граничний стан організму; 3-й клас – патологічний стан. Всередині цієї класифікації всі роботи по їх тяжкості поділяються на шість більш детальних груп. Перші дві групи відносяться до нормального класу – роботи відбуваються в оптимальних умовах або не перевищують гранично допустимих значень виробничих факторів і не викликають відхилень у стані здоров'я протягом усього трудового періоду життя. Роботи третьої категорії важкості належать до перехідного класу. Вони відрізняються не цілком сприятливими умовами праці. При їх виконанні у практично здорових людей можуть погіршуватися деякі фізіологічні показники. Однак ці негативні явища порівняно швидко усуваються при поліпшенні режиму праці та відпочинку.

За змістом прийнято розрізняти: працю в сфері матеріального виробництва, у сфері послуг, у сфері науки, культури і мистецтва, в інших сферах; працю в окремих галузях матеріального і нематеріального виробництва.

Соціально-економічний характер праці виражає форму його суспільної організації і являє собою сукупність відносин між учасниками трудового процесу, відмінні риси, властиві тому чи іншому способу виробництва. При цьому тип суспільної організації праці виявляється в способі поєднання працівників із засобами виробництва, у специфічних формах поділу праці та його соціальної структури, у взаємозв'язку окремих видів праці.

Характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу та визначається такими показниками:

- форма власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу вироблених продуктів і послуг;
- кількість витрат робочої сили;
- ступінь соціальних відмінностей у процесі праці;
- особливість технологічного процесу.

Зміст і характер праці тісно пов'язані між собою, так як висловлюють різні сторони однієї і тієї ж трудової діяльності. Крім того, вони впливають на активність людини у позаробочий час, розвиток його творчих здібностей, структуру споживання, ритм життя, спосіб проведення вільного часу. В залежності від переважання тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці й науково-обґрунтоване співвідношення функцій розумової та фізичної праці.

Виходячи із вище приведеного стає зрозумілим, що праця – явище багатогранне, тому застосовуються різні ознаки її класифікації. Основні з них наведені на рис. 3.1.

Так, залежно від виду діяльності розрізняють творчу, керівну та виконавчу працю. Кожна з перелічених видів праці може мати переважно інтелектуальний чи переважно фізичний характер. Наприклад, до переважно інтелектуальної творчої праці можна віднести працю науковців-дослідників, інженерів-конструкторів, письменника. До переважно фізичної творчої праці належить праця скульптора, живописця та ін. Тому, для загальної характеристики того чи іншого виду конкретної праці використовуються всі види класифікаційних ознак.

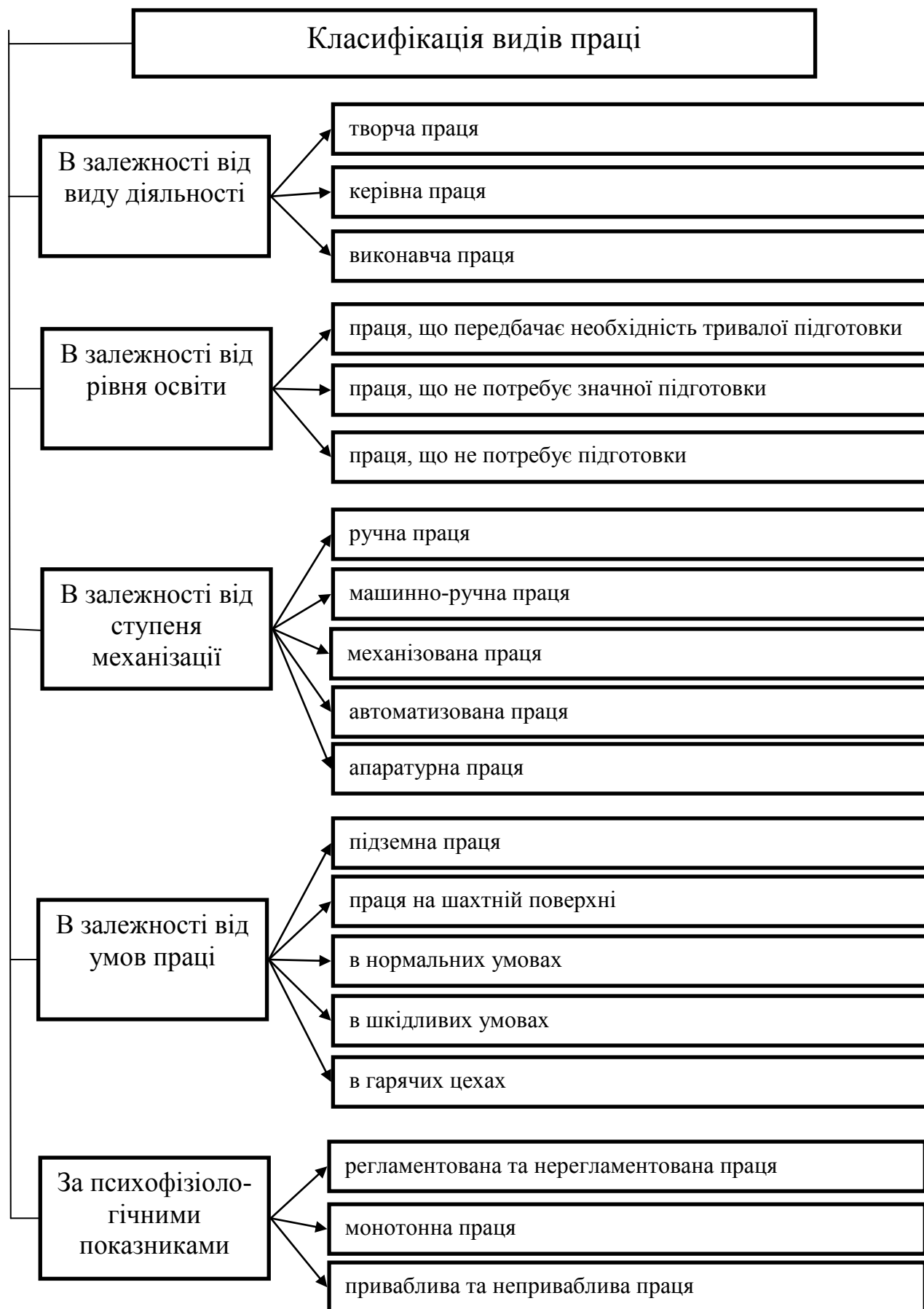


Рис. 3.1. Класифікація видів праці

Питання для самоконтролю

1. Дайте власне визначення категорії «праця».
2. У яких функціях виявляється сутність праці як соціального явища?
3. Поясніть поняття «зміст праці».
4. Які функції здійснюються у виробничому процесі при аналізі змісту праці?
5. Чому слід розрізняти соціальний та функціональний зміст праці?
6. Перелічіть основні елементи, що характеризують зміст праці.
7. Розкрийте зміст категорії «продуктивна сила».
8. Що слід розуміти під категорією «важкість праці».
9. Поясніть соціально-економічну сутність категорії «характер праці».
10. Класифікуйте види праці за ознаками.

Використана та рекомендована література

1. Гончаров В. Н. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации : монография / В. Н. Гончаров, С. И. Радомский, М. С. Радомская. – Донецк : СПД Куприянов В. С., 2006. – 200 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Дворецька Г. В. Соціологія : навч. посібник / Г. В. Дворецька. – [2-ге вид. перероб. і доп.] – К. : КНЕУ, 2002. – 472 с.
4. Чухно А. А. Основи економічної теорії : підручник / А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Климко ; під заг. ред. А. А. Чухна. – К. : Вища школа, 2001. – 606 с.
5. Экономика труда : учебник / Ю. П. Кокин, И. В. Кохова, В. М. Лаврентьев; под ред. Ю. П. Кокина. – М. ; Магистр, 2010. – 686 с.

РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

План викладення і засвоєння матеріалу:

4.1. Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудових відносин

4.2. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин

4.3. Предмет і рівні соціально-трудових відносин на різних рівнях

4.4. Види, принципи і типи соціально-трудових відносин

4.5. Соціально-трудові відносини у державах загального добробуту

4.6. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин. Концепція гідної праці

4.1. Сутність та загальна характеристика системи соціально-трудових відносин

Суспільство – це сукупність всіх видів взаємодії та форм об'єднання людей, які склались історично. У широкому значенні всі відносини у суспільстві можуть розглядатися як соціальні. У вузькому значенні під соціальними розуміють відносини, які формуються та реалізуються у соціальній сфері, тобто ті, що характеризують соціальні умови життя людей.

Соціальні відносини – це відносини між групами людей і індивідами, соціальними групами, що посідають певне місце в структурі суспільства, беруть неоднакову участь у його економічному, політичному та державному житті, різняться за способом життя, рівнем і джерелами доходів, структурою особистого споживання. Це відносини між соціальними суб'єктами з приводу їх рівності та соціальної справедливості при розподілі життєвих благ, умов становлення особистості, задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб. Розрізняють класові, національні, етнічні, групові та особистісні соціальні відносини.

Трудові відносини – це відносини, що базуються на домовленості між

працівником та роботодавцем про особисте виконання працівником за плату трудової функції (роботи за відповідною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою), підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодою, трудовим договором.

Відповідно до цього, *соціально-трудові відносини* можна визначити як комплекс відносин між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, націлений на забезпечення високого рівня і якості життя особи, колективу та суспільства в цілому.

Ці відносини охоплюють широке коло питань, що стосуються як соціально-економічних аспектів майнових відносин, так і системи організаційно-економічних та правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів її оплати, розв'язанням трудових конфліктів, участю працівників в управлінні виробництвом і т. ін.

Введення до системи понять і категорій економіки поняття «соціально-трудові відносини» пов'язане, насамперед, з розвитком наукових та прикладних уявлень про роль людини у розвитку економіки. Етапи такого розвитку характеризуються першочерговим уявленням про людину як спеціальний ресурс (трудові ресурси). В сучасних же умовах вони базуються на *концепції людського розвитку*, одним із перших етапів розвитку якої була *теорія людського капіталу*. Проте остання за своєю суттю орієнтується на підтримку й розвиток передусім тих здібностей людини, які використовуються в процесі праці та позитивно впливають на її продуктивність. Розглядаючи людину як найважливіший фактор виробництва і 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.

Наступним етапом створення концепції людського розвитку стала *теорія людських ресурсів*, яка, сконцентрувавшись на проблемах демографії, зайнятості,

охорони здоров'я, освіти та професійної підготовки, споживання, харчування, умов життя, урбанізації, стану навколишнього середовища, зумовила пасивний підхід до людини як до «ресурсу», позбавивши її власної мети, потреб та інтересів.

В середині 80-х років XX століття було введено таке поняття, як *«людський фактор»*, що підкреслювало активну роль людини, оскільки фактор – це рушійна сила, діюча причина певних змін. Проте і в даному випадку людина розглядається як пріоритетний фактор виробництва, а не основна цінність суспільства [6].

Вирішальний вплив на формування сучасних уявлень про розвиток як процес, у центрі якого має бути найповніша реалізація прав та потреб людей, розвиток та реалізація їх здібностей і талантів, мали новаторські наукові розробки А. Сена, передусім запропонована ним концепція розширення можливостей вибору людини [15]. Основною ідеєю цієї концепції є те, що добробут слід оцінювати за можливостями людей вести такий спосіб життя, який вони вважають належним. А. Сен визначає 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.

Як результат, наприкінці 80-х років минулого століття було створено концепцію людського розвитку, яка має, принаймні, дві принципові відмінності від концепцій економічного зростання. Вони полягають у визначенні мети – як розвитку самої людини та розширення її можливостей – і основних інструментів розвитку – інвестицій не в машинобудування та обладнання, а в людину, її освіту та професійну підготовку.

Центральним елементом концепції людського розвитку є *людський потенціал*, який розглядається як основна складова національного багатства і рушійна сила економічного зростання. Людський потенціал суспільства можна розглядати як сукупну здатність суспільства до освоєння та осмислення світу, накопичення знань, створення на цій основі інтелектуальних продуктів та системи прийняття, переробки, використання, відтворення та передавання інформації. Людський потенціал конкретних людей і нації в цілому визначає місце, яке

посідає держава у світових економічних відносинах, її вагу і конкурентоспроможність [1]. В основі формування і реалізації людського потенціалу лежить діяльність населення, результативність якої, в свою чергу, визначається якістю компонентів людського потенціалу. Формування ж та розвиток здібностей залежить від використання наявних економічних, соціальних і політичних можливостей, які надає соціальне і природне середовище, від доступності необхідних ресурсів.

Взаємовідносини між працівниками та роботодавцями завжди були однією з найгостріших проблем будь-якого часу. Питання соціальної стабільності в повному обсязі не розв'язані в жодній країні світу. Процеси перетворення соціально-трудова відносин в Україні проходять спонтанно, що приводить до їх розрізненості, відокремленості, запізнення в часі. Держава вже не в повному обсязі регламентує соціально-трудова відносини, тоді як інші чинники впливу на них ще не запрацювали на повну потужність.

Та необхідно відмітити й ті позитивні зміни, що все ж таки відбулися в соціально-трудова сфері:

- роздержавлення, ліквідація монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення розмаїття форм власності та господарювання;
- усунення правових обмежень мобільності робочої сили;
- підвищення гнучкості ринку праці;
- нові можливості щодо вибору форм та видів трудової діяльності;
- підвищення особистої відповідальності за свій добробут кожної людини та організації;
- посилення зацікавленості найманих працівників у підвищенні власної конкурентоспроможності на ринку праці;
- налаштованість на більш продуктивну та інтенсивну працю під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;
- формування більш активної поведінки працівників як реакція на розширення пропозиції товарів та послуг, що сприяє бажанню підвищувати доходи.

Отже, одним з головних питань сучасного розвитку України є створення соціально орієнтованої ринкової економіки. Це вимагає від держави невід'ємної законодавчої та виконавчої підтримки соціальних прав людини: гарантованого мінімального доходу, необхідної кількості робочих місць, тривалості робочого дня, захисту від безробіття, пенсійного забезпечення, забезпечення доступності та якості освіти, житлових умов, відпочинку, охорони материнства та дитинства, інших прав і гарантій. На розв'язання цього питання спрямована соціальна політика держави. При цьому не можна вважати, що проблеми соціального захисту стосуються лише малозабезпечених верств населення. Завданням держави на даному етапі має бути, з одного боку, забезпечення системи гарантій для тих, хто потребує допомоги, а з іншого – створення умов для максимальної реалізації потенціалу кожної особи чи групи. В сучасних умовах згубним стає орієнтування соціальної політики лише на підтримку вразливих груп населення, оскільки загрожує руйнівними наслідками для й без того слабких середніх верств і підриває подальший соціальний та економічний розвиток країни.

Економічний стан в Україні вимагає нових, більш ефективних механізмів розробки та реалізації соціальної політики як чинників значного підвищення результативності праці працівників, особистої відповідальності громадян за свій матеріальний стан. Для цього використовується соціальне управління, під яким розуміють регулювання соціальних процесів та явищ, що протікають в соціальній сфері керованої системи.

Соціально-трудова відносина є складовою частиною соціального управління. Це об'єктивно існуючі взаємозв'язки і взаємовідносини між індивідами та їх групами в процесах, що обумовлені трудовою діяльністю та спрямовані на врегулювання якості трудового життя. Вони характеризують економічні, соціальні, психологічні та правові аспекти вищезгаданих взаємозв'язків.

Зважаючи на це, *система соціально-трудових відносин* має бути динамічним та адекватним нагальним потребам формуванням, яке *складається з таких елементів:*

- сторони соціально-трудових відносин;
- суб'єкти соціально-трудових відносин;
- рівні соціально-трудових відносин;
- предмет соціально-трудових відносин;
- види соціально-трудових відносин;
- принципи соціально-трудових відносин;
- типи соціально-трудових відносин.

4.2. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин

Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 87 (1948 рік) про свободу об'єднань і захист прав на організацію декларує право працівників і підприємців вільно створювати організації та брати участь в їх діяльності. Визнання принципу свободи об'єднань – одна з цілей, які широко пропагуються МОП. Відповідні конвенції ратифіковані в країнах, де спілки найманих працівників та роботодавців давно взаємодіють між собою. Тому суб'єктами соціально-трудових відносин є індивіди або соціальні групи: найманий працівник, спілка найманих працівників (профспілка), роботодавець, спілка роботодавців, держава.

Найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю. Згідно з визначенням, яке наведене в статті 21 Кодексу законів про працю, трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, яка визначена в цій угоді, а власник підприємства зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату [5].

На рівні найманого працівника система соціально-трудових відносин забезпечує організацію процесу праці, його зміст, режим та оцінку трудової діяльності.

Як вже зазначалося, суб'єктами соціально-трудових відносин можуть

виступати і окремі індивіди, і групи працівників, організаційно об'єднані за певними системоутворюючими ознаками (професійна, посадова, галузева та регіональна належність, вік, стать, рівень освіти, стан здоров'я і т. ін.). Ці ознаки часто визначають специфіку інтересів групи працівників, їх становища в соціально-професійній структурі, конкурентоспроможності на ринку праці. Але в будь-якому випадку є певні спільні характеристики, наявність і ступінь розвитку яких у найманих працівників впливає на зміст і зрілість соціально-трудових відносин. Насамперед – це готовність і здатність найманого працівника особисто брати участь у соціально-трудових відносинах, мати певну думку щодо способів особистої участі в цих відносинах.

Розвинуті соціально-трудові відносини передбачають наявність інститутів, що представляють інтереси найманих працівників і виступають від їхнього імені. Традиційно такими інститутами є професійні спілки – добровільні неприбуткові громадські організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Роботодавець, відповідно до міжнародної класифікації статусу в зайнятості – це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одного чи декількох працівників. Зазвичай роботодавець є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається і керівник у державному секторі економіки, що наймає працівників за договором, наприклад, директор державного підприємства, хоча сам він також є найманим працівником держави і не володіє засобами виробництва.

На рівні роботодавця (підприємства) соціально-трудові відносини дозволяють ефективно використовувати робочу силу, розвивати людський фактор виробництва, виховувати партнера для досягнення спільних цілей шляхом трудової згоди і солідарності.

Цивілізовані соціально-трудові відносини передбачають також і наявність інститутів, що представляють інтереси роботодавців і виступають від їх імені, зокрема, при розв'язанні питань на територіальному, галузевому та національному рівнях.

Роль держави у соціально-трудових відносинах досліджена багатьма фахівцями (Р. Фрімен, М. Саламон та ін.). Систематизація їхніх поглядів, аналіз практичного досвіду діяльності держави у сфері соціально-трудових відносин показує, що найчастіше вона виконує такі ролі:

- законотворення, встановлення норм і правил;
- гарантії і захисту прав;
- створення робочих місць (державна як роботодавець);
- арбітражу і регулювання;
- примирення сторін, забезпечення злагоди.

Ступінь реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їх сполучення в кожен конкретний момент часу визначаються історичними, політичними, економічними умовами розвитку держави. Тому роль держави у соціально-трудових відносинах може змінюватися істотно.

Сучасні фахівці у сфері соціально-трудових відносин пропонують виділяти чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин [3]:

- первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування);
- представницькі організації та їхні органи – є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади і управління);
- органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях));
- органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо); навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

За такого розподілу сторонами угод, переговорів, індивідуальних та трудових спорів, що реалізують свої первинні або делеговані повноваження, виступають суб'єкти перших двох груп.

На відміну від суб'єктів, які можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами, сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах. Таким чином, кількість сторін соціально-трудових відносин не може бути більшою трьох (наймані працівники, роботодавці і держава), тоді як кількість суб'єктів цих відносин може бути великою за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників і роботодавців, їх представницьких органів, державних органів і т. ін.).

4.3. Предмет і рівні соціально-трудових відносин на різних рівнях

Рівень соціально-трудових відносин визначається властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти соціально-трудових відносин. Залежно від кількості учасників та напрямків взаємозв'язків між ними виділяють такі рівні [3]:

- індивідуальний (працівник – роботодавець, працівник – працівник, роботодавець – роботодавець);
- мікроекономічний (рівень підприємства), відносини на якому можуть мати як індивідуальний (працівник – роботодавець, працівник – працівник), так і комбінований характер (об'єднання працівника – роботодавець);
- мезоекономічний рівень (окремі адміністративні території і галузі) – соціально-трудові відносини носять переважно груповий характер (об'єднання працівників – об'єднання роботодавців), проте можливі й комбіновані відносини (наприклад, окремий працівник або роботодавець – органи місцевої влади);
- макроекономічний (національний) рівень, на якому окрім держави, яку представляє уряд, діють різні об'єднання найманих працівників та об'єднання роботодавців. Відповідно, й соціально-трудові відносини тут виникають групові, хоч можливими є і відносини комбінованого характеру (окремий працівник або роботодавець – органи центральної влади), які виникають, коли певна проблема не розв'язується на нижчих рівнях;

– мегаекономічний (глобальний, міжнародний) рівень, значення якого зростає відповідно до ступеня глобалізації економіки та суспільного життя загалом. Однак відносини на цьому рівні ще лише формуються, зокрема, під егідою Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованої установи – Міжнародної організації праці.

Як предмети соціально-трудових відносин на індивідуальному рівні виступають визначені сторони трудового життя людини, зміст яких залежить від її життєвих етапів і специфіки цілей та завдань, які вона розв'язує на кожному з цих етапів.

Життєвий період людини включає кілька етапів. Західні дослідники говорять про трифазну модель життєвого періоду:

- від народження до закінчення навчання;
- період трудової або сімейної діяльності;
- період після трудової діяльності.

У роботах японських авторів зустрічається поділ на чотири фази:

- від народження до закінчення шкільної освіти;
- період влаштування на роботу та формування сім'ї;
- період трудового життя;
- період старості.

Але яку б модель диференціації життєвого періоду людини ми не прийняли для розгляду, мабуть, на кожному з цих етапів людина у соціально-трудовах відносинах буде віддавати перевагу тим чи іншим цілям – предметам. Тому на першому етапі життєвого періоду як предмет соціально-трудовах відносин можуть виступати: трудове самовизначення, профорієнтація, професійна освіта й ін. На наступному етапі визначальну роль у соціально-трудовах відносинах будуть відігравати: звільнення-наймання-звільнення, соціально-професійний розвиток, професійна підготовка і перепідготовка, оцінка праці, її винагорода. На завершальному етапі предметом соціально-трудовах відносин може стати ступінь трудової активності [4].

На мікроекономічному рівні предметом соціально-трудовах відносин може

бути кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи: організація, форми і системи оплати праці, розвиток персоналу, участь працівників в управлінні та власності і т. ін.

На рівні окремих адміністративних територій предметом соціально-трудових відносин є спільні для їх економічно активного населення трудові проблеми – формування нових робочих місць, розвиток підприємництва, можливість підвищення кваліфікації та перекваліфікації, стан соціальної інфраструктури регіону і т. ін.

Предметом соціально-трудових відносин на галузевому рівні є питання, специфічні для конкретної галузі. Це може бути нормування праці, встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі; встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; умови і охорона праці і т. ін.

Предметом соціально-трудових відносин на національному рівні є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема, щодо гарантій праці і забезпечення ефективної зайнятості, сприятливих умов щодо розвитку підприємницької діяльності, підтримки національного виробника, мінімальних гарантій оплати праці та доходів населення, розміру інших мінімальних соціальних гарантій, соціального страхування і т. ін.

На міжнародному рівні предметом соціально-трудових відносин є гарантії та захист прав людини (як працівника, так і роботодавця) у сфері праці, сприяння колективно-договірному процесу, відвернення соціальних потрясінь, встановлення і збереження соціальної злагоди [3].

За змістом все розмаїття соціально-економічних процесів, що виступають предметом соціально-трудових відносин на всіх рівнях, можна структурувати у такі відносно самостійні блоки [3]:

– соціально-трудові відносини формування й відтворення людського капіталу. Сюди належать питання: а) підтримання кваліфікації: професійної

орієнтації та самовизначення, здійснення фінансування первинного професійного навчання та підвищення кваліфікації на підприємствах, розробки взаємоприйнятних кваліфікаційних вимог і стандартів, заохочення працівників до здобуття кваліфікації, впровадження безперервного навчання на підприємствах, забезпечення правового статусу учнів, відшкодування втрати заробітку внаслідок навчання тощо; пільг для працівників, які навчаються без відриву від виробництва; розподілу доходів від інвестицій в людський капітал тощо; б) підтримка здоров'я: медичного обслуговування, оздоровлення, відновлення працездатності, включаючи питання відшкодування втрати заробітку внаслідок тимчасової втрати працездатності (захворювання, інвалідності) та компенсацію моральних і матеріальних збитків внаслідок цих причин та ін.; в) житлово-побутове забезпечення (надання житла, побутових приміщень і послуг, організація харчування, пільги для членів сім'ї працівника тощо);

– соціально-трудова відносина забезпечення зайнятості. Цей блок містить питання приймання на роботу і звільнення; соціальних гарантій, зокрема соціального страхування; додаткового пенсійного забезпечення; забезпечення повної і продуктивної зайнятості (компенсації у випадках неповної зайнятості або простоїв з організаційно-виробничих причин); мотивації праці, стимулювання ефективної праці та виробничої творчості; розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів та конфліктів;

– соціально-трудова відносина у сфері безпосереднього докладання праці. Цей блок містить питання умов праці (дотримання безпеки і гігієни праці, граничних рівнів важкості праці та шкідливості умов, режимів праці і відпочинку); стану виробничого середовища; особливих умов праці жінок, молоді, інвалідів; організації праці і виробництва; нормування праці; захисту від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань; дисципліни праці, умов допуску до роботи і усунення від неї; участі працівників в управлінні виробництвом тощо;

– соціально-трудова відносина, пов'язані з оплатою праці та власністю. Сюди відносять питання оплати праці (мінімальні гарантії, процедури

встановлення і захисту, заохочення, компенсації, надбавки, доплати); участі працівників у власності підприємства; матеріальної відповідальності за заподіяні збитки.

Перехід до ринкової економіки змінив економічне та правове становище суб'єктів соціально-трудових відносин і, крім цього, обумовив зміни в менталітеті індивідів та груп, спричинив формування їх нових соціально-рольових функцій, що відповідають новому соціально-економічному статусу, нової соціально-трудової поведінки, нових взаємних вимог, нових способів та форм узгодження інтересів. Як наслідок, почали змінюватися рівні та предмети соціально-трудових відносин.

У суспільстві розпочався процес формування нового типу соціального розшарування населення відповідно до життєвого рівня, трудової мотивації, соціальної та професійної орієнтації, трудової поведінки і можливостей адаптації до динамічних умов ринку. Враховуючи сказане, науковці виділяють такі групи населення [14]:

- перша група (найменш здатна до адаптації) – робітники з низькими доходами та соціальним статусом, для яких основна заробітна плата є єдиним джерелом існування. Для цієї групи характерна малоактивна поведінка на ринку праці і, як наслідок, не чітко виражена самоідентифікація в як суб'єкта соціально-трудових відносин;

- друга група характеризується вищим рівнем життя, постановкою та пошуком шляхів досягнення певних соціальних та споживчих потреб. Належні до неї особи є активними у соціально-трудових відносинах, вони підвищують свій життєвий рівень використовуючи можливості понаднормової роботи, більш інтенсивної, виснажливої і навіть шкідливої для здоров'я праці (у цій групі зафіксовані кваліфіковані робітники, наукові кадри, лікарі, вчителі, викладачі і т. ін.);

- третя група складається з населення, рівень життя якого формується від доходів у тих сферах економіки, де на даний момент кон'юнктурно склалися найбільш сприятливі для їх зростання умови (біржі, комерційні банки і т. ін.). Зі

змінюю ситуації їх поведінка в соціально-трудових відносинах може стати важко передбачуваною;

- четверта група населення отримує доходи від тіньової, незаконної в рамках даної системи діяльності та має відповідне уявлення про соціально-трудові відносини.

В кожній з груп населення варіюється залежно від набору якісних характеристик, до яких належать вік, кваліфікація, професія, здоров'я, здатність до систематичної праці, порядність і т. ін.

Разом з тим, в названих групах формується певна єдність уявлень про свою роль в соціально-трудових відносинах, про цінності тих чи інших сторін цих відносин, про найбільш прийнятні способи регулювання.

4.4. Види, принципи і типи соціально-трудових відносин

Види соціально-трудових відносин класифікуються за окремими ознаками:

- за змістом діяльності: виробничо-функціональні; професійно-кваліфікаційні; соціально-психологічні; суспільно-організаційні;
- за суб'єктами: міжорганізаційні (організація – організація); внутрішньоорганізаційні (організація – особистість); внутрішньовиробничі (особистість – особистість);
- за обсягом керівних повноважень: відносини по горизонталі; відносини по вертикалі;
- за характером розподілу прибутків: відповідно до трудового внеску; не відповідно до трудового внеску;
- за ступенем регламентованості: формальні (офіційно оформлені); неформальні (офіційно не оформлені);
- за способом спілкування: безособові; міжособові.

Основний *принцип системи соціально-трудових відносин* – законодавче забезпечення прав у соціально-трудовій сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їх взаємодії, охоплення сфер взаємин суб'єктів, а також контроль за

дотриманням цих прав [4]. *До принципів соціально-трудових відносин можна віднести також:*

- принцип загальності – забезпечення поширення дії системи соціально-трудових відносин на всіх осіб: працюючих, безробітних, непрацевдатних, незалежно від соціального статусу;

- принцип адресності має актуальне значення, оскільки законодавча практика найчастіше має декларативну форму. При цьому існує ряд законів і положень, практичне втілення яких відсутнє. Декларування різних положень і зобов'язань держави з питань соціально-трудових відносин не знімає гостроти проблем у цій сфері, оскільки слідом за прийняттям законодавчих норм необхідні механізми і адресні програми їх реалізації;

- принцип інтегрованості містить у собі обов'язковість взаємозв'язку і взаємодії усіх форм, елементів і методів соціально-трудових відносин, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях і структурних ланках суспільного життєзабезпечення.

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

Пріоритетність конкретних принципів існування соціально-трудових відносин, їхня комбінація в процесі розв'язання проблем у соціально-трудовій сфері характеризують тип соціально-трудових відносин. У цьому випадку основою соціально-трудових відносин можуть слугувати принципи солідарності і субсидіарності, відносини, побудовані за принципом «панування-підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація. Відповідно до цих

принципів (характеристик) виділяють два полярних типи трудових відносин: *патерналізм і соціальне партнерство*. Можливі й інші типи соціально-трудова відносин, обумовлені сполученням принципів і методів їхнього регулювання [4].

Патерналізм походить від традиційної системи сімейних відносин, де батько (pater) головує над іншими членами сім'ї, які визнають його владу, і по суті набувають статусу підданих. В рамках соціально-трудова відносин держава проводить політику не лише опіки, але і контролю громадян, вимагаючи від них в обмін на соціальні блага відмови від тих або інших свобод. Часто патерналістське втручання здійснюється всупереч волі об'єктів, оскільки патерналізм передбачає примусовість. В умовах високого рівня патерналізму влада держави має всі можливості набути рис авторитаризму. Вважається, що патерналізм є характерним для слаборозвинутих країн, але його прояви можна зустріти всюди, де існують відносини управління-підпорядкування (насамперед, між державою та громадянином). Наприклад, у США під час «великої депресії» держава взяла на себе опіку над громадянами і повністю відійшла від політики лібералізму. Американський неолібералізм сьогодення декларує пріоритет свободи особистості, при цьому достатньо жорстко регламентуючи цю особистість набором правил і норм. Прикладом державного патерналізму може бути також СРСР. На рівні підприємства патерналізм характерний для Японії та ряду інших азійських країн. За певних складних умов (війна, криза тощо) цей тип соціально-трудова відносин буває необхідним. Проте, як і всяка монополія, монополія на владу на практиці рідко дає ефективні результати протягом тривалого періоду. Негативними проявами патерналізму у соціально-трудова відносинах можуть стати: пасивність трудової поведінки, мінімізація рівня вимогливості до якості життя в цілому і якості трудового життя зокрема.

Принцип солідарності – ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, – припускає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів. Його суть зводиться до того, що згуртованість дозволяє виявляти і оцінювати однакові інтереси, типові для тієї чи іншої групи населення, подібні загальні риси,

а також подібний соціальний чи економічний ризик. Це, у свою чергу, створює конструктивну основу для того, щоб спільно захищати свої інтереси, протистояти небезпеці і ризику. Принцип солідарності дозволяє компенсувати монопольну регламентуючу роль держави в розвитку соціально-трудових відносин, стимулюючи прояв особистої ініціативи і відповідальності в кожного учасника соціально-трудових відносин.

Субсидіарність у сфері соціально-трудових відносин означає, що держава не має права порушувати індивідуальну свободу і відповідальність, які вимагають найбільшої поваги. Цей принцип також означає, що допомога з боку держави має надаватися в тому випадку, коли індивідуальної свободи та відповідальності недостатньо для досягнення поставлених цілей. Однак ця підтримка повинна здійснюватися такими способами, які сприяють розвитку потенціалу людини і суспільства. Принцип субсидіарності спрямований на збереження неослабного прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство.

Дискримінація – це засноване на свавіллі незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин. За дискримінації порушуються принципи рівності можливостей на ринках праці. Дискримінація можлива за статтю, віком, расою, національністю, конфесією чи іншими ознаками.

Виділяють кілька видів дискримінації у соціально-трудових відносинах [10]:

- дискримінація при найманні на роботу (при звільненні з роботи) відбувається тоді, коли певну групу населення за інших однакових умов останньою наймають та першою звільняють з роботи;
- дискримінація при виборі професії чи просуванні по службі відбувається, коли певній групі населення забороняють чи обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на відповідність цих осіб необхідним професійним вимогам;
- дискримінація при оплаті праці виникає в разі більш низької оплати праці одних працівників порівняно з іншими за виконання однакової роботи,

тобто, в тому випадку, коли розбіжності в оплаті праці не пов'язані з відмінностями в ефективності;

– дискримінація при отриманні професійної підготовки може виражатися в обмеженні доступу до здобуття професійної підготовки чи в наданні освітніх послуг більш низької якості.

Конфлікт є крайнім проявом протиріч у соціально-трудових відносинах. Найбільш явними формами трудових конфліктів є страйки, масові звільнення. Протиріччя в соціально-трудових відносинах об'єктивно неминучі і за відповідних умов необхідні для розвитку економічних систем. В цьому сенсі конфлікти можуть бути корисними, оскільки найбільш явно виражають інтереси сторін. Однак затяжні конфлікти призводять до значних втрат для підприємства, його співробітників та країни в цілому. Цим визначається потреба у методах раціонального управління конфліктними ситуаціями. Важливим є сприйняття конфлікту як тимчасового явища в соціально-трудових відносинах, а партнерства – як постійного.

Соціальне партнерство – це тип соціально-трудових відносин, який передбачає розв'язання посталих перед суб'єктами цих відносин проблем на основі системи детально відпрацьованих правових документів. Відносини партнерства забезпечують досягнення синергетичного ефекту, який виявляється у тому, що об'єднання зусиль забезпечує отримання результату більшого, ніж сума результатів зусиль окремих суб'єктів, які діють розрізнено.

У розвинутих країнах з соціально орієнтованою ринковою економікою переважаючим типом соціально-трудових відносин є соціальне партнерство у формі двопартизму та трипартизму. Процес формування соціального партнерства в цих країнах був, по суті, послідовним переходом від соціально-трудових відносин типу «конфліктного протистояння» до типу «конфліктного співробітництва». Обидва згадані типи передбачають надактивні позиції суб'єктів цих відносин стосовно захисту і реалізації власних інтересів, що знайшло вираження у розширенні масштабів діяльності профспілок і об'єднань підприємців-роботодавців до міжнародного рівня [14].

За характером впливу на результати економічної діяльності і якість життя людей соціально-трудові відносини поділяються на два типи [2]:

- конструктивні – такі, що сприяють успішній діяльності підприємства і суспільства;
- деструктивні – такі, що заважають успішній діяльності підприємства і суспільства.

Конструктивними можуть бути відносини або співробітництва, взаємної допомоги, або конкуренції, організованої так, щоб сприяти досягненню позитивних результатів. Деструктивні взаємовідносини виникають тоді, коли спільна направленість інтересів співробітників та соціальних груп не відповідає цілям підприємства. Інтереси співробітників підприємства можуть різнитися за рядом ознак: психофізіологічні параметри (стать, вік, здоров'я, темперамент, рівень здібностей і т. ін.), національність, сімейний стан, освіта, ставлення до релігії, соціальний стан, політична орієнтація, рівень доходів, професія, місце в ієрархії підприємства і т. ін.

Самі по собі відмінності між співробітниками підприємства за вказаними чи іншими ознаками не обов'язково призводять до деструктивних взаємовідносин. Але умовою ефективного співробітництва виступає наявність об'єднуючої ситуації або ідеї, у контексті якої індивідуальні чи групові відмінності стають несуттєвими.

Об'єднуючі ситуації – це війна, стихійна чи екологічна катастрофа, необхідність збереження підприємства в умовах конкурентної боротьби, страх безробіття. Об'єднуючі ідеї можуть бути релігійними, соціально-політичними, науковими і т. ін.

Конструктивна взаємодія співробітників підприємства базується на авторитеті керівників, системі довічного найму, високому рівні доходів, раціональному стилі управління, психологічній атмосфері в колективі.

До найбільш важливих соціально-трудових взаємовідносин належать відносини між керівниками та підлеглими. Досвід розвинутих країн доводить, що відносини партнерства є більш ефективними, ніж ті, що базуються на

адміністративному примусі.

Застосування соціального партнерства має першочергове значення для застосування у нашій країні за такими напрямками розвитку соціально-трудова відносин :

- створення сприятливого економічного клімату, підтримка національного виробника;
- розвиток інноваційного, високотехнологічного виробництва, що потребує висококваліфікованих працівників;
- забезпечення ефективної зайнятості економічно активного населення;
- посилення соціальних гарантій, підвищення рівня життя населення;
- посилення трудової та господарської мотивації, відродження стимулюючої функції зарплати;
- детінізація економіки, послаблення податкового тиску.

Метою здійснення таких кроків є поступове наближення України до стандартів держави загального (або соціального) добробуту, назву якої дістала система соціальної безпеки на Заході. Для неї характерне суцільне охоплення соціальним забезпеченням усіх громадян, незалежно від їх трудового внеску. Доктрина держави загального добробуту та відповідні їй механізми соціального захисту ґрунтуються на принципах соціальної справедливості, а матеріальна підтримка поширюється на всіх осіб, які її потребують, а не лише на тих, хто заробив право на соціальні виплати трудовою діяльністю [11].

4.5. Соціально-трудова відносини у державах загального добробуту

Найбільш відомою є класифікація держав загального добробуту, розроблена Г. Еспінг-Андерсеном, в основу якої покладено аналіз ознак доступності та ступеня охоплення населення певними соціальними виплатами і доходами з одночасним врахуванням реального впливу різних політичних сил на цей процес. Врахування таких політичних факторів, як роль лівих сил в уряді, стійкість консервативних традицій, ступінь авторитарності влади, дає змогу поділити

держави загального добробуту за ознаками консерватизму, лібералізму або соціалізму в державному устрої на три основні типи: *консервативний, ліберальний і соціалістичний (соціал-демократичний)* [11].

Соціальна держава консервативного (або корпоративного) типу насамперед надає перевагу соціальному страхуванню перед адресною соціальною допомогою та здійснює його, враховуючи розшарування населення за соціальним статусом і доходами. Ступінь вертикального перерозподілу доходів при цьому незначний. Для історії країн цього типу характерні консервативні традиції і високий ступінь державного впливу (Італія, Франція, Німеччина, Бельгія, меншою мірою Австрія).

Ознакою *соціальної держави ліберального (або обмеженого) типу* є переважання адресної соціальної допомоги; роль суто державного обов'язкового соціального страхування незначна. Державна підтримка надається різноманітним формам приватного страхування. На прийняття державних рішень не впливають ні ліві, ні консервативні політичні сили (США, Канада, Австралія, меншою мірою Японія, частково Швейцарія).

Соціалістична (соціал-демократична) соціальна держава визначається розвитком і впровадженням всеосяжних систем перерозподілу доходів, що сприяє ефективному пом'якшенню ступеня майнового розшарування суспільства. Для створення повної зайнятості потрібна дорога система соціального захисту, яка формується за рахунок значних податків або ж впровадженням дворівневої системи, за якої мінімальний добробут населення забезпечує держава, а понад це – надходження зі страхових фондів чи інших джерел. Значний вплив урядів лівого спрямування та консолідація різних суспільних класів і груп дають змогу впроваджувати адекватне заміщення втрачених доходів гарантованими державою соціальними виплатами (Данія, Фінляндія, Нідерланди, Норвегія, Швеція).

Наведена типологія є умовною, оскільки ґрунтується лише на показниках заміщення щодо пенсій, допомог з тимчасової непрацездатності та безробіття, а також досить умоглядних висновках про історію формування політичного устрою. Не взято до уваги такі аспекти, як охорона здоров'я, матеріальна і

соціальна допомога сім'ї, освіта, житлова політика і т. ін. Проте їх було б важко врахувати через відсутність відповідних статистичних даних і показників. Отже, незважаючи на певні застереження, класифікація Г. Еспінг-Андерсена є найуспішнішою спробою кількісного аналізу різних моделей держав загального добробуту.

Незалежно від типу, соціальна держава повинна забезпечувати:

- рух до досягнення у суспільстві соціальної справедливості;
- послаблення соціальної нерівності;
- надання кожному роботи або іншого джерела існування;
- збереження миру та злагоди в суспільстві;
- формування сприятливого для людини життєвого середовища.

При цьому найважливішим чинником є соціальна справедливість. Так, США, вважаючи себе соціальною державою, зовсім не прагнуть до послаблення нерівності і водночас надають досить ефективні гарантії, пов'язані з роботою чи іншими джерелами існування, членам американського суспільства.

4.6. Якість трудового життя як критерій оцінки стану соціально-трудових відносин. Концепція гідної праці

Оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин – складне і важливе завдання. Тривалий науковий пошук адекватної системи критеріїв для такої оцінки надав можливість зробити висновок про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів розвиненості соціально-трудових відносин.

Якість трудового життя – це ступінь задоволення особистих потреб та інтересів працівника на основі праці в конкретній організації. Якість трудового життя виступає індикатором благополуччя та реалізації індивідуального потенціалу особистості.

Основу концепції якості трудового життя формують [3]:

- положення про отримання працівником в ході самореалізації

задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно із 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 можливості постійного професійного зростання, розвитку його найрізноманітніших здібностей.

Висока якість трудового життя характеризується такими показниками:

- справедлива заробітна плата – однакова плата за однакову працю, справедливо обґрунтована диференціація оплати праці. Рекомендується враховувати рівень індивідуальної відповідальності за результати спільної праці, передбачати додаткову винагороду за тривалий стаж роботи;

- програма додаткових виплат – виплати працівнику та його сім'ї у випадку хвороби, а також оплачуваний час відпочинку в зв'язку зі святами, відпусткою, оплачувані відпустки для здобуття освіти;

- умови безпеки праці та охорона праці. Сюди ж належать встановлення нормальної тривалості робочого дня, пенсійного віку та інші фактори, які визначають соціальні права працівників;

- гарантія зайнятості – забезпечення безперервності трудового стажу і впевненості працівника у своєму майбутньому;

- розвиток здібностей працівників – програми підвищення загальноосвітнього і професійного рівня, перепідготовки, самореалізації особистості;

- соціальна інтеграція – сприятливий соціально-психологічний мікроклімат, стосунки керівників і підлеглих, що сприяють відвертості та довірі, рівності людей незалежно від рангу та становища;

- участь працівників в управлінні та власності, заохочення ініціативи, висування нових ідей; усвідомлення працівником, що діяльність його підприємства позитивно впливає на розвиток суспільства;

- демократія на виробництві – забезпечення працівникам прав та привілеїв, що випливають з належності до організації (свобода слова, право на невтручання в особисте життя, відсутність будь-якої дискримінації та право на участь у всіх пов'язаних із роботою заходах);

- стиль життя – робота повинна бути гармонійною частиною життя індивіда. Графіки роботи, відрядження і понаднормова робота повинні бути раціонально збалансовані з обов'язками перед сім'єю та вільним часом, який використовується для відпочинку і розвитку особистості.

Останнім часом з ініціативи Міжнародної організації праці дедалі ширше вживається поняття «гідна праця», яке за змістом є дуже близьким до поняття «якість трудового життя». Концепція гідної праці ґрунтується на дотриманні таких основних передумов [9]:

- можливість одержати роботу – можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої;

- праця в умовах свободи – праця має бути вільно обраною, а не нав'язаною людині примусово; неприйнятність певних форм праці означає заборону рабської та кабальної, а також певних форм дитячої праці;

- продуктивна зайнятість – робота повинна дозволяти працюючим заробляти достатні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, а також забезпечувати сталий розвиток і зміцнення конкурентоздатності виробництва і країни загалом;

- рівність у праці – справедливі і рівні можливості на виробництві: відсутність дискримінації на робочому місці та в доступі до роботи, зокрема, можливість поєднання трудової діяльності із сімейними обов'язками;

- безпека на виробництві – безпечні умови праці та соціальний захист на робочому місці (зокрема, страхування у зв'язку з виходом на пенсію, на випадок погіршення здоров'я, у разі втрати роботи тощо);

- гідність у праці – уважне ставлення до трудящих та їхніх проблем, можливість участі у прийнятті рішень щодо умов праці.

Для перетворення концепції гідної праці в реальність необхідно, в першу чергу, зосередити зусилля на досягненні основної мети – забезпечення зайнятості безпосередньо через активну діяльність суб'єктів соціально-трудових відносин. *Пріоритетними напрямками реалізації концепції гідної праці визначено такі [12]:*

а) гідна робота через надання працівникам повноважень і влади:

- організація трудящих, які працюють за різними формами самостійної зайнятості, включаючи дрібних підприємців;
- створення умов для підвищення ролі дрібних виробників і роздрібних споживачів у розв'язанні трудових спорів;

б) гідна робота через надання можливостей:

- використання сучасних технологій для створення нових взаємовигідних зв'язків і комунікацій;
- розвиток підприємництва, заснованого на цінностях, що передбачають досягнення добробуту спільноти і забезпечення сталого розвитку;

в) гідна робота через захист:

- створення альтернативного механізму надання соціальних послуг;
- створення робочих місць для людей з обмеженими фізичними можливостями через самодопомогу;

г) гідна робота через кооперацію.

Серед показників, що характеризують окремі аспекти забезпечення гідної праці, можна виділити [7]:

- можливість отримати роботу – рівень зайнятості населення, рівень безробіття економічно активного населення в цілому, рівень тривалого безробіття;
- неприйнятні форми праці – рівень зайнятості серед дітей віком 7-14 років;
- адекватна оплата праці – рівень бідності серед зайнятого населення; питома вага зайнятих, що отримують заробітну плату, нижчу встановленого мінімуму (міжнародного стандарту 4,3 дол. на день);
- нормальна тривалість робочого часу – питома вага зайнятих, що

відпрацьовують понад встановлений норматив часу; питома вага зайнятих, що мають скорочений робочий день або тиждень не за своєю ініціативою;

- стабільність праці – коефіцієнт плинності кадрів, питома вага тимчасово працюючих серед зайнятого населення;

- гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям – рівень зайнятості жінок, що мають дітей дошкільного та молодшого шкільного віку;

- гендерна рівність на ринку праці – співвідношення середніх рівнів заробітної плати жінок та чоловіків, співвідношення кількості жінок та чоловіків на керівних посадах;

- безпечні умови праці – рівень виробничого травматизму; питома вага працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають стандартам;

- соціальний захист – співвідношення середньої пенсії з прожитковим мінімумом; співвідношення середнього розміру допомоги з безробіття із прожитковим мінімумом; рівень зубожіння серед сімей, у складі яких є отримувач допомоги з безробіття.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення категорії «соціально-трудові відносини».
2. Назвіть основні елементи системи соціально-трудових відносин.
3. Які індивіди та соціальні групи є суб'єктами соціально-трудових відносин, а які – сторонами?
4. У чому полягає роль держави як суб'єкта соціально-трудових відносин?
5. Охарактеризуйте рівні соціально-трудових відносин залежно від кількості учасників та напрямків взаємозв'язків між ними.
6. Що є предметом соціально-трудових відносин на мезоекономічному рівні?
7. За якими ознаками відбувається класифікація видів соціально-трудових відносин?
8. Поясніть дію принципу інтегрованості.

9. Які типи соціально-трудових відносин виділяють залежно від способу їхнього регулювання та методів розв'язання проблем?
10. Дайте характеристику соціально-трудових відносин у державах загального добробуту.
11. Які положення є основою концепції якості трудового життя?
12. На дотриманні яких передумов базується концепція «гідної праці»?

Використана та рекомендована література

1. Близнюк В. Оцінка людського потенціалу економічного зростання України: теорія та практика / В. Близнюк // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 30-40.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 1998. – 384 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп – К. : Знання, 2007. – 559 с.
4. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
5. Кодекс законів про працю України / Кодекси України. У 2 т. Т. 1. – К. : Ін Юре, 1997. – С. 149-224.
6. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : колективна монографія / [за ред. Е. М. Лібанової]. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
7. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки : монографія / О. В. Макарова. – К. : Ліра-К, 2004. – 328 с.
8. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О. В. Мірошніченко. – К. : ПРИНТ-ЕКСПРЕС, 2003. – 187 с.
9. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи /

В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.

10. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Прасол. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 264 с.

11. Скуратівський В. А. Соціальна політика / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. – (2-ге видання доповнене та перероблене) – К. : Вид. УАДУ, 2003. – 368 с.

12. Ткаченко Л. Г. Методологічні проблеми зіставлення показників зайнятості, одержаних з вибіркового обстеження економічної активності та Всеукраїнського перепису населення 2001 року / Л. Г. Ткаченко // Статистика України. – 2004. – № 2. – С. 61-64.

13. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003. – 400 с.

14. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой – М. : Изд. МГУ, 1996. – 623 с.

15. Sen A. Development and Capability Expansion / Sen A. // Journal of Development Planning – No 19. – 1989.

РОЗДІЛ 5. ЧИННИКИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План викладення і засвоєння матеріалу:

5.1. Чинники розвитку соціально-трудоових відносин. Організаційно-технічні фактори трансформації відносин у сфері праці

5.2. Трансформація системи суспільних відносин та її вплив на соціально-трудоові відносини

5.3. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудоову сферу

5.1. Чинники розвитку соціально-трудоових відносин. Організаційно-технічні фактори трансформації відносин у сфері праці

Будь-яка система соціально-трудоових 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-трудоових відносинах, слід розглядати передусім у контексті трансформацій, які відбуваються у суспільному виробництві в цілому. Ці зміни є наслідком таких глибинних соціально-економічних процесів, як [6]:

- розвиток продуктивних сил, нова структура та якість робочої сили;
- трансформація форм та методів організації виробництва;
- трансформація відносин власності;
- роздержавлення в соціально-економічній сфері та підвищення ролі соціального партнерства;
- необхідність зростання якості життя та створення об'єктивних передумов демократизації, гуманізації відносин між «працею» та «капіталом»;
- глобалізація економіки;
- трансформація системи суспільних відносин.

Фактори, які впливають на соціально-трудоові відносини, діють не

ізолювано, вони прямо чи опосередковано пов'язані між собою, а їхній зв'язок із соціально-трудовими відносинами є одночасно і складним, і суперечливим.

У зв'язку з еволюцією соціально-економічної ролі праці в історичному розвитку, відповідно змінювалась і значимість та роль самих працівників.

У первісно-суспільну епоху, коли в умовах палеоліту з'явилась сучасна фізична людина, склалась і родова громада, яка нараховувала 40-50 членів і функціонувала майже в повній залежності від природного середовища. Спільна діяльність людей в той час практично збігалася з процесом праці і була орієнтована переважно на добування їжі.

Перехід від привласнюючого господарства до виробничого супроводжувався зростанням чисельності людей і появою більших поселень. Поряд з вирощуванням культурних рослин і розведенням тварин люди освоювали різні ремесла. Зміна характеру господарства і змісту роботи відкривала і нові можливості для розвитку праці. Зростаюча результативність трудових зусиль і розподіл занять створювали передумови для отримання додаткового продукту. Можливість виробляти більше, ніж необхідно для виживання, поява додаткового продукту і підвищення цінності людської робочої сили привели до розпаду родових відносин і визначили великий суспільний поділ праці.

На зміну родовому устрою прийшло рабство – історично перша форма примусової праці і експлуатації. Але використання рабів як робочої сили в сільському господарстві, ремісництві, будівництві мало свої межі. Воно залишалось вигідним лише до тих пір, доки раби виконували прості трудові операції, і бажаний результат досягався їх прямим примусом до роботи. З ускладненням знарядь праці, удосконаленням агрономії і ремісничої справи вже не доводилось розраховувати на високу віддачу навіть спеціально навчених рабів.

Спроби зацікавити невільників матеріально вели до відмови від безпосереднього вилучення додаткового продукту. Виділення рабам земельних ділянок з умовою здавання господарям частини вирощеного врожаю, передача в оренду ремісничих майстерень і торгових лавок свідчили про перехід до іншого соціально-економічного укладу – феодального. Відкривався більший, ніж в

умовах рабовласництва, простір для розвитку продуктивних сил. Безпосередньо виробник міг самостійно займатись землеробством, скотарством чи ремеслом. Керуючи своїм господарством, він, на відміну від раба, отримував деяку особисту зацікавленість в результатах роботи, деякий стимул до того, щоб проявити ініціативу і винахідливість. Тому праця селян і ремісників, незважаючи на феодальний тягар, була вдвічі продуктивнішою рабських зусиль.

Одним з найважливіших періодів в розвитку праці став Новий час (середина XVII-початок XX століття), коли людство піднялось на ступінь капіталізму – суспільного устрою, що базується повністю на взаємодії приватної власності і найманої робочої сили. Період мануфактурного виробництва, базованого переважно на ручній праці, характеризувався тим, що його результати цілком залежали від інтенсивності, прийомів і методів праці, які застосовувалися, особистих якостей працівника.

Розширення мануфактурного виробництва підготувало вступ капіталізму до наступної стадії його розвитку – великого машинного виробництва. Використання різноманітних машин і механізмів кардинально змінювало технологію і сам процес виробництва. Машинна індустрія призвела до звуження функцій безпосереднього робітника, поставила його в залежність від техніки, в становище живого придатку до механізмів. Розвиток машинного виробництва поставив на порядок денний дедалі більшу регламентацію дій працівників, забезпечення відповідності діяльності людини і машини.

Кінець XIX – початок XX століття вважається початком ери «фізичного працівника». Діяльність людини праці проектувалась як фізична система. Все визначала техніка, а людини мала адаптуватися до неї, максимально відповідати параметрам техніки і технології виробництва. Ідеальним вважався працівник, який точно та безвідмовно виконував поставлені завдання встановленим способом. При цьому працівник розглядався як істота виключно раціональна, орієнтована на збільшення матеріальної вигоди. Роль трудових і статусних мотивів, очікувань та соціальних цінностей, взаємовідносин між працівниками до уваги не бралася [6].

Наступна модифікація працівника в суспільному виробництві відбулася у зв'язку з виникненням нового технологічного способу виробництва під впливом науково-технічної революції. Оскільки остання докорінно змінила сам характер праці (праця здебільшого вже не потребувала фізичних зусиль), людина з виконавця виробничих операцій все більше перетворюється на контролера і наладчика складного обладнання, складних технологічних систем. З передачею найрутинніших виконавчих функцій машинам у людини виникає можливість долучитися до виробничого процесу в ролі активної перетворюючої сили.

Розвиток НТР привів до якісних зрушень в продуктивних силах, у всій соціально-економічній структурі індустріально розвинутих країн, а разом з ними і у світовому суспільстві. Поява нових джерел енергії і матеріалів з раніше заданими властивостями, оснащення підприємств новітньою складною технікою і технологією, удосконалення організації праці, розвиток електронної автоматизації, формування нових інформаційних ресурсів – це чинники, які змінили роль робітника в системі суспільного виробництва, вимоги, які ставляться до праці, та саме виробництво.

На сьогодні чітко утвердився погляд на працю як на свідому, доцільно направлену діяльність; докладання людьми розумових і фізичних зусиль для створення корисних продуктів, виробництва речей, надання послуг, накопичення і передавання інформації, спрямованих на задоволення своїх матеріальних і духовних потреб; як на основну форму життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому; як вихідну умову соціального існування, розвитку всіх аспектів суспільного життя. Разом з тим, праця – це засіб самоствердження і самовираження особистості, реалізація її досвіду, інтелектуального і творчого потенціалу.

Людський чинник визначає науково-технічний і соціальний прогрес. Проста і ємна формула «продуктивність – від людини» точно відображає головну умову ефективної роботи успішно працюючих підприємств. Імперативом сучасного прогресу є всебічний розвиток людського потенціалу. Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал – найефективніші. У Західній Європі

цей компонент забезпечує близько 75 % приросту національного багатства.

З огляду на це до основних чинників трансформації соціально-трудових відносин правомірно віднести зміни в структурі та якості робочої сили, у змісті праці, а також вичерпання можливостей зростання ефективності праці за рахунок фізичних можливостей людини. Саме ці фактори потребують нетрадиційних підходів до управління працею та вдосконалення соціально-трудових відносин. При цьому завдання полягає у забезпеченні приведення в дію тих можливостей людини, які пов'язані з її майстерністю, освітою і професійною підготовкою, системою інтересів та їх розвитком.

Складовою технологічної революції, яка є каталізатором зміни характеру та змісту відносин у сфері праці, є еволюція форм і методів організації виробництва. Аж до останньої чверті XX століття в підприємницьких колах Заходу пріоритетним чинником підвищення ефективності виробництва і, відповідно, забезпечення конкуренто-спроможності підприємств вважалося впровадження передової технології. Проте практика господарювання свідчить, що для досягнення конкурентних переваг запровадження технічних новацій є необхідним, але не достатнім для забезпечення лідерства. Комп'ютеризація, роботизація, автоматизація виробництва, кількісне нарощування їх потенціалу автоматично не зумовлюють зростання ефективності праці, а тим паче – не забезпечують таких якісних параметрів господарювання, як швидке реагування на зміни потреб населення і товаровиробників, оперативне освоєння нових видів продукції та її диверсифікацію, що вкрай необхідно для досягнення і реалізації конкурентних переваг [6].

Американський щотижневик ділових кіл «Бізнес Вік», аналізуючи причини частих невдач у використанні високих технологій, зазначає: «Хвиля автоматизації, яка прокотилася по офісах і фабриках, втрачає свою силу насамперед тому, що не всі компанії сприйняли нову трудову практику, яка є головним змістом автоматизації. Чимало менеджерів неохоче здійснюють те, що можна назвати соціальною революцією у сфері праці».

Основу такої соціальної революції має становити демократизація

управління, гуманізація праці, розвиток взаємодії та співробітництва між суб'єктами соціально-трудових відносин. Сучасна система організації праці та управління має підпорядковуватися завданню активізації використання людського потенціалу, створенню умов, які забезпечують якомога повніше використання знань і вмінь працівника, його творчого потенціалу.

Управління виробництвом сьогодні не може бути прерогативою управлінської ланки. Будучи безпосередньо залученими до виробничого процесу, працівники всіх рівнів не лише керують машинами, виконують окремі трудові операції, а й постійно виявляють можливості вдосконалення виробничого процесу. Є всі підстави стверджувати, що постіндустріальний тип розвитку передбачає розмивання кордонів між нововведеннями та поточним виробництвом, як і між працівниками робітничих професій та управлінської ланки.

Фактором, який дедалі суттєвіше впливає на конкурентоспроможність підприємств, якість відносин між працею та капіталом, є застосування новітніх форм організації праці. Пошук найбільш прийнятних рішень у цій сфері виробничої діяльності здійснюється сьогодні за такими напрямками [6]:

- зміна та розширення зони робочого місця, «збагачення» і раціоналізація трудового процесу;
- створення автономних та напіваавтономних робочих груп (бригад), яке передбачає відносну незалежність у прийнятті рішень з організації праці, розподілу функцій і спільну відповідальність працівників за результати праці.

5.2. Трансформація системи суспільних відносин та її вплив на соціально-трудові відносини

Трансформація соціально-трудових відносин пов'язана також значною мірою із загальноцивілізаційними зрушеннями глобальної трансформації всієї системи суспільних відносин. Це твердження доводять результати досліджень щодо етапів розвитку суспільства, які, в інтерпретації різних науковців, містять певні спільні риси щодо сутності праці, ролі людини і соціально-трудових

відносин на кожному з етапів.

Серед основних *концепцій суспільного розвитку* можна виділити такі:

– *формаційна* (К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін), в рамках якої було виділено п'ять суспільно-економічних формацій: первіснообщинну, рабовласницьку, феодальну, капіталістичну і комуністичну, а також три типи формацій – архаїчний, вторинний і третинний. Ця теорія була першим науковим систематизованим вченням про працю, яке, окрім іншого, визначало становлення основних інститутів у системі соціально-трудових відносин;

– *цивілізаційна* (М. Данилевський, А. Дж. Тойнбі), яка базується на тому, що основними етапами суспільного розвитку є цивілізації (нелінійний процес їх зародження, розквіту, занепаду і загибелі). Такий підхід дозволив проаналізувати вплив культурних і релігійних факторів на процеси праці та соціально-трудових відносин, ставлення до праці з позиції національної культури, традицій і ментальності; врахувати соціально-культурні особливості господарської культури та культури праці при формуванні національної моделі господарювання (зокрема, соціальної політики на макро- та мікрорівні);

– *постіндустріальна* (Д. Белл), в якій основу суспільного розвитку складають три соціально-економічні системи – доіндустріальне, індустріальне та постіндустріальне суспільство [2]. У системі соціально-трудових відносин такий поділ дозволяє проаналізувати зміни, які відбуваються на ринку праці (в тому числі і на рівні підприємства), розглядати освіту і перепідготовку як основний предмет соціально-трудових відносин;

– *концепція «третьої хвилі»* (Е. Тоффлер), яка полягає у виділенні трьох основних етапів у розвитку цивілізації – перша хвиля (аграрна цивілізація), друга хвиля (індустріальна цивілізація), третя хвиля (інформаційна цивілізація) [8]. Такий підхід дозволяє проаналізувати еволюцію праці та гуманізацію трудових відносин під впливом НТП; висунути припущення про індивідуалізацію системи соціально-трудових відносин на сучасному етапі розвитку суспільства (наприклад, індивідуальний трудовий договір, який враховує особливості індивіда, досвід, компетенцію, а також дає змогу персоніфікувати систему

мотивації);

– концепція суспільства «модерн», яка передбачає також виділення трьох основних етапів суспільного розвитку – домодерністська епоха (язичництво), модерністська епоха (монотеїзм), постмодерн (орієнтація на культурне розмаїття і специфіку, визнання свободи особистості і поліцентричності світу). На основі такого підходу можна проаналізувати зміну ролі людини на виробництві у зв'язку із зростанням потреб та задоволенням основних потреб (матеріальних); орієнтувати сучасні системи мотивації на постматеріальні цінності (праця не як засіб, а спосіб самореалізації); дослідити формування «нової» філософії праці та зайнятості, які базуються на тому, що професія не обмежується вузькими рамками конкретної кваліфікації, а повинна надавати широкі можливості реалізації творчого потенціалу; вивчити проблеми праці та соціально-трудових відносин в умовах глобалізації;

– концепція «постекономічного суспільства» (В. Іноземцев), яка виділяє три епохи відповідно до типів діяльності – доекономічна (передтрудова діяльність), економічна (цілеспрямована діяльність – праця), постекономічна (творчість) [5]. У такому контексті можна здійснити дослідження змін у діяльності в зв'язку з усвідомленням місця та ролі людини в суспільстві (у тому числі на виробництві); а також висунути гіпотезу про те, що сучасна трудова діяльність – це творчість рівноправних партнерів щодо створення нової продукції (послуг), де відсутнє традиційне протистояння «ми-вони» (власники, вище керівництво, інший персонал); визначити переважання у системі соціально-трудових відносин довіри, взаємодопомоги та підтримки.

Новий характер соціально-трудових відносин пов'язаний з індивідуалізацією праці, яка полягає у послабленні зв'язків особи з певним соціальним середовищем чи соціальною групою, у професійній мобільності людей, появі нових індивідуалізованих видів трудової діяльності. Із способу заробітку праця трансформується у форму самовираження; людина очікує від професії саме можливість реалізації особистісного потенціалу, (звідси – падіння інтересу до традиційних індустріальних форм праці, що сприймаються як

стандартні, монотонні, підконтрольні та нетворчі).

Зміни в економічній структурі господарства і зайнятості відповідним чином вплинули і на формування нових підходів до соціальної стратифікації. Якщо раніше основу соціальної структури становила приватна власність, то в постіндустріальному суспільстві суспільний статус людини залежить від її природних здібностей і освітнього рівня.

Технологічною базою постіндустріального суспільства є наука і теоретичне знання. Інформація (за Д. Беллом) виступає основним виробничим ресурсом сучасного етапу розвитку, а знання залишаються внутрішнім джерелом його прогресу. Зміни техніко-технологічної складової суспільного виробництва обумовили появу та стрімке зростання відособленої соціальної групи працівників інтелектуальної праці, що радикальним чином вплинуло і на формування соціально-трудових відносин.

Революція інтелектуалів стала розвиватися на основі нової якості сучасної освіти і нового ставлення до неї з боку держави, підприємств і самих людей. Навчання сьогодні розглядається як процес, що триває протягом усього життя. Доступність освіти стала умовою входження до постіндустріального суспільства й основним предметом соціально-трудових відносин.

Таким чином, фундаментом сучасного етапу суспільного розвитку є знання, а не праця або інші фактори виробництва. Такі зміни дозволили більшості дослідників стверджувати, що сучасна діяльність на якісному рівні відрізняється від традиційних підходів до її визначення [4].

В. Іноземцев чітко розмежовує поняття «інстинктивна діяльність», «праця» та «творча діяльність» [5]. Творчість як процес самореалізації виступає у формі відтворення особистості. Якщо характеризувати продукт праці-творчості, то він поєднує в собі риси інстинктивної діяльності і праці. За речовинною формою продукт творчості тотожний продукту праці, тобто може бути відчуженим, але є невідтворюваним, тому що неможливо відтворити форми, мотиви і внутрішню структуру його творчої активності. Можна також додати, що продукти творчості унікальні. Людина в рамках такої форми діяльності стає частиною природи і її

втіленням, в якій творча особистість знаходить вищу форму свого прояву.

Визначаючи новий тип діяльності як творчість, В. Іноземцев підкреслює його умотивованість, не обумовлену матеріальними інтересами. Радикальні зміни в організації суспільного виробництва і громадського життя є наслідком не тільки якісних змін у продуктивних силах, але і значних трансформацій у людській психології, змін інтересів і цінностей.

Р. Флоріда, один із провідних дослідників у галузі творчості та творчого суспільства, доводить, що якби в суспільстві кожен зміг розвивати свою творчість, то таким чином вдалося б сформувати систему – творче суспільство, яке буде постійно розвивати таланти та генерувати креативні ідеї. Така система діє як магніт: творче суспільство приваблює розумних людей ззовні. Саме генеруванням і залученням талановитих працівників і пояснюється великий економічний і технологічний успіх таких країн, як Японія, Швеція, Фінляндія – вони є прикладами творчого суспільства [9].

Р. Флоріда визначає три фактори розвитку творчого суспільства:

- технології (частка ВВП, яка спрямована на інноваційні технології, та кількість патентів на 1 млн населення);
- талант (частка представників творчого класу (артисти, митці, менеджери, дослідники та ін.), частка населення з вищою освітою та частка населення, яка працює в науковій сфері);
- толерантність (рівень опору сприйняттю нових цінностей у державі та рівень самовираження).

За цими трьома параметрами Р. Флоріда провів дослідження рівня креативності низки країн, серед яких є і Україна. Наша держава посідає 27-е місце, а лідерами є Швеція, Японія та Фінляндія. Дана градація проводилася на основі розрахунку окремих коефіцієнтів для кожного з трьох факторів. Потім усі ці три коефіцієнти зводилися в загальний індекс креативності країни [9].

За результатами цього дослідження можна стверджувати, що творче суспільство – це саме той шлях, який зможе вивести Україну на верхівку економічного розвитку в майбутньому.

5.3. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу

У центрі процесів, що відбуваються в світовому співтоваристві, – *глобалізація економіки*, яка дедалі відчутніше впливає на економічне, політичне та культурне життя практично всіх країн світу. Проте саме соціально-трудова сфера є найвразливішою ланкою щодо впливу на неї глобалізації світової економіки.

Дати єдине, однозначне сформульоване визначення глобалізації, яке б охопило всі сторони цього вкрай складного явища, що має планетарні масштаби, досить проблематично. Тому доцільно виділити *головні* його *ознаки*, які слугують ключем до розуміння сутності *глобалізації* [6]:

- взаємозалежність національних економік та їх взаємопроникнення;
- інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення міжнародного поділу праці;
- послаблення можливостей національних держав щодо формування незалежної економічної політики;
- розширення масштабів обміну та їх інтенсифікація;
- формування метапростору в умовах утворення та функціонування транснаціональних фінансових телекомунікаційних та інших мереж;
- становлення єдиної системи зв'язків і нової конфігурації світової економіки;
- тяжіння світової економіки до єдиних стандартів, цінностей, принципів функціонування під впливом обміну товарами, робочою силою, капіталом, культурними цінностями.

Існує значне розмаїття оцінок наслідків глобалізації світової економіки. Одні економісти з розвитком цього історичного процесу пов'язують можливість розв'язання глобальних соціально-економічних проблем, забезпечення гармонізації інтересів розвинених країн та тих, що розвиваються, стійкий розвиток всієї глобальної системи, досягнення рівноваги між суспільством та природним середовищем. Глобалізація як процес, що сприяє поглибленню поділу

праці, ефективнішому розподілу ресурсів та їх використанню у світовому масштабі, потенційно має супроводжуватися підвищенням продуктивності праці та життєвого рівня населення. Не можна не враховувати і таких позитивних результатів глобалізації, як розширення доступу споживачів до світової номенклатури товарів та послуг, розширення ємності ринків внаслідок розвитку торгівлі, підвищення рівня конкуренції, спрощення доступу інвесторів на ринки інших країн, взаємний обмін досягненнями в технології та організації виробництва і т. ін.

Та чимало економістів дотримуються протилежних оцінок щодо наслідків глобалізації, зокрема тих, що стосуються відкритості національної економіки, яка є однією з основних ознак інтенсифікації процесів глобалізації. На основі аналізу класичної теорії порівняльних переваг, критичної оцінки її основних положень лауреат Нобелівської премії М. Алле дійшов висновку, що за сучасних умов вільна торгівля у світовому масштабі як провідна характеристика відкритості економіки може мати лише негативні наслідки. Найсуттєвішими серед них є відносне зниження оплати праці та значне зростання безробіття.

У середині 1970-х років відбувся перелом у розвитку ринку праці, характерними ознаками якого стали скорочення обсягів зайнятості у сфері економіки і, відповідно, зростання безробіття (Німеччина), а також зростання різних «плюралістичних» форм трудових відносин (США, Велика Британія). Наприклад, у Великій Британії, де нібито досить успішно розв'язується проблема зайнятості, класичні робочі місця надаються лише третині працездатного населення (в Німеччині цей показник становить 60 %). А ще 20 років тому він в обох країнах перевищував 80 %. Ситуація у соціально-трудових відносинах ускладнюється: зростають неповна зайнятість, приховане безробіття, збільшується слабо контрольована тимчасова зайнятість, посилюється нестабільність трудових відносин, збільшується нереалізований потенціал робочої сили [7].

Сьогодні проблемою стає не перерозподіл зайнятості, а перерозподіл

безробіття, який відбувається в нових формах, що комбінують безробіття і зайнятість. Такі комбіновані форми (контракт на обмежений термін, тимчасова робота, робота неповний робочий день) не можуть замінити повну зайнятість.

Великі надії покладалися на розвиток сфери послуг, але навіть якщо нові робочі місця справді з'являться, то епоха телекомунікацій дозволяє передислокувати їх в інші регіони. Прикладом цього є концерн American Express, який перевів майже всі свої адміністративні підрозділи до країн з низькою оплатою праці (в конкретному випадку йдеться про південні штати Індії).

Новий економічний закон глобального капіталізму в інформаційну епоху проявляється у тому, що все менша кількість добре підготовлених фахівців, які можуть бути направлені в будь-який регіон світу, виробляють все більшу кількість товарів та послуг. Економічне зростання зовсім не гарантує скорочення безробіття, а, навпаки, припускає ліквідацію робочих місць.

Діючі в глобальних масштабах підприємства, збільшуючи норму свого прибутку, відбирають у власної держави і робочі місця, і податкові надходження, але при цьому перекладають на її плечі витрати, пов'язані з безробіттям і цивілізаційним розвитком. Два джерела, що постійно потерпають від нестачі коштів, – державна казна і особи, які ще не втратили роботу, вимушені самі фінансувати ті сфери, якими користуються багаті люди, – високорозвинуту шкільну та університетську освіту, сучасну інфраструктуру транспортних комунікацій, збереження навколишнього середовища та ландшафтів [7].

Глобалізацію світового господарства за її наслідками не можна однозначно трактувати як добро або соціальне зло. Необхідно виходити з того, що глобалізація – це об'єктивний процес планетарного масштабу. Як і будь-який складний процес, він потребує регулювання, приведення у певні змістово-часові рамки. Загрозу, яку несуть процеси глобалізації, правомірно розглядати передусім як запізнення заходів з боку світової спільноти щодо врегулювання цього планетарного явища, вживання заходів, що обмежують поширення його негативних наслідків.

Світовий досвід засвідчує: для того, щоб скористатися плодами інтеграційних процесів, національна економіка повинна мати конкурентні переваги, а держава – проводити зважену політику щодо їх розвитку та реалізації.

Генеральний директор Міжнародної організації праці в доповіді на 82-й сесії цієї організації (1995 р.) особливу увагу приділив двом моментам: нерівномірному розподілу результатів, плодів глобалізації між країнами та перерозподілу доходів всередині країни. У доповіді зазначалося також, що глобалізація вивільняє економічні сили, які поглиблюють наявну нерівність у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджають рівності можливостей у соціально-трудових відносинах.

Фахівці Науково-дослідного інституту соціального розвитку при ООН, визнаючи неоднозначність і суперечливість впливу глобалізації на соціально-трудову сферу, зазначають: «Відкриваючи нечувані можливості одним людям і цілим країнам, ті самі глобалізаційні сили відіграють не останню роль у зростанні зубожіння інших людей і країн, їхньої невпевненості у завтрашньому дні, у послабленні традиційних особистісних і суспільних цінностей».

У дискусіях економістів різних економічних шкіл з приводу глобалізації та її наслідків досить часто звертається увага на невідповідність між економічною діяльністю і її соціальними наслідками. Чимало економістів справедливо розглядають глобалізацію та її наслідки як своєрідне повернення до економічної системи, яку капіталізм одного разу у своїй історії вже запроваджував у кожній окремо взятій країні. Президент Центру європейських досліджень при Гарвардському університеті С. Хофман зазначає: «Можливо, ми перебуваємо в системі європейського національного капіталізму XIX століття, до того як держави почали його регулювати і усвідомлювати, що навіть стурбований прибутками капіталіст має часом опікуватися своїми працівниками, забезпечувати їм прийнятний рівень заробітної плати. Нічого подібного у глобальному вимірі поки що немає».

Розглядаючи вплив глобалізації на соціально-трудову сферу, не можна не

звернути увагу на той факт, що для сучасного етапу функціонування світової економіки характерним є підвищення впливу транснаціональних компаній (ТНК) на формування світогосподарських моделей та моделей економічного розвитку. Сьогодні ТНК контролюють майже половину світових засобів виробництва і 75 % світової торгівлі товарами та послугами. І однією з причин погіршення відносин між працею та капіталом на етапі інтенсифікації процесів глобалізації є те, що для транснаціональних компаній соціальна сфера ніколи не була пріоритетною.

Проте однозначну оцінку наслідків глобалізації сформулювати неможливо, як і не можна адміністративними засобами цілком виключити країну зі світових інтеграційних процесів. Натомість слід шукати оптимальні шляхи пристосування національної економіки до нових світових порядків, що формуються під впливом процесів глобалізації.

Певний вплив на розвиток відносин між працею та капіталом в умовах інтенсифікації процесів глобалізації здійснює Міжнародна організація праці. Для пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки у соціально-трудовій сфері 86-а сесія Міжнародної конференції праці в Женеві 18 червня 1998 р. прийняла Декларацію МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм їх реалізації. У документі названі чотири основоположних (базових) принципи, яких усі держави-члени МОП повинні дотримуватися, а саме:

- свобода об'єднання та дієве визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- дієва заборона дитячої праці;
- неприпустимість дискримінації у сфері праці та занять.

На думку фахівців МОП, повніша ратифікація країнами світу міжнародних трудових норм, якими є прийняті цією організацією конвенції, включення цих норм до національного законодавства має сприяти оптимізації відносин між працею та капіталом [6].

Генеральний директор МОП зазначає, що відповіддю Організації на глобальну кризу робочих місць стануть переорієнтація політики на основоположні цінності, активізація роботи і просування концепції гідної праці.

МОП пропонує п'ять конкретних кроків для подолання кризи у сфері зайнятості [7]:

- по-перше, перегляд економічної і соціальної політики з тим, щоб гідна праця посіла центральне місце в національних і міжнародних зусиллях у сфері розвитку. Нове співвідношення економічної і соціальної політики повинне гарантувати макроекономічну стабільність, гнучкість і соціальні гарантії;
- по-друге, просування орієнтованого на зайнятість стійкого економічного зростання, що сприятиме глобальному і місцевому економічному розвитку і створенню гідних, стабільних робочих місць;
- по-третє, розробка дієвої політики і законодавства, які сприяли б зростанню конкурентоспроможності і розвитку підприємств у кожній країні; просуванню підприємництва, інновацій і продуктивності; визнанню ролі малих підприємств у створенні робочих місць;
- по-четверте, розвиток професійної підготовки, безперервного навчання, освіти та інших засобів розширення можливостей людей, особливо молоді. За підрахунками МОП, скорочення молодіжного безробіття хоча б наполовину спричинить зростання глобальної економіки щонайменше на 2,2 трильйона доларів США;
- по-п'яте, просування більш ефективної міжнародної системи управління, спрямованої на скорочення бідності і створення нових робочих місць, яка інтегрувала б зусилля урядів, бізнесу, профспілок та інших партнерів громадянського суспільства.

Україна поступово «вростає» у світову економіку через імпорт та експорт товарів і послуг, міжнародну фінансову систему, обмін капіталовкладеннями, трудові міграції. Небезпеки та ризики, які можуть виникнути у вітчизняній системі соціально-трудових відносин з її входженням у світовий ринок, дедалі

частіше стають предметом наукового аналізу; значна частина науковців вважає, що міжрегіональне, міжнародне співробітництво сприяє ефективному використанню людських ресурсів шляхом взаємного визнання їх професійної кваліфікації, створення єдиного ринку праці, розвитку малого та середнього бізнесу [1].

Разом з тим, реальне інтегрування національних економік можливе лише за умови достатньо високого рівня розвитку промисловості та значного ступеня диверсифікації виробництва, ринкової економіки, високорозвиненої та міцно укоріненої політичної демократії [3]. З цього випливає, що успішність інтеграції України (і, зокрема, вітчизняної системи соціально-трудових відносин) до світового економічного простору залежить, насамперед, від рівня її готовності витримувати глобальну конкуренцію. Оскільки лише держава володіє дієздатністю задати і реалізувати обраний курс з принципово новим змістом економічного зростання, українська влада має розробити стратегію входження до міжнародних ринкових структур, яка поєднувала б поміркований протекціонізм вітчизняного виробника та вітчизняної робочої сили із стимулюванням іноземних учасників ринку.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть основні чинники розвитку соціально-трудових відносин.
2. Розкрийте суть організаційно-технічних факторів трансформації відносин у сфері праці.
3. Які концепції суспільного розвитку ви знаєте?
4. В чому полягає сутність глобалізації? Яким чином вона впливає на соціально-трудові відносини?

Використана та рекомендована література

1. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) / С. І. Бандур, В. В. Онікієнко, Т. П. Петрова, Ю. П. Туранський та ін. – К. : РВПС України НАН України, ДЦЗ, 1999. – 115 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл ; пер. с англ. – М. : Academia, 1999. – 956 с.
3. Губський Б. В. Євроатлантична інтеграція України / Б. В. Губський. – К. : Логос, 2003. – 328 с.
4. Жадан О. В. Трансформація соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві [Електронний ресурс] / О. В. Жадан // Актуальні проблеми державного управління. – 2010. – № 1 (37). – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2010-1/index.html> (дата звернення: 10.01.2011).
5. Иноземцев В. Л. З пределами экономического общества : [научное издание] / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia; Наука, 1998. – 640 с.
6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.
7. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
8. Тоффлер О. Шок будущего / О. Тоффлер; пер. с англ. – М. : АСТ, 2003. – 557 с.
9. Шеремет П. Україна – творче суспільство. Так чи ні? [Електронний ресурс] / П. Шеремет. – Режим доступу : www.innovetions.com.ua (дата звернення: 10.01.2011).

РОЗДІЛ 6. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

План викладення і засвоєння матеріалу:

- 6.1. Сутність, мета і умови реалізації соціальної політики
- 6.2. Суб'єкти соціальної політики
- 6.3. Основні напрями і пріоритети соціальної політики
- 6.4. Соціальний захист і соціальна безпека людини
- 6.5. Державне соціальне страхування і соціальна допомога
- 6.6. Теорія і практика соціальної роботи
- 6.7. Фінансування програм і заходів соціальної політики

6.1. Сутність, мета і умови реалізації соціальної політики

Соціальна політика – це суспільний феномен, що поєднує різноманітні, багатофакторні складові: конституційно-правові, інституціональні, управлінсько-регулятивні, саморегулятивні, глобальні, національні, державні, наддержавні, громадські, гуманістичні, ціннісні, комунікативні та ін. Зазначене обумовлює багатоаспектність засад соціальної політики як суспільного явища. Розрізняють вузьке і широке розуміння соціальної політики [6].

У вузькому розумінні соціальна політика – це цілеспрямована діяльність, що має за мету здійснення соціального захисту, створення умов для формування безпечного соціального середовища людини. Соціальна політика в такому аспекті являє собою комплекс заходів, спрямованих на створення системи соціальний амортизаторів суспільних (зокрема ринкових) ризиків, формування соціальних стандартів і т. ін., тобто соціальна політика у вузькому розумінні – це діяльність суб'єктів соціально-політичного життя щодо формування соціальної безпеки людини і суспільства.

У широкому розумінні соціальна політика – це система цілеспрямованої діяльності суб'єктів, що сформувалася в суспільстві на певному етапі його розвитку, здійснюється на основі певних принципів і засад, спрямована на

забезпечення оптимального функціонування і розвитку соціальних відносин. У такому аспекті соціальна політика – це система управлінських, регулятивних, саморегулятивних способів та форм діяльності суб'єктів, сукупність принципів, рішень, дій, що знаходять втілення в соціальних програмах і соціальній практиці з метою задоволення соціальних потреб, збалансування соціальних інтересів людини, соціальних груп суспільства, досягнення соціальних цілей, вирішення соціальних завдань, формування соціальних цінностей. В широкому розумінні соціальна політика – це система інституційних і надінституційних, державних і громадських, суспільних і особистих, індивідуальних способів і форм діяльності, спрямованих на створення умов для всебічної самореалізації соціального потенціалу людини, її сутнісних сил [6].

Водночас вузьке та широке розуміння соціальної політики досить умовне. Існує цілісна соціальна політика, яка охоплює як вузький, так і широкий її зміст. Соціальний захист, соціальна безпека, з одного боку, і соціальний розвиток, соціальні відносини – з іншого, органічно поєднані: без розвинених соціальних відносин не може бути стабільної соціальної безпеки людини, суспільства, а соціальна безпека значною мірою зумовлює розвиненість, зрілість процесів соціального, суспільного розвитку.

Об'єктом соціальної політики є суспільні (зокрема соціальні) відносини, процеси життєдіяльності соціуму, що безпосередньо чи опосередковано впливають на формування соціальної безпеки людини, задоволення нею власних соціальних потреб та інтересів, освоєння і творення соціальних цінностей.

Метою соціальної політики є створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві соціальної злагоди і стабільності [7].

Головним завданням соціальної політики є досягнення відповідності, адекватності цілеспрямованої діяльності її суб'єктів з освоєння і творення соціального буття, розвитку соціальної сфери вимогам об'єктивних закономірностей суспільного прогресу, сучасній логіці розвитку цивілізації.

Серед конкретних завдань соціальної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства можна визначити [6]:

- створення умов для реалізації соціального потенціалу людини;
- сприяння розвитку соціальних та соціально-ринкових відносин, перетворення соціальних чинників на одну з домінант економічного зростання;
- розвиток соціально-трудових відносин;
- реформування системи соціального захисту, соціального страхування та пенсійного забезпечення;
- посилення адресності підтримки соціально незахищених верств населення;
- реформування ринку праці та зайнятості населення, забезпечення випереджаючого зростання вартості робочої сили;
- реформування системи охорони здоров'я , здійснення активної демографічної політики і т. ін.

Важливою умовою ефективної реалізації соціальної політики є створення у суспільстві сукупності об'єктивних і суб'єктивних факторів [6].

До об'єктивних умов здійснення соціальної політики належать:

- трансформація суспільних відносин і, насамперед, формування соціально-ринкової економіки, повноцінного інституту власності;
- утвердження процесів соціально-трудової мобільності, політичної структурованості суспільства, нової системи духовних, ціннісних орієнтацій.

До суб'єктивних умов здійснення соціальної політики належать:

- використання в соціальній політиці адекватних принципів, способів і форм цілеспрямованої управлінської, регулятивної діяльності з освоєння і творення соціального буття, які відповідали б вимогам об'єктивних законів суспільного, соціального розвитку;
- сприяння засобами регулятивної політики своєчасному розв'язанню суперечностей у соціальній сфері;
- утвердження динамізму в механізмі управлінської регулятивної діяльності, спрямованої на розвиток соціального буття, соціальної сфери;

- викорінення форм і методів командно-адміністративного, директивного управління;
- децентралізація соціальної політики;
- розв'язання суперечностей між соціально-ринковими відносинами і проявами директивного управління, пасивного характеру соціальної політики.

Неодмінною умовою успішної реалізації соціальної політики є соціальний моніторинг, що передбачає систематичний аналіз процесів соціальної сфери, соціального буття, яке постійно змінюється і обумовлює зміст соціального регулювання, суб'єктивної діяльності суспільства, людини.

Важливими умовами ефективної реалізації соціальної політики є:

- утвердження динамізму, механізму регулятивної діяльності зі збагачення соціального потенціалу суспільства, пошук її ефективних способів і форм, усунення невиправданих, малоефективних форм, насамперед – консервативних методів регулювання, що гальмують процес утвердження цінностей соціального буття;
- відмова від будь-яких форм і методів управління, що породжують соціальне відчуження людини.

6.2. Суб'єкти соціальної політики

Структура суб'єктів соціальної політики досить складна. До головних *суб'єктів соціальної політики* належать [6; 7]: людина (особистість), держава, суспільство, соціальні спільноти та інститути, політичні партії, громадські організації, асоціації громадян, колективи, фонди, підприємці, роботодавці та суб'єкти, що здійснюють діяльність у різноманітних формах як у межах інституціональних структур, так і на громадських самодіяльних засадах.

Одним із головних суб'єктів соціального розвитку та творення соціальної політики є *людина, особистість, індивідуальність*, і суспільний прогрес відбувається лише тоді, коли людина з об'єкта соціальної політики та соціальної безпеки перетворюється на суб'єкт, що самореалізує свій соціальний потенціал.

Реалізація незатребуваного на практиці соціального потенціалу особистості органічно взаємопов'язана зі створенням у суспільстві різнобічних умов для забезпечення свободи різним соціальним верствам і групам населення, зокрема свободи їх соціального вибору як необхідної умови реалізації творчих можливостей кожного, соціальної конкуренції, зміцнення втраченої самоцінності особистості, індивідуальності, що є основою динамічного саморозвитку, саморегулювання цінностей соціального буття.

Основним суб'єктом, що координує всі сфери соціальної політики, виступає *держава*, найважливішими регулятивними функціями якої є [7]:

- відмова від уніфікованості, шаблонування та оперативного втручання у виконання соціальних програм;
- використання диференційованих підходів, врахування унікальності, неповторності шляхів розв'язання проблем, ситуацій і суперечок у соціальній сфері;
- упередження проявів деструктивного та неефективного перебігу певних соціальних процесів та явищ;
- створення умов, необхідних для розвитку та реалізації особистісного потенціалу людини.

Суспільство – це організована соціальна спільнота, яка характеризується високим ступенем єдності, усвідомлення своєї відмінності від інших спільнот такого типу, значним взаємовпливом між членами, що формує певні сприятливі соціальні стандарти.

Найвищим ступенем розвитку суспільства є громадянське суспільство, яке спільно з державою налагоджує розвинені правові відносини; це суспільство рівноправних громадян, яке не залежить від держави, але активно взаємодіє з нею заради суспільного блага. У громадянському суспільстві система зв'язків і взаємовідносин усіх елементів забезпечує їхню взаємну контрольованість. Державні органи реагують на запити і потреби соціальних груп, видають законодавчі акти та забезпечують їх виконання, стежать за порядком у суспільстві, запобігають виникненню соціальних конфліктів. Важливою ознакою

громадянського суспільства є його діалогічність, а не монологічність і, тим більше, не диктатура [7].

Чільне місце серед суб'єктів соціальної політики посідають *політичні партії та рухи (політичні формування)*. Це зумовлено ефективними принципами їхніх партійних програм, зв'язками та близькістю до народу, його потреб, залученням членів суспільства до удосконалення соціального буття загалом і соціальної політики зокрема. Політичні партії та рухи здатні найбільш повно консолідувати суспільство відносно певних соціальних цінностей та загальнонаціональних ідей.

За сучасних економічних умов особливо зростає роль *громадських організацій, асоціацій та мікрогруп громадян*, зокрема тих, що об'єднують представників різних об'єктів соціальної політики і забезпечують неухильність соціальних процесів. Причому, чим численніше чи дієвіше об'єднання, тим складніше маніпулювати окремими членами суспільства, а з окремими індивідами зробити це набагато простіше. Наявність громадських об'єднань є реальною ознакою здатності суспільства до самореалізації за складних соціально-політичних умов. Громадські організації вміло привертають увагу до своєї діяльності, презентують і відстоюють інтереси представників своїх груп, виступають конкретними суб'єктами виявлення та розв'язання проблем своїх членів і безпосередньо сприяють прискоренню соціально-економічного розвитку.

Найбільш масовими серед громадських організацій є *профспілки*. Але їх роль і тактику діяльності на сучасному етапі функціонування необхідно докорінно переосмислити. Профспілки повинні брати активну участь у формуванні дієздатного населення ринкового світогляду, подоланні утриманських настроїв і зрівняльницького підходу, виробленні нового менталітету з питань формування власного добробуту, соціального захисту, мотивації праці.

Соціальні спільноти та інститути – це ті частини соціуму, які об'єднують членів суспільства за певним економічним станом, рівнем культури, соціальними інтересами та умовами побуту. І хоч серед членів тих чи інших спільнот домінують різні інтереси, існують і консолідуючі ідеї, які їх гармонізують,

насамперед, у царині соціальної політики. Однак успіх такої консолідації забезпечують висока політична свідомість і політична культура громадян – членів різних соціальних спільнот [7].

Фонди, які безпосередньо стосуються соціальної політики, – це організації чи установи, які надають певну матеріальну (чи фінансову) допомогу членам суспільства. Фонди бувають державними, благодійними і громадськими. Перші з них – Пенсійний фонд України, Фонд обов’язкового загальнодержавного страхування, Фонд соціального захисту інвалідів тощо формуються за рахунок бюджетних коштів, коштів, що надходять від підприємств, установ і організацій, і коштів, які надходять від трудових колективів і громадян.

6.3. Основні напрями і пріоритети соціальної політики

До *основних напрямів і пріоритетів соціальної політики* на сучасному етапі розвитку українського суспільства належать [6]:

- соціальна політика, спрямована на створення умов для реалізації соціального потенціалу людини;
- соціальна політика як чинник розвитку суспільних і соціальних відносин;
- соціальна політика, націлена на формування соціальної безпеки людини і суспільства;
- гуманітарна сфера і гуманітарна політика.

Соціальна політика, спрямована на створення умов для реалізації соціального потенціалу людини, містить такі напрями соціальної політики:

- розширення, поглиблення суспільного поля для реалізації творчого соціального потенціалу людини;
- досягнення в суспільстві соціальної злагоди у процесі суспільного розвитку на основі сталих процесів соціальної структурованості, соціального миру та співробітництва, соціального партнерства як різних класів, соціальних груп, прошарків суспільства, так і суб’єктів соціального регулювання, ринкового

господарства;

- утвердження в суспільстві соціальної справедливості як важливої суспільної цінності;

- формування в суспільстві нової соціальної культури, яка ґрунтується на новій парадигмі базисних морально-етичних, соціальних цінностей, знань, переконань, світоглядних орієнтацій, зокрема нового соціального світобачення, в органічній єдності із суспільною діяльністю з освоєння соціального буття, самореалізації соціального потенціалу людини, подолання суперечностей між усталеними, традиційними соціальними цінностями та новою системою соціальних цінностей.

До блоку *соціальної політики як чинника розвитку суспільних і соціальних відносин* входять такі напрями соціальної політики:

- формування і розвиток соціально-ринкових відносин, соціально орієнтованого господарства, за яких економічна свобода ринку сприятиме посиленню соціальної безпеки людини і суспільства, соціальної захищеності особистості, її незалежності від держави;

- розвиток соціально-класових відносин і формування потужного середнього класу як чинника соціально-політичної та економічної стабільності суспільства, створення умов для функціонування динамічних процесів соціальної мобільності;

- розвиток етнонаціональних відносин на основі зваженої етнонаціональної політики, що має на меті створення сприятливих умов для розвитку кожної національності, всебічний розвиток української мови, задоволення мовних потреб національних меншин, поєднання етнонаціонального та загальнолюдського, етнічного і соціального в національному;

- розвиток сімейно-шлюбних відносин, спрямованих на зміцнення соціальних, духовних, моральних, матеріальних підвалин сім'ї та переорієнтацію соціальної політики на сім'ю;

- розвиток територіально-поселенських відносин, регулювання соціально-просторових форм організації суспільства (насамперед розселення), соціально-

культурними процесами урбанізації, дотримання необхідних пропорцій для розширеного відтворення частки міського і сільського населення;

- розвиток соціально-демографічних відносин на основі здійснення активної демографічної політики – зниження смертності в усіх вікових групах населення, подолання негативної тенденції зниження чисельності населення, підвищення тривалості життя, забезпечення розширеного відтворення населення;

- розвиток соціально-трудова відносин і, насамперед, ринку праці та зайнятості населення з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу населення;

- регулювання міграційних процесів з метою захисту національного ринку праці та інтересів громадян України, які працюють за її межами, збереження трудового та інтелектуального потенціалу держави;

- здійснення захисту трудових прав громадян – забезпечення безпечних і здорових умов праці, гідної заробітної плати, законодавче врегулювання системи державного нагляду і контролю за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів про працю;

- реалізація соціальної політики в галузі охорони праці, основним завданням якої є створення безпечних умов праці на виробництві;

- розвиток відносин соціального партнерства з утвердження в суспільстві соціальної злагоди, громадського миру і демократії, збалансування інтересів різних класів, соціальних груп, верств населення, урегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин у сфері праці та зайнятості, удосконалення співробітництва і взаємодії представницьких органів, сторін соціально-трудова відносин, підвищення ролі держави як гаранта соціального партнерства.

Блок *соціальної політики, націленої на формування соціальної безпеки людини і суспільства*, включає такі положення соціальної політики:

- створення умов для підвищення соціально-економічної активності населення, застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці (участь працівників у розподілі прибутку, визначення

розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей працівника);

- створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня кожної людини на основі здійснення зваженої активної політики доходів, зменшення їх диференціації, запобігання бідності, стимулювання, формування стабільного платоспроможного попиту населення на основі соціального самозахисту, самоствердження кожним працівником власного добробуту, мікросхеми світового соціального захисту відповідно до власного трудового внеску і ступеня соціально-економічної активності;

- впровадження гнучкої, динамічної системи оплати праці на основі призупинення падіння вартості робочої сили і забезпечення її випереджального зростання; глибокої структурної реформи заробітної плати, формування її нової моделі та збільшення частки у структурі суспільного доходу як головного джерела підвищення добробуту громадян;

- формування динамічної, гнучкої системи соціального захисту, яка передбачає кілька типів соціальних заходів на основі розширення і поглиблення соціально-економічної бази, суспільного поля соціальної безпеки людини, посилення соціальної захищеності особи, активного реформування існуючої системи соціального захисту і насамперед тих її складових, що ставлять працівника в абсолютну соціальну залежність від держави;

- розробка і впровадження у практику нової моделі соціального страхування за всіма видами загальнообов'язкового державного соціального страхування на основі поєднання інтересів застрахованих громадян на засадах справедливого розподілу фінансового тягаря між ними, перетворення системи соціального страхування у надійний засіб мікро- та макроекономічного і соціального регулювання;

- реформування системи пенсійного забезпечення з метою закріплення в межах національної системи пенсійного забезпечення населення кількох самостійних систем на основі як обов'язкового, так і добровільного страхування, впровадження трирівневої системи пенсійного забезпечення;

- реформування системи соціальної допомоги, розвиток адресної допомоги на основі: підвищення обґрунтованості соціальної допомоги щодо її адресної спрямованості; поглиблення адресної соціальної підтримки малозабезпечених верств населення; заміни системи пільг окремих категорій населення на адресну цільову допомогу; розвитку мережі установ, що надають соціальну допомогу; розробки єдиних принципів, критеріїв у наданні різних видів соціальної допомоги; поглиблення всебічного вивчення цілісного уявлення про бідність, її критерії та виміри з урахуванням світового досвіду; розвитку системи життєзабезпечення і соціального обслуговування інвалідів, ветеранів війни і праці;

- здійснення соціальної підтримки сім'ї, жінок, дітей, молоді на основі активних форм підтримки сім'ї, надання комплексної підтримки малозабезпеченим сім'ям, дотримання на практиці принципу рівності жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя, впровадження системи соціальної роботи з молоддю та дітьми;

- здійснення соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, шляхом створення належних умов їхнього життєзабезпечення, надійної системи державних, соціальних гарантій для всіх категорій постраждалих осіб;

- створення умов розвитку меценатства, благодійницької діяльності, як важливого засобу інвестування соціальної сфери;

- глибока структурна реформа державної житлової політики на основі створення умов для розширення, стимулювання і децентралізації житлового будівництва в різноманітних формах за рахунок різних джерел фінансування, ринку будівельних послуг, зміни структури житлового фонду, стратегії будівництва, створення сприятливого житлового середовища;

- реформування системи охорони здоров'я населення з метою: забезпечення доступності медичної та медико-санітарної допомоги, санітарно-епідеміологічного добробуту населення, здійснення моніторингу стану здоров'я населення, поєднання державної системи охорони здоров'я і створення ринку

медичних послуг, впровадження страхової медицини;

- захист громадян як споживачів з метою здійснення постійного та ефективного державного контролю за дотриманням законодавства про захист прав споживачів.

Гуманітарна сфера і гуманітарна політика містять такі напрями соціальної політики:

- гуманітарна політика у сфері розвитку освіти, основною метою якої є забезпечення доступності освіти, створення засобами державної політики умов для всебічного розвитку всіх галузей освіти як основи соціально-економічного, духовного, культурного і інтелектуального розвитку суспільства, збереження найпрогресивнішого в українському освітньому потенціалі, упровадження зарубіжного досвіду розвитку освіти, збагачення єдиного освітнього простору України;

- гуманітарна політика у сфері розвитку науки, пріоритетами якої є визначення потреб держави у сфері науки та формування інтелектуального потенціалу суспільства з метою забезпечення її пріоритетного розвитку, формування нової системи національної та науково-технологічної політики і органічне входження її до світового наукового простору, підвищення статусу науки в суспільстві, посилення взаємної затребуваності науки і економіки;

- гуманітарна політика у сфері розвитку культури, яка має бути спрямована на створення умов для всебічного розвитку духовного потенціалу особистості і суспільства, забезпечення доступності користування послугами закладів та установ культури, гарантії свободи творчості;

- здійснення державної політики у сфері релігійного життя, основним завданням якої є забезпечення прав та свобод світогляду та віросповідання, релігійної діяльності, рівності релігійних організацій, поєднання інтересів держави, суспільства і церкви у процесі формування моралі та духовного розвитку;

- реалізація державної політики у сфері фізичної культури і спорту, відпочинку і туризму, основними пріоритетами якої є створення умов для

задоволення потреб громадян у зміцненні здоров'я, у фізичному та духовному розвитку, розвиток фізкультурно-спортивного руху, державне стимулювання внутрішнього та іноземного туризму, формування конкурентоспроможного на світовому ринку вітчизняного туристичного продукту.

6.4. Соціальний захист і соціальна безпека людини

Соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення життя, здоров'я та добробуту населення за конкретних економічних умов [6; 7]. З позиції економіки соціальний захист – це правила перерозподілу суспільного багатства на користь людей, які тимчасово чи постійно потребують особливої підтримки з боку суспільства: від багатих до бідних, від здорових до хворих, від молодих до літніх.

Результатом цих заходів є стан захищеності (або безпека) людини. *Соціальна безпека* є складовою національної безпеки, що визначає стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від внутрішніх і зовнішніх загроз, а також від загрози соціальним інтересам.

Кінцевою метою соціального захисту є надання кожному члену суспільства, незалежно від соціального походження, національної або расової належності, можливості вільно розвиватися, реалізувати свої здібності.

З поняттям соціальної безпеки як складової національної безпеки узгоджується також інша *мета соціального захисту* – підтримання стабільності у суспільстві, тобто попередження соціальної напруженості, що виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю, виявляється у страйках, актах громадянської непокорі, сутичках між окремими групами населення.

Основними об'єктами соціальної безпеки є особистість (її права та свободи, різні соціально-демографічні групи), суспільство (його матеріальні та духовні цінності), а також сама держава (з її конституційним ладом, суверенітетом і територіальною цілісністю).

Ефективність системи соціальної безпеки залежить від її спроможності

відрізняти небезпеки глобального значення від небезпек, соціальних втрат локального масштабу, соціальні небезпеки тимчасового характеру від небезпек тривалих.

Гарантування соціальної безпеки окремої людини та суспільства слід вважати *завданням соціального захисту* [7].

Соціальний захист є поняттям значно вужчим, ніж соціальна політика. Сфера дії соціального захисту обмежується безпосередньо сім'єю та особою, їхнім добробутом.

Сучасні системи соціального захисту охоплюють весь життєвий цикл людини, передбачаючи заходи захисту її добробуту від народження до смерті. Сьогодні до *напрямів соціального захисту* можна віднести:

- соціальне страхування;
- соціальну допомогу;
- сімейну політику – захист прав дитини, матеріальна підтримка сімей з дітьми, рання імунізація, сприяння освіті;
- соціальну роботу в неблагополучних сім'ях;
- соціальне обслуговування дітей-інвалідів;
- активну політику на ринку праці з метою сприяння ефективній зайнятості працездатного населення;
- гендерну політику, спрямовану на усунення дискримінації за статевою ознакою, забезпечення реальної рівноправності жінок;
- соціальний захист інвалідів, що передбачає не лише їх матеріальне забезпечення та медичне обслуговування, але й доступ до робочих місць, закладів культури, освіти нарівні із здоровими людьми;
- соціальне обслуговування людей похилого віку, яке охоплює осіб, що його потребують, за місцем проживання та у спеціалізованих установах;
- цілеспрямовану боротьбу з бідністю засобами соціальної допомоги та активізацією зусиль населення і дедалі ширшим охопленням соціальним страхуванням.

6.5. Державне соціальне страхування і соціальна допомога

Термін «страхування» означає попередження можливої небезпеки, уникнення певного ризику. Кінцевим призначенням страхування є захист людини від можливих випадковостей матеріальних витрат. Соціальне страхування, на відміну від звичайного, нерозривно пов'язане з трудовою діяльністю людини як члена суспільства і базується на понятті соціального ризику. Отже, соціальне страхування має справу тільки з соціальними ризиками. Соціальним ризиком прийнято вважати ризик втрати заробітку в разі відсутності попиту на працю, або втрати здатності до праці. Таким чином, через *систему соціального страхування* суспільство захищає працівників та їх сім'ї від можливого зубожіння внаслідок неможливості отримання заробітку [5].

Світовий досвід свідчить про те, що система соціального страхування в умовах ринкової економіки є одним з основних інститутів соціального захисту, який має забезпечити реалізацію конституційних прав громадян на матеріальне забезпечення в старості, у випадку хвороби, повної або часткової втрати працездатності, безробіття. Розміри коштів, що отримуються, залежать від тривалості страхового стажу, ступеня втрати працездатності. На відміну від соціальної допомоги, коли нужденний отримує допомогу за рахунок громадських коштів (фактично – за рахунок інших осіб), за програмами соціального страхування фінансовим джерелом виплат та послуг є спеціалізовані фонди, що формуються за безпосередньої участі самих застрахованих.

Ефективне функціонування системи соціального страхування пов'язане з вирішенням ряду принципових питань. По-перше, це питання участі сторін у формуванні страхових фондів. Сьогодні є три основних джерела формування фондів соціального страхування: працівники, працедавці і держава.

Ідею тристороннього фінансування втілено в міжнародних конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП). Зокрема, рекомендація МОП № 67 (1944) «Про забезпечення доходу» встановлює основні принципи тристоронньої структури фінансування заходів соціального захисту: «вартість

виплат соціального страхування має бути розподілена між застрахованими особами, працедавцями та платниками податків таким чином, щоб уникнути зубожіння застрахованих осіб з малими доходами та уникнути труднощів для виробництва» [5].

Отже, до *основних джерел формування бюджету соціального страхування* світова практика відносить такі надходження:

- внески (із заробітків) самих робітників та службовців;
- внески працедавців, що включаються до собівартості продукції;
- надходження з державного бюджету;
- надходження з місцевих бюджетів.

Іншим ключовим питанням системи соціального страхування є диференціація страхових внесків. У соціальному страхуванні страхові тарифи завжди диференційовані щодо виду соціального ризику. Зокрема, різними є тарифи внесків на страхування з безробіття, пенсійного страхування, тимчасової непрацездатності. Причина цього полягає в тому, що всі ці види подій настають з різною ймовірністю і спричиняють різну тривалість втрати заробітку.

Серед *видів соціального страхування* можна виділити [5]:

– *страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання*. Цей вид страхування поруч з виплатами, призначеними на відновлення втраченого заробітку, забезпечує організацію та оплату медичної допомоги і лікування постраждалих на виробництві; широкий спектр послуг щодо медичної, професійної та соціальної реабілітації осіб, які втратили працездатність; систему заходів попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Грошові виплати поділяють на допомогу з тимчасової втрати працездатності, пенсії з інвалідності, пенсії з втрати годувальника.

Головний критерій розміру даних страхових тарифів – рівень професійного ризику в галузі та на підприємстві, який встановлюється відповідно до емпіричних даних щодо кількості нещасних випадків та професійних захворювань, ступеня втрати працездатності та рівнів виробничої безпеки.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» був прийнятий у 2001 році. Згідно з цим законом, страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Фінансування Фонду здійснюється в основному за рахунок страхових внесків роботодавців (87 % доходної частини бюджету Фонду), а також капіталізованих платежів, що надійшли у випадку ліквідації страхувальника, коштів одержаних від стягнення штрафів та пені, і т. ін. [2];

– *страхування на випадок безробіття*. Отримані кошти спрямовуються як на безпосередню компенсацію втраченого заробітку, так і на заходи щодо запобігання безробіттю (програми зайнятості, підготовки і перепідготовки кадрів, сприяння створенню нових робочих місць). Тариф у страхуванні на випадок безробіття є єдиним для всіх галузей. Кошти даного страхування формуються за рахунок внесків працедавців, працівників і держави. Участь держави полягає також у відшкодуванні частини або повного обсягу витрат за окремими програмами, наданні субсидій на покриття дефіциту фонду страхування і т. ін. [3].

Грошові виплати у системі страхування з безробіття мають не тільки відшкодовувати втрачений заробіток, але й стимулювати до пошуку роботи. Тому вони завжди мають обмежений термін надання. Якщо безробітний не знайде роботу протягом цього терміну, він може сподіватися на допомогу вже з бюджетних коштів, а не з фонду соціального страхування. Розмір допомоги з безробіття визначається у відсотках до попереднього заробітку або у твердій сумі; іноді враховується сімейний стан безробітного. Запроваджуються також додаткові обмеження щодо максимального розміру допомоги;

– *пенсійне страхування*. Метою пенсійного забезпечення є: захист від бідності при настанні старості; гарантування певного рівня доходу після завершення трудової діяльності; захист цього доходу від наступного абсолютного і відносного знецінення.

Функцію захисту від бідності пенсійне забезпечення виконує таким чином,

що мінімальна пенсія завжди має бути вищою за поріг доходу, що дає право на отримання соціальної допомоги. Отже, людина, яка отримує пенсію за віком, не повинна стати клієнтом служби допомоги з бідності. Рівень пенсії по закінченні трудової діяльності встановлюється за таким правилом: він звичайно складає певну суму, пропорційну сумі заробітку, який сплачується безпосередньо перед виходом на пенсію [1];

– *страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням*, передбачає матеріальне забезпечення громадян у зв'язку з втратою заробітної плати (доходу) внаслідок тимчасової втрати працездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї), вагітності та пологів, догляду за малолітньою дитиною; часткову компенсацію витрат, пов'язану із народженням дитини до досягнення нею трирічного віку, смертю застрахованої особи або членів її сім'ї; надання соціальних послуг за рахунок бюджету Фонду соціального страхування [4].

Завдання соціальної допомоги – полегшити матеріальний стан людей, які опинилися у скрутному матеріальному становищі, незалежно від їх трудової діяльності.

Соціальна допомога за своєю суттю відрізняється від соціального страхування. Для отримання виплат з соціального страхування єдиною умовою є те, щоб людина була застрахована. Цим вона набуває права на отримання пенсії, допомоги з безробіття, тимчасової непрацездатності і т. ін. Соціальна ж допомога надається лише тим, хто опинився в нужді, бідності, за певними критеріями, на розсуд органів, які її надають. Вона охоплює окремі види забезпечення, які практично неможливо здійснити за принципами соціального страхування, надається найменш захищеним і найбільш нужденним категоріям населення, як правило, індивідуально.

Соціальна допомога – грошова допомога і допомога в натуральній формі, що здебільшого фінансуються з бюджету та добровільних пожертв і сплачуються людям, які перебувають у нужді, як на основі перевірки їхнього доходу та засобів

існування, так і за певними критеріями, без перевірки доходів [6].

Адресність соціальної допомоги розглядається у двох аспектах:

- здатність системи забезпечувати допомогою всіх, хто її потребує (горизонтальна адресність);
- унеможливлення доступу до коштів соціальної допомоги тих, для кого вона не призначена (вертикальна адресність).

Згідно з класифікацією Міжнародного бюро праці, соціальній допомозі властиві такі характеристики:

- фінансування та виплати забезпечуються державним і місцевим бюджетами;
- допомога надається окремим категоріям громадян відповідно до законодавства;
- для оцінювання нужденності враховуються доходи і розміри особистого майна, однак заощадження невеликих розмірів, як правило, не беруться до уваги;
- мета виплати допомоги – доведення рівня доходу особи до суспільно визначеного мінімуму з урахуванням певних факторів (розмірів сім'ї, інших виплат і т. ін.). Розмір допомоги не пов'язаний з попередніми доходами чи життєвим рівнем;
- розмір допомоги, на відміну від виплат з соціального страхування, визначається суб'єктивно, виходячи із ступеня нужденності та наявних ресурсів.

6.6. Теорія і практика соціальної роботи

Соціальна робота – це професійна і громадська діяльність державних і недержавних закладів, приватних, громадських, змішаних організацій, їхніх служб, фахівців і громадських активістів з метою розв'язання соціальних проблем окремих членів суспільства і соціальних груп, які опинились у складних життєвих ситуаціях [7].

Головною метою соціальної роботи є сприяння нормалізації життєдіяльності людини, задоволенню та гармонізації її соціальних потреб,

узгодженню потреб особи і суспільства.

Головним завданням соціальної роботи як соціального інституту, що діє у системі суспільних, економічних, політичних, ідеологічних та інших відносин, є захист колективних інтересів всіх членів суспільства взагалі та інтересів конкретних індивідів, насамперед вразливих категорій населення.

Соціальна робота є прикладом інтегрованості спілкування та особливого сполучення ознак специфічного виду професійної діяльності (знань, навичок і вмінь, набутих у процесі навчання, та життєвого досвіду, систематичності, постійності визначеного кола занять, праці і т. ін.) з такими проявами (ознаками) непрофесійної діяльності, як турбота, філантропія, благодійництво, милосердя, чуйність, духовна теплота, співчуття до сприйняття чужого горя, самопожертва і т. ін.

У соціальній роботі є два головних *аспекти*, зумовлені (та пов'язані) станом розвитку державної соціальної політики:

- розв'язання щоденних, поточних і невідкладних проблем вразливих верств населення;
- попередження, передбачення, превентивне розв'язання гострих соціальних проблем (бідність, безробіття, соціальні хвороби і негаразди і т. ін.).

Оскільки соціальна робота – універсальний та інтегрований вид суспільної діяльності, її *основними напрямками (видами)* є [7]:

- соціальний діагноз;
- соціальна терапія;
- соціальна реабілітація;
- соціальна профілактика;
- соціальне страхування;
- соціальне обслуговування;
- соціальне посередництво;
- соціальний контроль;
- соціальне консультування;
- соціальне проектування і т. ін.

Соціальна робота як науковий напрям досліджує конкретні соціальні процеси та явища, які виникають внаслідок міжособистісної взаємодії та безпосередньо пов'язані з життєдіяльністю окремої людини, соціальної групи чи співтовариства загалом, що опинилися у скрутному становищі і потребують соціального захисту.

У соціальній роботі застосовують сукупність методів, які дають змогу розв'язувати соціальні проблеми клієнтів, активізувати їх зусилля і конструктивні суспільні дії з метою зміни неналежної життєвої ситуації, виходу зі скрутного становища.

Найбільш поширеною є класифікація методів за об'єктами соціальної роботи:

- метод індивідуальної роботи передбачає надання безпосередньої допомоги окремому об'єкту шляхом особистої взаємодії з ним соціального працівника, а також проведення необхідних процедур для виявлення потреби в допомозі (консультування, соціальна терапія, психосоціальна реабілітація і т. ін.);
- метод соціальної роботи з групою полягає в організації роботи як з групою клієнтів (сім'єю, домогосподарством), так і всередині групи, безпосередньо з кожним членом з її членів. Групова робота може проводитися також з об'єднаними групами, які мають схожі проблеми та завдання, зокрема ті, що стосуються життєвих позицій, ідеології, релігії, культури, освіти, стану здоров'я, віку, статі, соціального стану, професії чи кваліфікації і т. ін.;
- метод соціальної роботи в громаді. Громада – це специфічна форма організації життєдіяльності людей, яка виникає лише за умов об'єктивного суспільного розвитку сумісного характеру. Соціальна робота в громаді є формою професійної допомоги окремим особам, групам, колективам, які мешкають на одній території та об'єднані спільними проблемами.

6.7. Фінансування програм і заходів соціальної політики

Система фінансового забезпечення соціальної політики включає такі основні аспекти [7]:

- джерела фінансування;
- методи формування джерел фінансування;
- напрями фінансування.

Джерела фінансування програм соціальної політики України поділяються на внутрішні та зовнішні. *Зовнішні джерела фінансування* можуть формуватись за рахунок міжнародних економічних інституцій (міждержавних, державних і недержавних), а *внутрішні* – визначаються бюджетною системою України (Державний бюджет України; місцеві бюджети, бюджет АРК, обласні, районні, міст Києва та Севастополя; місцеві бюджети органів місцевого самоврядування: сільські, селищні, міські бюджети) та цілою низкою позабюджетних коштів, основними серед яких є державні та недержавні соціальні фонди, соціальні фонди органів місцевого самоврядування, різноманітні позики (територіальні, муніципальні, прості і т. ін.), а також фінансовими ресурсами підприємств, організацій та установ, які опосередковано підтримують соціальні проекти і заходи.

Для виконання своїх функцій, зокрема в галузі соціальної політики, держава повинна мати достатні грошові фонди, які формуються шляхом перерозподілу ВВП, а головним засобом, через який здійснюється цей перерозподіл, є Державний бюджет України.

Верховна Рада України, приймаючи Державний бюджет на кожен поточний рік, визначає пріоритети бюджетного фінансування. Зокрема, щороку, починаючи з 1998 р., Державним бюджетом України передбачаються захищені статті видатків:

- оплата праці працівників бюджетних установ (у тому числі погашення заборгованості за попередні роки);
- нарахування на заробітну плату;

- придбання медикаментів і перев'язувальних матеріалів;
- забезпечення продуктами харчування;
- витрати, пов'язані з соціальним захистом і соціальним страхуванням (пенсії, соціальні допомоги, стипендії);
- повернення заощаджень громадянам;
- видатки місцевих бюджетів.

Фінансування захищених статей здійснюється першочергово.

Фінансування програм і заходів соціальної політики здійснюється різними методами [7]:

а) *оподаткування* – основний метод фінансування програм соціальної політики. З позицій соціальної політики податки доцільно умовно поділити на дві групи:

- соціально-економічного характеру – справляються в основному з населення та результатів його трудової діяльності. Дану групу податків становлять податки, які прямо формує населення через ціну, яку сплачує, купуючи товари чи отримуючи послуги, або через доходи від процесу трудової діяльності та певні відрахування з них. До них належать: податок на додану вартість (ПДВ); податок на прибуток підприємств усіх форм власності; прибутковий податок з громадян; акцизний збір; земельний податок; податок з власників транспортних засобів; податок на промисел; відрахування від виручки, отриманої від приватизації майна; певні відрахування підприємств у фонди соціального захисту населення;

- державно-економічного характеру – справляються з усіх інших сфер господарської діяльності, наприклад: збори за спеціальне використання водних ресурсів загальнодержавного значення та за користування водами для потреб гідроенергетики і водного транспорту; платежі за користування надрами загальнодержавного значення; рентна плата за нафту і природний газ, що видобуваються в Україні; надходження від розміщення в установах банків тимчасово вільних бюджетних коштів, які обліковуються на рахунках Державного казначейства України, рентні платежі за транзитне транспортування нафти,

природного газу, аміаку та інші платежі і збори;

б) *зменшення податків (податкові видатки)* – державний захід з розподілу пільг і заохочення певних видів соціально бажаної поведінки платників, який реалізується шляхом: податкових відрахувань, податкових кредитів, відшкодування податкових кредитів, податкових відстрочень і податкових знижок. Всі ці методи мають свої особливості, але за своєю суттю усі вони є зменшенням окремих сум податкових зобов'язань;

в) певна кількість соціальних пільг супроводжується зобов'язанням виплатити *винагороди*, які можуть бути безпосередньо спрямовані на відшкодування частини вартості соціальної послуги (наприклад, заходів з охорони здоров'я) або на розподіл коштів між фізичною особою (яка отримує послуги від служби) і суспільством;

г) деякі соціальні страхові програми здійснюються завдяки платежам, які сплачують окремі громадяни або всі члени спільноти. Якщо такі платежі мають форму *премій*, то вони вважаються авансовою купівлею страхового стану. Платежі можуть мати і форму *внесків* – відсотків від посадового окладу чи фонду заробітної плати, які відповідно сплачують наймані працівники чи працедавці;

д) значна частина соціальних винагород стала доступною завдяки *приватизації та/або усупільненню коштів* приватних груп населення (працедавців та інших фізичних осіб). До цих коштів належать: винагороди працівникам; обов'язкове приватне страхування чи заощадження; певні обов'язкові соціальні пільги (квоти на приймання на роботу певних груп населення і т. ін.);

е) *приватна благодійність* часто перебуває поза сферою державної соціальної політики, однак у деяких країнах світу (Канада, США) вона безпосередньо враховується поряд з послугами державних інституцій;

ж) реалізації багатьох соціальних програм, наприклад, започаткуванню нових житлових проектів чи будівництву закладів охорони здоров'я і освіти, сприяють *громадська ініціатива та підтримка*. Держава може фінансово підтримати започаткований проект, але за умови, що суспільство (громада,

спільнота) уже має достатню кількість приватних фондів, щоб оплатити його капітальну вартість;

з) із зростанням потреби в розвитку спеціальних служб для догляду за літніми та непрацездатними членами сімей, у фінансовій підтримці дітей, які проживають в неповних сім'ях, актуальності набувають *особисті та сімейні зобов'язання*;

и) *часткові, зменшені, перехідні субсидії* надаються для того, щоб заохотити людей, які отримують соціальну допомогу, заробити кошти для оплати (хоча б часткової) своїх потреб. Такими методами, спрямованими на залучення ресурсів поза соціально-політичним бюджетом, є: звільнення від оподаткування заробітків; гранично допустимі видатки, пов'язані із заробітком;

к) певні соціальні винагороди фінансуються приватно із залученням *гарантованого чи субсидованого приватного кредиту*: кредити на будівництво житла для сімей з обмеженими активами (заставою є гарантії уряду); кредити на здобуття вищої освіти в навчальних закладах елітарного типу (студент отримує приватну позику, яку потім поступово повертає);

л) *капітальна конверсія*. Певні громадські активи – земля у державній власності, житло, громадські будівлі можуть бути перетворені у соціальне майно шляхом надання їх у користування за низькими цінами житловим кооперативам, групам самодопомоги, іншим громадським організаціям;

м) одним із методів, який зменшує вартість соціальних послуг, є надання дозволу на *використання закладів державної інфраструктури* (шкіл або оздоровчих закладів) службам догляду за дітьми або дорослими;

н) важливого значення в регулюванні економічних процесів, що стосуються соціальної політики, набувають заходи *монетарної політики*, спрямовані на регулювання економічного зростання, стримування інфляції та забезпечення стабільності національної грошової одиниці, вирівнювання платіжного балансу.

Напрямами розподілу фінансових ресурсів соціальної політики є програми і заходи соціального захисту та розвиток об'єктів соціальної сфери.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення категорії «соціальна політика»; в чому полягає відмінність між її широким та вузьким трактуванням?
2. Що є об'єктом соціальної політики?
3. Охарактеризуйте об'єктивні та суб'єктивні умови здійснення соціальної політики.
4. Назвіть та дайте коротку характеристику суб'єктам соціальної політики.
5. Визначте основні напрями і пріоритети соціальної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства.
6. Поясніть взаємозв'язок між поняттями «соціальний захист» і «соціальна безпека».
7. Які види державного соціального страхування ви знаєте?
8. В чому полягає різниця між соціальним захистом та соціальною допомогою?
9. Дайте коротку характеристику сутності соціальної роботи.
10. Які елементи містить система фінансового забезпечення соціальної політики?
11. Назвіть основні джерела фінансування програм соціальної політики.
12. Якими методами здійснюється фінансування програм і заходів соціальної політики?

Використана та рекомендована література

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України (№ 1058-IV) : [прийнято Верховною Радою від 09.07.2003 р.] / <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15> (дата звернення 20.01.2011).
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату

працевдатності : закон України (№ 1105-XIV) : [прийнято Верховною Радою від 23.09.1999 р.] / <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1105-14> (дата звернення 20.01.2011).

3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : закон України (№ 1533-III) : [прийнято Верховною Радою від 02.03.2000 р.] / <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14> (дата звернення 20.01.2011).

4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працевдатності та витратами, зумовленими похованням : закон України (№ 2240-III) : [прийнято Верховною Радою від 18.01.2001 р.] / <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2240-14>

5. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки : монографія / О. В. Макарова. – К. : Ліра-К, 2004. – 328 с.

6. Скуратівський В. А. Соціальна політика / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. – [2-ге видання доповнене та перероблене] – К. : Вид. УАДУ, 2003. – 368 с.

7. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003. – 400 с.

РОЗДІЛ 7. РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План викладення і засвоєння матеріалу:

7.1. Система державного та суспільного регулювання соціально-трудо-вих відносин

7.2. Трудове законодавство України

7.3. Закордонний досвід регулювання соціально-трудо-вих відносин

7.1. Система державного та суспільного регулювання соціально-трудо-вих відносин

Соціально-трудо-ві відносини в дореформеній Україні спеціалісти характеризують терміном «державний патерналізм». Останній – це система стійких соціально-трудо-вих відносин між сукупним робітником і державою як монопольним роботодавцем, регулювання яких належить до компетенції і відповідальності центральних державних органів, що визначають практично всі аспекти якості трудо-вого життя. Таке інституційне регулювання соціально-трудо-вих відносин мало на меті захист загальнодержавних інтересів, а працівник в даному випадку виступав у більшій мірі об’єктом, ніж суб’єктом соціально-трудо-вих відносин.

Становлення економіки ринкового типу об’єктивно має супроводжуватися роздержавленням соціально-трудо-вих відносин. В економіці змішаного типу, якою є сучасна ринкова економіка, роль держави відрізняється від тієї, що мала місце за умов централізованої планової економіки. Головними суб’єктами соціально-трудо-вих відносин в економіці змішаного типу є роботодавці, що представляють різні форми власності, та наймані працівники. Основною формою погодження їх інтересів може бути та, яка базується на партнерських відносинах і виключає диктатуру в соціально-трудо-вих відносинах будь-якого класу, органу чи особистості. Соціальне партнерство – це альтернатива будь-якій диктатурі в соціально-трудо-вих відносинах, воно є найприйнятнішим методом оптимізації,

досягнення балансу інтересів роботодавців та найманих працівників [5].

Отже, в економіці ринкового типу соціально-трудові відносини мають звільнятися від монопольного визначення їх змісту, форм і методів регулювання та розвиватися на основі вільного, такого, що спирається на економічні інтереси, волевиявлення суб'єктів цих відносин. Проте формування системи відносин у сфері праці та їх регулювання лише за принципами волевиявлення роботодавців та найманих працівників – це ідеальна модель, якої на практиці не існує. Свобода відносин у соціально-трудовій сфері завжди обмежена організаційними, економічними, національними, природними умовами, а також потребою державного регулювання цих відносин в інтересах розвитку суспільства в цілому та окремих його індивідів.

Для зниження ризиків, які можуть супроводжувати трансформацію такого складного утворення, як система соціально-трудових відносин, та недопущення зміни її еволюційним, неосмисленим шляхом, науковці зазначають необхідність залучення до процесу формування якісно нових соціально-трудових відносин елементів свідомого *суспільного регулювання*, які включають в себе [4]:

- формування і освоєння всіма суб'єктами соціально-трудових відносин єдиної системи понять – засвоєння спільної мови спілкування – з метою взаєморозуміння;
- ідентифікація соціально-економічних процесів з точки зору інтересів сторін;
- формування системи показників, що відображають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, і, відповідно, визначення джерел інформації;
- дослідження досягнень інших країн у цій сфері, узагальнення та оцінка позитивного, негативного та проблемного досвіду.

Особливістю перетворення соціально-трудових відносин в Україні стала різка відмова від централізованого управління ними без створення будь-яких компенсаційних, навіть тимчасових перехідних механізмів. В результаті, система як на державному, так і на регіональному та галузевому рівнях набула

нерівноважного стану. Тому з точки зору методології особливого значення набула проблема трансформації функцій регулювання соціально-трудова відносин в перехідній економіці, перерозподілу функцій між суб'єктами соціально-трудова відносин.

Для сфери праці перехідний період полягав у відході від монополії держави в адміністративному визначенні правил регулювання соціально-трудова відносин, відмові від надцентралізації і переході до їх регулювання, побудованого за принципами демократизації та регіоналізації. Такий підхід передбачає, насамперед, встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних рамок, в межах яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудова відносин.

До сфери *законодавчого регулювання* соціально-трудова відносин належать такі основні напрями:

- умови праці (оплата праці, відпочинок, охорона праці, соціальні гарантії);
- соціальна політика (пенсійне забезпечення, соціальне страхування, медичне страхування, виплата соціальної допомоги на дітей, інвалідам, престарілим та іншим представникам маргінальних груп населення, політика підтримки рівня життя населення і політика диференціації доходів);
- зайнятість (реєстрація безробітних, професійне перенавчання і пошук вакантних місць, допомога в організації нових робочих місць як самими безробітними, так і підприємцями, превентивні заходи з попередження розвитку безробіття, включаючи як адміністративний тиск – заборону економічно необґрунтованих звільнень співробітників підприємств чи призупинення будь-яких звільнень на певний період часу, так і інвестиційну діяльність держави);
- міграційна політика (регламентація переміщення робочої сили за кордон і з-за кордону, обмеження чи заохочення еміграції і імміграції, програми переселення певних груп населення з «несприятливих» регіонів);
- демографічна політика (виплата допомоги вагітним, допомога на дітей, програми покращення здоров'я та зниження смертності).

У розгорнутому вигляді *методи регулювання соціально-трудових відносин*, які мають використовуватися в економіці ринкового типу, можуть бути подані у вигляді таких груп [5]:

- нормативно-правові методи є результатом нормотворчої діяльності держави (органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування). Ця форма регулювання соціально-трудових відносин передбачає застосування норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, що затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування;

- програмно-цільові методи передбачають розробку і застосування програм у соціально-трудовій сфері, які залежно від рівня реалізації поділяються на національні, регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого рівня (підприємств, організацій). Наприклад, на національному рівні в Україні розробляються і реалізуються програми зайнятості, соціальної політики, розвитку і використання трудового потенціалу, боротьби із бідністю і т. ін.;

- адміністративно-розпорядчі та організаційно-впорядкувальні методи застосовуються переважно на рівні підприємства і організації та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: «роботодавець-адміністрація», «адміністрація-наймані працівники», «керівник-підлеглі», а також взаємовідносини між робітниками, які пов'язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розробку організаційних регламентів (оргпроектів), положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу та відпочинку і т. ін.;

- договірні методи, що використовуються в соціально-трудовій сфері, пов'язані з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладанням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин. Використання цих методів – основа функціонування соціального партнерства;

- погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні методи застосовуються з метою запобігати трудовим конфліктам та розв'язувати їх без

соціальних потрясінь і руйнівних процесів;

– партисипативні методи передбачають запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

Відповідно до форм здійснення *методи суспільного та державного регулювання соціально-трудоових відносин* можна поділити на [4]:

а) адміністративні методи (пряме регулювання):

– адміністративно-регламентуючі (накази, інструкції, документи і т. ін.);

– організаційні (створення інфраструктури, спеціальних служб контролю за виконанням програм);

б) економічні методи (опосередковане регулювання):

– дотації, пільги, державне замовлення;

– прискорена амортизація;

– фінансово-кредитні та податкові пільги;

– пряма фінансова допомога для реалізації державних програм;

в) соціальне партнерство:

– генеральна угода;

– галузеві угоди;

– спеціальні (регіональні) угоди;

– колективні договори на підприємствах;

– індивідуальні трудові угоди.

Аналізуючи методи регулювання соціально-трудоових відносин і вибираючи ті з них, які найкраще сприяють прискоренню трансформації економіки та суспільства, необхідно виділити рівні регулювання цих відносин. Відповідно до рівнів самих соціально-трудоових відносин рівні їх регулювання поділяються на такі:

– мегаекономічний (глобальний, міжнародний);

– макроекономічний (національний);

- мезоекономічний (рівень окремих адміністративних територій та галузей);
- мікроекономічний (рівень підприємства);
- індивідуальний.

7.2. Трудове законодавство України

Для регулювання соціально-трудових відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності.

Конституція України відповідно до загальновизнаних принципів і норм міжнародного права гарантує громадянам право на вільне використання своїх здібностей і майна для підприємницької та іншої, не забороненої законом, економічної діяльності; гарантує вільну та забороняє примусову працю; кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати вид діяльності і професію. Ці положення мають вищу юридичну чинність, пряму дію і застосовуються на всій території України [3].

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До яких належать: міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Кабінету міністрів України, Конституції (статути) суб'єктів України, їхні закони і постанови, накази та інструкції міністерств, комітетів, відомств, накази директорів підприємств, фірм і т. д., рішення органів місцевого самоврядування.

Поряд з Конституцією України, що визначає основні принципи правового регулювання, у країні діє Кодекс законів про працю України (КЗпП України), який є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підвищенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Поряд із

правами на працівника накладаються зобов'язання: сумлінне виконання трудових обов'язків; дотримання трудової дисципліни; дбайливе ставлення до майна підприємства, установи, організації; виконання встановлених норм праці. У жодному нормативному акті чи трудовому договорі не може бути знижений рівень тих прав і гарантій, які надаються працівнику згідно з КЗпП [2].

Крім того, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють такі закони, як Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-XII; Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII; Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII.

Названі нормативно-правові акти поширюються на всі трудові правовідносини в межах території України.

На рівні Конституції України і законів здійснюються закріплення, реалізація і захист трудових прав.

Правові акти, видані суб'єктами України, діють у межах їхніх територіальних кордонів.

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, у межах відповідної галузі. Однак окремі акти, видані Міністерством праці і соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у сфері трудових правовідносин, поширюються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ і організацій, поширюються на територію самоврядування і відповідно на членів трудового колективу. Локальними правовими актами виступають колективний договір, трудовий договір (контракт) і нормативні акти.

Усі нормативні акти у сфері праці не повинні суперечити Конституції та законам України і погіршувати правове становище працівників. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Основним напрямом і водночас засобом ефективного соціального

партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці, яке полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів і генеральної, галузевих та регіональних угод.

Колективний договір – це правовий акт, що укладається на підприємстві (в установі, організації) на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і власників або уповноважених ними органів [1].

Колективний договір укладається на підприємствах незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають статус юридичної особи. Колективний договір може укладатися також у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Колективна угода – це правовий акт, що укладається на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і власників або уповноважених ними органів.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з одного боку, і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом, – з іншого боку.

Сторонами генеральної угоди виступають: професійні спілки, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди; власники або уповноважені ними органи, які об’єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об’єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об’єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження,

достатні для ведення переговорів, укладання угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Право на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями.

За наявності на підприємстві, державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладання угоди або колективного договору.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовим колективом на представництво органів, до яких входить більше половини найманих працівників держави (галузі, території).

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують

становище працівників порівняно з чинним законодавством, є недійсними, і забороняється вносити їх до договорів і угод. Заборона щодо внесення до трудових договорів стосується умов, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- змін в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення однакових прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх 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;

- забезпечення однакових прав та можливостей жінок і чоловіків.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки відповідно до мінімальної межі 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;

- забезпечення однакових прав та можливостей жінок і чоловіків.

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, містять вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір (угода) набувають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі (угоді). Після закінчення терміну дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. Колективний договір (угода) зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір (угоду). У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом періоду, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом терміну його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладання нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього періоду проведення ліквідації. На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний термін після реєстрації підприємства (якщо законодавством передбачено реєстрацію) або після рішення про заснування підприємства (якщо не передбачено його реєстрацію).

Усі працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником підприємства або уповноваженим ним органом. Сторони, які уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміну угоди та хід її реалізації. Галузеві та регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством праці України, а колективні договори реєструються місцевими органами державної виконавчої влади.

Укладанню колективного договору (угоди) передують *колективні переговори*. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення терміну дії колективного договору (угоди) або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори. Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладання або внесення змін до колективного договору (угоди) визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору (угоди) формується робоча комісія з представників сторін, склад якої визначається сторонами. Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору (угоди). Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору (угоди) з урахуванням пропозицій, які надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

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, складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про термін відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у 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 рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладання чи зміни колективного договору (угоди) профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів трудового колективу. Якщо збори трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева, регіональна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Зміни і доповнення до колективного договору (угоди) протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, чи уповноваженими ними представниками. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію. Сторони, які підписали колективний договір (угоду), щорічно відповідно до терміну, передбаченого колективним договором (угодою), звітують про їх виконання.

Для осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладання, зміни чи доповнення колективного

договору (угоди), або навмисно порушили визначені терміни чи не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, передбачено адміністративну та дисциплінарну відповідальність.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору (угоди).

Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений 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 [2].

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору (в тому числі дострокового) можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Відповідно до Конституції України, будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладанні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Трудовий договір може бути:

- безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим у випадках:

- організованого набору працівників;
- укладання трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- укладання контракту;
- коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- укладання трудового договору з неповнолітнім;
- укладання трудового договору з фізичною особою;
- в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладанні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Укладання трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Особи, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладанні трудового договору. Забороняється укладання трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

При укладанні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їх партійну і національну належність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачене законодавством.

Підставами припинення трудового договору є:

- угода сторін;
- закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- підстави, передбачені контрактом.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору. У разі зміни власника підприємства, а також у разі його

реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників.

7.3. Закордонний досвід регулювання соціально-трудова відносин

Важливе значення для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудова відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально орієнтованої ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених європейських країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку в цих країнах досягнуто значною мірою завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами.

Соціальне партнерство (соціальний діалог) в його сучасному вигляді сформувалось у другій половині ХХ століття в ряді провідних західноєвропейських країн, а також в США, Японії та Канаді. Воно являє собою певний тип і систему відносин між працівниками і роботодавцями, які, сприяючи соціальній згоді, забезпечують узгодження їх найважливіших економічних інтересів. При цьому береться до уваги об'єктивно суперечливий характер інтересів різних соціальних груп населення.

Формування національних систем соціального партнерства відбувається під впливом цілого ряду факторів, серед яких важливе місце посідають історичні та соціально-економічні передумови розвитку, стан продуктивних сил, ступінь концентрації виробництва і суспільної демократії і т. ін. Як показує порівняльний аналіз соціально-трудова відносин в різних країнах, однією з основних детермінант, що визначають якісні відмінності між національними моделями їх регулювання, є тип ринкового господарства і відповідні йому принципи економічної політики держави. Виходячи з цього, можна виділити *три групи моделей реалізації соціального партнерства в практиці регулювання соціально-трудова відносин* [6].

Перша модель характерна для країн з соціально орієнтованим ринковим господарством, в яких можна відмітити традиційно високий ступінь втручання держави в економіку, значні масштаби соціальних допомог і захисту, прагнення до соціального вирівнювання шляхом регулювання співвідношень у рівні доходів і значного їх перерозподілу в масштабах суспільства. У таких моделях, як правило, соціальне партнерство відіграє активну роль не тільки в регулюванні вузьковиробничих питань, але використовується і як засіб розв'язання проблем макроекономічного рівня, в тому числі і для реалізації соціальної політики держави.

Така модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Вона найбільш характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції. Діяльність сторін соціально-трудових відносин у цих країнах детально регламентована законодавством, чітко визначені повноваження та розроблені процедури розв'язання трудових спорів (конфліктів). Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах досягає 90 %. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на загальнонаціональному рівні майже завжди досягається порозуміння, що стало основою побудови держав загального добробуту.

Друга група моделей соціально-трудових відносин характерна для країн з ліберальним типом ринкового господарства, де регулюючі функції держави виражені не чітко, переважають принципи індивідуальної економічної і соціальної відповідальності, відмічаються менш масштабні програми соціального захисту населення і відносно слабкі позиції соціальних партнерів при розв'язанні важливих соціально-економічних завдань. Однак відмінною ознакою цих моделей є високий рівень ефективності економіки, що забезпечує відносно високий рівень доходів населення.

Ця модель соціально-трудових відносин характеризується тим, що переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Її типовими прикладами є США та Японія. У цих країнах роль профспілкового руху незначна, вважається, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція

профспілок. У практику соціально-трудових відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких працівник може сам відстояти свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30 %.

Виділення *третьої групи країн з особливою формою соціально-трудових відносин* пов'язане зі специфікою розвитку їх економічних систем. Основним типом ринкового господарства для них виступає ліберальна модель, що спирається на невисокий рівень розвитку продуктивних сил і збереження доіндустріальних форм господарювання. Для цих моделей характерна недорозвинутість соціальних функцій держави, низький рівень розвитку соціального страхування, вузькість законодавчої бази і низька активність сторін соціально-трудових відносин. Прикладом такої системи можна вважати моделі трудових відносин в багатьох країнах Східної та Південно-Східної Азії [6].

Критерієм класифікації моделей соціально-трудових відносин є також механізм правового регулювання договірного процесу [4]. Відповідно до цієї ознаки у світі склалися три основні моделі соціального партнерства:

- перша модель (з високим рівнем централізації договірного процесу) практично відповідає моделі з соціально орієнтованим ринковим господарством (країни Північної Європи);

- друга модель найбільш характерна для країн Центральної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія) та Великої Британії, Ірландії. У цих країнах, як правило, на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на макроекономічному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудових відносин. Основний рівень соціального партнерства в цій моделі – мезоекономічний, тобто основні угоди приймаються на рівні регіонів та галузей. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у цих країнах коливається в межах від 30 до 60 %;

- третя модель (проходження переговорних процесів на

мікроекономічному рівні) практично відповідає моделі з ліберальним типом ринкового господарства (США, Японія).

Незважаючи на різноманітність національних моделей регулювання соціально-трудових відносин, що спираються на принципи соціального партнерства, в діяльності соціальних партнерів можна виділити певні спільні напрямки, розробка яких є прийнятною та актуальною для економічних умов та цілей соціального розвитку України.

Це стосується передусім формування активного ринку праці. І профспілки, і об'єднання роботодавців підтримують урядові програми у сфері зайнятості, стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу, окремих галузей виробництва і т. ін. В ході колективних переговорів різного рівня, в законодавчій діяльності проводиться лінія підтримки роботодавців, які зберігають та створюють робочі місця, активно проводять підготовку та перекваліфікацію кадрів, сприяють розвитку малого бізнесу. Соціальне партнерство як механізм узгодження інтересів працівників і роботодавців стає однією з основних ланок реалізації державної політики зайнятості [6].

Заслугує на вивчення та використання досвід широкого залучення громадськості до соціального діалогу на національному та регіональному рівнях. Ретельно відпрацьованими та ефективними в розвинутих країнах є механізми погодження інтересів роботодавців і найманих працівників на рівні компаній, «технології» досягнення компромісів, розв'язання непростих соціально-трудових проблем [5].

Наступним аспектом, який вимагає переймання, є законодавче регулювання трудових відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівникам, удосконалення трудового законодавства в частині регулювання режимів праці та відпочинку, визначення їх тривалості; покращення умов та охорони праці, зниження виробничого травматизму і забезпечення безпеки праці, регламентація умов наймання та звільнення працівників і т. ін. Трудове законодавство розвинутих країн (наприклад, Японії) засвідчує важливість і доцільність правового врегулювання усіх ключових елементів соціально-трудових відносин,

що дає змогу сторонам соціального партнерства вести плідні переговори і на безконфліктній основі досягати взаємних домовленостей. Ретельно відпрацьоване трудове законодавство, яке відповідає соціально-трудовим реаліям і неухильно виконується, – шлях до гармонізації інтересів основних соціальних сил та досягнення злагоди в суспільстві.

Аналіз закордонної практики регулювання соціально-трудових відносин засвідчив, що досягнення високих соціально-економічних результатів є можливим лише за умови рівнозначної відповідальності соціальних партнерів як зацікавлених учасників регулювання соціально-трудових відносин за розробку та виконання взаємоприйнятних рішень та збереження соціальної злагоди.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть основні елементи суспільного регулювання соціально-трудових відносин.
2. Які напрями належать до сфери законодавчого регулювання соціально-трудових відносин?
3. Охарактеризуйте методи регулювання соціально-трудових відносин.
4. Розкрийте суть колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці.
5. В чому полягає різниця між колективним договором та колективною угодою?
6. Дайте визначення та розкрийте зміст трудового договору.
7. На врегулювання яких питань спрямовані колективні угоди?
8. Яким чином відбувається регулювання соціально-трудових відносин у розвинутих країнах світу?

Використана та рекомендована література

1. Про колективні договори і угоди : закон України (№ 3356-XII) : [прийнято Верховною Радою від 01.07.1993 р.] / <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12> (дата звернення 20.02.2011).
2. Кодекс законів про працю України. – К. : парламентське вид-во, 2003. – 108 с.
3. Конституція України. – К. : Парламентське вид-во, 1999. – 22 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп.. – К. : Знання, 2007. – 559 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.
6. Оленцевич Н. В. Социальное партнерство как инструмент современного рыночного хозяйства / Н. В. Оленцевич // Научные труды ДонНТУ. Серия : экономическая. Выпуск 70. – Донецк, ДонНТУ, 2004. – С. 191-196.

РОЗДІЛ 8. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

План викладення і засвоєння матеріалу:

8.1. Передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства

8.2. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки

8.3. Моделі, форми і принципи соціального партнерства

8.4. Держава у системі соціального партнерства

8.5. Наймані працівники та їх представницькі органи як суб'єкти соціального партнерства

8.6. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства

8.1. Передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства

Розбіжності інтересів власників засобів виробництва та власників робочої сили мають об'єктивний характер, їх неможливо раз і назавжди відмінити чи узгодити. Тому суспільство в цілому та кожна організація зокрема мають постійно опрацьовувати механізм регулювання відносин у сфері праці задля досягнення балансу інтересів, запобігання трудовим конфліктам, створення умов для сталого економічного розвитку і підвищення рівня життя населення.

Проблеми соціальної справедливості та досягнення соціального миру хвилювали людство з моменту зародження суспільного виробництва. Розвиток суспільної думки призвів до появи різних концепцій досягнення соціального миру, з яких вже на початку XIX століття викристалізувались дві теорії щодо подолання наявних у суспільстві суперечностей і конфліктів. Одна проголошувала можливість узгодження інтересів власників засобів виробництва та найманих працівників шляхом переговорів, взаємних поступок, удосконалення

форм співробітництва, розбудови правової держави. Друга теорія оголосила суперечності між інтересами буржуазії та пролетаріату антагоністичними, непримиренними, закликала робітничий клас і селянство до революції, до знищення приватної власності, а з нею разом і власників [8].

У XX столітті історія здійснила грандіозний експеримент, надавши можливість обом вищезгаданим теоріям реалізуватися на практиці. На порозі XXI століття цей експеримент завершився цілковитою перевагою теорії реформізму та соціального партнерства. Теорія революційних перетворень суспільства переконливо довела свою неприродність, штучність і нездатність силою зробити всіх людей рівними та щасливими.

Соціальне партнерство у найзагальнішому трактування – 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 століття. Проте як цілісна система, що виконує дієву, ефективну регуляторну функцію в соціально-трудовій сфері, соціальне партнерство утвердилося лише після Другої світової війни.

Зважаючи на те, що система соціального партнерства як особливий механізм регулювання соціально-трудових відносин склалася лише у другій половині XX століття і, до того ж, далеко не в усіх країнах, можна стверджувати, що формування цієї системи можливе лише за певних умов. Необхідність регулювання соціально-трудових відносин за принципами соціального партнерства постає одночасно зі становленням ринкової системи господарювання, базованої на найманій праці. З розвитком останньої остаточно сформувалися два основних класи, які уособили носіїв відносин у соціально-трудовій 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 їх інтересів [8].

У протистоянні власників капіталу і робочої сили в останніх було значно

менше сил і можливостей, не в останню чергу через те, що на боці класу капіталістів, який тільки почав формуватися, виступав державний апарат. Згодом, коли капіталістична економічна система остаточно утвердилася, держава почала переглядати свої функції та дедалі більше схилялася до нейтралітету у відносинах між працею і капіталом.

Для того, щоб повноцінно відстоювати свої інтереси, працівники змушені були об'єднуватися. Отже, розвиток капіталістичної системи господарювання підштовхував робітничий клас до об'єднання, а з іншого боку – всіляко перешкоджав йому через побоювання перед згуртованістю робітників. Лише після Другої світової війни профспілковий рух стає масовішим, його реальна сила зростає, і на неї вже не можуть не зважати як роботодавці, так і органи законодавчої та виконавчої влади. З розгортанням профспілкового руху почали виникати й об'єднання роботодавців.

На межі XIX-XX століть у промислово розвинутих країнах розпочався активний процес формування трудового законодавства, поступово система колективних переговорів, укладання угод набула офіційного статусу та стала ключовим елементом трудових відносин у країнах Заходу. Зазначені чинники суттєво вплинули на становлення системи соціального партнерства.

Серед інших факторів формування передумов розвитку соціального діалогу між працею та капіталом необхідно виділити такі, як зростання згуртованості робітничого та профспілкового рухів, особливо в період після світової економічної кризи 1929-1933 рр. та після закінчення Другої світової війни; посилення концентрації та централізації капіталу і як наслідок цих процесів – зміна форм організації праці і характеру взаємовідносин у процесі виробництва між найманими працівниками та роботодавцями; підвищення рівня життя працівників на основі забезпечення економічного зростання, реформування політики доходів і збільшення частки заробітної плати у ВВП; розвиток демократичних засад управління суспільством [8].

На розвиток колективно-договірної системи регулювання відносин у соціально-трудовій сфері вплинуло також і розгортання «холодної війни» після

Другої світової війни, і посилення соціально-політичного антагонізму між класами та соціальними групами; певні успіхи радянської системи у розв'язанні соціальних проблем; зростання зацікавленості держави у розвитку відносин між працею та капіталом за принципами солідарності й партнерства.

До причин інтенсивного розвитку в період після Другої світової війни у найрозвинутіших країнах соціального діалогу слід віднести розвиток інститутів громадянського суспільства, демократичних процедур прийняття рішень як на рівні суспільства в цілому, так і на рівні підприємства.

8.2. Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки

Соціальне партнерство – це особливий тип відносин у соціально-трудовій сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їх представницьких органів шляхом прагнення до спільних домовленостей, досягнення консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку. Для більш детальної характеристики сутності соціального партнерства, розуміння його сучасної ролі та місця у сучасній економічній системі принципово важливим є врахування таких обставин [8]:

- наймані працівники і роботодавці та їх представницькі органи мають не лише спільні, але й відмінні, іноді протилежні соціально-економічні інтереси.

Наймані працівники у 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 отримання якомога більшого прибутку.

Інтереси найманих працівників і роботодавців можуть бути узгоджені, але вони не можуть бути цілком однаковими. Соціальне партнерство може й повинне формуватися на врахуванні діалектики інтересів. Коли одна сторона чи суб'єкт соціально-трудових відносин справді прагне цивілізованих стосунків, то має

виходити з того, що інтереси іншої сторони або суб'єкта мають бути і «її» інтересами. Соціальне партнерство, визначаючи відмінність, особливість корінних інтересів окремих соціальних груп, одночасно передбачає усвідомлення їх взаємозалежності та неможливості існування однієї без іншої.

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 прийняттю взаємоприйнятних рішень;

- соціальне партнерство правомірно розглядати як важливий чинник формування інститутів громадянського суспільства, а саме, об'єднань роботодавців, найманих працівників, започаткування та розвитку постійного діалогу між суб'єктами соціально-трудових відносин;

- соціальне партнерство є взаємовигідним процесом взаємодії сторін соціально-трудових відносин та органів, які представляють їх інтереси. Постійний діалог між ними має на меті забезпечення оптимального балансу інтересів і створення сприятливих економічних, політичних, соціальних умов для стабільного соціально-економічного розвитку;

- соціальне партнерство не можна розглядати як традицію чи специфічну складову механізму формування та регулювання соціально-трудових відносин в окремих країнах, адже це партнерство є об'єктивною вимогою, тобто притаманною економіці ринкового типу формою погодження інтересів суб'єктів трудових 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, які представляють їх інтереси. В економіці змішаного типу, якою є сучасна ринкова економіка, держава не може відігравати тієї ролі, що й за умов функціонування централізованої планової економіки. Тому головними суб'єктами соціально-трудових відносин в економіці змішаного типу є роботодавці, що представляють різні форми власності, і наймані працівники. Формою погодження їх інтересів може бути лише та, що ґрунтується на партнерських засадах;

– відносини між соціальними партнерами можуть бути прогресивними чи деструктивними, регресивними, залежно від настанов, якими керуються сторони соціального діалогу, та арсеналу методів регулювання взаємних відносин, що ними використовуються;

– соціальне партнерство є альтернативою диктатури в соціально-трудових відносинах, оскільки передбачає застосування цивілізованих методів погодження інтересів – проведення переговорів, досягнення компромісу, консенсусу, згоди. Водночас соціальне партнерство не має нічого спільного з безпринципними поступками однієї зі сторін на користь іншої або відкиданням, зневажанням інтересів іншої сторони.

Соціальне партнерство має цілком визначене суспільне призначення: створення і діяльність певних органів, впровадження в життя гуманістичних ідей і принципів регулювання соціально-трудових відносин, розробку, прийняття і реалізацію конкретних взаємовигідних рішень. Суспільне призначення соціального партнерства полягає також і у практичному втіленні узгодженої соціально орієнтованої політики, у сприянні врегулюванню соціальних конфліктів, подоланню кризових явищ, в кінцевому підсумку – зростанні якості життя громадян країни в найширшому розумінні.

Становлення і розвиток соціального партнерства забезпечується створенням системи соціального партнерства, що являє собою складне і динамічне утворення структурно-організаційних елементів (суб'єктів, предмета, нормативно-правового забезпечення), форм, принципів, методів, засобів, тактики, технологій взаємовідносин, об'єднаних певним механізмом. Ця система постійно перебуває під впливом, з одного боку, регулюючого впливу соціальної системи, а з іншого – стихійних чинників соціального життя [5].

Соціальне партнерство здійснюється на різних рівнях: міжнародному, національному, галузевому і регіональному, виробничому.

Суб'єктами соціального партнерства, як і суб'єктами соціально-трудових відносин, є наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки – з одного боку, роботодавці та їх об'єднання – з другого, держава та органи місцевого

самоврядування – з третього, а також їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудових відносин. На міжнародному рівні суб'єктами соціального партнерства є окремі держави та міжнародні організації.

Об'єктом (предметом) соціального партнерства є узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення. Наприклад, на міжнародному рівні предметом виступають гарантії та захист прав людини у сфері праці, сприяння колективно-договірному процесу; на рівні держави – це умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин; на галузевому та регіональному рівні – галузеві (регіональні) тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці і т. ін.; на виробничому рівні – кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи [5].

Реалізується соціальне партнерство через систему взаємних консультацій, переговорів, угод на державному, галузевому, територіальному рівнях, укладання колективних договорів на підприємствах чи їх підрозділах, укладання індивідуальних трудових контрактів між роботодавцем та працівником, а також через систему розв'язання трудових спорів, узгодження й захисту інтересів сторін.

Роль соціального партнерства у функціонуванні громадянського суспільства і ринкової економіки багатогранна. У країнах з соціально орієнтованою ринковою економікою соціальне партнерство є [5]:

- організаційно-економічним важелем підвищення ефективності виробництва, що, в свою чергу, стає потужним чинником підвищення соціальних гарантій і прискорення нагромадження капіталу, у забезпеченні яких і полягає важливе завдання соціального партнерства – реалізація інтересів сторін;
- елементом механізму розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, що на основі узгоджених дій з реалізації інтересів кожного суб'єкта встановлює оптимальні параметри процесів соціального розвитку і нагромадження капіталу;
- організаційно-економічно-правовою основою захисту інтересів усіх суб'єктів соціального партнерства;

- чинником формування соціально-відповідальної політики, що передбачає різні форми відповідальності: висловлення недовіри уповноваженій особі, звільнення з посади, відшкодування завданих збитків та ін. за невиконання умов домовленості;

- організаційним принципом гармонізації відносин власності, що за погодженістю партнерів визначає рівнозначні умови створення додаткової вартості на ринках праці, природних ресурсів і капіталу через узгодження політики оплати праці, цін, податків і т. ін.

Сутність, зміст та основні характеристики соціального партнерства розкриваються у виконуваних ним завданнях. *Основними завданнями соціального партнерства є [10]:*

- попередження та пом'якшення соціальних ризиків та негативних наслідків у трудовій сфері, пов'язаних з ринковими відносинами;
- забезпечення розвитку та ефективного використання трудового потенціалу;
- забезпечення безпеки, добробуту, соціального розвитку працівника;
- удосконалення законодавчої бази;
- створення умов для реалізації трудового законодавства;
- забезпечення рівних можливостей, гідного рівня та якості трудового життя населення, соціальної активності та вільного розвитку особистості;
- демократизація соціально-трудова відносин;
- розвиток виробничої демократії;
- забезпечення інтегрування соціально-трудова відносин до господарського механізму;
- створення умов для заохочення до продуктивної зайнятості через підвищення соціально-економічної активності населення.

8.3. Моделі, форми і принципи соціального партнерства

На сьогодні у світовій практиці існує декілька *моделей соціального партнерства*, які можна класифікувати за [8]:

- рівнем ведення колективних переговорів;
- місцем та роллю владних структур у системі соціального партнерства;
- характером взаємодії професійних спілок з органами законодавчої та 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.

Соціальне партнерство може бути ефективним методом регулювання соціально-трудових відносин, якщо воно здійснюється у формах та функціонує за принципами, дієвість яких обґрунтована наукою і підтверджена практикою.

Соціальне партнерство між сторонами соціально-трудових відносин, їх суб'єктами та органами *має здійснюватися у формах* [5; 8]:

- 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 за умовами, визначеними колективним договором;
- розгляду претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і залагодження конфліктів шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій;
- обміну необхідною інформацією;
- контролю за виконанням спільних домовленостей.

Основою *оцінки рівня розвитку соціального партнерства* при проведенні моніторингу соціально-трудових відносин повинні стати такі критерії [10]:

- дотримання конституційних прав і свобод громадян у соціально-трудовій сфері;
- якість трудового життя;
- рівень соціального захисту працюючих;
- рівень виконання положень колективних договорів;
- рівень охоплення працівників колективними договорами;
- баланс інтересів суб'єктів соціального партнерства;
- рівень конфліктності у праці, соціальна злагода у суспільстві;
- рівень довіри до профспілок, органів державної влади та місцевого самоврядування, ефективність їх діяльності.

Основу цивілізованих відносин, що складаються між партнерами, повинні становити принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП). Назвемо основні з них [6]:

- *перший принцип*: загальний і міцний мир може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості. Безумовно, національні соціальні партнери усіх рівнів повинні керуватися цим принципом, тому що відхилення від нього здатне викликати соціальні протести і вибухи. В умовах гласності і демократизму в управлінні позиції партнерів швидко стають відомі всім працівникам, аналізуються ними і в результаті складаються відносини довіри чи недовіри. Якщо, наприклад, у ході переговорів частка прибутку, спрямована на споживання, розподіляється між адміністрацією і працівниками несправедливо, то такий

партнерський договір не буде підтриманий членами колективу, не стане стимулом для праці і рано чи пізно призведе до трудової суперечки і конфлікту. І навпаки, надмірні вимоги працівників, що руйнують чи згортають виробництво та інвестиції в нього, спровокують роботодавця на пошук шляхів перепрофілювання підприємства чи підбір більш «лояльного» складу працівників. Загалом соціальні партнери повинні свято дотримуватись принципів соціальної справедливості і сім разів «відміряти», перш ніж прийняти рішення;

– *другий принцип*: ненадання в якій-небудь країні працівникам гідних умов праці є перешкодою для інших країн, які бажають покращити становище трудящих. Цей принцип вимагає, щоб соціальні партнери даної республіки, регіону, підприємства розв’язували соціально-трудова проблеми з огляду на ті наслідки, які можуть викликати їхні дії в інших країнах, регіонах, і передбачали, як даний «прецедент» буде використаний іншими регіонами для обмеження соціально-трудова інтересів трудящих. Необхідно уникнути ефекту ланцюгової реакції;

– *третій принцип*: свобода слова і свобода об’єднання є необхідними умовами постійного прогресу. Сама природа соціального партнерства ґрунтується на паритетному функціонуванні одного партнера (підприємця) і другого (профспілки) – як представника трудящих. Тому визнання і гарантія права на об’єднання – обов’язкові умови існування партнерства. Але роботодавцю потрібний злагоджений, стабільний, висококваліфікований колектив працівників. Керівник підприємства, налагодивши партнерські відносини з працівниками, визнавши їхнє право на об’єднання та сприяючи цьому, отримує і колективних радників, і конструктивних опонентів. Крім того, виробник зацікавлений підтримувати купівельний попит своїх працівників на свою продукцію.

Працівник, створюючи кон’юнктуру не тільки на ринку праці, а і на ринку товарів та послуг, також зацікавлений у надійному, конкурентоспроможному функціонуванні свого підприємства і збуті продукції як основі його економічної безпеки, гарантії зайнятості і доходу; тому економічні вимоги працівник мають свої межі.

Профспілка, у свою чергу, повинна перейти від участі в управлінні виробництвом до партнерства з роботодавцями в управлінні ринком праці та іншими аспектами регулювання соціально-трудова відносин. Для цього профорганам потрібні, передусім, нові економічні і правові знання, кваліфіковані кадри, нові форми і методи роботи на основі принципів соціального партнерства, вміння грамотно захищати інтереси працівників, застосовувати тактику балансування між конструктивним опонуванням і домовленістю.

Цей принцип встановлений Конвенцією МОП № 87 і дає гарантії працівникам і службовцям на вільне використання права об'єднуватися. Експерти МОП вважають, що для виконання цього принципу необхідні три умови: відсутність відмінностей в законі і на практиці між тими, кому дане право на об'єднання; відсутність попереднього дозволу для заснування організації; свобода вибору членства в таких організаціях.

Конвенція визначає чотири основні гарантії: робітники і службовці мають право на вільне об'єднання без попереднього дозволу, беручи до уваги зазначені умови; профспілкові організації та організації роботодавців мають право установлювати свої правила, вибирати своїх представників, організовувати свою адміністрацію і діяльність, а також формулювати свої програми; організації мають право засновувати федерації і конфедерації; організації мають право бути філіями міжнародних організацій працівників і роботодавців;

- *четвертий принцип*: убогість у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;
- *п'ятий принцип*: усі люди, незалежно від раси, віри і статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, стійкості в економіці і рівних можливостей;
- *шостий принцип*: повна зайнятість і підвищення життєвого рівня;
- *сьомий принцип* – праця не є товаром (тут мається на увазі не економічне, а соціальне і моральне визначення поняття «праця»).

Принципи, проголошені МОП, яка, власне кажучи, є вищою структурною ланкою загальносвітового механізму системи соціального партнерства, мають

універсальний, загальносвітовий характер і, орієнтуючись на них, національні соціальні партнери всіх рівнів – загальнодержавних, регіональних, галузевих, виробничих – повинні також визначити свої принципи діяльності і керуватися ними. Тому основними принципами соціального партнерства в Україні мають бути [5; 8]:

- законність;
- сприяння держави розвитку соціального партнерства на демократичних засадах;
- свобода вибору та обговорення питань, які належать до сфери соціального партнерства;
- добровільність і реальність зобов'язань, які беруть на себе сторони;
- повноважність та рівноправність сторін та їх представників;
- повага та врахування інтересів учасників переговорів;
- повнота представництва сторін;
- невторчання у справи партнерів;
- соціальна справедливість як прояв відповідності між роллю тих чи інших суб'єктів (осіб) і їх соціальним станом; між їх правами та обов'язками; трудовим внеском і винагородою за послуги праці, суспільним визнанням;
- пріоритетність примирних методів і процедур погодження інтересів;
- регулярність проведення консультацій та переговорів з питань, які стосуються предмета соціального партнерства;
- обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- систематичність контролю за виконанням прийнятих рішень;
- відповідальність сторін, їх представників за невиконання з їхньої вини прийнятих зобов'язань.

Соціальне партнерство в процесі здійснення колективних переговорів повинне базуватися на таких принципах [11]:

- трибічність на основі трипартизму, тобто представництва уряду чи виконавчих органів влади (держави), профспілок і підприємців;

- рівність сторін на переговорах і неприпустимість обмеження законних прав працівників і підприємців;
- довіра у відносинах;
- знання та повага прав і обов'язків один одного, недопущення конфронтації;
- відкритість і доступність рівноправних переговорів;
- вміння слухати і чути партнера;
- суворе дотримання культури полеміки, дискусії, критики (аргументовано критикувати позицію, а не особистість опонента);
- обов'язковість і надійність, дотримання правила: переговори завершувати домовленістю.

Нормальне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю і рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до переваги одних над іншими, до диктату сильного і подальшого ігнорування слабкого партнера. У підсумку замість соціального миру виникає конфронтація. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Не менш важливе значення для нормальних відносин сторін має їхня рівноцінність. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато в чому залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, умінь і навичок.

Партнери на переговорах і в ході консультацій повинні бути в однаковій мірі компетентними. Звідси першочергове завдання – формування професійно-компетентних органів та всіх інших інститутів соціального партнерства.

Укладання колективних договорів і угод в ході соціального партнерства має здійснюватися відповідно до таких принципів:

- дотримання норм законодавства;
- повноважність представників сторін;
- рівноправність сторін;
- свобода вибору та обговорення питань, які формують зміст колективних договорів, угод;

- добровільність прийняття зобов'язань;
- реальність забезпечення прийнятих зобов'язань;
- відповідальність за прийняті взаємні зобов'язання;
- кожен наступний рівень колективних угод (договорів) не може погіршувати умов угод більш високого рівня і повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для працівників.

У взаємних консультаціях і контролі необхідно дотримуватися таких принципів:

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

Вирішення колективних суперечок (конфліктів) вимагає дотримання партнерами таких принципів:

- пріоритетність примирних методів і процедур, застосовуваних примирними комісіями і трудовим арбітражем;
- застосування страйку лише як надзвичайного заходу розв'язання колективного трудового спору (конфлікту);
- прагнення сторін до найшвидшого врегулювання колективного трудового спору і підписання угоди.

8.4. Держава у системі соціального партнерства

Провідні вчені-економісти у сфері соціально-трудових відносин вважають, що за сучасних умов в Україні необхідне суттєве посилення як за масштабами, так і за результативністю державного впливу на формування національної моделі соціально-трудових відносин, поширення соціального партнерства [7].

Завдання держави полягає у створенні за участю організацій роботодавців і найманих працівників ефективної системи соціального партнерства та запровадженні механізму, який забезпечує життєздатність цієї системи заради

задоволення суспільних потреб у сфері соціально-трудових відносин.

Державі сьогодні належить найважливіша роль у формуванні системи соціального партнерства, оскільки вона одночасно виступає носієм влади і соціальним партнером.

Держава гарантує законодавче забезпечення соціального партнерства та створення необхідних умов для його розвитку. Нормативно-правова база соціального партнерства ґрунтується на Конституції України, Кодексі законів України про працю та на Законах України: «Про організації роботодавців», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про зайнятість населення» та інших актах, які регулюють трудові відносини.

Сьогодні, як свідчить аналіз чинного законодавства, нормативно-правова база потребує суттєвої систематизації і оновлення, оскільки ряд законів містять спірні норми, які суперечать одна одній. Відсутність Закону України «Про соціальне партнерство» гальмує процес формування системи соціального партнерства.

Держава є арбітром соціально-трудових відносин. Вона уповноважує свої виконавчі органи організовувати взаємодію з організаціями роботодавців, профспілками, створювати сприятливі умови для ведення колективних переговорів, розв'язання колективних трудових спорів, а також надає свої повноважні функції органам виконавчої влади (Кабінету Міністрів України, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, обласним, міським, районним державним адміністраціям, виконавчим органам сільських, селищних і міських рад).

Держава як соціальний партнер може розглядатись у двох аспектах: держава – роботодавець і держава – партнер соціально-трудових відносин у правовому напрямі соціального партнерства. Держава як роботодавець в особі адміністрації підприємств державної форми власності бере участь у соціально-трудових відносинах. Держава як партнер представляє власні інтереси в системі

соціального партнерства через органи державної влади різних рівнів.

Заради створення і розвитку в нашій країні ефективної системи соціального партнерства *державна має взяти на себе і ефективно виконувати такі функції* [5]:

- узгодження на національному рівні основних напрямів соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку мінімальних соціальних стандартів, основних критеріїв і показників соціальної справедливості, заходів захисту суб'єктів соціально-трудова відносин;
- формування та удосконалення механізмів та інститутів, які сприяють узгодженню інтересів соціальних партнерів на всіх рівнях;
- створення відповідних органів для вирішення завдань розвитку соціального партнерства і регулювання соціально-трудова відносин;
- сприяння розширенню участі працівників в управлінні підприємствами, у власності та у прибутках, а також у громадських та державних справах;
- розвиток і стимулювання переговорного характеру процесу врегулювання конфліктів і протиріч, що виникають між сторонами;
- зменшення кількості і пом'якшення гостроти соціальних конфліктів шляхом розвитку і вдосконалення практики застосування примирних і узгоджувальних процедур;
- формування реальних відносин соціального партнерства на державних підприємствах;
- заохочення роботодавців і працівників до розвитку відносин соціального партнерства;
- сприяння поширенню ідеології і культури соціального партнерства.

Соціально-трудова відносини в Україні регулюються такими державними органами: Міністерство праці і соціальної політики, Національна тристороння соціально-економічна рада, Національна служба посередництва і примирення.

Міністерство праці і соціальної політики впроваджує державну політику у сферу соціально-трудова відносин, зайнятості, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони умов праці, соціального захисту населення, соціального страхування, пенсійного забезпечення. Міністерство праці і

соціальної політики, як головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, у межах своїх повноважень забезпечує координацію робіт зі створення необхідних умов для ефективного функціонування та розвитку системи соціального партнерства.

Одним із перших кроків держави у налагодженні тристороннього соціального діалогу між представниками органів державної влади, роботодавців та найманих працівників стало створення у лютому 1993 року Національної ради соціального партнерства (НРСП), яка стала постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України (Указ Президента України від 08.02.1993р. №34/93 «Про Національну раду соціального партнерства»).

У 2005 році Указом Президента України № 1871/2005 від 29.12.2005 р. «Про розвиток соціального діалогу в Україні» Національну раду соціального партнерства було ліквідовано і з метою підвищення ролі професійних спілок та організацій роботодавців і їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, подальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду.

Національна тристороння соціально-економічна рада (Національна рада) є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який формується з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, які є суб'єктами Генеральної угоди.

Національна рада здійснює свою діяльність на засадах рівноправності та паритетності сторін соціального діалогу; відкритості, добровільності та конструктивності соціального діалогу; пріоритетності узгоджувальних процедур та компромісних рішень; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень.

Основними завданнями Національної ради є [3]:

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів

подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;

- розробка та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

Національна рада відповідно до поставлених завдань:

- вносить пропозиції щодо проектів генеральної і галузевих угод, організації та проведення консультацій при їх укладенні, аналізує виконання генеральної угоди;

- бере участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин, вносить у встановленому порядку пропозиції стосовно вдосконалення законодавства з цих питань;

- співпрацює та проводить у межах своїх повноважень консультації з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин та за результатами вносить у встановленому порядку узгоджені пропозиції;

- забезпечує опрацювання та обговорення щорічних доповідей України Міжнародній організації праці;

- вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного і міжнародного досвіду з організації та ведення соціального діалогу, а також роботи відповідних тристоронніх органів;

- сприяє створенню та діяльності допоміжних органів соціального діалогу на галузевому, регіональному і виробничому рівнях, надає їм консультаційну та організаційно-методичну допомогу;

- співпрацює з науково-дослідними установами, вищими навчальними закладами з питань проведення наукових досліджень щодо розвитку соціального діалогу;

- здійснює моніторинг стану соціально-економічних і трудових відносин,

додержання прав працівників, професійних спілок та роботодавців;

- інформує громадськість про свою діяльність, результати досягнутих сторонами соціального діалогу домовленостей із соціально-економічних і трудових питань;

- організовує проведення науково-практичних конференцій, семінарів з питань розвитку соціального діалогу на всіх рівнях та бере участь у їх роботі;

- вносить пропозиції щодо розвитку співробітництва з міжнародними організаціями, в тому числі впровадження в Україні проектів технічного співробітництва, спрямованих на реалізацію основних прав і свобод громадян у сфері праці та соціального захисту.

З метою сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) Указом Президента України від 17.11.1998р. № 1258/98 створено Національну службу посередництва і примирення (НСПП), яка є постійно діючим державним органом.

Основними завданнями НСПП є [4]:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), які виникли між ними;

- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх розв'язанню;

- здійснення посередництва і примирення під час розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів);

- забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;

- здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

- підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин.

Особлива увага приділяється НСПП питанням вдосконалення взаємодії з центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого

самоврядування, профспілками та роботодавцями. У практику роботи ввійшли проведення семінарів, конференцій, круглих столів між сторонами соціального партнерства. Важливим фактором такої взаємодії є можливість залучення представників органів влади, профспілок та роботодавців до примирних процедур як експертів, незалежних посередників та арбітрів.

8.5. Наймані працівники та їх представницькі органи як суб'єкти соціального партнерства

Найманим працівникам належить особливе місце у системі соціального партнерства та соціально-трудових відносин загалом. Наймані працівники є наймасовішою, найбільш представницькою стороною соціально-трудових відносин. Їх частка у країнах з розвиненою ринковою економікою становить до 90 % зайнятих. Ще однією особливістю є те, що наймані працівники за своїм статусом, становищем є менш захищеною та одночасно більш вразливою стороною відносин у сфері праці, ніж інша – роботодавці.

За висновками фахівців Міжнародної організації праці, під час укладання як колективних угод, як і індивідуальних трудових договорів у багатьох випадках не досягається балансу інтересів роботодавців та найманих працівників. Умови зазначених угод формуються, зазвичай, на користь роботодавців.

Зважаючи на особливе місце найманих робітників у системі соціально-трудових відносин, їх статус та становище у міжнародних трудових нормах, основна увага приділяється захисту прав саме найманих працівників і їх представницьких органів. Серед прийнятих Міжнародною організацією праці міжнародних норм, покликаних врегульовувати зазначені питання, можна виділити такі [8]:

- Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.);
- Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів (1949 р.);

- Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.);
- Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988 р.);
- Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970 р.);
- Конвенція № 95 про захист заробітної плати (1949 р.).

15 вересня 1999 р. було прийнято Закон України № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії». Відповідно до цього закону, професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Профспілки мають право [2]:

- здійснювати представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян;
- вести колективні переговори, здійснювати укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством;
- захищати право громадян на працю, брати участь у розробці та здійсненні державної політики у сфері трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту;
- брати участь у розробці державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводити спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонувати заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснювати контроль за виконанням законодавства про зайнятість;
- брати участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня,

прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом;

- представляти інтереси працівників в органах, які розглядають індивідуальні трудові спори;
- одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій.

Профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні дотримуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори і угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання.

Тристороння співпраця між органами державної влади, роботодавцями та найманими працівниками впродовж останніх десятиліть у більшості країн світу розглядалася як ключова складова оптимізації соціально-трудових відносин.

Нові соціально-економічні умови, які є наслідком глобалізації економіки, науково-технічного прогресу, загострення конкурентної боротьби на світових ринках, внесли зміни до розстановки сил між соціальними партнерами, їх поведінки, методів діяльності, форм погодження інтересів різних соціальних сил.

Сьогодні спостерігається чимало нових тенденцій у соціально-трудових відносинах, які можуть започаткувати не бажаний розвиток подій у сфері праці. Йдеться не просто про окрему країну чи регіон, а про загальносвітові тенденції, глибина і масштаби яких у кожній країні, звичайно, різні, але наявність та посилення проявів яких є очевидними. До цих тенденцій слід віднести [5]:

- індивідуалізацію трудових відносин;
- децентралізацію у веденні переговорів та укладанні угод;
- зниження членства найманих працівників у профспілках;
- лібералізацію норм трудового права;
- зростання можливостей формування умов трудових договорів на користь роботодавця.

Тому *реалізація профспілками своїх функцій* як сторони соціального партнерства та суб'єкта соціальної політики *має здійснюватися за такими основними напрямками* [5]:

- розширення суспільної бази своєї діяльності за рахунок поширення реального членства працівників у профспілках з метою створення громадянської основи для забезпечення соціальної безпеки людини, її надійного соціального захисту;
- цілеспрямована робота зі створення умов для подолання соціального відчуження людини, подолання у свідомості багатьох працівників стереотипу сприйняття себе як «гвинтика» системи, яке веде до поглиблення відчуження особистості, її соціальної пасивності та апатії;
- формування в економічно активного населення конкурентоспроможності в умовах ринку, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних інновацій, подолання утриманських настроїв, ідей зрівняльної справедливості і т. ін.;
- активізація трудового потенціалу громадян на основі посилення трудової мотивації, подолання деструктивних явищ, які поширилися в трудовій сфері у кризовий період;
- реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників (а також представників інших груп суспільства) у соціально-трудої сфері;
- досягнення соціальної злагоди і миру в суспільстві на основі соціального партнерства з державою та роботодавцями;
- розробка більш активних стратегій діяльності та надання працівникам нових видів послуг (додаткові соціальні допомоги, пільгові кредити, послуги у

сфері профорієнтації та профнавчання, сприяння у працевлаштуванні і т. ін.).

8.6. Організації та об'єднання роботодавців як суб'єкти соціального партнерства

На рубежі XIX і XX ст. з бурхливим розвитком промисловості почалося усвідомлення того, що економічне зростання забезпечується зусиллями підприємців, які поєднують капітал, працю, засоби виробництва і вихідні матеріали для виробництва продукції, яка має попит на ринку товарів. Із середини XX ст. не тільки вчені, але і різні кола суспільства все більше стали говорити про творчість у діяльності підприємця, про те, що підприємець, підприємництво є ресурсом економічного зростання [9].

Економічна теорія традиційно виокремлює три чинники виробництва, а саме: капітал, землю та працю. Проте не можна не підтримати тих економістів, які вважають, що процвітання країн з розвинутою ринковою економікою значною мірою є результатом реалізації їх підприємницького потенціалу як четвертого фактора виробництва. Підприємництву як виду діяльності притаманні такі ознаки:

- орієнтація на досягнення комерційного успіху (зиску);
- свобода вибору напрямків і методів діяльності та самостійність у прийнятті рішень;
- інноваційний характер діяльності;
- постійна наявність фактора ризику.

Виокремлені ознаки мають принципове значення у визначенні стратегії поведінки власника засобів виробництва як підприємця і роботодавця на ринку праці.

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 укладання 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 вдосконалення [8].

Позиції роботодавців у процесі формування умов купівлі-продажу робочої сили та визначенні змісту соціально-трудових відносин є значно сильнішими, ніж найманих працівників.

По-перше, вони володіють матеріальними та фінансовими ресурсами, засобами виробництва, а отже, мають змогу створювати робочі місця і визначати попит на робочу силу. По-друге, роботодавці та їх об'єднання мають більш значний вплив на органи законодавчої та 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 тому, що самі урядовці нерідко є власниками капіталу, а тому мають пряме відношення до бізнесу.

Першою організацією роботодавців нового типу, що виникла в Україні ще за часів перебудови, був Союз підприємців Криму, створений у 1989 р. У 1990-1991 роках на всій території України створюється велика кількість спілок, асоціацій роботодавців, формування яких здійснювалося за регіональною, галузевою, фаховою ознаками.

Наступним етапом у розвитку організацій роботодавців в Україні стало створення загальнонаціональних об'єднань. Важливою віхою в консолідації роботодавців стало створення 5 листопада 1998 р. за рішенням Установчого з'їзду об'єднань роботодавців Конфедерації роботодавців України. Головними завданнями цієї організації є [5; 8]:

- консолідація дій усіх роботодавців з метою реального впливу на формування та реалізацію ефективної соціально-економічної політики;
- сприяння розвитку та активна участь у здійсненні соціального партнерства;
- координація дій членів Конфедерації у посиленні їх впливу на

проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці і т. ін.;

- сприяння розвитку вітчизняного виробництва, реформуванню економіки, удосконаленню правового поля підприємництва;
- надання організаційно-методичної допомоги членам Конфедерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Важливе значення для розвитку організацій роботодавців та їх об'єднань має реалізація положень Закону України «Про організації роботодавців», прийнятого в травні 2001 року. У цьому законі чітко визначені правові засади створення та діяльності організацій роботодавців і їх об'єднань. Принципово важливим є законодавче закріплення повноважень організацій роботодавців, їх взаємовідносин з органами державної влади та організаціями найманих працівників [1].

На сьогодні існує досить розгалужена структура організацій роботодавців та їх об'єднань, які діють за територіальною чи галузевою ознаками. Але разом з цим, можна констатувати, що рівень сформованості інститутів представництва інтересів роботодавців не лише недостатній для ефективного соціального партнерства, але й нижчий порівняно з організаціями найманих працівників [5].

Узагальнення практики функціонування об'єднань роботодавців в інших країнах дає змогу сформулювати їх основні завдання [8]:

- забезпечення представництва та захисту спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади, професійними спілками та іншими об'єднаннями працівників в особі уповноважених ними на представництво органів;
- участь у проведенні переговорів і укладенні угод (загальнонаціональних, регіональних, галузевих);
- опрацювання спільних позицій із принципових питань – стосунки з державною владою, оцінка законодавчої бази та визначення напрямів її вдосконалення, відносини з профспілками і стратегічні напрями реформування соціально-трудових відносин;

- координація дій у виконанні зобов'язань, взятих згідно з укладеними угодами;
- сприяння залагодженню колективних трудових спорів і запобіганню страйкам;
- координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм (загальнонаціональних, регіональних і т. ін.);
- поширення професійних знань і досвіду, надання своїм членам різноманітних послуг: необхідної інформації та статистичних даних із зайнятості, заробітної плати, доходів від власності; консультування з питань ведення колективних переговорів, організації навчання персоналу, врегулювання трудових конфліктів і т. ін.;
- розвиток співробітництва на засадах соціального партнерства з професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими об'єднаннями працівників в особі уповноважених ними на представництво органів;
- налагодження постійних контактів із засобами масової інформації та громадськістю;
- розвиток співробітництва з іноземними та міжнародними організаціями роботодавців, об'єднаннями, спілками і т. ін.

Питання для самоконтролю

1. Які передумови виникнення та чинники розвитку соціального партнерства ви знаєте?
2. Дайте визначення категорії «соціальне партнерство».
3. Охарактеризуйте роль соціального партнерства у функціонуванні ринкової економіки.
4. Назвіть основних суб'єктів соціального партнерства. Що є об'єктом соціального партнерства?
5. Які завдання постають перед соціальним партнерством на сучасному етапі розвитку?

6. Охарактеризуйте моделі та форми соціального партнерства.
7. Які критерії є основою оцінки рівня розвитку соціального партнерства при проведенні моніторингу соціально-трудових відносин?
8. Дотримання яких принципів в системі соціально-трудових відносин вимагає соціальне партнерство?
9. Назвіть завдання, які постають перед державою як суб'єктом соціального партнерства.
10. Охарактеризуйте найманих працівників (їх представницькі органи) та роботодавців (їх організації і об'єднання) як суб'єктів соціального партнерства.

Використана та рекомендована література

1. Про організації роботодавців : закон України (№ 2436-III) [прийнято Верховною Радою від 24.05.2001 р.] / <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14> (дата звернення 15.02.2011).
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії : закон України (№ 1045-XIV) [прийнято Верховною Радою від 15.09.1999 р.] / <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14> (дата звернення 15.02.2011).
3. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 р. № 1871/2005.
4. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998р. № 1258/98.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. / О. А. Грішнова. – [3-тє вид., випр. і доп.] – К. : Знання, 2007. – 559 с.
6. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
7. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2002. – № 5. – С. 23-36.
8. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2005. – 230 с.

9. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Прасол. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 264 с.
10. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України. Ін-т економіки пром-сті, 2005. – 502 с.
11. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой – М. : Изд. МГУ, 1996. – 623 с.

РОЗДІЛ 9. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

План викладення і засвоєння матеріалу:

9.1. Сутність моніторингу соціально-трудової сфери, його нормативно-правова та інформаційна база

9.2. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери

9.3. Моніторинг соціально-трудових процесів на підприємстві

9.1. Сутність моніторингу соціально-трудової сфери, його нормативно-правова та інформаційна база

Інтеграція України у світовий економічний простір на паритетних засадах є одним із найважливіших завдань вітчизняної економіки. Його вирішення потребує системного дослідження всього спектра сучасних проблем інтеграції як у теоретичному, так і практичному аспекті. При цьому принципово важливим є формування і розвиток соціально-трудової сфери.

Форми й методи регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин в Україні не повною мірою враховують кон'юнктуру ринку праці, соціально-демографічні та міграційні процеси, доходи та рівень життя населення, професійно-кваліфікаційний рівень і конкурентоспроможність робочої сили, ринковий характер формування зайнятості та ін. Тому виникає необхідність проведення моніторингу соціально-трудових відносин, який дозволить своєчасно виявляти зміни, що відбуваються в трудовій сфері.

Моніторинг відіграє важливу роль у політиці будь-якої держави та у функціонуванні підприємств, установ та організацій зокрема.

Моніторинг соціально-трудової сфери (англ. monitoring – від лат. monitor, що контролює, попереджає) – спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у ній, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують перспективи

розвитку трудової організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволення працею, її мотивацію, матеріальне становище працівників тощо.

Моніторинг соціально-трудої сфери необхідно розглядати як один із найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання – це постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудоих відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній проходять, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері. Моніторинг соціально-трудої сфери – це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері.

Моніторинг ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних. *Методичні завдання моніторингу* – це розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, що дають змогу отримувати надійні результати дослідження. *Наукові завдання* – відслідковування і аналіз конкретних зрушень в соціально-трудої сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок 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-трудої процеси протікають в двох площинах: у сфері виробництва та в середовищі проживання людини. Відповідно об'єктом дослідження соціально-трудоого моніторингу мають стати, по-перше, підприємства й організації, де люди працюють, по-друге, території, де проживають люди і розташовані підприємства, по-третє, спільноти, в які люди об'єднуються. Всі параметри соціально-трудої сфери можна всебічно оцінити тільки за комплексного підходу, коли за об'єкт дослідження беруться не тільки окремі людські спільноти, підприємства й організації, але і міста, райони, області, країна в цілому.

Концепція моніторингу соціально-трудої сфери включає визначення:

- напрямів моніторингу;
- статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудової сфери;
- принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів дослідження;
- принципів побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу соціально-трудової сфери;
- переліку організацій, міністерств та відомств, які повинні брати участь у здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери [3].

Нормативно-правовою базою для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є: Конституція України, Укази Президента України, Постанови ВРУ та КМУ, Кодекс законів про працю України (КЗпП), Закони України “Про зайнятість населення”, “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, “Про порядок розгляду трудових спорів”, “Про інформацію” та інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини.

Всі перелічені документи регулюють трудові відносини та надають певні гарантії держави у цій сфері. Вони опосередковано вказують на необхідність постійного відстеження стану трудової сфери в країні для контролю та своєчасного реагування на відповідні негативні процеси. Конституція України як головний закон країни гарантує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43) [1]. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 48) [1].

Право людини на працю та її гідну оплату гарантовано не тільки Конституцією України, а й іншими загальнодержавними та міжнародними правовими актами. Зокрема, ст. 8 КЗпП України говорить, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом

встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм та гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

До мінімальних державних гарантій згідно з КЗпП України також належать: норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників віком від 14 до 18 років за скороченої тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, переведених на легшу роботу; за різних форм виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на іншу роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо [2].

При здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери, при визначенні пріоритетів та реалізації політики в цій сфері інформація також набуває важливого значення. Зокрема, здійснення політики регулювання соціально-трудових відносин не може не спиратися на достовірні та точні дані про тенденції розвитку в 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.

Важливими джерелами інформації для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови та оплату праці на підприємствах. Для проведення моніторингу використовуються, здебільшого, комплексні показники, які складаються з окремих статистичних даних. Для моніторингу соціально-трудової сфери статистика необхідна, але її недостатньо, необхідні також дані експертів – керівників і спеціалістів та дані працівників підприємств і організацій, які збираються в процесі соціологічних обстежень.

Основними джерелами інформації про зайнятість та соціально-трудові відносини є:

- адміністративна статистика;
- вибіркові обстеження домогосподарств;
- вибіркові обстеження підприємств;
- переписи населення;
- соціологічні обстеження.

Адміністративна статистика – це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. До основних переваг цього джерела інформації належать: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дає змогу стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації у конкретних групах сукупності без похибки у вибірці.

Вибіркові обстеження домогосподарств – це дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності – раз на рік, на півроку чи на квартал. Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя.

Вибіркові обстеження підприємств – це інформація про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Ці дослідження не дають змоги 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 цих обстежень є аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

Переписи населення – це дуже важливе джерело інформації, котре дещо спільне з попереднім способом збору інформації. Головна відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення переписом, на відміну від вибірових досліджень домогосподарств. Це джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Соціологічні обстеження – це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. В процесі соціологічного дослідження застосовують такі методи збору первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування. Опитування – найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в отриманні відповідей на конкретні питання. Джерелом інформації під час опитування є словесне повідомлення, міркування опитуваного. Розрізняють такі різновиди опитування: анкетування (письмове заочне опитування), інтерв'ю (усна співбесіда, очне опитування), експертне опитування (отримання відповідей від компетентних осіб у проблемі, яка досліджується) [5].

Для об'єктивної оцінки стану соціально-трудової сфери в країні необхідно зіставляти матеріали усіх джерел інформації про зайнятість та соціально-трудові

відносини, а моніторинг соціально-трудової сфери необхідно проводити на трьох рівнях: державному, регіональному, окремих підприємств і організацій.

9.2. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери

Ефективність виконання своїх функцій моніторинг соціально-трудової сфери повинен здійснювати за організаційно-технологічною схемою, яка визначає функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології їх обчислення, затверджених Державним комітетом статистики України.

Моніторинг соціально-трудової сфери має здійснюватись на основі програми моніторингу Міністерством праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України спільно з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади.

Об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери стають спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Збір, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу здійснюються на *регіональному та державному рівнях*. На регіональному рівні статистична інформація за затвердженими напрямками моніторингу формується територіальними органами Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України та інших державних органів виконавчої влади. Затверджені дані моніторингу територіальних органів зазначених міністерств та відомств у встановлені строки передаються територіальним органам статистики. Територіальні органи статистики формують зведені дані та передають їх у Держкомстат України та місцевим органам виконавчої влади. Статистична інформація на базових підприємствах моніторингу формується територіальними

органами державної статистики відповідно до затвердженої системи показників та затвердженого переліку підприємств і передається на державний рівень.

Статистична інформація за макроекономічними показниками й окремими напрямками моніторингу, сформована відповідно до затвердженої системи показників на основі проведення державних та галузевих статистичних спостережень, передається Держкомстатом України у Міністерство праці та соціальної політики України згідно з узгодженою з ним програмою та у встановлені строки.

Статистична інформація на базових підприємствах формується Держкомстатом України за затвердженою ним схемою показників і передається у Міністерство праці та соціальної політики України у встановлені строки.

Соціологічні опитування населення відповідно до затвердженої системи показників здійснюються Інститутом соціології НАН України або іншими органами згідно із завданнями керівництва Міністерства праці та соціальної політики України [5].

Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери тісно пов'язані між собою і в сукупності дають можливість оцінити її сучасний стан (рис. 9.1).

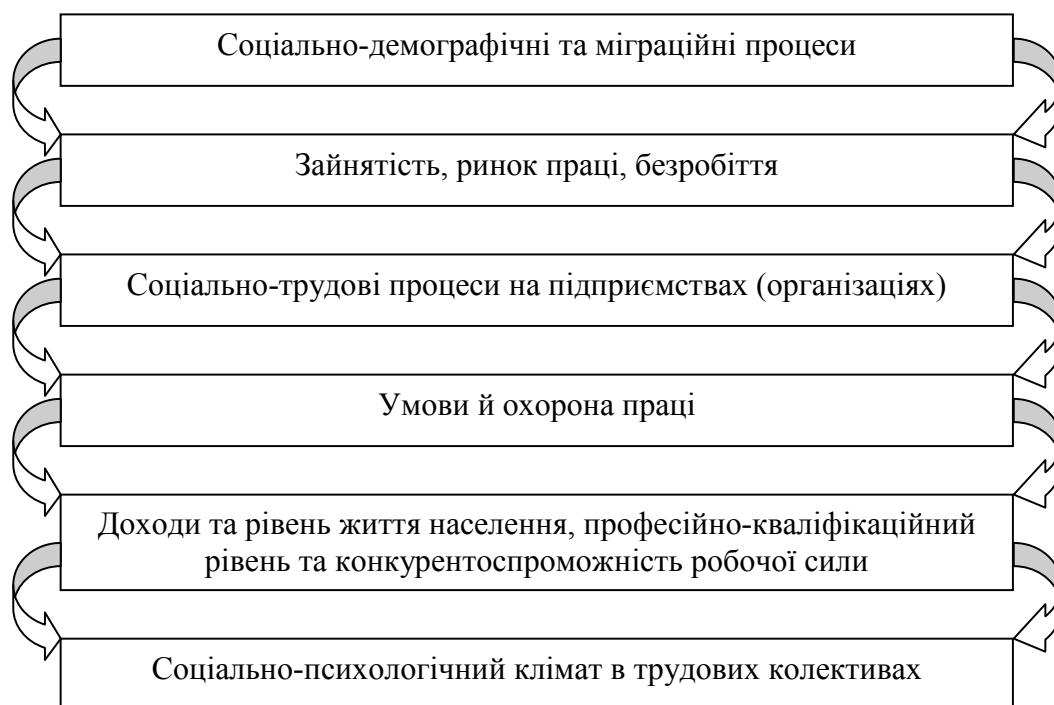


Рис. 9.1. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери

Соціально-демографічні та міграційні процеси.

Соціально-демографічна ситуація та міграційний рух населення мають важливий вплив на процес відтворення робочої сили.

Сьогодні в Україні спостерігається зменшення народжуваності, коротка тривалість життя, зниження рівня здоров'я населення, збільшення смертності населення, його старіння. Все це негативно впливає на кваліфікаційно-освітній рівень робочої сили, на скорочення трудових ресурсів держави. За даними Держкомстату України чисельність наявного населення в Україні на 1 грудня 2010 р. склала 45795,9 тис. осіб, упродовж січня–листопада 2010 р. чисельність населення зменшилася на 167,0 тис. осіб, або на 4,0 особи в розрахунку на 1000 жителів. Зменшення чисельності відбулось виключно за рахунок природного скорочення [11]. За прогнозами Фонду ООН щодо народонаселення, то до 2050 р. кількість населення України скоротиться до 30,9 млн. осіб. Це свідчить про загрозливу демографічну ситуацію, яка потребує змін.

Щодо міграційних процесів, то за останні роки спостерігається позитивне сальдо зовнішньої міграції. Так, у 2008 р. приріст населення становив 14921 осіб, у 2009 р. – 13447 осіб, а за 11 місяців 2010 р. – 14,5 тис. осіб [11].

Моніторинг соціально-демографічних і міграційних процесів має визначити закономірності у соціально-демографічних і міграційних процесах і повинен проводитись таким чином, щоб відобразити основні особливості відповідних процесів на всій території України.

Зайнятість, ринок праці, безробіття

Метою цього напряму моніторингу є визначення масштабів ринку праці, запобігання масовому безробіттю, найбільш повне й ефективне використання трудового потенціалу, без чого неможливий подальший соціально-економічний розвиток суспільства.

В Україні є чимало проблем у сфері зайнятості. Починаючи з кінця 2008 р. (період глобальної фінансово-економічної кризи), зростає рівень безробіття, прихованого безробіття (вимушеної неповної зайнятості), низьким є рівень

заробітної плати, висока зайнятість у неформальному секторі і т. ін. (табл. 9.1)[11]. Особливо це відчутно у сільській місцевості й окремих регіонах.

Таблиця 9.1

Динаміка основних показників ринку праці України у 2003-2009 рр.

Роки	Динаміка кількості зареєстрованих безробітних, тис. осіб	Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	Зміна цін виробників промислової продукції, %
2003	988,9	462	11,1
2004	981,8	590	24,1
2005	881,5	806	9,5
2006	759,5	1041	14,1
2007	642,3	1351	23,3
2008	844,9	1806	23,0
2009	531,6	1906	14,3

Моніторинг зайнятості та ринку праці показує, в якому напрямі необхідно коригувати економічну політику в державі, щоб досягти мінімальних соціально-економічних втрат.

Умови та охорона праці.

Сьогодні досить велика кількість працівників зайнята в умовах праці, які не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, зокрема в таких галузях, як вугільна, кольорова металургія, хімічна і нафтохімічна промисловість, машинобудування, металообробка.

Працівники потерпають від нещасних випадків на виробництві, високою є частка осіб, які мають професійні захворювання. Головна причина такого становища – незадовільні умови і охорона праці.

У нашій державі неналежна увага приділяється питанням, пов'язаним з поліпшенням умов праці та її безпекою. На багатьох вітчизняних підприємствах, в установах і організаціях ліквідована служба охорони праці, значна кількість норм і правил з охорони праці морально застаріла, відсутні програми поліпшення умов праці або недостатньо проводиться робота з їх підготовки та реалізації, не виконується системна робота з проведення запобіжних заходів забезпечення безпеки праці на робочих місцях тощо.

Здійснення моніторингу умов та охорони праці на підприємстві виявляє динаміку масштабів професійних захворювань і травматизму, виявляє підходи до

вирішення цих проблем не за рахунок поліпшення умов і організації праці, а за рахунок збільшення різного виду компенсаційних виплат.

Доходи та рівень життя населення, професійно-кваліфікаційний рівень та конкурентоспроможність робочої сили

Одним з важливих досліджень моніторингу соціально-трудової сфери є спостереження за доходами і рівнем цін на споживчі товари та послуги, що відображається на рівні життя населення, визначення рівня доходів населення, частки в них заробітної плати.

Моніторинг доходів і рівня життя населення повинен проводитись систематично з огляду на його динаміку і диференціацію за основними соціально-професійними і соціально-демографічними групами населення та за окремими регіонами країни. Основні висновки і пропозиції, які впливають з дослідження, мають сприяти більш об'єктивному сприйняттю органами влади реальних результатів внутрішньої соціально-економічної політики.

Вартісними узагальнюючими показниками рівня життя населення є:

- валовий внутрішній продукт (ВВП) на душу населення;
- рівень доходів населення;
- індекс споживчих цін.

Динаміку основних вартісних показників рівня життя населення України протягом досліджуваних 2007-2009 рр. наведено у табл. 9.2 [11].

Таблиця 9.2

Вартісні показники рівня життя населення у 2007-2009 рр.

Показники	Роки		
	2007	2008	2009
Валовий внутрішній продукт, млрд. грн.	720,7	948,1	914,7
- у розрахунку на одну особу, грн.	15496	20495	19901
Доходи населення, млн. грн.	623289	845641	897669
Індекс споживчих цін (у % до грудня попереднього року)	116,6	122,3	112,3

Сьогодні в організації праці на мікро- та макрорівнях все більше враховуються соціальні аспекти спільної діяльності. Західний досвід, сучасні вітчизняні розробки і прикладні дослідження у сфері соціології праці в Україні

знаходять практичне застосування. Тому моніторинг соціально-трудової сфери за напрямками доцільно розглядати як один із найбільш важливих інструментів формування обґрунтованої державної соціальної політики.

9.3. Моніторинг соціально-трудових процесів на підприємстві

Соціально-трудові процеси на підприємствах (організаціях)

Основна мета досліджень соціально-трудових відносин на підприємстві – підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволенні їхніх потреб, формуванні позитивних колективних відносин.

Завдання, що розв'язують в ході таких досліджень, складні і різноманітні. Багато в чому вони будуть визначатися специфікою, змістом і умовами діяльності. Однак можна виділити ряд найбільш загальних *завдань*:

1. Удосконалення системи управління організацією, підвищення обґрунтованості прийняття управлінських рішень, вивчення соціальних процесів, що впливають на ефективність управління (розмежування управлінських функцій, раціональність ієрархічної системи, стиль і методи управління, ступінь участі рядових виконавців у прийнятті рішень, визначення меж компетенції і відповідальності тощо).

2. Підвищення рівня стабільності трудового колективу, внутрішньокolleктивної згуртованості, формування єдиної трудової моралі організації на основі вивчення факторів і масштабів співробітництва і конфліктів, формальних і неформальних взаємозв'язків, проблем лідерства, з'ясування причин надмірної плинності кадрів.

3. Розвиток системи адаптації нових працівників на підприємстві, а також працівників до інновацій на основі дослідження механізму формування «кадрового ядра», факторів, що визначають терміни й успішність адаптації, оцінки соціальних наслідків технічних і організаційних нововведень, удосконалення системи підбору і розміщення кадрів.

4. Підвищення трудової активності працівників на основі аналізу процесів

формування трудової мотивації, факторів, що її визначають, оцінки дієвості існуючих і рекомендацій з розробки нових систем стимулювання.

5. Вивчення змісту, умов праці і розробка заходів для їхнього удосконалення, гуманізації трудової діяльності. Виявлення факторів, що сприяють підвищенню задоволеності працею, розробка рекомендацій із планування трудової кар'єри.

6. Підвищення якості трудового життя, у тому числі за рахунок кращого задоволення потреб працівників, розвитку соціально-побутової сфери в організації. Розробка соціальних програм, програм соціальної підтримки працівників, планів соціального розвитку організації [6].

Моніторинг соціально-трудова відносин на підприємствах, в установах і організаціях дає змогу вивчити комплекс проблем, пов'язаних зі зміною обсягів виробництва і кількістю робочих місць, їх впливом на зайнятість, матеріальне стимулювання праці, організацію й умови праці, трудові відносини. З огляду на це, необхідно:

- дослідити співвідношення динаміки чисельності зайнятих на підприємствах із динамікою обсягів виробництва, особливості змін у масштабах, характері й напрямках прихованого безробіття;
- проаналізувати динаміку заробітної плати, її зв'язок із результатами праці;
- дослідити причини невиплат заробітної плати, аналізувати диференціацію у заробітній платі між окремими підприємствами, галузями, категоріями працівників;
- здійснювати аналіз трудових відносин, виконання трудових договорів, ролі профспілок у діяльності трудових колективів.

Соціально-психологічний клімат в трудових колективах

Соціально-психологічний клімат (від гр. *clima* (*climatos*) – нахил) – соціально-психологічний стан колективу, характер ціннісних орієнтацій, міжособистісних відносин і взаємних очікувань у ньому [7].

На думку відомого російського психолога Б. Д. Паригіна, поняття «соціально-психологічний клімат колективу» відображає характер взаємовідносин між людьми, пануючий тон суспільного настрою в колективі, пов'язаний із

задоволенням умовами життєдіяльності, стилем і рівнем управління й іншими чинниками.

Соціально-психологічний клімат – це не статичне, а досить динамічне утворення. Ця динаміка виявляється як у процесі колективоутворення, так і в умовах функціонування колективу. Науковці зафіксували два основні етапи процесу колективоутворення. На першому етапі головну роль відіграє емоційний чинник. У цей період відбувається інтенсивний процес психологічної орієнтації, встановлення зв'язків і позитивних відносин. На другому етапі все більшого значення набувають когнітивні процеси. У цей період кожна особистість виступає не тільки як потенційний або реальний об'єкт емоційного спілкування, але і як носій певних особистісних якостей соціальних норм і установок. Саме на цьому етапі відбувається формування загальних поглядів, ціннісних орієнтацій, норм і символів [8].

Соціально-психологічний клімат у трудових колективах характеризується ступенем задоволеності кожного члена колективу соціально-трудовими відносинами, трудовою діяльністю. Велике значення для формування сприятливого соціально-психологічного клімату має психологічна (ґрунтується на відповідності темпераментів членів трудового колективу) та морально-психологічна (ґрунтується на відповідності професійних та морально-психологічних якостей) сумісність членів трудового колективу.

Моніторинг у напрямі дослідження соціально-психологічного клімату на підприємствах має важливе значення, оскільки дає змогу дослідити стан цього показника як чинника підвищення ефективності соціально-економічної діяльності. Він має значення у забезпеченні високоефективної та продуктивної співпраці членів трудового колективу, впливає на підвищення задоволеності соціально-трудовими відносинами, що дає змогу досягти високої якості трудового життя, соціального добробуту та злагоди.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність моніторингу соціально-трудової сфери?
2. Розкрийте зміст нормативно-правового забезпечення моніторингу соціально-трудової сфери.

3. Охарактеризуйте інформаційну базу моніторингу соціально-трудової сфери.
4. Розкрийте завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
5. У чому полягає концепція моніторингу соціально-трудової сфери?
6. Розкрийте напрями моніторингу соціально-трудової сфери.
7. Охарактеризуйте завдання та напрями моніторингу соціально-трудових процесів на підприємстві.

Використана та рекомендована література

1. Конституція України. – К. : Преса України, 1997. – 80 с.
2. Кодекс законів про працю України // Закони про працю. – К., 1997. – С. 3–83.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, – 2009. – 390 с.
4. Дядик Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Т. В. Дядик. – Полтава : ФОП Говоров С. В., 2008. – 344 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан та ін.]. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
6. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2006. – 432 с.
7. Кизименко Л. Д. Словник-довідник соціального працівника / Л. Д. Кизименко, Л. М. Бедна. – Львів : Видавництво Дослідницького Центру Міністерства освіти і науки України, 2000. – 68 с.
8. Козляковский П. А. Загальна психологія : навчальний посібник. Том 1 / П. А. Козляковский. – Миколаїв : МДГУ ім. Петра Могили, 2004. – 220 с.
9. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий Світ-2000, 2004. – 248 с.
10. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М. Б. Махсма. – 2-е вид. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 188 с.
11. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 12.02.2011).

ТЕМА 10. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План викладення і засвоєння матеріалу:

10.1. Еволюція розвитку Міжнародної організації праці.

10.2. Організаційна структура Міжнародної організації праці.

10.3. Мета, завдання та цілі Міжнародної організації праці.

10.4. Напрямки діяльності Міжнародної організації праці та її вплив на розвиток соціально-трудоуих відносин.

10.1. Еволюція розвитку Міжнародної організації праці

Міжнародна практика регулювання соціально-трудоуих відносин ґрунтується на методах, розроблених і застосовуваних різними організаціями, і насамперед Міжнародною організацією праці (МОП). У просуванні ідеї соціальної справедливості МОП інтернаціонально визнала права людини на працю. Сьогодні за допомогою МОП поширюється створення привабливих робочих місць й покращуються умови праці в усьому світі.

Міжнародна організація праці була створена в квітні 1919 р. як автономна організація Ліги Націй із затвердженням її Статуту як частини XIII Версальського договору, у 1946 р. Міжнародна організація праці – перша спеціалізована установа ООН. Передумовами створення такої організації визначають принаймні три причини: політичну; соціальну; економічну.

Серед політичних причин передумовою створення МОП стали революції в Росії та ряді інших європейських країн. З метою сприяння розв’язанню протиріч, що виникали в суспільстві, організатори МОП вирішили створити міжнародну організацію, покликану всіляко сприяти соціальному прогресу, встановленню і підтримці соціального ладу між різними прошарками суспільства, розв’язанню соціальних проблем еволюційним мирним шляхом.

Важкими і неприйнятними із загальнолюдських позицій були умови праці і життя трудящих. Вони піддавалися жорстокій експлуатації. Їхній соціальний захист практично був відсутній. Соціальний розвиток різко відставав від економічного, що гальмувало загальний розвиток суспільства.

Економічна причина була обумовлена тим, що прагнення окремих країн до поліпшення стану трудящих передбачало збільшення витрат, зростання собівартості продукції, що заважало конкурентній боротьбі й вимагало розв'язання соціальних проблем у більшості розвинутих країн [5, с. 223].

Отже, метою створення цієї організації визначено сприяння встановленню міцного миру через підтримку соціальної справедливості; поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня внаслідок вжиття міжнародних заходів зі сприяння встановленню економічної та соціальної стабільності. Для досягнення цієї мети МОП скликає конференції за участю представників урядів, профспілок і підприємців для розроблення рекомендацій щодо встановлення міжнародних мінімальних норм та міжнародних конвенцій в сфері праці з питань прав людини, свободи асоціацій, заробітної плати, тривалості робочого дня, мінімального віку для прийняття на роботу; умов праці різних категорій працівників; компенсації в разі нещасних випадків на виробництві, соціального страхування; оплачуваних відпусток, охорони праці, працевлаштування, трудової інспекції [1, с. 398].

В основу створення такої організації було покладено гіпотезу, що універсальний і тривалий мир може бути досягнутий лише в тому разі, коли його засновано на соціальній справедливості. Текст Конституції МОП розроблявся з січня по квітень 1919 року Трудовою Комісією, встановленою Мирною Конференцією, яка вперше відбулася в Парижі, а потім у Версалі.

Комісія під головуванням Самуеля Гомперса, глави Американської Федерації Праці (AFL) в Сполучених Штатах, була сформована з представників дев'яти країн: Бельгії, Куби, Чехословаччини, Франції, Італії, Японії, Польщі, Сполученого Королівства і Сполучених штатів.

Конституція містила ідеї, перевірені ще раніше в межах функціонування Міжнародної Асоціації Трудового Законодавства, заснованої у Базелі в 1901 році.

Рушійною силою створення МОП стало бажання забезпечити постійний мир у світі на основі високого відчуття справедливості і гуманності. Відображаючи ці ідеї, у преамбулі МОП зазначено, що:

1) універсальний і тривалий мир може бути встановлений, лише якщо його засновано на соціальній справедливості;

2) тоді, коли велика кількість людей залучена до важкої праці на умовах несправедливості, приниження їх гідності й позбавлення волі – мир і гармонія світу піддані небезпеці, і удосконалення таких умов потрібне терміново;

3) коли існує відмова будь-якої нації від прийняття гуманних умов праці – це перешкода для інших націй, які бажають поліпшити умови в їх власних країнах.

На даний час перелік цієї преамбули удосконалено й доповнено такими напрямками:

- регулювання часу роботи, у тому числі встановлення максимального робочого дня і тижня;
- регулювання трудового забезпечення, запобігання безробіттю й встановлення адекватного прожиткового мінімуму;
- захист працівника від захворювання й ушкодження під час його зайнятості;
- захист дітей, молодих осіб і жінок;
- визнання принципу рівної винагороди за роботу однакової складності;
- визнання принципу свободи об'єднань;
- організація професійної і технічної освіти й інших заходів [4].

На етапі становлення МОП працювала з великою віддачею і внесла серйозні корективи у регулювання сфери праці. Так, на Першій Міжнародній Трудовій Конференції, що проходила у Вашингтоні в жовтні 1919 року, було укладено шість Міжнародних Трудових Угод, які регулювали умови праці, зокрема регламентували: робочий час у промисловості, встановивши тривалість робочого дня – 8 годин, а тижня – 48 годин; про безробіття; охорону материнства; охорону праці жінок у нічний час; мінімальний вік для прийняття на роботу в

промисловості; працю підлітків у нічний час; мінімальний вік для роботи у морі; допомогу з безробіття на випадок затоплення корабля; працевлаштування моряків. Загалом за перші два роки роботи МОП нею було ухвалено дев'ять Конвенцій та десять Рекомендацій.

МОП швидко стала ефективною організацією: секретаріат, очолюваний Альбером Томасом, вів діалог з міністрами праці усіх країн – членів Організації. Створена з метою вироблення міжнародних трудових норм та контролю за їх застосуванням, МОП за перші 40 років свого існування спрямовувала основну частину зусиль на виконання цього головного завдання.

У 1920 р. штаб-квартира Організації — Міжнародне бюро праці (МБП) переїжджає до Женеви. У 1926 році було прийняте важливе нововведення — Міжнародна конференція праці створила механізм контролю за застосуванням норм, який існує і сьогодні. Було створено Комітет експертів, що складався з незалежних юристів. Він аналізував доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними Конвенцій та подавав власну щорічну доповідь Конференції. Його мандат згодом було розширено, тепер Комітет розглядає доповіді і щодо нератифікованих Конвенцій.

Наступник Альбера Тома, завдяки якому протягом 13 років організація посідала сильні позиції у світі, Гарольд Батлер зіткнувся з проблемою масового безробіття, породженого «великою депресією». Протягом усіх цих років представники працівників та роботодавців на Конференції протистояли одні одним у питанні про скорочення робочого часу без будь-яких наочних результатів.

У 1934 році, за правління президента Франкліна Д. Рузвельта, Сполучені Штати Америки, які не входили до Ліги Націй, усвідомлюючи, що вирішення проблем у сфері праці потребує міжнародної співпраці, стали членом МОП. Того ж року до організації приєднався й Радянський Союз.

У травні 1940 року новий директор Джон Уайнант, враховуючи становище Швейцарії, що перебувала у центрі охопленої війною Європи, перемістив штаб-квартиру організації з Женеви до Монреалю (Канада). Завдяки цьому була

збережена безперервність діяльності організації. Того ж року, СРСР призупинив своє членство в МОП і повернувся до неї в 1954 р. З цього ж року членами МОП стали Україна і Білорусія.

У 1944 році делегати Міжнародної конференції праці ухвалили Філадельфійську декларацію. Вона стала додатком до Статуту організації і до сьогодні є хартією цілей та завдань МОП.

У 1945 році МБП повернулося в Женеvu.

Після Другої світової війни для МОП розпочалася нова епоха. Обрання у 1948 році американця Девіда Морса Генеральним директором співпало з відновленням діяльності організації у сфері встановлення норм та початком реалізації програми технічного співробітництва [2, с. 337]. І саме в 1948 році було прийнято Конвенцію «Про свободу асоціації й захист права на організацію».

У післявоєнні часи, за правління Девіда Морса (1948-1970 рр.) кількість держав – членів МОП зросла удвічі. Організація набула універсального характеру, розвинуті країни стали меншістю серед країн, що розвиваються, бюджет організації збільшився в п'ять разів, а кількість посадовців зросла учетверо. У 1960 році МОП відкриває заснований в Женеві Міжнародний Інститут Трудових Досліджень, а в 1965 році – Міжнародний Учбовий Центр в Туріні.

У 1969 році, з нагоди свого п'ятдесятиріччя, МОП була удостоєна Нобелівської премії миру. На церемонії присвоєння престижної нагороди голова Комітету з Нобелівських премій заявив, що «МОП, одне з небагатьох створінь людини, яким вона може гордитися, помітно вплинула на законодавство усіх країн» [4].

В період з 1970 року по 1973 рік під генеральним керівництвом Уілфреда Дженкса було зроблено прорив у розробці процедури, стандартів і механізмів запобігання порушенню свободи об'єднань учасників соціально-трудових відносин.

Його наступник Франциск Бланшар, який обіймав цю посаду з 1974 до 1989 року, розширив технічну співпрацю Міжнародної організації праці з країнами, що розвиваються, і запобіг розпаду організації. З 1977 по 1980 рр., МОП активно

сприяла звільненню Польщі від комуністичної диктатури через діяльність комісії з розслідування заходів, вжитих проти профспілки «Солідарність», у зв'язку з порушенням Конвенції № 87 «Про свободу об'єднання», ратифікованої Польщею у 1957 році.

У 1989 році по закінченні «холодної війни» МОП очолив бельгієць Мішель Хансенн. Як генеральний директор організації він мав значний успіх, зробивши наголос на важливості соціального правосуддя в серці міжнародної економічної і соціальної політики. Він також зорієнтував МОП на курс більшої децентралізації її діяльності та ресурсів женеvської штаб-квартири в рамках політики активного партнерства. Декларація основних принципів та прав у світі праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці у червні 1998 року, ознаменувала собою загальне визнання зобов'язання, що випливає з самого факту членства в організації, поважати та активно реалізовувати основні права, що є предметом ряду Конвенцій МОП, навіть якщо вони не були ними ратифіковані.

У березні 1999 року новий Генеральний директор МОП Хуан Сомавіа робить наголос на важливості створення умов гідної зайнятості шляхом сприяння відкритому суспільству та відкритій економіці тією мірою, якою це принесе «реальну вигоду простим людям та їх сім'ям». Стратегічною міжнародною метою він вбачає просування справедливої глобалізації. При цьому зайнятість виступає єдиним інструментом, який може забезпечити Міжнародна організація праці з метою запобігання світової бідності, що пануватиме до 2015 року [4].

10.2. Організаційна структура Міжнародної організації праці

Відмінна риса МОП — трипартизм, її тристороння структура, в рамках якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. Делегати цих трьох груп представлені і радяться на рівних умовах Організації.

Міжнародна організація праці складається з трьох основних органів. Найвищим органом МОП є Міжнародна конференція праці, на якій ухвалюються всі акти МОП. Делегатами Міжнародної конференції є по два представники від

уряду і по одному від найвизначніших організацій працівників (профспілок) і роботодавців кожної держави-учасниці відповідно. Адміністративна рада МОП, яку також засновано на тристоронній основі, є виконавчим органом МОП. Міжнародне бюро праці виконує функції секретаріату МОП. МОП ухвалює Конвенції та Рекомендації, присвячені питанням праці.

Як було зазначено раніше, вищим органом організації є Генеральна конференція або Міжнародна конференція праці. Головним змістом роботи конференції є розробка і прийняття Конвенцій і Рекомендацій з праці. Робота конференції побудована таким чином. Держави – члени МОП зустрічаються на Міжнародній конференції праці в червні кожного року в Женеві. Два урядових делегати, делегат від працедавців і делегат від працівників представляють кожну державу – члена. Технічні радники допомагають делегаціям, які зазвичай очолюють Урядові Міністри і які беруть слово від імені їх урядів.

Делегати від працедавців і працівників можуть вільно виражати власні думки і голосувати згідно з інструкціями, які вони отримали від організацій, що їх делегували. Вони іноді голосують один проти одного або навіть проти їх урядових представників.

Конференція встановлює і приймає міжнародні трудові стандарти і є форумом для обговорення ключових соціальних і трудових питань. Окрім цього, під час проведення Міжнародної конференції праці приймається бюджет Організації й обирається Керівний Комітет (Адміністративна Рада).

Адміністративна Рада є виконавчим органом Міжнародної організації праці. До її складу входять 56 членів: 28 представляють уряди, 14 – представники підприємців і 14 – представники трудящих. Із 28 представників урядів 10 призначаються урядами найбільш важливих в промисловому значенні країн. До їх числа входять Бразилія, Індія, КНР, США, ФРН, Франція, Росія, Японія.

Урядові представники обираються на Конференції через кожних три роки, зважаючи на значне географічне поширення країн – членів МОП. Працедавці і працівники вибирають своїх власних представників відповідно. Керівний Комітет звітує тричі протягом року в Женеві. До повноважень Адміністративної Ради

належать: формування політики МОП; розробка програми дій; формування бюджету, який в подальшому розглядається на Конференції для прийняття. Адміністративною Радою призначається Генеральний директор, який очолює секретаріат МОП і, в свою чергу, призначає персонал секретаріату з осіб різних національностей, громадян різних держав.

Постійним секретаріатом Міжнародної організації праці є Міжнародне бюро праці. Міжнародне бюро праці – це сфокусований відправний пункт МОП. Це не тільки її секретаріат, а одночасно й дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП, штаб-квартира якого знаходиться в Женеві. Бюро вивчає питання, які передбачається винести на розгляд Конференції, у тому числі з метою прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, а також проводить різні спеціальні обстеження, передбачені дворічними програмами. За дорученням Адміністративної ради бюро готує документацію з питань порядку денного Конференції й Адміністративної ради; надає допомогу урядам, на їхнє прохання і в міру своїх можливостей, у підготовці проектів національних законодавчих актів; спостерігає за дотриманням прийнятих і ратифікованих конвенцій; видає різного роду книги з соціально-трудова питань, що являють собою міжнародний інтерес. Очолює МБП Генеральний директор, який призначається Адміністративною Радою раз на п'ять років. За час існування МБП ним було створено два науково-навчальних заклади з підвищення кваліфікації: Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень у Женеві та Міжнародний навчальний центр у Туріні.

Назад Крім основних органів до складу Міжнародної організації праці входить ряд постійних і тимчасових комітетів і комісій. До них належать, наприклад, промислові комітети, створені для вивчення умов праці в різних галузях промисловості, комітет із свободи об'єднань, комітет експертів щодо застосування конвенцій і рекомендацій, кореспондентські комітети та інші.

10.3. Мета, завдання та цілі Міжнародної організації праці

Основною метою міжнародно-правового регулювання праці є поступове поліпшення умов праці та життя найманих працівників, членів їх сімей, розширення та гарантування їх трудових прав.

Мета і завдання Міжнародної організації праці викладені в преамбулі до Статуту організації та в Декларації, що прийнята на 26-ій сесії Генеральної конференції МОП в Філадельфії 10 травня 1944 року. Прогресивними положеннями Філадельфійської декларації 1944 р. є проголошене нею право усіх людей незалежно від раси, віри чи статі на матеріальний добробут та духовний розвиток в умовах свободи і гідності, економічної стабільності та рівних можливостей, що стало основоположним принципом міжнародного трудового права.

В Декларації проголошені основні принципи, на яких повинна базуватись діяльність організації, а саме:

- праця не є товаром;
- свобода слова і свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу;
- злиденність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;
- боротьба з бідністю [2, с. 347-347].

У червні 1998 р. на 86-ій сесії Міжнародної конференції праці було ухвалено «Декларацію основоположних засад та прав у сфері праці», яка уточнила зміст фундаментальних принципів соціальної політики, що містяться у Статуті МОП. Сформульовані цією Декларацією принципи є обов'язковими для всіх держав – членів МОП і передбачають такі важливі положення, як: свободу об'єднань та дієве визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової праці; заборона дитячої праці; недопущення дискримінації у трудових відносинах.

Головна мета МОП – сприяння соціально-економічному прогресу, підвищенню добробуту і поліпшенню умов праці людей, захист прав людини. Виходячи з цього, основними завданнями МОП є:

- розробка узгодженої політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем;
- досягнення повної зайнятості та підвищення рівня життя;
- розробка й ухвалення міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням;
- допомога країнам-учасникам у розв'язанні проблем зайнятості, зменшення безробіття і регулювання міграції;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, дискримінації тощо);
- боротьба з бідністю, за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;
- сприяння професійній підготовці і перепідготовці працюючих і безробітних;
- розробка і реалізація програм у сфері поліпшення умов праці і виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорони і відновлення довкілля;
- сприяння організаціям трудящих і підприємців у їхній спільній з урядами роботі щодо регулювання соціально-трудових відносин;
- проведення політики у сфері заробітної плати, робочого часу та інших умов праці, що спрямовані на забезпечення можливості отримання всіма працівниками справедливої частки результатів прогресу і встановлення прожиткового мінімуму всім, хто цього потребує;
- розробка і здійснення заходів щодо захисту найуразливіших груп трудящих (жінок, молоді, літніх людей, працівників-мігрантів).

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується такими стратегічними цілями:

- впровадження в життя базових принципів і прав у сфері праці;

- створення рівних можливостей для чоловіків і жінок в отриманні якісної зайнятості і доходів;
- розширення меж і ефективності соціального захисту для всіх суб'єктів соціально-трудових відносин;
- посилення трипартизму.

У своїй роботі МОП використовує різні методи. З них можна виділити чотири основних:

- 1) розвиток соціального партнерства урядів, організацій працівників і підприємців (трипартизм);
- 2) розробка й ухвалення міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій, та контроль за їх використанням (нормотворча діяльність);
- 3) надання країнам допомоги у розв'язанні соціально-трудових проблем;
- 4) проведення досліджень і оприлюднення їх результатів у публікаціях, присвячених розв'язанню соціально-трудових проблем.

10.4. Напрямки діяльності Міжнародної організації праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Міжнародна організація праці здійснює свою діяльність за такими найважливішими напрямками:

- 1) розробка міжнародної політики та програм з метою сприяння основним правам людини, покращення умов праці та життя, розширення можливостей зайнятості;
- 2) створення міжнародних трудових норм, що слугують орієнтиром для національних органів у запровадженні в життя політики соціального партнерства, підкріплених унікальною системою контролю за їх дотриманням;
- 3) запровадження в життя програми міжнародної технічної співпраці за активної участі та партнерства з учасниками Організації, у тому числі надання допомоги країнам в її ефективній реалізації;

4) питання професійної підготовки та навчання, дослідження та видавнича діяльність у підтримку цих зусиль.

Одним із головних напрямків діяльності МОП є створення міжнародних трудових стандартів.

Міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин – це впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, а саме: регламентування найманої праці та її окремих умов; захист індивідуальних та колективних інтересів працівників; визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів; регулювання праці окремих категорій працівників; формування соціальної політики та визначення її пріоритетів. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженню інтересів між самими державами та дотриманням загальновизнаних норм і принципів сучасного міжнародного права.

Міжнародні трудові стандарти Міжнародної організації праці (МОП) включають у себе:

- 1) право на свободу об'єднань;
- 2) право на ведення колективних переговорів;
- 3) заборону на використання примусової праці;
- 4) мінімальний рівень заробітної плати;
- 5) свободу від дискримінації;
- 6) право на однакову оплату за однакову працю;
- 7) право на страйк;
- 8) зайнятість і працевлаштування;
- 9) умови праці;

- 10) охорона праці;
- 11) соціальна співпраця працівників і роботодавців;
- 12) мирні засоби розв'язання трудових конфліктів.

Міжнародні стандарти праці — це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми [3, с. 448].

Норми, розроблені МОП, можна поділити на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, відносно яких взаємоузгоджуються інтереси держав — членів МОП. До першої групи належать норми, які:

- визначають основні права людини у сфері праці, гарантії їх забезпечення та захисту;
- спрямовані на розв'язання проблем зайнятості та запобігання безробіттю;
- визначають основи та пріоритети соціальної політики, соціального забезпечення та соціального страхування;
- регулюють умови праці та відпочинку;
- стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації і захисту колективних прав працівників.

Другу групу міжнародних трудових стандартів складають норми щодо:

- зайнятості та визначення умов праці та відпочинку жінок;
- регулювання праці дітей та підлітків;
- регулювання праці осіб похилого віку;

- визначення основ правового статусу працівників-мігрантів і регулювання трудових відносин;

- регулювання праці певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, торгівлі, сільському господарстві, моряків та рибалок, корінного населення та населення, яке веде племінний спосіб життя, працівників плантацій, сестринського персоналу тощо).

Фундаментальні положення щодо основних прав людини у сфері праці та трудових відносин, які визначені правовими документами ООН, конкретизовані та детально регламентовані Міжнародною організацією праці шляхом розробки та прийняття конвенцій та рекомендацій з окремих питань праці.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми до національного законодавства. Рекомендація доповнює, уточнює і деталізує положення конвенції, дає можливість вибору державам при застосуванні міжнародної норми.

Конвенції МОП набувають обов'язковості для держав – членів ЄС лише після їх ратифікації. Разом з тим, відразу після реєстрації ратифікації державою конвенції у МОП, вона бере на себе зобов'язання щодо її виконання. Конвенції, як правило, забезпечуються через прийняття національного законодавства або нормативних актів на виконання Конвенції, або через внесення відповідних змін до існуючого законодавства, у випадку, коли воно є недостатнім для виконання згаданої конвенції.

Систематизовані Конвенції і рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. З 1919 р. МОП прийняла 181 конвенцію і 188 рекомендацій з широкого спектру питань у сфері праці. Перелік конвенцій, ратифікованих Україною, наведено в табл. 10.1.

Таблиця 10.1

Конвенції МОП, ратифіковані Україною

№ з/п	Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації конвенції
1	2	Безробіття	16.05.1994
2	11	Право на об'єднання у сільському господарстві	14.09.1956
3	14	Щотижневий відпочинок у промисловості	19.06.1968
4	16	Обов'язковий медичний огляд підлітків на борту суден	14.09.1956
5	23	Репатріація моряків	17.06.1970
6	27	Зазначення ваги вантажів, що їх перевозять на суднах	17.06.1970
7	29	Примусова праця	10.08.1956
8	32	Захист докерів від нещасних випадків (переглянута)	17.09.1970
9	45	Використання праці жінок на підземних роботах	04.08.1961
10	47	Сорокагодинний робочий тиждень	10.08.1956
11	69	Видача судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію	17.06.1970
12	73	Медичний огляд моряків	17.06.1970
13	77	Медичний огляд підлітків у промисловості	14.09.1956
14	78	Медичний огляд підлітків на непромислових роботах	14.09.1956
15	79	Нічна праця підлітків на непромислових роботах	14.09.1956
16	87	Свобода асоціації та захист права на організацію	14.09.1956
17	90	Нічна праця підлітків у промисловості (переглянута)	14.09.1956
18	92	Приміщення для екіпажу (переглянута)	17.06.1970
19	95	Охорона заробітної плати	04.08.1961
20	98	Право на організацію та ведення колективних переговорів	14.09.1956
21	100	Рівна винагорода	10.08.1956
22	103	Охорона материнства (переглянута)	14.09.1956
23	105	Скасування примусової праці	05.10.2000 14.12.2000
24	106	Щотижневий відпочинок у торгівлі та установах	19.06.1968
25	108	Посвідчення особи моряків	17.06.1970
26	111	Дискримінація в галузі праці та занять	04.08.1961
27	113	Медичний огляд рибалок	17.06.1970
28	115	Захист від радіації	19.06.1968
29	116	Перегляд заключних положень	17.06.1970
30	119	Забезпечення машин трудовими пристроями	17.06.1970
31	120	Гігієна в торгівлі та установах	19.06.1968
32	122	Політика в галузі зайнятості	19.06.1968
33	124	Медичний огляд молодих людей для підземних робіт	17.06.1970
34	126	Приміщення для рибалок на борту суден	17.06.1970
35	132	Оплачувані відпустки (переглянута)	25.10.2001
36	133	Приміщення для екіпажу (додаткові положення)	24.08.1993
37	138	Мінімальний вік	03.05.1979
38	142	Розвиток людських ресурсів	03.05.1979
39	144	Тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)	16.05.1994
40	147	Мінімальні норми в торговельному флоті	17.03.1994

41	149	Сестринський персонал	03.05.1979
42	154	Колективні переговори	16.05.1994
43	156	Працівники із сімейними обов'язками	22.10.1999
44	158	Припинення трудових відносин	16.05.1994
45	160	Статистика праці	15.08.1991
46	182	Найгірші форми дитячої праці	14.12.2000
47	140	Оплачувані учбові відпустки	07.03.2003
48	159	Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів	15.05.2003
49	135	Про представників працівників	03.09.2003
50	81	Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі	10.11.2004
51	129	Про інспекцію праці в сільському господарстві	10.11.2004
52	150	Про адміністрацію праці	10.11.2004
53	131	Встановлення мінімальної заробітної плати	01.03.2006
54	173	Захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця	01.03.2006
55	153	Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті	09.06.2008

Особливої уваги заслуговує такий напрям діяльності МОП, як технічна співпраця. Головна мета технічної співпраці Міжнародної організації праці – забезпечити поширення стандартів організації з метою розв'язання проблем у сфері соціально-трудових відносин у світі. Починаючи з 1950 року МОП забезпечує технічну співпрацю з усіма країнами на усіх континентах незалежно від рівня розвиненості економіки цих країн. Сьогодні МОП впроваджує більш ніж 1000 технічних програм співпраці в 80 країнах за допомогою приблизно 60 донорних установ у всьому світі. Вони отримують підтримку, як від певних урядів, так і через Євросоюз, агентства ООН, Світовий Банк, регіональні банки розвитку, організації працедавців і виробничі асоціації. Міжнародна організація праці здійснює технічну допомогу за такими основними напрямками:

- удосконалення управління (соціально-трудовий аспект);
- професійне навчання і перепідготовка кадрів;
- політика працевлаштування і управління працею;
- трудове законодавство;
- умови і охорона праці, виробнича гігієна;
- статистика праці;
- розвиток кооперативних форм;
- соціальне забезпечення.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється інститутом експертів, що набираються з різних країн світу і працюють в інших державах за проектами МОП.

Діяльність експертів стає складовою частиною національних планів розвитку. До їх компетенції входить розробка концепцій з таких питань: удосконалення системи забезпечення повної зайнятості; розвитку людських ресурсів; підвищення життєвого рівня; удосконалення трудового законодавства; поліпшення соціально-трудових відносин; професійно-технічної освіти; поліпшення умов праці і т.д.

У рамках програми технічного співробітництва здійснюються постачання устаткування і надання стипендій для підготовки національних кадрів в інших країнах.

Дослідницька і видавнича діяльність МОП проводиться Міжнародним інститутом соціально-трудових досліджень МОП у Женеві, а з питань освіти – Туринським центром.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте зміст основних етапів створення та розвитку Міжнародної організації праці.
2. Опишіть структуру МОП.
3. У чому полягають основні завдання Адміністративної ради?
4. Охарактеризуйте основні цілі та завдання МОП.
5. Яка процедура участі країни в Конференціях МОП?
6. Назвіть Конвенції МОП, ратифіковані Україною.
7. Чому МОП підтримує активну політику на ринку праці? У чому її сутність?
8. За якими напрямками МОП здійснює свою діяльність?
9. За якими напрямами здійснюється технічна співпраця МОП?
10. Які програми розвитку і регулювання соціально-трудових відносин

використовуються у світовому співтоваристві?

Використана та рекомендована література

1. Економічна енциклопедія. У 3 т. Т. 2 / Б. Д. Гаврилишин, С. В Мочерний [та ін.]. – К. : Академія, 2002. – 952 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Є. П. Качан ; за ред. проф. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби, 2005. – 360 с. 1999.
4. Міжнародна організація праці : Глобальний сайт ООН в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--n/index.htm (дата звернення: 30.06.2010).
5. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Прасол. – Харків : ХНАУГ, 2007. – 264 с.

РОЗДІЛ 11. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План викладення і засвоєння матеріалу:

11.1. Світові тенденції регулювання соціально-трудоових відносин

11.2. Особливості регулювання соціально-трудоових відносин у високорозвинених європейських країнах

11.3. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоових відносин у сфері зайнятості

11.4. Світовий досвід регулювання соціально-трудоових відносин у сфері оплати праці

11.1. Світові тенденції регулювання соціально-трудоових відносин

Міжнародна практика розв'язання проблем соціально-трудоових відносин ґрунтується на принципах, встановлених діяльністю МОП. На основі норм міжнародного трудового законодавства і за сприяння МОП переважна більшість країн світу вдосконалили функціонування ринків праці, створили систему органів, зокрема із: працевлаштування; професійної перепідготовки; матеріальної допомоги безробітним.

У 1969 р. була розроблена Всесвітня програма зайнятості, спрямована на надання допомоги щодо зниження рівня безробіття.

До сфери інтересів МОП належать такі завдання, як боротьба з бідністю, розвиток системи професійної освіти і перепідготовки кадрів у зв'язку з безробіттям, міграційними процесами, порушенням прав людини, умовами праці, охороною навколишнього середовища та ін.

Тривалий час МОП співпрацює зі Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВОЗ) і Міжнародною асоціацією соціального забезпечення (МАСЗ).

Таким чином, цілеспрямована діяльність МОП у сфері удосконалення соціально-трудоових відносин визначає практику цієї роботи в країнах світової

співдружності під егідою ООН, що використовує програми підвищення добробуту і поліпшення якості трудового життя. Зокрема, у ряді східноєвропейських країн була застосована програма ESOP (Employees Stock Ownership Plan), що передбачає на рівні фірм здійснення таких заходів:

1) створення трастового фонду із залученням зовнішніх позик для купівлі акцій у власників або для випуску додаткових акцій і поширення їх серед персоналу;

2) спрямування частини додаткового прибутку на погашення зовнішнього боргу, частини – на дивіденди;

3) надання обмеженого права власникам акцій продавати їх до виходу на пенсію, а у разі звільнення з роботи одержувати за акції компенсацію в розмірі від 20 до 30 відсотків їх вартості;

4) надання можливості власникам внутрішніх акцій володіти частковим або повним правом голосу на зборах акціонерів;

5) встановлення, що учасниками програми можуть бути всі особи найманої праці, які досягли 21 року і пропрацювали на фірмі не менше одного року. Середній дохід найманого робітника від участі в такій програмі становить до 10 % щорічного заробітку. За 20 років накопичення за володіння внутрішніми акціями досягають 120 тис. дол. Усього на такі цілі може витратитися до 30 % капіталу власників фірми, якщо ж цього мало, то решту компенсує спеціально створена корпорація [6, с. 249-250].

Використання цього досвіду в Україні може переслідувати мету об'єднання в одній особі власника і працівника, зниження соціальної напруженості у суспільстві та в окремих колективах.

Цікавим є досвід різних країн у розв'язанні конфліктів між профспілками і підприємцями. Так, в Австрії протиріччя між сторонами розв'язуються за участю незалежних арбітрів. У США й Англії посередники на переговорах запрошуються за згодою сторін. У Німеччині співробітники групи компаній однієї і тієї ж галузі об'єднуються для переговорів з федерацією профспілок. У Японії існує система

довічного найму і всі конфлікти з приводу вивільнення робочої сили вирішуються шляхом збереження працівників, які віддані фірмі та мають великий стаж роботи.

Загальний ринок праці першою стала формувати Європа, що до кінця 1960-х рр. мала спеціальні угоди на вільному ринку праці, але всупереч очікуванням, це не привело до покращення економічної ситуації в країнах Європи. Водночас західні країни Європи вже у 60-і рр. XX ст. стали імпортерами робочої сили з країн Південної Європи. І ці працівники за наявності угод між країнами повинні користуватися тим самим захистом стосовно оплати праці і звільнення, що і громадяни країни, яка їх приймає.

У 70-і рр. XX ст. країни-експортери робочої сили також перетворилися в імпортерів (в основному з Північної Африки й Азії), а більшість країн у 80-і роки стала вводити обмеження на в'їзд іноземної робочої сили, зазвичай, із країн що не входили до Європейського Співтовариства, і навіть стимулювати їхній відтік.

Захищеність трудящих-мігрантів із країн Європейського Співтовариства (з листопада 1993 р. – Європейський Союз) усередині самого Співтовариства повинна зберігатися за будь-яких переміщень працівника, якщо він зберігає чи відновлює трудові відносини. Для цього існують спеціальні системи багатобічної координації гарантованого соціального захисту, що забезпечують дотримання принципу рівності ставлення до безробітних, хоча до уваги береться тривалість періоду сплати страхових внесків. При цьому, усі витрати з соціального захисту трудящого-мігранта несе країна, яка приймає працівників-мігрантів, без якого-небудь відшкодування коштів країною походження мігранта.

Західноєвропейські країни, що входили до Європейського Економічного Співтовариства, із середини 70-х рр. перейшли до обмежувальної міграційної політики відносно іноземців, які прибувають для роботи не з країн ЄС. Раніше за інших це зробили ФРН, Франція, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія (в Німеччині, наприклад, існує закон, за яким обмеження не поширюються на етнічних німців, тобто громадян німецького походження, що мешкають у будь-якій країні світу). Але від цієї політики вони пішли далі, перейшовши до стимулювання від'їзду трудящих-мігрантів (іноземців). Ці програми стимулювання репатріації офіційно

zareєстрованих іноземців цілком дотримують усі права людини і норми соціально-трудових відносин між іноземними працівниками і роботодавцями в країні перебування. Програми розраховані на мігрантів найбільш численних національностей (для Німеччини це турецькі і грецькі громадяни, для Франції – громадяни з Північної Африки) або на певні групи (наприклад, «сині комірці»).

Основне питання даних програм – це матеріальні виплати адже на початку їх реалізації у 1975 р. матеріальна компенсація була введена в Німеччині лише декількома підприємствами. Так, автомобільні заводи установили розмір виплат на рівні 75 % річної допомоги з безробіття. У Франції першими установили виплати металургійні заводи – у розмірі 50 тис. франків.

Однак, перші результати цих зусиль були дуже скромними. Тому з 1982 р. ФРН для стимулювання репатріації турецьких і португальських громадян включає виплату компенсацій з фонду внесків іноземних працівників до системи соціального страхування, що, зрозуміло, передбачає укладення трудового договору і є важливим елементом соціально-трудових відносин. Пізніше Німеччина починає застосовувати цей метод стимулювання і до безробітних іноземців: у середині 80 – х рр. ця сума складала 10,5 тис. марок для глави родини і 1,5 тис. для кожного члена родини.

У 1984 р. бундестаг ФРН прийняв додаткову (термін дії 9 місяців) програму стимулювання репатріації турецьких трудящих, в результаті чого 188 тис. турецьких громадян залишили Німеччину. Про результативність цього заходу свідчить той факт, що за порівняний період відразу після закінчення його дії кількість людей скоротилася на 77 %. Багато країн оплачують не тільки переривання трудового договору і від'їзд, але і транспортні витрати, але водночас застосовують правило неможливості повторного в'їзду на роботу працівника, що виїхав, використовуючи для цього наявну в цих країнах автоматизовану систему обліку.

Усвідомлюючи відносно низьку ефективність стимулюючих заходів, західні країни пішли на введення ще одного виду програм: спеціальної професійної

підготовки від'їжджаючих для спрощення їхньої інтеграції в економіку рідної країни.

Третій вид програм, мабуть, найрадикальніший з погляду відносин у світовому співтоваристві, – це стимулювання «метрополією» економічного розвитку країн масової еміграції й у них – районів масового міграційного відтоку населення. Наймасштабніша програма такого роду була здійснена в Нідерландах у 1974р. під назвою «Репатріація працівників-мігрантів і розробка можливостей національного розвитку». За цією програмою в Югославії у 1980 – 1981рр. було виконано близько 50 проектів з фінансування зайнятості в економічно відсталих районах і впровадження інвестиційних програм, включаючи надання кредитів працівникам-мігрантам, які бажають відкрити на батьківщині власні малі підприємства.

Країни Європи, які обмежили в'їзд іноземців для роботи (наприклад, Норвегія обмежила і почала регулювати в'їзд із 1975 р.), не вважають, що цим вони цілком позбавляють емігрантів можливості працювати. Трудові угоди можливі, але вони обумовлюються завжди досить значною і чіткою регламентацією. Це види сезонних робіт, певні професії, обмежений часом контракт без права подальшого перебування в країні і т.д. Водночас практично будь-який підприємець країн Західної Європи може укласти трудовий контракт з іноземцем, але за виконання обов'язкової умови: він повинен офіційно довести, що робоче місце, яке призначається іноземцю, не тільки вільне, але і не може бути зайняте громадянином своєї країни.

Більш того, напівлегальне чи нелегальне наймання іноземних працівників без укладання трудової угоди держава карає накладенням штрафів у великих розмірах.

В усіх розвинених країнах найбільші труднощі з працевлаштуванням має молодь, яка не має професійної підготовки. У такій некваліфікованій робочій силі найменш зацікавлені підприємці. У даному випадку саме держава може зацікавити роботодавців у прийомі на роботу молодих людей без визначених занять. І вона регулює цей процес шляхом надання підприємцю спеціальних

гарантій, спеціальних доплат, які цілком або частково знімають тягар витрат (наприклад, відрахувань до соціальних фондів), спеціальних податкових пільг. Усе це змушує підприємців, виходячи з елементарних принципів економічної доцільності, не ігнорувати некваліфіковану робочу силу.

Значні труднощі з працевлаштуванням молоді, і не тільки некваліфікованої, мають усі країни Східної Європи, що виявили необхідність радикальної перебудови економіки. Тому вони змушені створювати тимчасові робочі місця для випускників вищих і середніх навчальних закладів (посади практикантів, асистентів, учнів і т.д.).

Підприємці стимулюються певними дотаціями або пільгами за виконання, наприклад, таких умов: встановлення можливості працевлаштування випускника і його подальшого професійного зростання, підписання з випускником школи трудової угоди (трудовий договір повинен бути укладений на повний робочий тиждень, і робота не може бути протипоказана за станом здоров'я молодої людини). Можливим є підписання тристоронньої угоди для виконання програми перекваліфікації молоді між навчальним закладом, роботодавцем і відповідним державним органом, наприклад, управлінням з праці.

У ряді східноєвропейських країн складається своєрідний письмовий договір між державною структурою (наприклад, управлінням з праці) про дотацію випускникам – представникам молоді, що шукають роботу і бажають стати підприємцями. Мається на увазі, що ця молодь не тільки схильна до приватного підприємництва, але і має необхідну теоретичну і практичну підготовку. Західні країни такі дотації надають безробітним без даного обмеження, навпаки, надають бажаючим відкрити свою справу інформаційні, консультативні, навчальні й інші послуги [11, с. 241-244].

Сьогодні все більш очевидною стає соціальна обумовленість існування людини в різних спектрах її суспільного буття, і особливо у сфері соціально-трудових відносин. В умовах ринку забезпечення гармонізації поточних і перспективних рішень суб'єктів господарювання є засобом соціалізації економіки. Проблеми і суперечності трансформаційних змін, які відбуваються в

Україні, актуалізують необхідність коригування державної політики у сфері соціально-трудових відносин та механізмів її реалізації з урахуванням міжнародного досвіду та міжнародних стандартів.

Європейська соціальна хартія (стаття 4 «Право на справедливу винагороду за працю») визначає право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

З огляду на європейський досвід, в Україні необхідне суттєве вдосконалення механізму захисту прав працівників на своєчасну і повну винагороду за працю.

Міжнародні норми передбачають, що цей захист здійснюється, по-перше, правом на першочерговість виплати заробітної плати перед іншими обов'язковими платежами підприємства, по-друге, створенням фондів гарантування виплат заробітної плати, по-третє, індексацією заробітної плати у зв'язку із зростанням цін на товари і послуги, по-четверте, компенсацією працівникам за затримку виплати заробітної плати.

Важливе значення для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудових відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально-орієнтованої ринкової економіки, має досвід їх регулювання у високорозвинених європейських країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку в цих країнах досягнуто значною мірою завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами.

Важливу роль у питаннях соціально-трудових відносин відіграє також Економічна і соціальна рада (далі ЕКОСОП) – головний координуючий орган ООН в сфері економіки, соціальних відносин, екології, охорони здоров'я, культури, науки й освіти. Ця міжнародна організація має розгалужену організаційну систему, до складу якої входять дев'ять функціональних комісій, п'ять регіональних комісій (за регіонами світу), шість постійних комітетів; їй також підпорядковано вісімнадцять спеціалізованих закладів, програми, центри тощо.

До складу ЕКОСОР входять такі функціональні комісії: 1) Статистична комісія; 2) Комітет з народонаселення й розвитку; 3) Комісія соціального розвитку; 4) Комісія з прав людини; 5) Комісія зі становища жінок; 6) Комісія з питань запобігання злочинності; 7) Комісія з наркотиків; 8) Комісія з науки й техніки; 9) Комісія зі стійкого розвитку [7, с. 76].

У країнах Європейського Союзу, у ході консультацій і угод, приділяється значна увага розв'язанню проблем у сфері соціально-трудових відносин. Зокрема, Комісія Європейського Союзу здійснила уніфікацію законів, що регулюють діяльність компаній. Головна увага була приділена широкому спектру соціальних проблем, зокрема соціально-трудових відносин – від інституціоналізації взаємовідносин між працівниками і підприємцями, забезпечення безпеки на робочому місці до участі працівників в управлінні компаніями і прийняття колективних угод в рамках Європейського Союзу.

Незважаючи на тенденцію децентралізації соціально-трудових відносин та скорочення профспілкового членства, майже в усіх країнах ЄС колективні договори продовжують охоплювати більшість працівників, оскільки в багатьох західноєвропейських країнах законодавство дає право урядові поширювати великомасштабні угоди між профспілками і роботодавцями (їх об'єднаннями) на всю галузь або регіон. Внаслідок цієї практики в середині 90-х років XX ст., за прикладом Франції, профспілки об'єднували 9,1 % найманих працівників, а колективними договорами було охоплено 90 % працівників (в Нідерландах, відповідно, - 25,6 та 80 %) [1, с. 45].

11.2. Особливості регулювання соціально-трудових відносин у високорозвинених європейських країнах

Дослідження міжнародного досвіду у сфері регулювання соціально-трудових відносин свідчить, що втручання держави у трудові відносини повинне бути виваженим і програмно-плановим, ґрунтуватися на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховувати загальноекономічну кон'юнктуру. Разом з

тим, в розвинених країнах держава не втручається у підприємницьку діяльність, яка, до того ж, стає ефективнішою за рахунок державних програм.

Розглянемо досвід Німеччини. Система соціально-трудова відносин Німеччини, є найбільш збалансованою з погляду узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників і оцінюється як найпрогресивніша у світовій практиці (за висновками фахівців Міжнародної організації праці) [10, с.180].

Німецька система соціально-трудова відносин – це основа формування європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці, характерними рисами якої є:

- високий рівень правової захищеності працівників;
- жорсткі норми трудового законодавства, орієнтовані на збереження робочих місць;
- розгалужена нормативно-правова база, що регулює індивідуальні та колективні відносини між провідними соціальними силами;
- широке використання норм галузевих (регіонально-галузевих) тарифних угод;
- відносно високий рівень соціальних стандартів, що діють на національному, галузевому (регіонально-галузевому) рівнях;
- незначний (порівняно з іншими моделями) рівень диференціації доходів у цілому та заробітної плати зокрема;
- широке застосування різноманітних форм розвитку виробничої демократії.

Найхарактернішою особливістю досвіду ФРН є розгалужена законодавча регламентація соціально-трудова відносин, яка відіграє стабілізуючу роль у процесі узгодження інтересів сторін та суб'єктів соціального діалогу.

Законодавством країни зафіксована тарифна автономія, тобто право суб'єктів ринку праці незалежно від держави визначати умови праці та формувати змістові характеристики відносин у соціально-трудова сфері.

Тарифні угоди, що застосовуються в практиці ФРН, залежно від сфери їхньої дії поділяються на три групи: двостороннього; спеціального; просторового характеру.

Двосторонні тарифні угоди поширюються лише на дві сторони, які вели колективні переговори й уклали угоду. Сторонами такої угоди є представницька організація роботодавця і профспілка. Тарифна угода спеціального характеру охоплює рівень окремої галузі економіки або певний сектор економіки. Тарифна угода просторового характеру поширюється на рівень окремого регіону стосовно підприємств певного сектора економіки.

Важливою складовою соціального ринкового господарства Німеччини є демократичні засади управління підприємствами, інституалізація компромісу між працею і капіталом на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства.

Залежно від того, на якому рівні здійснюється участь в управлінні, розрізняють такі різновиди та ступені співпраці:

- рівень окремого робочого місця або робочої групи. Рішення на цьому рівні стосуються, як правило, організаційно-технічних умов діяльності, співробітництва з колегами та безпосередніми керівниками, умов зайнятості, кадрових питань (наприклад прийняття чи звільнення з роботи);

- рівень підприємства, що має статус юридичної особи. На цьому рівні має місце співпраця щодо розв'язання стратегічних питань розвитку підприємства, у тому числі формулювання мети та завдань підприємницької діяльності, інвестиційної політики, організаційної структури управління, політики розподілу доходів тощо;

- рівень соціально-трудових відносин на підприємстві, яке є структурною одиницею компанії. Така співучасть охоплює питання щодо робочого часу, відпусток, оплати праці, соціального забезпечення працівників;

- рівень взаємодії підприємства та профспілок. Цей рівень передбачає участь представницьких органів найманих працівників і підприємців у розв'язанні соціально-трудових проблем міжгалузевого та галузевого характеру; участь трудящих в управлінні підприємствами набуває різноманітних форм прояву.

Відповідно до Закону «Про статут підприємства», однією з провідних форм участі працівників в управлінні є рада підприємства. Цей представницький орган найманих працівників обирається прямим і таємним голосуванням, а його чисельність залежить від кількості працівників підприємства, які мають право голосу. Термін повноважень членів ради підприємства з 1990 р. становить чотири роки.

До функцій ради підприємства належать повноваження розв'язання різного роду питань:

- організаційно-консультативного характеру, а саме: перевірка стану робочих місць; участь у роботі комісії з техніки безпеки;
- консультації з роботодавцем, зокрема встановлення причин аварій на виробництві;
- організаційно-управлінського напрямку: прийняття і зміна статуту підприємства; організація та проведення конкурсів на заміщення вакантних посад; відбір, призначення, переміщення та звільнення персоналу; встановлення режимів робочого часу; формування політики заробітної плати;
- соціально-трудового характеру.

Чинним законодавством Німеччині передбачено проведення засідань ради підприємства не рідше одного разу на місяць.

На підприємствах із чисельністю понад 100 осіб передбачається створення економічних комісій, до складу яких входять члени ради підприємства та представники роботодавця.

До повноважень економічної комісії належить розгляд таких питань:

- фінансовий стан підприємства;
- стан виробництва та перспективи його розвитку;
- інвестиційні програми;
- програми з підвищення організаційно-технічного рівня виробництва;
- програми реструктуризації виробництва;
- зміни в організаційній структурі підприємства;

- інші плани, програми, нововведення, запровадження яких стосується інтересів найманих працівників.

Загальні збори працівників підприємства, будучи консультативним та інформаційним органом, наділені такими повноваженнями:

- заслуховування доповіді роботодавця і ради підприємства про стан виробничої сфери та перспективи її розвитку;
- заслуховування звіту ради підприємства про результати її діяльності;
- заслуховування звіту роботодавця (один раз на рік) з питань кадрової політики, розвитку персоналу та соціального планування на підприємстві;
- заслуховування звіту роботодавця (один раз на рік) про фінансовий стан підприємства і прогноз на перспективу;
- доведення до відома роботодавця та ради підприємства пропозицій, критичних зауважень з боку працівників підприємства.

На підприємствах, відповідно до норм німецького законодавства створюється спостережна рада. Вона є органом, діяльність якого спрямована на збалансування соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Спостережна рада формується з представників від акціонерів, найманих працівників, профспілок.

Дослідження досвіду Франції щодо регулювання соціально-трудових відносин показав, що Франція як одна з розвинутих країн з віковими традиціями демократичного розвитку, значними здобутками в розбудові соціальної держави та громадянського суспільства, має одну з найдосконаліших національних моделей соціально-трудових відносин. Результатом її функціонування є той факт, що за індексом людського розвитку, визначеним за методологією ООН, Франція на межі двох тисячоліть посідала 12-е місце у світі [10, с. 182].

Найхарактернішими рисами французької моделі соціально-трудових відносин є: широке застосування державними органами важелів прямого і опосередкованого впливу; наявність розгалуженої законодавчої бази; застосування програмно-цільових підходів до розв'язання соціально-трудових проблем; визнання соціального діалогу як основної форми погодження інтересів

роботодавців і найманих працівників; мобілізація суспільних сил на виконання в кризові періоди пріоритетних загальнонаціональних завдань; активність найманих працівників і їхніх представницьких органів у відстоюванні своїх прав; поєднання під час розв'язання конфліктів як примирних процедур, так і методів силового тиску.

У Франції традиційно масштабною та дієвою є роль держави в регулюванні соціально-трудової сфери. Складовою заходів впливу держави на соціально-трудова сферу є встановлення гарантії мінімальної заробітної плати, що має статус державного соціального стандарту.

На державному рівні використовуються фінансово-економічні важелі забезпечення зайнятості та розвитку персоналу. Так, держава бере на себе здійснення відрахувань до фондів соціального забезпечення (у повному обсязі або частково) тих підприємств, які зобов'язуються створювати нові робочі місця, а також може вводити для цих підприємств пільгове оподаткування.

Відпрацьованою та ефективною є програма “Податок плюс субсидія”, відповідно до якої частка податкових надходжень повертається фірмі, щоб компенсувати витрати на навчання персоналу, яке здійснюється самою фірмою або за контрактом із закладом професійної освіти.

З 1997 року у Франції з ініціативи державних органів започатковано реалізацію програми «План зайнятості молоді», яка передбачає укладення п'ятирічних контрактів з кількома сотнями тисяч молодих безробітних. Відповідно до цієї програми уряд зобов'язується компенсувати до 80 % заробітної плати, що виплачується роботодавцями працівникам, охопленим програмою.

Основним законодавчим актом, що регулює соціально-трудові відносини, у Франції є Трудовий кодекс, який за своєю структурою та змістом являє собою зведення всіх законодавчих і нормативних актів регулювання соціально-трудових відносин у сфері праці і складається з дев'яти книг:

книга перша – угоди щодо праці: учнівський контракт, трудовий договір, колективні угоди, заробітна плата;

книга друга – регламентація праці: умови праці, відпочинок і відпустка, гігієна праці та техніка безпеки, трудова медицина, соціальне обслуговування;

книга третя – працевлаштування та зайнятість: працевлаштування, зайнятість, іноземна робоча сила, безробітні і т. ін.;

книга четверта – професійні об'єднання, представництво, участь і трудова мотивація найманих працівників: профспілки, делегати персоналу, комітет підприємства, мотивація і участь, економічна, соціальна та профспілкова підготовка, право працівників на вільне висловлювання думок, фонди заробітної плати;

книга п'ята – трудові конфлікти: індивідуальні спори та прюдомальні ради, конфлікти колективного характеру;

книга шоста – контроль за дотриманням трудового законодавства та регламентації праці: служби контролю, обов'язки роботодавців;

книга сьома – особливі положення щодо деяких професій (таких галузей, як енергетика, добувна, обробна промисловість, будівництво і громадські роботи, транспорт і засоби зв'язку); особливі положення відносно до окремих спеціальностей;

книга восьма присвячена «заморським департаментам» Франції;

книга дев'ята – про безперервну професійну підготовку.

Трудове законодавство визначає права профспілок на підприємствах. До Трудового кодексу включені норми, що передбачають підвищення правових гарантій та розширення прав профспілкових делегатів. Введена норма, відповідно до якої асоціації підприємств мають вести переговори з представниками галузевих профспілок не рідше одного разу на рік з питань оплати праці, і мінімум один раз на п'ять років – з перегляду системи підготовки та підвищення кваліфікації працівників.

У Франції прийнято пакет законів, спрямованих на подальший розвиток виробничої демократії. Складовою цих законодавчих актів є норми, які надають найманим працівникам право на безпосередню участь в управлінні підприємствами, і насамперед на рівні структурних підрозділів. Наймані

працівники структурного підрозділу (цеху, служби) здобули право збиратися на раду підрозділу (за участю представника адміністрації).

Заслугує на увагу досвід Франції щодо відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства. Усі відхилення з боку роботодавців від норм чинного Трудового кодексу мають ті чи інші наслідки адміністративного або матеріального характеру. Так, підлягають штрафуванню роботодавці, які виплачують заробітну плату, що є нижчою за мінімальний розмір. При цьому штраф накладається стільки разів, скільки є працівників, оплата праці яких здійснюється з порушенням закону. У разі, якщо впродовж року сталося повторення цієї самої провини, відносно роботодавця застосовуються штрафні санкції і тюремне ув'язнення терміном на один-два місяці.

Французьке трудове законодавство може слугувати взірцем регламентації процедури ведення колективних переговорів та змісту колективних угод (договорів). Колективна угода є договором про умови праці та соціальні гарантії і може вміщувати положення, більш сприятливі для трудящих, ніж ті, що передбачені чинними законами та інструкціями.

Колективний договір підприємства може бути звичайним або мати статус розширеного. Звичайний колективний договір є результатом переговорів між представницькими органами, що репрезентують інтереси роботодавця та найманих працівників. Розширеним є колективний договір, дія якого відповідно до рішення державного органу поширюється на підприємство, незважаючи на те, що його представницькі органи (від роботодавця і найманих працівників) не брали участі в його формуванні.

Складовою організаційних форм урівноваження інтересів роботодавців і найманих працівників, що використовуються у Франції, є формування на підприємствах так званих соціальних планів. Практика формування та реалізації соціальних планів на підприємствах Франції має розгалужене законодавче підґрунтя.

Складовою форм і методів регулювання соціально-трудових відносин у Франції є підготовка підприємцями відповідно до норм чинного трудового

законодавства щорічного звіту, який має назву «Соціальний баланс». Соціальний баланс враховує специфіку підприємств (цехів), а також в обов'язковому порядку містить узагальнені дані за такими розділами: зайнятість, заробітна плата; умови праці і техніка безпеки; професійне навчання; трудові відносини; інші умови життя. Соціальний баланс має містити кількісні та якісні характеристики (показники), які дозволяють оцінити стан соціально-трудої сфери на підприємстві, встановити досягнуті результати, тенденції розвитку за звітний рік і за два попередні роки. Норми чинного законодавства вимагають, щоб проект соціального балансу був поданий до комітету підприємства впродовж чотирьох місяців по закінченні звітного року. Для комплексного опрацювання та оцінки проекту соціального балансу комітет підприємства може залучати експертів.

Важливою складовою розвитку відносин між працею та капіталом є створення комітетів підприємств. Метою створення комітету підприємства є забезпечення колективного висвітлення думок найманих працівників, що дозволяє постійно враховувати їхні інтереси в процесі прийняття рішень, які стосуються управління, економічної і фінансової еволюції підприємства, організації праці та технологічної бази виробництва.

Заслугує на увагу досвід Франції щодо подолання негативних наслідків, пов'язаних з моральним переслідуванням на роботі. Економічною і соціальною радою Франції підготовлено багато пропозицій, спрямованих на боротьбу з цим явищем. Моральне переслідування вважається професійним ризиком на виробництві і його наслідки компенсуються аналогічно випадкам із професійним захворюванням.

Слід зазначити, що Національні збори Франції підтримали пропозиції Економічної і соціальної ради та включили їх до Закону «Про соціальну модернізацію». У Франції створюються асоціації колишніх жертв морального переслідування з метою надання допомоги тим, хто постраждав, ініціювання притягнення до відповідальності винних та пропаганди нормальних психологічних відносин у колективах.

У Японії розв'язування проблем соціально-трудової сфери (оплата праці, безробіття, умови роботи, соціальний захист тощо) є функцією як держави, так і інститутів соціального партнерства [10, с. 186].

Роль держави в регулюванні соціально-трудових відносин безпосередньо пов'язана і впливає з її функцій як законодавця, гаранта прав та свобод громадян. Ефективність японської системи соціально-трудових відносин значною мірою визначається відпрацьованістю правової бази та механізмами, які забезпечують обов'язкове виконання чинних законів.

Індивідуальні та колективні трудові відносини регулюються чотирма групами законів:

- 1) шість законів для регулювання умов праці та життя найманих працівників;
- 2) шість законів, присвячених гарантіям найму;
- 3) п'ять законів визначають правові засади соціального страхування;
- 4) чотири закони, які визначають права та гарантії працівників стосовно доходів.

Колективні трудові відносини регулюються в Японії шістьма законами, розробленими в розвиток положень Конституції, яка гарантує «право трудящих на створення організацій, а також на колективні переговори та інші колективні дії».

Якісна характеристика японського трудового законодавства визначається врахування особливостей стану на ринку праці окремих категорій працівників, їхніх функцій та місця в суспільному поділі праці.

Характерною особливістю законодавства Японії у соціально-трудовій сфері, є багатоваріантність правових норм, яка дає можливість приймати гнучкі рішення, що мають «працювати» на досягнення визначеної мети.

Важлива роль у регулюванні соціально-трудових відносин в Японії належить системі соціального партнерства.

Система соціального партнерства як ключова складова механізму регулювання соціально-трудових відносин у Японії має певні відмінності від систем, що діють у європейських країнах, США, Канаді та абсолютній більшості

інших країн. Принциповим є усвідомлення особливого ставлення в цій країні до людського капіталу, ролі людини в забезпеченні соціально-економічного розвитку.

Першість ролі людини в досягненні світових стандартів соціально-економічного розвитку – ключова особливість японського «дива»: реформувати і розвивати економіку слід через людину, турботу про її добробут, розвиток трудового потенціалу, створення системи зацікавленості персоналу в результатах своєї праці та діяльності колективу в цілому.

На відміну від системи трипартизму багатьох країн, де стороною і суб'єктами є держава та її органи, в Японії третьою стороною соціального діалогу є громадськість – вчені, інтелігенція, представники преси й ін.

Взаємодія представників громадськості, найманих працівників та роботодавців, що відбувається у формі зустрічей, консультацій, переговорів, має так звану м'яку форму і відбувається не менше ніж шість разів на рік. Результатом цієї взаємодії є опрацювання «мудрецьми» напрямів розв'язання наявних соціально-трудова проблем.

Традиційно масштабними й ефективними є функції держави як законодавця, арбітра, контролера дотримання законодавства про працю.

Найдієвішою ланкою розв'язання соціально-трудова проблем за принципами соціального партнерства є фірми та компанії Японії. Основними формами соціального партнерства на цьому рівні є: проведення колективних переговорів і укладання так званих трудових угод; спільні консультації представників найманих працівників та роботодавців, різноманітні форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом.

Характерною ознакою колективних переговорів, що нині проводяться на фірмах Японії, є їхня толерантність. Профспілки, як правило, відмовляються від страйків, намагаючись всі проблеми розв'язати на основі переговорів і віднайти взаємоприйнятні рішення.

Щодо змісту угод (за термінологією, прийнятою у вітчизняній практиці, це колективні договори підприємств), які укладаються на локальному рівні

(підприємство), вони теж мають особливості порівняно з європейськими та американськими; зокрема – вони мають більш нормативний характер.

Норми умов праці, котрі містяться в угодах, є не мінімальними, а максимальними, що впливає з локального характеру колективних переговорів.

Значна увага в угодах приділяється формам участі найманих працівників в управлінні та процедурам мирного врегулювання трудових конфліктів.

В останні роки на японських фірмах альтернативою колективним переговорам дедалі частіше виступає система спільних консультацій (СК) між підприємцями та профспілками. Спільні консультації – це свого роду двосторонній канал для обміну інформацією: підприємець передає профспілкам інформацію з проблем організації управління та виробництва, а отримує від них матеріали з проблем умов праці. Головна мета спільних консультацій – досягнення взаєморозуміння соціальних партнерів і координація їх дій.

Аналіз японської практики регулювання соціально-трудова відносин дозволяє виокремити три моделі зазначених вище зв'язків.

Перша модель – доповнювальна, коли спільні консультації розглядаються як додаток до системи колективних переговорів та укладання угод. Її практикує приблизно 38 % компаній та фірм Японії.

Друга модель — поєднувальна, коли спільні консультації розглядаються як етап, що передуює колективним переговорам (35 % компаній і фірм).

Третя - змішана, за якої всі питання соціально-трудова характеру можуть як виноситися на колективні переговори, так і бути предметом спільних консультацій (27 % компаній та фірм).

Один з головних уроків японського досвіду регулювання соціально-трудова відносин є таким: ретельно відпрацьоване трудове законодавство, що відповідає соціально-трудова реаліям, – шлях до оптимізації інтересів основних соціальних сил та досягнення гармонії в суспільстві.

11.3. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості

Світова економічна криза 1920 – 1930-х років, поширення новаторських ідей Дж. М. Кейнса про роль трудового фактора в макроекономічному регулюванні привели до різкої зміни політики багатьох держав щодо зайнятості. Навіть ті уряди, що проводили політику невтручання у сферу зайнятості, не змогли з часом не визнати позитивних результатів цього втручання в інших країнах.

Слід зазначити, що всі країни і їх міжнародні організації приділяють першочергову увагу проблемам зайнятості як таким, без розв'язання яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність [3, с. 215]. В усіх країнах світу регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації.

В цілому, всі програми зайнятості можна поділити на дві групи:

- 1) активні;
- 2) пасивні.

До першої групи належать:

- програми субсидування найму на постійну роботу в приватному секторі;
- програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості);
- програми безпосереднього створення нових робочих місць у державному або комерційному секторі.

До другої групи належать програми надання всіх видів допомоги в зв'язку з втратою роботи (допомога з безробіття, вихідні виплати, допомога працівникам збанкрутілих підприємств, спеціальна підтримка різних груп працівників тощо) та програми дострокового виходу на пенсію.

Власне, безробіття властиве для усіх країн світу і, як правило, характеризується ситуацією, за якої частина працездатних громадян не може знайти роботу. У розвинених країнах реалізація державних гарантій соціального

захисту громадян від безробіття здійснюється шляхом: загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу через зміни в організації виробництва та праці; надання додаткових гарантій для окремих категорій громадян, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці; надання гарантій для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями; добровільної участі громадян у державному страхуванні від безробіття.

Міжнародний досвід свідчить, що регулювання зайнятості можна здійснювати за рахунок різних важелів державної політики, зокрема: шляхом надання пільг у разі звільнення від виплат до соціальних фондів; компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників; зменшення податків на створення нових робочих місць; забезпечення можливостей розвитку персоналу; працевлаштування соціально незахищених категорій громадян.

Одним з найефективніших стимулюючих факторів для підприємців є пільги в оподаткуванні прибутку. Вони спрямовані найчастіше на зменшення оподатковуваної бази на суму коштів, витрачених на створення робочих місць (особливо спеціалізованих), на професійне навчання або підвищення кваліфікації працівників тощо.

Визнаючи, що найефективнішою політикою зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили, уряди розвинених країн сприяють створенню гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог розвитку продуктивних сил і була б здатною швидко і ефективно перенавчати безробітних. В багатьох країнах держава здійснює пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах. Поширеною є практика дотацій держави у розмірі 50 – 80 % витрат, пов'язаних із створенням центрів професійного навчання на підприємствах.

Крім того, існує практика спеціальних державних субсидій на заробітну плату працевлаштованим молодим людям, безробітним або особам

передпенсійного віку у розмірі 50 % витрат роботодавця на зазначені цілі протягом від трьох до шести місяців, що значно здешевлює для підприємств використання такої робочої сили.

Фінансові штрафи застосовуються в розвинених країнах в основному при використанні такого адміністративного заходу, як квотування робочих місць для інвалідів і інших неконкурентоспроможних категорій працівників. В таких випадках держава зобов'язує підприємців, які не створюють спеціальні робочі місця, сплачувати штрафи. Штрафи застосовуються також в разі порушення соціально-трудового законодавства [3, с. 251].

Державні субсидії надаються також безпосередньо громадянам для цілей професійного навчання або для організації власної справи.

На даний час переважна більшість країн світу виробила певну систему регулювання соціально-трудових відносин і використання трудових ресурсів, хоча суб'єкти, форми і методи регулювання нерідко суттєво різняться.

Залежно від специфічних умов тієї чи іншої країни практикується проведення переговорів і укладання тристоронніх (уряд, підприємці, профспілки) або двосторонніх (підприємці і профспілки) угод чи колективних договорів. Залежно від рівня проведення переговорів і повноважень сторін виділяють загальнонаціональні, галузеві (галузево-регіональні) угоди та колективні договори на рівні підприємств.

Загальнонаціональні угоди регулюють рівень мінімальної заробітної плати, гарантії щодо умов праці і відпочинку, визначають порядок індексації заробітної плати, містять зобов'язання сторін з питань зайнятості населення тощо.

Галузеві угоди з огляду на конкретні умови виробництва регламентують галузевий рівень мінімальної заробітної плати, галузеві принципи побудови тарифної системи, тривалість робочого часу і відпочинку, гарантії зайнятості, безпеки праці та ін.

Таким чином, аналіз досвіду розвинених країн переконливо доводить, що високі соціально-економічні результати, зокрема у зайнятості, досягаються лише за умови, що соціальні партнери як зацікавлені учасники регулювання соціально-

трудових відносин беруть на себе і несуть рівнозначну відповідальність за розробку і виконання взаємоприйнятних рішень і збереження соціальної злагоди.

11.4. Світовий досвід регулювання соціально-трудових відносин у сфері оплати праці

Досвід розвинених країн свідчить про те, що механізм регулювання заробітної плати формується на поєднанні трьох складових: ринку праці, державного та договірного регулювання. При цьому роль прямого та безпосереднього регулятора заробітної плати відводиться ринку праці, оскільки саме на ньому формуються кінцеві оцінки різних видів праці, які потім використовують для визначення суспільного середньостатистичного рівня заробітної плати. Середньостатистична заробітна плата об'єктивно відображає суспільну оцінку праці і виступає засобом забезпечення рівної оплати за однакову працю.

Державне регулювання, як правило, носить непрямий, соціально орієнтований характер і реалізується через встановлення рівня мінімальної заробітної плати та системи оподаткування доходів громадян.

Результатом загальнонаціонального галузевого регулювання є затвердження колективних трудових угод, якими встановлюються загальний порядок формування доходів, форми і системи оплати праці, розміри разових підвищень її рівня, соціальні виплати та пільги, виплати на випадок безробіття. В трудових угодах, що приймаються на рівні підприємств, погоджуються системи участі у прибутках.

Провідною системою організації оплати праці за кордоном є тарифна система із закладеною у нею концепцією гнучкого тарифу. Спостерігається тенденція поступової відмови від застосування відрядної форми заробітної плати: вже у середині 70-х рр. XX ст. питома вага робітників, оплата праці яких

здійснювалася за погодинною системою, становила в США – 70 %, у Франції – 80 %, ФРН – 60 %, у Великобританії – 55 % [4, с. 10].

Останнім часом актуальності набуває боротьба підприємців із невиходами на роботу працівників. У різних країнах ця проблема розв'язуються по-різному. Одні йдуть шляхом накладання штрафу за прогули і оплати лікарняних листів за низьким відсотком, другі – стимулюють присутність на робочих місцях шляхом виплати додаткових премій, треті – організовують своєрідні змагання за найменшу кількість невходів на роботу. У компаніях «Пежо» і «Сітроєн» для боротьби з цим «лихом» передбачені додаткові відпустки.

Досвід зарубіжних країн в регулюванні оплати праці свідчить про те, що центральне місце у державному регулюванні посідає система оподаткування та встановлення розміру мінімальної заробітної плати (МЗП). Так, наприклад, мета встановлення МЗП у США полягає у встановленні соціального стандарту рівня життя. Вона виконує як соціальні, так і економічні функції, що має на меті забезпечення принципів соціальної справедливості і вирівнювання умов конкуренції [8, с. 86]. У Франції введено законодавчо регламентовану почасову мінімальну заробітну плату, яка має назву „СМІК”. Як тільки національний індекс споживчих цін досягає рівня 2 % зростання порівняно з індексом, що мав місце на момент встановлення СМІК, починаючи з першого дня наступного місяця, СМІК автоматично підвищується пропорційно збільшенню індексу цін.

Механізм оподаткування відрізняється високою ефективністю, що значною мірою залежить від принципів, покладених в його основу. Сьогодні в США практично діють три ставки оподаткування індивідуальних доходів: нижня – 15 %, середня – 28 %, вища – 33 %. У Німеччині цей показник значно вищий і становить 19 та 53 %. Загалом, податки з населення в структурі податків США, Німеччини, Великобританії, Франції, Японії складають від 52 до 60 %, у тому числі прибутковий податок із фізичних осіб – від 13 до 38 % [12, с. 284].

Соціально-орієнтована економіка Швеції відрізняється диференційованою системою оподаткування. Справа в тому, що політика у сфері оплати праці тут

спрямована у напрямку вирівнювання рівня оплати праці шляхом підвищення заробітної плати низькооплачуваної категорії працюючих та стримування зростання кількості високооплачуваних робітників. Відповідно, шкала оподаткування у Швеції побудована таким чином, що після сплати податків співвідношення у доходах між будь-якими категоріями працюючого населення не перевищує 1:2. Такого низького рівня диференціації немає в жодній країні світу.

У Франції основним правовим актом, що регулює трудові відносини, є Кодекс Праці. Основним органом регулювання праці є Міністерство праці, зайнятості та професійної підготовки. Якщо у США, Швеції, Німеччині оподатковуються доходи громадян, то у Франції основним джерелом поповнення державного бюджету є податки на споживання (як правило, податок на додану вартість), а отже, на відміну від зазначених країн, система оподаткування тут носить непрямий характер. Питання оплати праці закріплюються у колективних договорах. Законодавством Франції передбачено, що колективні договори мають затверджуватися не рідше ніж раз на рік, а перегляд кваліфікації – раз на п'ять років. Оплата праці здійснюється на підставі тарифної системи наступним чином. Спочатку, на галузевому або міжгалузевому рівні, шляхом проведення колективних переговорів приймається тарифна сітка (тобто шкала розрядів і відповідних їм коефіцієнтів за категоріями професій). Потім, на тих самих колективних переговорах визначають правила, відповідно до яких ці розряди і коефіцієнти мають бути присвоєні безпосередньо працівникам. Зауважимо, що оплата праці середнього і вищого рівнів управлінського персоналу здійснюється аналогічним чином, але за окремими тарифними сітками.

У даний час у Франції, як і у більшості розвинутих країн, особливе місце посідає індивідуалізована оплата праці. Індивідуальні форми оплати праці орієнтовані на винагороду за особисті досягнення та високу продуктивність праці.

Поряд із системою матеріальної винагороди у Франції застосовують практику відзначання працівників пам'ятними подарунками, врученням дипломів, кубків, туристичних путівок тощо.

Заробітна плата управлінців визначається, з одного боку, факторами, що залежать від особистих характеристик працівників (рівень освіти, якість диплому, вік, стаж роботи), а з іншого – виробничими факторами (товарообіг фірми, її галузева належність, норма керованості).

Для того щоб усвідомити, який вплив мають різні види дипломів на рівень оплати праці, доцільно розглянути такий приклад. Начальник дільниці, якому підпорядковується 250 осіб, має базову зарплату в сумі 18,9 тис. євро у рік. Тобто часова тарифна ставка начальника дільниці становить 10 євро. Це є мінімальний рівень зарплати особи яка одержала диплом про середню освіту. Наявність диплому технологічного університету автоматично підвищує цю ставку на 5,6 %, диплому найменш популярної вищої школи – на 8,8 %, диплому Національної консерваторії мистецтв і ремесел – на 10,4 %.

Досягнення залежності рівня зарплати від стажу досягається за допомогою нарахування надбавки до базової ставки. Керівники вищої ланки управління у віці до 35 років отримують зарплату у вигляді базової ставки. У технічного директора фірми у віці від 36 до 41 року надбавка до базової ставки становить 16 %, у віці 42 - 46 років – 30 %, у віці 47 - 50 років – 41 %, 51 рік і більше – 47 %. Разом з тим слід зазначити, що законодавством передбачений мінімальний вік (26 років), за якого можна застосовувати виплату надбавки до встановленої базової ставки зарплати [5, с. 294].

Вплив норми керованості на розмір зарплати має місце у тому випадку, якщо у підпорядкуванні управлінця перебуває не менше шести осіб. Надбавка нараховується у відсотках до базової ставки. Так, якщо у підпорядкуванні перебуває від 6 до 20 осіб, заробітна плата підвищується на 16 %, від 51 до 75 осіб – на 53 %. Максимальні розміри надбавок, пов'язаних з управлінням людьми, коливаються у діапазоні від 67 до 81 % у начальників відділів контролю якості, директора служби інформатики [5, с. 294].

У Франції, як і у більшості інших розвинених країн, працівники мають можливість брати участь у Програмі розподілу прибутків, як у грошовій формі, так і у вигляді акцій.

Як було вище зазначено, в США держава ніколи не бере прямої участі в процесі організації оплати праці, зокрема, на рівні підприємств. Основні принципи щодо організації та регулювання оплати праці, формування механізму встановлення індивідуальної зарплати визначаються у колективних договорах.

Одним із важливих заходів договірного регулювання є індексація заробітної плати, яка також визначається у колективному договорі. У США індексація має вигляд фіксованої суми в центах до середньогодинної ставки зарплати.

Основу організації оплати праці службовців та робітників (крім керівників середньої та вищої ланки управління) становить процедура вимірювання якості праці на основі оцінки роботи або робітника і є підґрунтям формування тарифної системи. Тарифна система оплати праці виступає основою визначення зарплати і спрямована на відтворення робочої сили та примноження її працездатності. Змінна частина зарплати призначена для стимулювання високопродуктивної праці.

Тенденція встановлення індивідуальних винагород є підґрунтям виникнення нової форми трудових відносин на контрактній основі. Головна мета укладання контракту полягає в забезпеченні умов найповнішого прояву особистості та самостійності працівників з урахуванням індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищенні відповідальності сторін та наданні гарантій правового і соціального захисту працівників.

Специфічною особливістю організації оплати праці в США на мікроекономічному рівні є чітке розмежування принципів та методів винагороди за «продуктивну працю» та «організаторські здібності» [2, с. 6]. В питаннях оплати праці пріоритет надається розумовій праці. Це пояснюється наявністю великої питомої ваги категорії управлінців різних рангів у загальній чисельності працюючих на сучасних американських підприємствах. На всіх етапах організації

заробітної плати реалізуються заходи щодо найбільш повного використання здібностей персоналу, забезпечення відповідності його професійно-кваліфікаційних характеристик організаційно-технічним умовам виробництва.

Тарифна система в США передбачає встановлення відмінностей рівнів зарплат залежно від якісних характеристик роботи (складності, кваліфікації, відповідальності) та умов праці. Надтарифна частина зарплати формується залежно від кількості праці та її результатів. В свою чергу, тарифна система формується на підставі оцінки праці або оцінки працівника. Змінна частина зарплати базується на оцінці заслуг.

Так, оцінка заслуг переважно застосовується для працівників розумової праці, представників управлінської ланки. Існує декілька методів оцінки заслуг – бальна система, система порівняння характеристик працівників, система контрольних листків, система звітів про виконання робіт. Система оцінки в США – основна робота з персоналом. Головне призначення її полягає в тому, щоб контролювати якість роботи, виявляти резерви зростання трудової віддачі працівника та приймати рішення про підвищення його за посадою. Роботу співробітника оцінюють, як правило, в межах його прямих обов'язків.

Практичне поєднання застосування методу оцінки заслуг із визначенням рівня заробітної плати можливе за умови встановлення діапазону окладу. Фактично стимулювання працівників відбувається в межах однієї посадової категорії.

Запобіганню надмірній диференціації і недопущенню невиправданих виплат в США сприяє введення єдиної інтегральної сітки для усіх категорій працюючих.

В умовах ринкової економіки вагомий стимулюючий ефект мають такі елементи зарплати, як надбавки і доплати. Американські фахівці з проблем оплати праці вважають, що зростання розмірів ставок і окладів за підвищення кваліфікації працівників повинні бути достатніми для збереження їх мотивів, але при цьому запобігати зростанню витрат на робочу силу. Так, розмір разового підвищення тарифних ставок та окладів для робітників та конторських

службовців повинен становити не менше 3 % основної зарплати, для майстрів і техніків – 5 %, адміністративно-управлінського персоналу та інженерів – 7 % [9, с. 44].

Для того щоб не допустити неконтрольованого підвищення змінної частини зарплати, на підприємствах США застосовують форми колективного преміювання. Існують три їх різновиди:

1. Участь в розподілі прибутків.
2. Участь у результатах роботи підприємства.
3. Дивідендна система участі у прибутках.

Чинні у Німеччині системи заробітної плати визначають її розмір залежно від трьох категорій: рівня кваліфікації працівника, складності виконуваної роботи і результативності праці. Рівень кваліфікації та складність роботи визначає величину фіксованої зарплати, а результати праці – додаткові виплати. Категорія результативності праці включає її кількісні та якісні показники, а також ділові та особисті риси працівника.

На відміну від США, в Німеччині, а також в Австрії і Швеції застосовується дещо інший механізм індексації зарплати. В цих країнах у випадку зростання індексу споживчих цін переглядають розміри тарифних ставок та окладів при укладанні нових колективних договорів.

Вивчаючи специфіку організації оплати праці в Японії, необхідно зазначити, що тут враховують як фактичний трудовий внесок у результати діяльності підприємства, так і потенційні можливості працівника. В Японії питання координації політики трудових відносин розв'язує спеціально створена асоціація підприємців. Ця асоціація щороку приймає рекомендації щодо оптимального зростання заробітної плати в межах збільшення обсягів виробництва. Рішення, що розробляються асоціацією підприємців, підлягають обговоренню профспілками всіх регіонів, а потім закладаються в основу колективних договорів.

Особливими рисами японської системи найманої праці є, по-перше, так звана система «довічного найма», по-друге, підвищення розміру заробітної плати залежно від віку й стажу роботи в одній компанії, по-третє, – внутрішньофірмова, а не галузева організація профспілок, по-четверте, існування двох видів ринку праці – звичайного та внутрішнього (усередині корпорації). Отже, компанія має можливість переміщувати робочу силу усередині корпорації відповідно до виникнення виробничої необхідності. По-п'яте, при прийомі на роботу фірма орієнтується не на відповідність висунутим вимогам, а на наймання людини, навчання і перекваліфікація якої відбувається протягом усієї професійної кар'єри. По-шосте, заробітна плата кваліфікованих робітників і управлінського персоналу не має значних розбіжностей, заохочується наближення організації оплати праці робітників і інженерно-технічного персоналу.

Основні складові заробітної плати схожі на українські. Постійна частина зарплати (65 %) гарантується фірмою і є фіксованою. Змінна частина складається з надбавок, доплат та премії. У свою чергу надбавки розподіляються на річні та рухомі. Річні надбавки теж мають дві форми прояву: перша – надбавка за професійну майстерність (залежить від самого робітника), друга – надбавка, що не залежить від особистих характеристик робітника, покликана компенсувати підвищення індексу цін.

Питома вага рухомих надбавок становить до 20 % заробітку. Вони нараховуються за багатозмінний режим, підвищення якості продукції, виконання особливо важливих завдань, за понаднормову роботу тощо.

Сьогодні система матеріального стимулювання високопродуктивної праці розроблена на основі синтезованої системи оплати праці. Нова синтезована система базується на поєднанні традиційної (вікової) і нової (трудової) тарифікації робітників. Особиста тарифна ставка, як одна із складових синтезованих систем, формується на підставі поєднання двох параметрів: віку і стажу працівника. Вважається, що кваліфікація працівника підвищується рівномірно разом із накопиченням досвіду протягом всього трудового життя.

Отже, за синтезованою системою оплати праці розмір заробітної плати залежить від інтеграції чотирьох показників: віку, стажу, кваліфікації та результативності праці. Відповідно, трудові ставки по горизонталі диференціюються за професійними розрядами, які відображають рівень кваліфікації, а по вертикалі – за результатами праці, вираженими у балах на підставі оцінок, які отримують в процесі атестації. Подана інтегрована сітка є основою оплати праці усіх категорій персоналу фірми. Але кожній категорії відповідають чітко встановлені розряди. Так, робітники тарифікуються за I – II розрядами, майстри – за VI, службовці – за III – IX, управлінський персонал – за VII – IX. Розмір ставки підвищується із переходом з одного розряду тарифної сітки до наступного. Цей перехід обумовлений термінами проходження професійної підготовки робітників. Перехід інженерно-технічних робітників і службовців із нижчого III розряду до IX в середньому займає 10 - 15 років [5, с. 270].

Поряд із вивченням досвіду організації оплати праці у країнах з ринковою економікою, не менш цікавим є досвід регулювання оплати праці у Росії. Загалом механізм регулювання оплати праці у Росії побудований на тих самих засадах, що й в Україні. Державне регулювання здійснюється лише шляхом встановлення мінімальної заробітної плати. Розмір МЗП встановлюється указом Президента Росії та рішенням органів законодавчої влади. Всі інші питання щодо оплати праці конкретних працівників розв'язуються безпосередньо на рівні підприємств. Такий порядок регулювання оплати праці затверджений Кодексом законів «Про працю» Російської Федерації. Розглянемо більш детально питання регулювання оплати праці управлінського персоналу на прикладі АК «АЛРОСА».

Створення єдиної тарифної системи (ЄТС) АК «АЛРОСА» стало відповідною реакцією на трансформацію національної економіки і орієнтацію Росії на ринкові умови господарювання.

ЄТС АК «АЛРОСА» була введена у дію 17.07.1997 року з метою підвищення ефективності виробництва, зміцнення принципу соціальної

справедливості, досягнення науково-обґрунтованої диференціації в оплаті праці всіх категорій працівників в межах акціонерної компанії.

Основні зміни в організації оплати праці АК «АЛРОСА» передбачають збільшення частки оплати за тарифом до 65 – 75 % за рахунок включення до тарифних окладів (ставок) компенсаційних доплат та дотацій, встановлення компенсаційних виплат за умови праці, зниження негарантованих виплат до 25 – 35 %, підвищення заробітної плати в середньому на 20 %.

Умови оплати праці компанії передбачають застосування Єдиної тарифної сітки з рівномірним міжрозрядним кроком в 14 %, що включає 21 кваліфікаційний розряд, єдиний для усіх категорій працівників компанії. Тарифні оклади для всіх робітників компанії розподілені на три категорії із застосуванням коефіцієнтів диференціації (1,1; 1,0; 0,9) залежно від значущості окремих видів підприємств і робіт, їх технологічної складності та значущості сфери прикладання праці.

Базова тарифна ставка 1-го кваліфікаційного розряду встановлена у таких розмірах: I категорії – 550 руб., II категорії – 500 руб., III категорії – 480 руб.

Для оплати праці робітників, керівників, фахівців, службовців встановлені «вилки» тарифних ставок для кожного розряду із зменшенням або збільшенням базового на 7 %.

Крім того, керівники структурних підрозділів мають право встановлювати висококваліфікованим робітникам, керівникам, фахівцям, службовцям персональні надбавки в межах 30 % тарифної ставки (окладу) за досягнення високих результатів праці. У випадку погіршення показників роботи розмір надбавки може зменшуватись або вона повністю знімається. Керівникам та фахівцям, які мають науковий ступінь, за умови, що вони працюють за тим фахом, за яким отриманий науковий ступінь, передбачена надбавка:

- докторам наук – у розмірі до 20 %;
- кандидатам наук – у розмірі до 15 %.

Положення про преміювання керівників, фахівців, службовців затверджується керівництвом Компанії.

Отже, результати дослідження світового досвіду регулювання оплати праці свідчать про те, що у переважній більшості розвинених країн ключову роль в організації та регулюванні оплати праці відіграє ринок праці, на якому формується середньостатистична ціна певного виду робіт. Провідна роль в регулюванні оплати праці персоналу на рівні підприємств належить договірному регулюванню, зокрема у розв'язанні питань щодо умов оплати праці, тарифних ставок та окладів, порядку індексації заробітної плати тощо. Роль держави при цьому зводиться до застосування непрямих методів регулювання оплати праці шляхом встановлення розмірів мінімальної заробітної плати, забезпечення мінімальних гарантій та визначення державної політики щодо оподаткування грошових доходів населення.

Аналіз світового досвіду з регулювання оплати праці дозволив виділити спільні риси в організації оплати праці різних країн, а саме: застосування єдиної інтегральної сітки, врахування віку та стажу при визначенні розмірів заробітної плати, застосування диференційованого підходу до оподаткування індивідуальних доходів працівників, участь працівників у розподілі прибутків (як у грошовій, так і не грошовій формах), постійна мотивація ефективної праці тощо.

Найбільш ефективним напрямком в оплаті праці вважається застосування індивідуальних систем оплати праці. Основою визначення розмірів індивідуальної оплати праці є проведення систематичної оцінки професійних, ділових й особистих якостей працівників та їх трудової поведінки. Для цього у зарубіжних країнах напрацьована велика кількість різноманітних методик, методичних підходів та рекомендацій щодо проведення процедури оцінювання персоналу та прийняття відповідних управлінських рішень.

Україна лише відкриває для себе умови і закони функціонування ринкового середовища, тому досить актуальним є вивчення досвіду організації, стимулювання та регулювання оплати праці в економічно розвинутих країнах.

Безумовно, не можна механічно в повному обсязі втілити досвід будь-якої країни в національну економіку. Однак проведення аналізу необхідне, адже

вивчення нових ідей активізує пошук нових підходів щодо створення механізму організації і регулювання оплати праці у сучасних умовах в Україні.

Сьогодні необхідно не тільки теоретично усвідомити, що заробітна плата одночасно є ціною робочої сили і формою розподілу доходу, а перейти до практичного визначення заробітної плати як ціни робочої сили, яка формується на ринку праці під впливом попиту та пропозиції на робочу силу, а також до застосування сучасних мотиваційних систем та стимулювання ефективної праці, зокрема, визначення розмірів заробітної плати шляхом оцінювання якостей працівників й їх особистого внеску в кінцеві результати діяльності суб'єктів господарювання.

Тому першочерговим завданням для України має стати створення умов для повноцінної реалізації договірного регулювання оплати праці. Це забезпечить укладання колективних договорів на рівні, що відповідає сучасним умовам господарювання. Для формування ефективної системи оплати праці на підприємствах України необхідно забезпечити їх методичними розробками та інформаційними матеріалами, що дозволили б приймати науково-обґрунтовані рішення щодо застосування тієї чи іншої форми та системи оплати праці.

Як відзначено в концепції подальшого реформування оплати праці, в Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Звичайно, залишились значні недоліки в організації заробітної плати. Так, недосконалість реформування грошово-кредитної та податкової системи, нерозвиненість соціального партнерства зумовили виконання завдань державного та договірного регулювання не в повному обсязі. Нехтування нормуванням праці та недоліки в організації праці призвели до неефективного використання трудового потенціалу та зниження рівня мотивації до високопродуктивної праці. Тому подальше реформування оплати праці повинне органічно поєднуватись із загальним процесом формування ринкової моделі національної економіки, насамперед

податкової, грошово-кредитної, фінансової, банківської систем, соціальної сфери, а також з подальшим проведенням адміністративної реформи.

Питання для самоконтролю:

1. Які характерні тенденції розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу?
2. Охарактеризуйте сучасні моделі регулювання соціально-трудових відносин.
3. Які основні риси організації соціального партнерства ФРН?
4. Дайте характеристику регулювання соціально-трудових відносин у Франції?
5. Розкрийте особливості міжнародного досвіду регулювання соціально-трудових відносин у сфері зайнятості.
6. Визначить суб'єкти соціального партнерства у Швеції.
7. Назвіть основні риси політики соціально-трудових відносин Японії.
8. Опишіть характерні риси ринку праці Німеччини
9. Назвіть позитивні і негативні наслідки міжнародної трудової міграції.
10. Розкрийте тенденції світового досвіду регулювання соціально-трудових відносин у сфері оплати праці.

Використана та рекомендована література

1. Біляцький С. Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості (приклад ЄС для України) / Україна: аспекти праці / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко. – 2003. – №3. – С. 123–129.
2. Бирн Дж. Деньги и власть / Дж. Бирн // Бизнес уик. – 1992. – № 11. – С. 5 – 10.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання – Прес, 2000. – 313 с.

4. Доможиров Ю. А. Гибкие системы оплаты труда на предприятиях стран с рыночной экономикой / Ю. А. Доможиров // Швейная промышленность. – 2001. – № 5. – С.10-14.
5. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : уч. пособие. / А. В. Калина. – 3-е изд., перераб. и доп. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.
6. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудо́ві відносини : навч. посібник / В. М. Ковальов [та ін.] ; за ред. В. М. Ковальова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
7. Міжнародні організації : навч. посібник / за ред. Ю. Г. Козака, В. В. Ковалевського. – К. : ЦУЛ, 2003. – 288 с.
8. Никифорова А. А. Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой / А. А. Никифорова // Труд за рубежом. – 1997. – № 4. – С. 86 – 100.
9. Оплата труда в странах с рыночной экономикой / под. ред. А. А. Татарникова. – М., 1992. – 143 с.
10. Пилипенко А. А. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : навчальний посібник / С. М. Пилипенко, А. А. Пилипенко, І. П. Отенко. – Харків : ХНЕУ, 2004. – 224 с.
11. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : навч. посібник / В. М. Прасол. – Харків : ХНАУГ, 2007. – 264 с.
12. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. монографія. / Д. П. Богиня [та ін.] ; за ред. Д. П. Богині. – К. : Інститут економіки НАНУ, 2001. – 300 с.

РОЗДІЛ 12. ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК – МЕТА І КРИТЕРІЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПРОГРЕСУ

План викладення і засвоєння матеріалу:

12.1. Технологічний прогрес і людський потенціал

12.2. Участь держави у відтворенні людського капіталу

12.3. Формування концепції людського розвитку

12.4. Людський потенціал як центральний елемент концепції людського розвитку

12.5. Складові людського розвитку

12.6. Пріоритетні напрями людського розвитку у світі та Україні

12.1. Технологічний прогрес і людський потенціал

Кінець XX сторіччя ознаменувався зміною основної парадигми цивілізаційного прогресу: від домінанти економічного зростання, збільшення обсягів виробництва суспільство перейшло до усвідомлення цих процесів тільки як умови досягнення головної мети — розвитку людини в її інтересах та власними силами.

Прийняття цього постулату міжнародною спільнотою означає для кожної країни необхідність зміни пріоритетів державної соціально-економічної стратегії.

В умовах становлення нової економіки, що ґрунтується на знаннях, саме людський розвиток — найважливіший фактор економічного зростання. Недаремно розвинені країни і найбільш перспективні фірми виявляють зацікавленість у міжнародній міграції професіоналів.

За останні роки в Україні спостерігалось зниження рівня забезпеченості людськими ресурсами, що з 1990 р. скоротився на 15 відсотків. Процес відтворення людського потенціалу у найближчі роки буде мати для української економіки вирішальне значення [8, с.19]. Аналіз тенденцій і процесів у цій сфері стає невід'ємною складовою розробки економічної стратегії країни. Першочергова

роль належить точності та глибині оцінок майбутніх якісних змін, зокрема, динаміки розвитку процесів у трудовій сфері і соціальній інфраструктурі, насамперед, в освіті.

Стрімкий розвиток науки і техніки потребує постійного оновлення знань і навичок, психологічної готовності до прийняття рішень, дій у нестандартних ситуаціях, творчого та ініціативного підходу до справи та вміння взяти на себе відповідальність у складних ситуаціях, що передбачає покращання якості робочої сили, оптимізацію її використання.

Здатність до інноваційного розвитку пов'язана не стільки з наукою, скільки з якістю інженерного контингенту, який безпосередньо займається розробкою нової продукції, організацією її виробництва та доведення до споживача. Досвід Японії, Південної Кореї та інших промислово розвинутих країн переконливо доводить, що основу інноваційної економіки становить діяльність спеціалістів цього профілю — інженерів-технологів. Курс на формування інноваційної моделі розвитку передбачає послідовне підвищення соціального статусу технічної інтелігенції, докорінної зміни ставлення до інженерної праці.

Надзвичайна динамічність змін і перехід до високотехнологічного типу розвитку висуває високі вимоги до людського капіталу як стратегічного ресурсу країни.

Головне завдання сьогодні — подолання дефіциту нового мислення і поведінки у представників влади та бізнесу в оцінці ролі людського потенціалу у забезпеченні економічного зростання. Людський фактор — найбільш значуща економічна категорія. Без пріоритетного його розвитку не може бути високоефективного підприємництва. Тільки тоді, коли економічні відносини поєднуються з соціальними, утворюючи єдине ціле, виробництво по-справжньому отримує потужний імпульс розвитку.

Однією з нагальних для нинішнього етапу розвитку і, водночас, чи не найскладнішою, є проблема визначення шляхів суттєвого підвищення потенціалу національної робочої сили — найвищої цінності держави. У найближчі роки, Україна не зможе подолати економічні проблеми за рахунок простого

нарощування чисельності зайнятих. Все більшого значення набувають якісні характеристики людського капіталу — кваліфікація, здатність до отримання знань упродовж життя, стан здоров'я, рівень культури тощо. Необхідно запровадити нові стимули трудової активності, спрямовані на підвищення кваліфікації, освоєння суміжних професій, реалізацію працівником своїх соціальних цілей.

Практика забезпечення високої мобільності кадрів — часта зміна спеціальності, напряму і місця роботи, західні фірми та компанії вважають особливо значущою для економічного зростання. У таких умовах працівники вимушені постійно працювати над собою, вони більш ініціативні, мають більш широкий світогляд, у них вища продуктивність праці, психологічна сталість.

Відповідність робочої сили вимогам потенційних інвесторів — один із факторів інвестиційної привабливості окремого регіону, або підприємства. Розрив між вимогами інвесторів до професійних якостей працівників і можливостями системи підготовки та перепідготовки кадрів, яка не здатна їх задовольнити, безперечно, негативно позначиться на динаміці капіталовкладень. Ці недоліки будуть перешкоджати розвитку, насамперед, виробництв, що базуються на використанні сучасних технологій і гальмуватиме процес залучення іноземних інвестицій.

Усвідомлення системи пріоритетів держави у сфері розвитку людського потенціалу, відтворення людського капіталу є ключовим. Чітка політика держави щодо формування основного стратегічного ресурсу країни, з точки зору довгострокових інтересів важлива не менш, ніж податкова або грошово-кредитна. Тільки стійке відтворення людського потенціалу здатне забезпечити перехід України у постіндустріальну стадію розвитку.

12.2. Участь держави у відтворенні людського капіталу

Міжнародні оцінки ступеня розвиненості держави та її суспільства привертають увагу світової спільноти до проблем збереження людського потенціалу, його якісного та кількісного відтворення та забезпечення розвитку.

Інтеграція України до світових соціальних систем потребує формування та реалізації стратегічних цілей розвитку, які одночасно враховують міжнародні вимоги та національні інтереси. Орієнтація на забезпечення людського розвитку в Україні потребує всебічного аналізу його стану, визначення загроз, небезпек та ризиків, які перешкоджають цьому процесу, а також причин їх виникнення. Саме при формуванні державних та регіональних стратегій соціального розвитку повинні визначитись умови та можливості збереження людського потенціалу. Без етапу збереження перехід до розвитку є неможливим у тих випадках, коли соціальний стан має тенденції до значного погіршення. Визначення, відстеження та попередження виникнення соціальних ризиків повинне стати важелем та підставою для подальшого ефективного функціонування та забезпечення розвитку людського потенціалу України та її регіонів [10, с. 557].

Українська економіка потребує швидкої зміни якості людського капіталу. На це мають бути спрямовані зусилля держави, підприємств, населення. Однак участь держави у цьому процесі має стати провідною. Найбільш **загальними функціями** держави у цьому контексті повинні бути:

- розробка державної політики у сфері розвитку людського потенціалу, відтворення людського капіталу, в тому числі на регіональному рівні;
- здійснення відповідного законодавчого та адміністративного регулювання;
- залучення до сфери відтворення людського капіталу недержавних підприємств та установ, створення для них сприятливих умов;
- координація діяльності організацій працівників і роботодавців, що уособлюють їх інтереси у межах соціального партнерства;
- створення ефективних механізмів фінансування людського розвитку.

Соціально-економічний прогрес у майбутньому значною мірою залежатиме від ставлення суспільства до процесів людського розвитку. Проблеми у соціально-трудовій і гуманітарній сферах, безумовно, не можуть бути вирішені без залучення роботодавців, працівників, їх спілок та асоціацій, суспільства в цілому. При цьому не можна допустити відсторонення держави від регулювання

процесів відтворення людського потенціалу. Сучасні соціально-економічні тенденції свідчать про необхідність комплексного регулювання державою процесів, що впливають на людський розвиток. У цьому напрямі потрібні не окремі, навіть радикальні, заходи, а здійснення системної державної політики.

Головним завданням і критерієм суспільного прогресу країни є забезпечення стійкого людського розвитку, що виступає найбільш могутнім чинником динамічного економічного зростання.

В Україні на початку ХХІ ст. накопичилась значна кількість гострих соціальних проблем, що значно ускладнюють подальший соціально-економічний розвиток держави. Низький рівень соціальних стандартів в Україні вважається однією з головних проблем, що суттєво ускладнюють вступ України до ЄС. Саме тому соціальна переорієнтація економічної політики має ґрунтуватися, передусім, на пріоритетах людського розвитку.

Зростаюча соціалізація життя змінює систему цінностей людини, переорієнтовує її із зовнішніх на внутрішні, з матеріальних на нематеріальні. Сама природа технологічного базису - інформатизація та інтелектуалізація економіки і суспільного життя різко підносить потребу у високоосвічених, висококваліфікованих працівниках. В сучасних умовах розвиток людини, її розумових і фізичних здібностей стали нагальною потребою розвитку виробництва і суспільства в цілому. Людина стає безпосередньою метою виробництва, основним джерелом і критерієм соціально-економічного прогресу. Тому система управління економікою, суспільними процесами має спиратися на знання про стан і розвиток людського фактора [16,с. 75].

12.3. Формування концепції людського розвитку

Людський розвиток має на меті турботу про людину, прагнення розширити можливості її вибору жити повноцінним життям в умовах свободи та поваги її гідності. Економічне зростання, розширення торгівлі та інвестицій, технологічний прогрес — всі ці фактори мають велике значення. Проте всі вони є

засобами, а не кінцевою метою. Розвиток людського потенціалу неможливий без розширення можливостей вибору — кола імовірнісних сценаріїв самореалізації людини. **Найбільш елементарними передумовами людського розвитку** є довге та здорове життя, освіта, гідний спосіб життя та володіння політичними та громадськими свободами, необхідними для участі в житті суспільства.

Основною метою людського розвитку є стаке зростання якості життя всього населення. Темпи економічного зростання повинні бути тісно пов'язані з поліпшенням таких найважливіших показників розвитку, як політична та соціальна стабільність, освіта, тривалість життя, дитяча смертність, тендерна рівність тощо.

Пріоритети людського розвитку протидіють невтримній гонці за зростанням виробництва ВВП і споживанням, сприяють поміркованому ставленню до природи, збереженню та відновленню навколишнього середовища. Людський розвиток, який має на меті забезпечення гідного життя для всіх людей, сприяє подоланню бідності, а отже, зниженню нерівності, становленню і розвитку демократії, збереженню соціальної та політичної стабільності в суспільстві [6, с.293] .

Концепція людського розвитку виходить із пріоритетної необхідності забезпечення розвитку людини в інтересах людини і власними силами людини. Досягнення цієї мети передбачає створення сприятливого з позицій людського розвитку середовища — економічного, політичного, соціального, екологічного. В глобальному розумінні необхідна інтеграція всіх країн світу в єдине співтовариство і всіх людей в єдину спільноту в межах кожної держави за принципами загальнолюдських цінностей. Незалежно від соціального походження, етнічної чи расової належності, віку, статі передбачається забезпечення однакових прав і доступу до економічних ресурсів, політичних прав, соціальних послуг тощо.

Вирішення проблем людського розвитку в сучасному світі має велике значення і визначається кількома чинниками, зокрема, посиленням соціальної

орієнтації економіки у розвинених країнах і загостренням проблем нерівномірності розвитку населення розвинених країн і тих, що розвиваються.

Задоволення потреб громадян країни у добробуті не може вимірюватись лише економічними показниками. В міру зростання рівня життя і задоволення так званих первинних потреб (їжа, одяг, житло) на перший план виходять цінності іншого порядку: прагнення до політичної та економічної свободи, творчості, дозвілля, поваги, залучення до культури та науки, творча і суспільна активність, збереження природи і життя у злагоді з нею тощо. Таким чином, людські потреби поступово виходять за межі суто матеріальних цінностей. Це зумовило відмову від трактування процесу розвитку тільки як зростання обсягу матеріальних благ і послуг, а отже до усвідомлення того, що характеристиками розвитку не можуть слугувати тільки традиційні макроекономічні показники, зокрема обсяг валового внутрішнього продукту (ВВП) та середньодушовий дохід.

Важливу роль на шляху до концепції людського розвитку відіграло введення в середині XX ст. Т. Шульцем до наукового обігу **поняття людського капіталу**, під яким розумілась сукупність знань і кваліфікацій, що виконувала подвійну функцію — засобу виробництва і предмету тривалого користування. Знання та компетентність у концепції людського капіталу були визнані принципово важливим джерелом економічного зростання, і, відповідно, було визначено економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я, що раніше трактувалися винятково як галузі, що споживають, а не виробляють [8, с. 9].

Накопичення людського капіталу здійснюється шляхом інвестицій, передусім у набуття знань і кваліфікації шляхом шкільної та післяшкільної освіти, охорону здоров'я, міграції, поширення інформації щодо функціонування економіки, ринку праці тощо, що забезпечують розвиток інтелектуальних і фізичних здібностей людини і можливості їх реалізації, підвищення ефективності праці.

В цілому теорія людського капіталу сприяла загальній тенденції зміни ставлення до освіти, культури та інших галузей соціальної сфери, зокрема з точки зору їх ресурсного забезпечення. Доведення рентабельності витрат на освіту, наприклад, сформував новий погляд на сферу освіти: політики почали трактувати

її як вагомий чинник економічного зростання, а менеджери та підприємці — як фактор підвищення продуктивності праці.

Набула поширення **концепція** так званої **безперервної освіти**, що трактує підвищення професійно-освітнього рівня як економічно доцільну діяльність людини протягом всього життя. Зросло і ресурсне забезпечення освіти, переважно за рахунок залучення різноманітних джерел її фінансування.

Наступним кроком на шляху створення теорії людського розвитку стала теорія розвитку людських ресурсів, сконцентрована на проблемах демографії, зайнятості, охорони здоров'я, освіти та професійної підготовки, споживання, харчування, умов життя, урбанізації, стану навколишнього середовища.

12.4. Людський потенціал як центральний елемент концепції людського розвитку

Концепція людського розвитку як особлива теоретична система й орієнтована на практику державного управління методологія виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу чи примноження матеріального багатства. В її основі лежить принцип, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди — для розвитку економіки.

Центральним елементом концепції людського розвитку є людський потенціал (рис. 12.1).

За змістом це поняття значно ширше, ніж людський капітал. Результати соціально-економічного розвитку у сучасних умовах визначаються рівнем і ступенем реалізації людського потенціалу країни. Людський потенціал розглядається як основна складова національного багатства і рушійна сила економічного зростання.

Людський потенціал визначається сукупністю характеристик, що об'єднуються у такі його складові [9, с. 29]:

- **соціально-демографічний потенціал**, що включає чисельність населення, гендерну та поколінну збалансованість, стан здоров'я й тривалість життя населення, рівень освіти населення;

- **соціально-економічний потенціал** відображається у рівні та структурі економічної активності та зайнятості населення, його кваліфікаційно-професійному складі, характері і умовах праці, рівні добробуту населення, ступені затребуваності та використання інтелектуальних ресурсів;

- **діяльнісний потенціал**, що втілюється в інноваційній активності, ділових якостях і творчих потенціях індивідів та можливостях їх реалізації;

- **соціокультурний потенціал**, який визначається станом науки, освіти й культури, особливостями менталітету й світогляду населення, його мотивацією, ціннісною орієнтацією та культурною інтеграцією різних верств населення.



Рис. 12.1. Складові людського потенціалу

Надзвичайно важливе значення має також узгодженість у розвитку всіх згаданих компонентів людського потенціалу, їх взаємного впливу та зв'язків з економічною динамікою.

В основі формування й реалізації людського потенціалу лежить діяльність населення, результативність якої, у свою чергу, визначається якістю компонентів людського потенціалу.

Розвиток людського потенціалу неможливий без **розширення можливостей вибору** — кола імовірнісних сценаріїв самореалізації людини. Людський розвиток передбачає турботу про людину, прагнення розширити можливості її вибору жити повноцінним життям в умовах свободи та поваги її гідності. Матеріальне благополуччя розглядається лише як одна з базових можливостей вибору, але воно не є всепоглинаючою метою.

Людський розвиток може також трактуватися і щодо **зростання здібностей людини**, її спроможності досягати поставленої мети. Формування та розвиток здібностей залежить від використання наявних економічних, соціальних і політичних можливостей, що надає соціальне і природне навколишнє середовище, від доступності необхідних ресурсів, а також від реалізації прав людини розпоряджатися альтернативними «пакетами» товарів та послуг, що забезпечуються на основі власності та (або) шляхом обміну.

Принциповим положенням концепції людського розвитку є не постійне надання нужденним верствам гуманітарної допомоги, а стимулювання розвитку цих людей, підвищення їх ролі в суспільстві, розширення можливостей вибору способу життя, можливостей прийняття ними рішень стосовно своєї долі.

Концепція людського розвитку характеризується такими принциповими особливостями:

- акцентування уваги на активності людей як суб'єктів процесу власного розвитку;
- увага не лише до реальних або потенційних працівників, а до всіх людей загалом, включаючи непрацездатних та економічно не активних;

- постійний моніторинг і аналіз реалізації можливостей людського розвитку, широкий горизонт аналізу;
- підхід до освіти як до процесу, що має самостійну цінність, як до важливої складової загальної культури людства, а не лише як до умови покращання продуктивних здібностей людей;
- підтримання рівноправності жінок у суспільстві та підвищення їх статусу;
- надання пріоритетності тим секторам, що сприяють підвищенню якості життя, навіть якщо вони безпосередньо не впливають на виробництво доходу (житлове будівництво, охорона навколишнього середовища, санітарія тощо);
- підтримка самореалізації й розвитку індивіда не лише з боку економічних та фінансових інститутів, а й з боку неурядових, громадських організацій, закладів культури, церкви тощо.

Активне й успішне поширення в світі ідей людського розвитку матиме своїм результатом збалансоване співвідношення економічної і соціальної складових суспільного прогресу, соціально орієнтовану економіку, високі темпи розвитку з «людським обличчям». Головну роль у цьому відіграє ООН як найбільш універсальна і представницька міжнародна організація, котра застосувала концептуальний підхід до людського розвитку і започаткувала його викладення у всесвітній “Доповіді про людський розвиток за 1990 рік” [2, с.90].

Отже, за логікою концепції людського розвитку саме люди стають епіцентром теорії розвитку, оскільки вони є водночас і головною метою суспільного розвитку, і найважливішим його чинником, й інструментом власного розвитку.

12.5. Складові людського розвитку

Людський розвиток можна розглядати з двох точок зору: як **процес розширення людських можливостей** (напрямок та швидкість поступу) і як **досягнутий рівень розвитку**. Коли йдеться про розширення вибору, то мається на увазі, що фактично цей вибір стосується безкінечно великого кола проблем, які

впливають на життя людей, і коло це історично й територіально змінюється. Є потреба у виокремленні основних складових аспектів людського розвитку, що відповідають найнеобхіднішим, загальновизнаним цінностям на будь-якому етапі розвитку людства, відображаючи основоположні потреби, права й можливості одночасно.

Такими базовими аспектами визнано три групи можливостей-цінностей людини:

1) довге й здорове життя, що цінне як саме по собі, так і з огляду на різні непрямі переваги, тісно пов'язані з більшою тривалістю життя, наприклад, збільшення можливостей скористатися перевагами освіти, високого рівня життя тощо;

2) знання — для самореалізації, повноправної та багатогранної участі в житті сучасного суспільства, істотного особистого внеску в це життя цінність освіченості особливо висока і дедалі зростає;

3) доступ до ресурсів, необхідних для гідного рівня життя, що створює матеріальні передумови та розширює можливості вибору, включаючи ведення здорового способу життя, забезпечення територіальної і соціальної мобільності тощо, хоча й не визначає використання цих можливостей.

Довге й здорове життя. У системі цінностей, якими дорожить будь-яка цивілізована нація, особливе місце посідає здоров'я. Як з погляду формування окремої людської біографії, так і на рівні розвитку суспільства важко знайти інший феномен, якому здоров'я поступалося б за своєю роллю, глибинним внутрішнім значенням і впливом на різні сторони життєдіяльності.

Для сучасної демографічної ситуації в Україні та її регіонів характерні такі риси, як погіршення здоров'я нації; переважання смертності над народжуваністю, відсутність природного приросту; скорочення тривалості життя населення. Основним чинником, що обумовлює скорочення чисельності населення України, є зростання депопуляції (смертність перевищує народжуваність), що не забезпечує навіть простого заміщення поколінь (табл. 12.1) (складено за [13]). Як видно з

таблиці, природний приріст населення є від'ємним, не зважаючи на те, що починаючи з 2006 року відмічається позитивна тенденція у народжуваності.

Однією з основних причин високої смертності населення є погіршення його здоров'я. Основну структуру поширеності хвороб в Україні, як і в більшості європейських країн, становлять хронічні неінфекційні хвороби, зокрема, хвороби системи кровообігу, злоякісні новоутворення, ендокринні і алергійні захворювання, а також соціально небезпечні інфекційні хвороби, зокрема, туберкульоз, ВІЛ/СНІД, хвороби, що передаються статевим шляхом (табл. 12.2) (складено за [15]).

Таблиця 12.1

Динаміка коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту населення України у 2004-2008 роках (на 1000 наявного населення)

Показники	Роки				
	2004	2005	2006	2007	2008
Кількість народжених, тис. осіб	9,0	9,0	9,8	10,2	11,0
Кількість померлих, тис. осіб	16,0	16,6	16,2	16,4	16,3
Природний приріст населення, тис. осіб	-7,0	-7,6	-6,4	-6,2	-5,3

Таблиця 12.2

Динаміка захворювань населення України у 2004-2008 роках

Показники	Роки					%, 2008/2004
	2004	2005	2006	2007	2008	
Кількість хворих з діагнозом, що встановлений вперше у житті на 100 тис. населення:						
- хворі на злоякісні новоутворення, осіб	330	336	330	333	332	100,6
- хворі на активний туберкульоз, осіб	81,2	84,4	83,4	80,1	78,0	96,1
- віл-інфіковані, осіб	25,8	29,4	34,5	38,2	41,2	159,6
у тому числі хворі на СНІД, осіб	5,7	9,0	10,1	9,9	9,5	166,7

Як свідчать дані таблиці, у 2008 році, порівняно з 2004 роком, має місце зростання чисельності хворих на злоякісні новоутворення на 0,6 %, чисельності

віл-інфікованих осіб на 59,6 %, у тому числі хворих на СНІД – на 66,7 %. Така ситуація погіршує якість людського потенціалу країни.

Інфекційні хвороби до цього часу є однією з основних причин інвалідності та смертності населення в усьому світі та залишаються актуальною проблемою у всіх, без винятку, країнах у ХХІ сторіччі.

За останні 5 років в Україні на 16,2 % зросла смертність населення від інфекційних та паразитарних захворювань. Летальність в інфекційних стаціонарах за останні 10 років збільшилась більше ніж у 2 рази. Щорічно в Україні від інфекційних захворювань гине майже 20 тис. осіб [3].

Все це спричинює негативний вплив на показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні людини, який протягом останніх років має тенденцію до поступового зниження, і вже у 2006 році дорівнював 68,1 р., у тому числі 62,4 р. для чоловіків і 74,1 р.- для жінок [4]. Разом з тим, за інформацією, підготовленою на основі даних щорічних глобальних Доповідей ПРООН про людський розвиток за 2000-2007 роки, вказаний показник знизився до 67,7 років (додаток А) [4]. Середній рівень тривалості життя українців є одним з найнижчий у Європі (додаток Б) [4].

За даними наукових досліджень, здоров'я людини лише на 8-10% залежить від системи охорони здоров'я, ще на 20 – від екологічних умов, на 20 визначається генетичними чинниками і на 50% залежить від її способу життя – режим праці і відпочинку, харчування, відсутність чи наявність шкідливих звичок, стреси [1, с.90]. Відтак, здоров'я людини не можна розглядати як щось незалежне, автономне. У Стратегії демографічного розвитку України на 2006-2015 роки передбачено вжиття низки заходів щодо збереження та поліпшення стану здоров'я та тривалості життя, зниження передчасної смертності від причин і хвороб, яким можна запобігти, підвищення якості й подовження тривалості життя хронічно хворих та інвалідів тощо [14].

Таким чином, дослідження показали, що Україна значно відстає за показниками стану здоров'я та середньої тривалості життя від економічно розвинутих країн, а її перебування у середині країн з високим рівнем індексу

людського розвитку стало можливим лише за рахунок традиційно високого рівня освіти, бо за іншими показниками вона значно поступається європейським країнам (додаток Б).

Здоров'я сприймається не тільки і не стільки як здатність до фізично благополучного існування, скільки здатність до виконання соціально-трудова функцій, до відтворення сукупності людських здібностей та потреб взагалі. При цьому і ступінь розвитку різноманітних здібностей, творчих можливостей особистості, і повнота їх реалізації, інтенсивність та результативність життєдіяльності індивіда є не тільки залежними, а й, певною мірою, похідними від стану його здоров'я.

Знання. Освіта є ключовим елементом забезпечення сталого розвитку людського потенціалу і на цій основі - соціально-економічного зростання країни. Саме освіта готує індивіда до складностей сучасного світу, забезпечує йому свободу інтелектуального, професійного та соціального вибору. Визнано, що наявність вищої освіти у широких верств населення, передусім молоді, як ознаки високої кваліфікації робочої сили, є необхідною передумовою розвитку, тобто всі країни мають формувати політику стимулювання набуття високої професійно-освітньої підготовки, навіть якщо це потребує вагомих бюджетних витрат.

Україна успадкувала від радянських часів високі стандарти освіти і високий рівень освітньої підготовки населення. Рівень освіти населення в Україні є одним із найвищих серед країн Центральної та Східної Європи. За даними Всеукраїнського перепису населення 2001 року 13,7% населення України мало повну або базову вищу освіту; 17,7% - початкову або незакінчену вищу; 34,9% - повну загальну середню; 16,0% - базову загальну середню; 14,2% - початкову загальну освіту. Не мали початкової загальної освіти лише 3,5% осіб [11]. Динаміка показників частки осіб з вищою освітою була такою: у 1959 р. на 1000 осіб віком 25 років і старше припадало 77 осіб з вищою освітою, у 1970 р. - 130, у 1979 р. - 183, у 1989 р. - 308, у 2001 р. - 377 [9, с. 183]. Такі дані формують стійку тенденцію до зростання рівня освіченості населення України, що позитивно впливає на розвиток її людського потенціалу.

Останнє десятиліття характеризується зростанням чисельності осіб, які прагнуть здобути освіту в вищих навчальних закладах, особливо 3-4 рівнів акредитації на 16, 7 %. Відбувається зростання чисельності підготовлених аспірантів – на 19,7 % та докторантів – на 15,8 %, що відіграє важливу роль при формуванні інтелектуального потенціалу суспільства, якісного людського потенціалу в сучасних умовах. Так, згідно зі Звітом з людського розвитку в Україні за 2008 рік індекс рівня освіти у 2005 році склав 0, 948, що, як уже зазначалося, є одним з найкращих показників серед країн Центральної та Східної Європи.

Негативним моментом у розвитку освітньої галузі є невідповідність послуг, які надає сфера професійної освіти, потребам економіки [12, с.101]. Аналіз основних показників розвитку освітньої галузі та ринку праці України показав, що підготовка фахівців здійснюється в основному з орієнтацією на потребу населення у здобутті престижної сьогодні вищої освіти, а не на забезпечення економіки регіонів працівниками необхідного професійно-кваліфікаційного рівня. Така кількість фахівців з вищою освітою 3-4 рівня акредитації (інститути, університети, академії), яка готується в Україні (а це майже вшестеро більше кількості підготовлених кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами, попит на яких на ринку праці є найбільшим) не може бути забезпечена повною мірою роботою за фахом через недостатню кількість робочих місць. Це негативно впливає на економічне зростання та рівень життя населення регіонів, а зрештою на людський розвиток країни.

Таким чином, система освіти безпосередньо впливає на рівень людського розвитку країни, що актуалізує необхідність удосконалення управління освітніми процесами.

Доступ до ресурсів, необхідних для гідного рівня життя. Матеріальне становище істотно впливає на якість життя, визначаючи особливості праці й дозвілля, стан здоров'я, можливості здобуття освіти та зміни місця роботи чи виду діяльності.

Підвищення наявного рівня життя населення країни можливо досягти шляхом формування ефективної зайнятості. Реаліями сучасності є те, що ефективній зайнятості не сприяє низький рівень заробітної плати працівників.

Сьогодні низькі сукупні доходи не сприяють покращенню рівня життя населення. Крім того, для значної кількості людей заробітки дозволяють задовольнити лише первинні потреби. Низькі доходи не дають можливості сім'ям робити вибір щодо використання коштів, тому більшість сімей мають здебільшого споживацьку спрямованість структури витрат. За даними Держкомстату України у 2008 році у структурі витрат населення 80,6 % складала витрати на придбання товарів та послуг, що дає можливість впевнено стверджувати, що у більшості сімей України переважає стратегія виживання, а не розвитку, що значно знижує рівень їх життя. При цьому розмір середньомісячної заробітної плати у 2008 році становив 1806,00 грн., що на 12,8% вище відповідного показника за 2007 рік.

Незважаючи на позитивну динаміку зростання доходів населення, значна його частина знаходиться поза межею бідності (у 2006 році – 28,1 %) (додаток А). Так, у 2008 році частка домогосподарств із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму сягала 13,3 % [13]. Спостерігається високий рівень диференціації за доходами та споживанням населення України. Так, найвищий рівень нарахованої заробітної плати в Україні у 2008 році становив у працівників сфери фінансової діяльності – 4763 грн, діяльності авіаційного транспорту – 4076 грн., державного управління – 2898 грн. тощо. Разом з тим, одними з найнижче оплачуваних надалі залишаються послуги у сфері освіти – 1630 грн., охорони здоров'я – 1307 грн., сільського господарства – 1149 грн.

Така різка диференціація у доходах не сприяє забезпеченню умов для людського розвитку для значного соціально-професійного прошарку населення, гальмує зростання рівня життя та добробуту людей.

Деградація людського капіталу має під собою певну економічну основу — бідність населення. Найбільшу небезпеку являє застійна, хронічна бідність значних за масштабами груп населення. Якщо у майбутньому доходи таких

соціально-професійних груп, як освітяни, лікарі, не будуть забезпечувати нормального відтворення робочої сили, зона деградації людського капіталу може стати ширшою. Непродумана політика у сфері зайнятості може призвести до ситуації, коли держава витрачатиме кошти для підготовки кваліфікованих кадрів для інших країн.

Найвідомішим і найбільш інтегрованим показником оцінки рівня та якості життя населення є індекс людського розвитку (ІЛР). Компонентна структура ІЛР представлена системою показників рівня життя, яка рекомендована ООН і включає найбільш характерні умови існування людини, такі як соціальне забезпечення населення, свобода життя, доходи і витрати населення, житлові умови, освітній рівень та інші. Низьким при цьому вважається ІЛР менший за 0,5, високим - 0,9-1. Протягом останніх років в Україні ІЛР знаходиться у межах 0,71-0,78. У 2006 році за ІЛР із 177 країн світу Україна посідала 77 місце і 2007 році - 76 місце. (додаток Д).

Таким чином, вимогою сьогодення є необхідність забезпечення сприятливих умов для людського розвитку в Україні та її регіонах, виявлення напрямів покращання розвитку людського потенціалу.

12.6. Пріоритетні напрями людського розвитку у світі та Україні

У глобальному масштабі концепція людського розвитку включає такі основні напрями: реалізація базових можливостей; співробітництво; справедливість; сталість; безпека; свобода; рівність; солідарність; терпимість; повага до природи; спільний обов'язок [9, с.44].

• **Реалізація базових можливостей.** Наділення людини певними правами ще не означає наявності можливості для їх реалізації; вибір буде обмеженим, якщо немає можливості його здійснити. Наділення правами також передбачає можливість людей брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їхнього життя. Люди не повинні бути пасивними одержувачами, а мають брати активну участь у процесі власного розвитку.

• **Співробітництво.** Люди живуть у складному сплетінні соціальних структур — від родини до держави. Розвиток людини неминуче пов'язаний з проблемою культури — способами організації громадського життя людей, але почуття соціальної злагоди, заснованої на культурі й загальних цінностях і переконаннях, формує розвиток кожної людини окремо. Якщо люди співпрацюють в інтересах взаємного збагачення, це зумовлює розширення індивідуального вибору. Тому розвиток людини стосується не лише окремих людей, а й того, як вони взаємодіють і співпрацюють у суспільстві.

• **Справедливість.** Справедливість розглядається з позицій забезпечення однакових стартових умов щодо набуття освіти, довгого здорового життя, тобто з позицій забезпечення рівних умов щодо формування і реалізації людського потенціалу. Забезпечення справедливості в деяких випадках може призводити до нерівномірного розподілу ресурсів. Бідні, наприклад, потребують більшого обсягу державної допомоги, ніж багаті. Хворі або інваліди потребують більшого обсягу ресурсів для забезпечення однакового потенціалу порівняно з іншими людьми.

• **Сталість.** Сталий людський розвиток дає змогу задовольняти потреби нинішнього покоління без зменшення можливостей майбутніх поколінь задовольняти їхні потреби. Тому він пов'язаний з поняттям справедливості між різними поколіннями людей. Разом з тим від покоління до покоління має передаватися не стільки певний обсяг багатства, скільки потенціал для забезпечення належного рівня людського розвитку, зокрема, відсутність бідності і збереження можливостей вибору.

• **Безпека.** Загрози різного роду небезпек — безробіття, злочинність, насильство, переслідування, соціальні вибухи, хвороби, екологічні катастрофи тощо — перешкоджають реалізації людських прав та можливостей. Людський розвиток вимагає забезпечення для кожної людини хоча б мінімального рівня безпеки в усіх сферах життя.

• **Свобода.** Чоловіки і жінки мають право жити і виховувати дітей у умовах, гідних людини, де немає голоду і страху перед насильства, несправедливості та

пригнічення. Найкращою гарантією цих прав є демократична форма правління, що ґрунтується на широкій участі і волі народу.

- **Рівність.** Жодна країна і жодна людина не можуть бути позбавлені права користуватися всіма благами розвитку. Має бути гарантована рівність прав і можливостей чоловіків і жінок.

- **Солідарність.** Глобальні проблеми мають вирішуватися за справедливого розподілу витрат і зусиль відповідно до фундаментальних принципів рівності і соціальної справедливості. Ті, хто страждає чи перебуває у найменш сприятливому становищі, заслуговують на допомогу від тих, хто перебуває у більш сприятливому становищі.

- **Терпимість.** За всієї різноманітності віросповідань, культур люди повинні поважати один одного. Необхідно активно заохочувати розвиток усіх культур світу та діалог між всіма цивілізаціями.

- **Повага до природи.** Основою охорони і раціонального використання природних ресурсів має бути бережливе ставлення до навколишнього середовища. Нинішні моделі виробництва і споживання мають бути змінені в інтересах майбутнього добробуту і благополуччя нащадків.

- **Спільний обов'язок.** Обов'язок щодо управління глобальним економічним і соціальним розвитком, а також усунення загроз міжнародному миру і безпеці має поділятися між народами світу і здійснюватися на багатосторонній основі.

Таким чином, у фокусі людського розвитку є людина, її потреби та розвиток. Концепцією визначається задоволення не тільки фізичних, а й духовних потреб людини. Розвиток означає постійне розширення можливостей для цього. Основна ідея людського розвитку - забезпечення існування широких можливостей реалізації власних здібностей кожною людиною при вільному виборі її напрямів з максимальним заохоченням з боку держави

Аналіз сучасного рівня людського розвитку та сформульована концепція визначають такі пріоритетні напрями людського розвитку в Україні :

- *підвищення ролі кожної окремої людини в суспільстві*, розширення її можливостей самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність;

- *забезпечення соціальної справедливості стосовно кожної людини* в розподілі доходів та оплаті праці залежно від її якості, інтенсивності та кількості, в доступі до роботи, освіти, послуг охорони здоров'я, соціальних благ;

- *досягнення повної продуктивної зайнятості*, яка б на відміну від сучасного стану забезпечувала не тільки соціальний статус, а й добробут працюючих, стимулювала легальну ефективну діяльність, а не орієнтацію на тіньову економіку;

- *забезпечення “екологізації” суспільного життя*. Вимогою сьогодення є необхідність застосування екологічних засад розвитку людського потенціалу, котрі передбачають не тільки забезпечення екологічно чистого середовища, але й безпеки економічної, соціальної та духовної сфер життєдіяльності людей. Екологічний аспект розвитку людського потенціалу передбачає, що в умовах еколого-економічної кризи української економіки першочергового значення набуває створення гуманної, соціально-орієнтованої економіки на основі розвитку нових екологічно чистих виробництв з впровадженням новітньої техніки і технологій, створення робочих місць, покращення якісної структури трудового потенціалу, забезпечення сприятливих умов для розвитку особистості, її здібностей, знань та вмінь за рахунок всебічного покращення умов праці і побуту, організації охорони здоров'я, соціального забезпечення, розвитку культури та мистецтва. Особливого значення при цьому набуває екологізація духовності населення, яка повинна відбуватися через "очищення" свідомості людей від застарілих догм, негативного ставлення до праці, відчуження від колективу, організації, в якій працює людина, збайдужілого ставлення до оточуючого природного середовища, від деформованих моральних цінностей, що заважає формуванню та розвитку якісного трудового, а відтак і людського потенціалу людини.

- *зростання моральності та культурного розвитку населення*. Ціннісні орієнтації є основою розвитку людини та її трудового потенціалу, оскільки вони

програмують діяльність людини на тривалий час, визначають основну лінію поведінки. Ціннісні орієнтації є одним з найважливіших мотивів вибору способу життя, ставлення до оточуючого середовища, професії, формування та реалізації трудового потенціалу людини, мотивації до праці загалом. Розвиток ціннісних орієнтацій є однією з визначальних засад моральності та культурного розвитку населення. Це передбачає необхідність акцентування уваги державних органів влади у сфері освіти на формуванні підвалин моральності, підвищенні культурного рівня, починаючи з дошкільного виховання, що вимагає удосконалення як дошкільних, так і шкільних навчальних програм, пропаганду зміцнення сім'ї та підтримання здорового способу життя.

Питання для самоконтролю

1. Який взаємозв'язок між технологічним процесом і людським потенціалом?
2. Назвіть основні функції держави у регулюванні розвитку трудового потенціалу.
3. Що має на меті концепція людського розвитку?
4. Які концепції та теорії вплинули на формування концепції людського розвитку?
5. Що включає в себе поняття людський потенціал?
6. Які принципові особливості концепції людського розвитку?
7. Назвіть складові людського розвитку.
8. Які основні елементи людського розвитку Ви знаєте?
9. Назвіть пріоритетні напрями людського розвитку в Україні.

Використана та рекомендована література

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254с.

2. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Ємець М. А. Аналіз інфекційної захворюваності населення України за 2009 рік. / М. А. Ємець, О. В. Зубленко, Т. В. Петрусевич. – Режим доступу: <http://medkniga.kiev.ua/> (дата звернення 02.01.2011).
4. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/> (дата звернення 05.01.2011).
5. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор та ін. / НАН України, Ін-т економіки. – К., 2003. – 214 с.
6. Лібанова Е. М. Ринок праці та соціальний захист / Е. Лібанова, О. Палій – К., 2004. – 491 с.
7. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
8. Людський розвиток в Україні : 2003 рік (колектив авторів) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 290 с.
9. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
10. Новікова О. Ф. Небезпеки людського розвитку в контексті неефективності регіонального управління / О. Ф. Новікова / Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. – Т. 2, ч. 2. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 449-944.
11. Рівень освіти населення України за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 року // Держкомстат України. К., 2003. – 218 с.
12. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : зб. наук. ст. / під наук. ред. І. Л. Петрової. – К. : Таксон, 2007. – 200 с. .

13. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Державний комітет статистики України ; за ред. О. Г. Осауленка. – К., 2009 – 566 с.
14. Стратегія демографічного розвитку на 2006-2015 роки // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 3–22.
15. Україна у цифрах 2008 : статистичний збірник. – Київ, ДП “Інформаційно-аналітичне агенство”. – 2009. – 265 с.
16. Чухно А. А. Індекс людського розвитку в системі міжнародних інтеграційних процесів / А. А. Чухно // Вісник Хмельницького національного університету. – 2007. – Т. 1, № 5. – 265 с.

РОЗДІЛ 13. НАСЕЛЕННЯ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

План викладення і засвоєння матеріалу:

13.1. Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу

13.2. Рівнева та компонентна структура трудового потенціалу

13.3. Населення як демоекономічна категорія

13.4. Сучасна демографічна ситуація та її вплив на формування

трудоного потенціалу України

13.5. Джерела інформації про населення

13.6. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції

13.1. Поняття та соціально-економічна сутність трудового потенціалу

Термін “**потенціал**” означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як **джерело можливостей**, котрі можуть бути приведені в дію та використання для вирішення різноманітних проблем. Тобто, можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не проявилися, або проявилися не повністю.

Важливою ознакою потенціалу є його **динамічність**, як здатність до змін, руху, розвитку. Як динамічна система, потенціал об'єднує в собі три рівні зв'язків часу та простору, які функціонують в єдності. Ці зв'язки детермінують прояви потенціалу в різних формах. По-перше, **потенціал характеризує минуле**. У цьому випадку він виступає як “ресурс”, оскільки втілює в собі накопичені системою властивості, які дозволяють їй функціонувати. По-друге, він **відображає теперішнє**, тобто можливості, які реально використовуються. По-третє, він спрямований на майбутнє, а саме - постійно змінюється, розвивається, накопичує нові властивості, містить елементи майбутнього розвитку.

В науковій літературі існують різні уявлення про потенціал. Так, потенціал – це є комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Потенціал – є

система матеріальних і трудових чинників, котрі необхідні для виробництва. Загалом, поняття “потенціал” увійшло в науковий обіг на рубежі 80-х років XX ст. і означає “приховані можливості, потужність, сила”, тобто те, що може бути чи є в наявності, однак, можливо, ще не розкрило себе. Трактуючи терміна “потенціал” зводиться до розгляду його як джерела можливостей, засобів, запасів, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення якого-небудь завдання чи досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави у певній галузі. З одного боку, трудовий потенціал характеризує накопичені знання, вміння, здібності, які можуть бути використані в процесі праці. З іншого боку, він відображає реальний стан використання накопичених раніше знань, вмінь та здібностей. Винятково важливим аспектом є його спрямованість на майбутнє, здатність до розвитку, наявність елементів, які згодом визначатимуть його майбутній стан.

Розгляд змісту категорії “трудовий потенціал” об’єктивно передбачає визначення соціально-економічних передумов зародження цього поняття, вивчення інших економічних категорій, які стали фундаментом для виникнення нової категорії, визначення їх спільних рис та відмінностей. Наукові погляди в процесі руху від абстрактного до конкретного в дослідженні ролі і можливостей участі людини в економічних процесах були розширені шляхом появи в науковому обігу категорій “робоча сила”, “трудові ресурси”, “людський фактор”, “людський капітал”, “трудовий потенціал”.

Поняття **“робоча сила”** використовується як обліково-статистична категорія (реальні та потенційні працівники) та економічна категорія як сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, які використовуються при виробництві будь-яких матеріальних благ чи послуг.

Близькою за значенням до категорії “робоча сила” є категорія **“трудові ресурси”**, яка відображає частину населення країни, яка за своїми психофізіологічними та інтелектуальними якостями здатна виробляти матеріальні та духовні блага та послуги. У країнах колишнього радянського простору трудові

ресурси прирівнювались до інших економічних ресурсів, таких як техніка, сировина, паливо, енергія тощо. Іншими словами, люди розглядались не як соціально-економічна складова, а тільки як об'єкти управління.

Поняття "**людський потенціал**" трактується як міра втілення в людині якісних характеристик, котрі здатні давати дохід. Потенціал людини зростає із зростанням освіченості, професіоналізму, рівня здоров'я, культури тощо. Коли накопичений людиною потенціал реалізується у праці, він стає одним із найцінніших факторів виробництва – людським фактором, який являє собою комплекс здібностей, властивостей, рис людини, що на різних етапах історичного розвитку залучаються до процесу виробництва благ.

Людський фактор розкриває людину в багатьох аспектах: як працівника, члена домогосподарства, члена суспільства, тобто, вміщує в собі всю сукупність людських характеристик, які впливають на трудову активність; відображає сукупність всіх відносин, що складаються з приводу реалізації потенціалу людини в економічній, соціальній, політичній, духовній, моральній діяльності.

Вживання категорії "**людський капітал**" пояснюється тим, що як і будь-який інший капітал, він є результатом інвестування і генерує впродовж певного часу потік доходу, тобто створюється тоді, коли людина здобуває освіту та кваліфікацію, а інвестиції у "**людський капітал**" окуповуються у вигляді висококваліфікованої та продуктивної праці, високої заробітної плати і морального задоволення від праці.

Будь-яке виробництво матеріальних благ або послуг потребує ресурсів. У випадку розкриття даної теми їх два види – матеріальні ресурси і людські ресурси. До матеріальних ресурсів належать сировина, енергоносії, споруди, устаткування тощо. До людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями. Вони є джерелом *ресурсів праці або трудового потенціалу*. В такому понятті людські ресурси є чинником економічного розвитку, як і матеріальні ресурси.

Трудовий потенціал є наявна і можлива в майбутньому кількість і якість праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня

розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

Фундаментом прогресивного розвитку суспільства є зростаючі потреби людини та необхідність їх задоволення, які спонукають людину постійно розвивати та удосконалювати свої трудові якості, що можливо за певних соціально-економічних та екологічних умов. **Трудовий потенціал** – це міра втілення в людині якісних характеристик (природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, професійного досвіду, стану здоров'я, духовних цінностей), котрі долучаються або можуть бути залучені до процесу виробництва матеріальних та духовних благ з метою задоволення існуючих і формування нових потреб і цінностей людини, і які мають здатність до динамічного розвитку в екологічно чистих умовах життєдіяльності. В даному випадку під екологічно чистими умовами слід розуміти не тільки збереження екологічної рівноваги в навколишньому природному середовищі, але й безпечність соціально-економічних умов життєдіяльності населення.

13.2. Рівнева та компонентна структура трудового потенціалу

Трудовий потенціал є складною, динамічною, відкритою ієрархічною системою. Вимогами сьогодення є розуміння трудового потенціалу як поліструктурної, складної системи в комплексі всіх складників, факторів і умов забезпечення його розвитку в межах регіонального підходу до вивчення трудового потенціалу.

Характеристики трудового потенціалу в кінцевому підсумку визначають реальний стан економіки, економічні та соціальні показники держави та її регіонів, перспективи її розвитку. Трудовий потенціал регіону слід розглядати як систему компонент трудової сфери суспільства, які перебувають у тісному взаємозв'язку і можуть бути використані для задоволення матеріальних та духовних потреб суспільства, його соціально-економічного та інноваційного розвитку.

Вимогою сьогодення є дослідження рівневої та компонентної структури трудового потенціалу суспільства. У першому аспекті структура трудового потенціалу суспільства включає в себе: міжнаціональний трудовий потенціал (мегарівень), трудовий потенціал країни (макрорівень), трудовий потенціал регіону, галузі (мезорівень), трудовий потенціал організації (мікрорівень), трудовий потенціал домогосподарства (номорівень), трудовий потенціал особистості (нанорівень) (рис. 13.1).

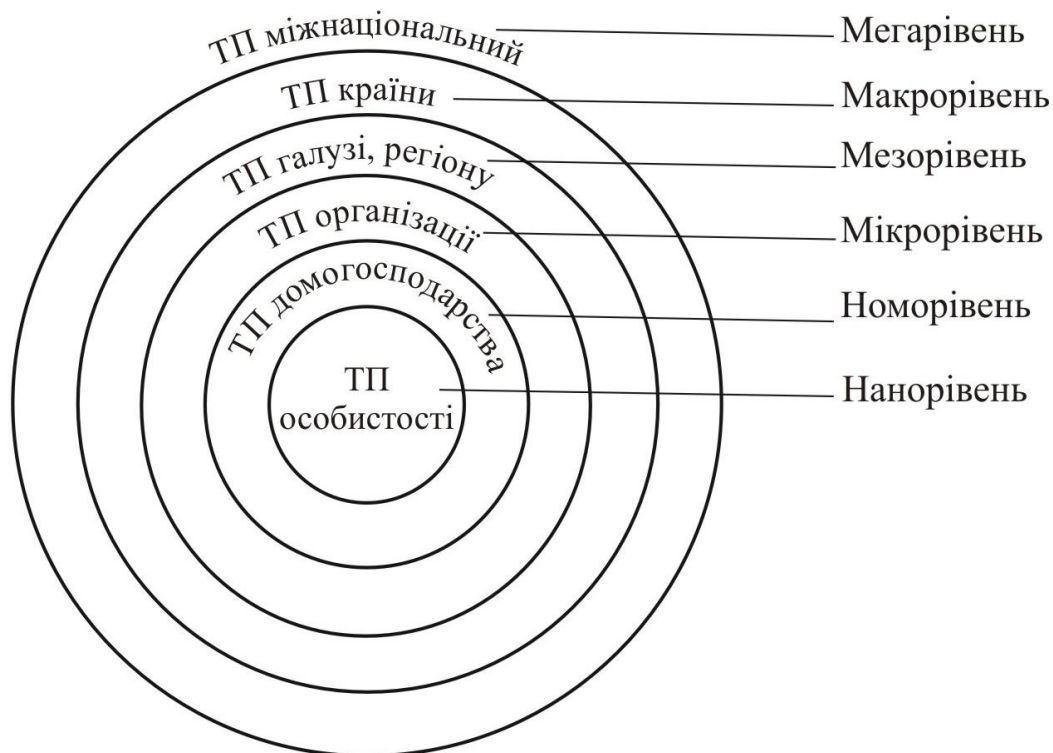


Рис. 13.1. Рівнева структура трудового потенціалу суспільства

Рухаючись від одиничного до загального, визначимо трудовий потенціал всіх рівнів, комплексний розгляд яких розкриває зміст трудового потенціалу, розкриємо структуру компонентів трудового потенціалу.

Початковою структуроутворюючою ланкою трудового потенціалу є особистісний трудовий потенціал. **Трудовий потенціал працівника** (особистісний трудовий потенціал), або **нанорівень** являє собою сукупність різних якостей (духовних і фізичних) працівника, які дозволяють йому брати участь в суспільно корисній діяльності, досягати в заданих умовах визначених результатів його діяльності та особистого розвитку.

Необхідно виділити трудовий потенціал домогосподарства (сім'ї) як проміжний рівень між трудовим потенціалом особистості і трудовим потенціалом організації. Під **трудоим потенціалом домогосподарства** слід розуміти сукупність психофізіологічних, професійно-освітніх та особистісних, вроджених і набутих характеристик його членів, що можуть бути використані як в індивідуальній, так і суспільній праці з метою задоволення матеріальних та духовних потреб домогосподарства і на цій основі досягнення особистого розвитку кожного члена домогосподарства.

Домогосподарство є первинним середовищем формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу, оскільки саме тут закладаються підвалини трудового життя, формуються та підтримуються моральні цінності ставлення до праці. Трудовий потенціал зароджується і накопичується, перш за все, на рівні домогосподарства, так званому **“номорівні”** яке, будучи мінісистемою, функціонує за своїми неповторними законами. Економічний зміст трудового потенціалу домогосподарства в тому, що в межах домогосподарства створюється матеріальна база та духовні передумови для розвитку трудового потенціалу своїх членів. Сформований якісний трудовий потенціал домогосподарства може ефективно реалізовуватись як в межах сімейного бізнесу (сімейного підприємства), так і поза ним. Таким чином, якісні характеристики трудового потенціалу членів домогосподарства є складовою частиною трудового потенціалу як сімейного підприємства, так і будь-якого іншого підприємства, організації, установи.

Трудовий потенціал підприємства організації (мікрорівень), будучи більш широким поняттям, ніж трудовий потенціал працівника, є сукупністю трудових потенціалів всіх працівників, що входять до трудового колективу. Причому, ефект від реалізації трудового потенціалу організації залежить від ефективності використання індивідуальних трудових потенціалів. Беручи участь у виробництві, працівники по-різному реалізують свій потенціал: або нерационально (неповністю), що веде до негативного результату, або ж повністю, що збільшує ефективність функціонування підприємства.

Таким чином, розгляд нижчих рівнів трудового потенціалу об'єктивно передбачає вихід на більш високі рівні – регіону та країни в цілому. Такий масштабний підхід до вивчення трудового потенціалу обумовлює виявлення всього комплексу елементів і умов функціонування трудового потенціалу; різноманітність факторів, котрі забезпечують його різнобічний прояв і розвиток, а також протиріччя між структуроформуючими елементами (іншими словами, всередині системи).

Трудовий потенціал регіону (мезорівень) – більш складне утворення порівняно з трудовим потенціалом працівника і трудовим потенціалом організації за рахунок різноманітних системоутворюючих зв'язків, що ґрунтуються на загальних і внутрішніх законах. Трудовий потенціал регіону перевищує суму його складників, оскільки тут проявляються емерджентні властивості системи, які є результатом коопераційного ефекту в ході здійснення спільної діяльності людей у рамках визначених суспільних відносин. Тобто, відслідковується накладення трудових потенціалів нижчих рівнів і посилення дії їх прояву. Конкурентоспроможність регіонального трудового потенціалу залежить від єдності інтересів і потреб всіх господарюючих суб'єктів в регіоні, – підприємств, організацій, домогосподарств та навчальних закладів, партнерських відносин, спільної участі у виробничих і соціальних процесах. Принципова відмінність регіону в тому, що він не може бути ліквідований, або припинити свої функції із забезпечення умов життя населення, на відміну від підприємства чи галузі. Трудовий потенціал регіону є відносно постійним, притаманним регіональній економічній системі. В момент ліквідації підприємства його трудовий потенціал як оформлена система руйнується, залишаючись в той же час відносно незмінним елементом трудового потенціалу регіону (змінюється тільки його внутрішня структура, поступово трансформуються якісні складники).

Хоч трудовий потенціал регіону має певні межі, є самостійним, має свої внутрішні закони і джерело розвитку, але вважати його відокремленим від трудового потенціалу всього суспільства, самодостатньою системою було б неправильно. Трудовий потенціал регіону є лише елементом, частиною трудового

потенціалу країни, який утворюється на основі інтеграції трудових потенціалів всіх регіонів.

У зв'язку з глобалізацією економічних процесів, розвитком співробітництва України з країнами різноманітних економічних просторів необхідно виділяти поняття **“міжнаціональний трудовий потенціал” (мегарівень)**, яке торкається трудового потенціалу кількох країн, задіяного для вирішення спільних завдань соціально-економічного, екологічного, інноваційного тощо розвитку.

Крім рівневої структури у змісті трудового потенціалу необхідно дослідити його компонентну структуру. **Структура компонент трудового потенціалу** є досить розгалужена і включає їх велику кількість :

- 1) здоров'я;
- 2) моральність та вміння працювати в колективі;
- 3) творчий потенціал;
- 4) активність;
- 5) організованість;
- 6) освіта;
- 7) професіоналізм;
- 8) ресурси робочого часу тощо.

Для кращого розуміння компонентної структури згрупуємо їх у три основних блоки компонентів: психофізіологічні, професійно-кваліфікаційні та особистісні.

Психофізіологічна компонента являє собою стан здоров'я, тип нервової системи, витривалість і т.п. Здоров'я і кваліфікація працівника, визначена через його знання і навички, пов'язані з працездатністю, формують здатність окремо взятого працівника виконувати певні завдання.

Професійно-кваліфікаційна складова вміщує в собі загальноосвітні та спеціальні знання, навички, вміння, трудовий досвід, які дають можливість працівнику займатися конкретним видом трудової діяльності.

Структура професійно-кваліфікаційного потенціалу працівника зображається комплексом ознак:

- 1) рівнем підготовленості (рівень освіти, спеціалізація);
- 2) рівнем професіоналізму, компетентності (стаж роботи, навички, вміння, рівень загальної та професійної підготовки);
- 3) трудовою мобільністю.

Трудова мобільність розуміється як готовність працівника за необхідності змінити місце роботи, освоїти нову для себе професію. Функціонування ринкової економіки, прогресивний розвиток науки і техніки обумовлюють побудову нових виробництв і модернізацію старих, а отже, відмирання старих і появу нових професій, що супроводжується “переливанням” висококваліфікованих фахівців з однієї галузі промисловості в іншу, вивільненням частини працівників, що викликає необхідність їх перекваліфікації для зміни місця роботи.

Освіта і професіоналізм порівняно з іншими характеристиками трудового потенціалу досліджені найбільш ґрунтовно в теорії людського капіталу, про яку йшлося раніше, та в роботах вітчизняних авторів з ефективності загальноосвітньої і професійної підготовки.

Особистісна компонента має соціальний характер і вміщує в собі такі складові:

- розумові здібності;
- творчий потенціал (здатність генерувати нові ідеї);
- моральний потенціал (цінності, світогляд, відповідальність, патріотизм);
- мотиваційний потенціал;
- комунікативний потенціал (здатність спілкуватися, працювати в колективі);
- здатність до саморозвитку.

Сьогодні **важливим компонентом трудового потенціалу особистості** слід виділяти **здатність до саморозвитку**, бо саме вона формує потенційні можливості працівника та їх використання у майбутньому.

Творчий потенціал відіграє основну роль в умовах розвитку ринкових відносин, оскільки забезпечує інноваційну активність. У постіндустріальному

суспільстві творчість стає найбільш визначальним фактором інноваційного зростання.

Відповідно до вимог сьогодення **найбільш значимими компонентами трудового потенціалу працівника є стан здоров'я, моральність, компетентність, інноваційність, мотивованість.** Так, ставлення людини до праці, її активність у реалізації свого трудового потенціалу, бажання удосконалюватись, розвиватися багато в чому залежить від стану здоров'я, ціннісних установок людини, її світогляду, моральних норм. Від компетентності працівників залежить якість праці, виробленої продукції чи послуг, і, як наслідок, економічне зростання підприємства, організації, галузі, регіону, держави в цілому.

В умовах інноваційного розвитку держави одним із визначальних компонентів трудового потенціалу особистості повинна стати інноваційність як спроможність продукувати нові ідеї, створювати нові технології, товари, удосконалювати старі, комбінувати фактори виробництва, що, в кінцевому результаті, дає скорочення витрат і зростання продуктивності.

Активізація працівником своєї трудової діяльності, ефективна реалізація накопичених трудових потенцій не є можливою в сучасних умовах без такої компоненти трудового потенціалу як мотивованість працівника. Спонукаючи людину до активної трудової поведінки, розвитку свого трудового потенціалу можна шляхом надання можливості задовольнити важливі для неї потреби. Мотивованість є рушієм розвитку багатьох інших компонентів трудового потенціалу, таких як освітньо-професійна компонента, компетентність, інноваційність, професійна мобільність та ін.

Таким чином, у результаті виявлення компонентів трудового потенціалу виникає цілісна картина його структурної будови, що створює передумови для удосконалення управління трудовим потенціалом регіону.

Дослідження рівневої та компонентної структури трудового потенціалу дозволяє встановити тісний взаємозв'язок між рівнями та компонентами трудового потенціалу (рис. 13.2).

Рівні трудового потенціалу суспільства	Компоненти трудового потенціалу суспільства	Психофізіологічна компонента трудового потенціалу	Професійно- кваліфікаційна компонента трудового потенціалу	Особистісна компонента трудового потенціалу
	Мегарівень (міжнародний трудова потенціал)	Психічне здоров'я (врівноваженість)	Рівень підготовленості (освіта, спеціалізація)	Розумові здібності
	Макрорівень (трудова потенціал країни)	Фізичне здоров'я (витривалість)	Рівень професіоналізму, компетентності (стаж роботи, навички, вміння, рівень загальної та професійної підготовки)	Творчість (інноваційність)
	Мезорівень (трудова потенціал галузі, регіону)			Моральність
	Мікрорівень (трудова потенціал організації)			Мотивованість
	Номорівень (трудова потенціал домогосподарств)		Трудова мобільність	Комунікативність
	Нанорівень (трудова потенціал особистості)			Здатність до саморозвитку

Рис. 13.2. Взаємозв'язок рівневої та компонентної структури
трудового потенціалу суспільства

Для кожного з рівнів трудового потенціалу суспільства, починаючи з нанорівня, важливим є розвиток всіх трьох блоків його компонентів, оскільки саме вони характеризують якісний стан трудового потенціалу на всіх рівнях. Разом з тим, кожен з рівнів управління трудовим потенціалом може стати як сприятливим середовищем для розвитку компонентів трудового потенціалу, так і середовищем гальмування їх розвитку. За таких умов, особливу увагу слід акцентувати на розвитку такої компоненти трудового потенціалу як моральність. Вона, на думку автора, значною мірою визначає напрямки формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу, бажання вести здоровий спосіб життя, постійно удосконалювати накопичені якісні характеристики людини як індивіда і як працівника.

Трудова потенціал характеризується з позицій економічної та соціальної сутності.

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатен їх виробляти. Звідси важливий висновок – суспільство зацікавлено в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці тому, що це збільшує валовий внутрішній продукт (ВВП) і національний дохід (НД), що врешті-решт дає можливість підвищити якість життя населення.

Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливості як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися в суспільстві і забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів.

Головна функція трудового потенціалу – бути джерелом робочої сили, її формування, розподілу і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства.

Якісний склад трудового потенціалу формується через здобуття певного освітньо-кваліфікаційного рівня, професіоналізму, збереження доброго здоров'я. Це, в свою чергу залежить від стану розвитку закладів охорони здоров'я, освіти (загальної і професійної), культури, фізичної культури, та їх доступності для широкого загалу населення.

13.3. Населення як демоекономічна категорія

Населення є одним із головних індикаторів соціально-економічного та екологічного розвитку країни та її регіонів – **основою формування трудового потенціалу**.

Організація суспільного виробництва базується на всебічному врахуванні всіх наявних елементів продуктивних сил, і насамперед чисельності населення, яка є вихідною базою визначення кількісних характеристик трудового потенціалу країни, регіону чи населеного пункту. ***Населення*** – це сукупність людей, які перебувають в межах даної держави і підлягають її юрисдикції. Воно є сукупність

індивідів, які відповідно до біосоціальної сутності людини здійснюють власну життєдіяльність у межах певного ладу і вступають між собою у суспільні відносини (економічні, політичні, правові, сімейні, національні, культурні).

Населення можна характеризувати з двох позицій: як елемент продуктивних сил і як носія соціально-трудових відносин. Однак існує і третя позиція, властива населенню – це відтворення самого населення. Під **відтворенням населення** розуміють його оновлення шляхом народжуваності і смертності, які постійно змінюють чисельність, статеву-вікову структуру та інші його показники.

Населення не може існувати поза економікою, як і економіка без населення, це дві частини одного соціального організму. По відношенню до економіки населення виступає одночасно як виробник, так і споживач матеріальних і духовних цінностей. У триєдиній системі “населення – діяльність – життєве середовище” перший її елемент населення (за чисельністю, віком та статтю) має визначальне значення для формування двох інших. Питання щодо чисельності населення та його руху в перспективі (народжуваність, смертність, еміграція), а також характеристика його складу є важливими вихідними параметрами при формуванні програм розселення, зайнятості, задоволення соціальних потреб конкретних категорій людей, розвитку економічного потенціалу держави, регіонів. Населення, як складну демоекономічну категорію, прийнято розглядати у кількісних вимірах, використовуючи численні кількісні та якісні характеристики.

Постійне населення – це сукупність людей, що постійно проживають на певній території, незалежно від того чи перебувають вони в даний момент на цій території.

Наявне населення даної території – це сукупність людей, які перебувають на ній, незалежно від тривалості перебування.

Юридичне населення – це ті, хто значаться у списках жителів даної території та зареєстровані на ній.

З погляду можливостей трудової діяльності і відповідно до законодавства України населення поділяється на три частини (**вікова структура населення**).

Перша частина – це особи молодші працездатного віку від народження до 16 років, тобто діти та підлітки, **друга частина** – це особи працездатного віку, що утворюють основну складову трудових ресурсів країни (жінки 16-54 років, чоловіки 16-59 років), **третя частина** – це особи старші працездатного віку, по досягненню якого устанавлюється пенсія. Статеві-вікова структура населення є одним з важливих демографічних показників. Вона дозволяє зробити певні висновки щодо демографічних тенденцій та визначити можливі зміни динаміки чисельності населення в майбутньому. Сама ж статеві-вікова структура населення є результатом особливостей народжуваності і смертності населення в конкретних історичних умовах відтворення.

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно працездатного віку, які здатні за своїми психологічними здібностями брати участь у трудовій діяльності. Працездатне населення під впливом конкретних соціально-економічних умов поділяється на дві групи: економічно-активне і неактивне населення.

Працездатність— це стан здоров'я людини, який дає їй змогу виконувати роботу певного обсягу та якості. Розрізняють працездатність:

загальну — здатність виконувати некваліфіковану роботу у звичайних умовах;

професійну, спеціальну — вміння працювати за визначеною професією, спеціальністю у незвичайних умовах, наприклад, у приміщеннях зі шкідливими умовами;

обмежену — здатність до праці з певними обмеженнями, зокрема тимчасову непрацездатність та інвалідність.

Професійну працездатність при прийманні на роботу визнають, проводячи попередній медичний огляд. На деяких підприємствах проводяться періодичні медичні огляди, а для окремих професій і робіт вони є обов'язковими. Практично всі працездатні особи прагнуть чимось займатись. Сьогодні спостерігається збільшення пропозиції робочої сили через:

- 1) абсолютне і відносне збільшення додаткової (вторинної) зайнятості, насамперед тих, хто бажає працювати за сумісництвом;
- 2) зростання кількості бажаючих працювати пенсіонерів, студентів, школярів, домогосподарок;
- 3) збільшення кількості громадян, залучених у «неформальний (офіційно незареєстрований)» сектор економіки.

Економічно активне населення, за концепцією робочої сили, — це люди обох статей віком 15-70 років, які протягом певного періоду забезпечують пропозицію робочої сили для виробництва то варів і послуг. Економічно активними вважаються особи, зайняті економічною діяльністю, яка дає дохід, та безробітні у визначенні Міжнародної організації праці (МОП). В умовах України це сукупність усіх зайнятих, що мають заробітну плату або дохід від суспільно корисної праці.

Частка економічно активного населення у структурі всього населення залежить від чисельності осіб працездатного віку (демографічний чинник) і від рівня їх зайнятості (організаційно-економічний чинник). Для осіб чоловічої статі частка економічно-активного населення завжди вища, ніж жіночої.

Сучасний стан економічно активного населення в Україні визначається переважно особливостями демографічної ситуації.

13.4. Сучасна демографічна ситуація та її вплив на формування трудового потенціалу України

Демографічний чинник є одним з визначальних для забезпечення стабільного й безпечного розвитку держави, оскільки це джерело формування її трудового потенціалу, а проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергові інтереси держави, як фактор і водночас як результат її функціонування. Від демографічних характеристик працездатного населення і показників демографічного розвитку залежить розвиток трудового потенціалу і, як результат, величина сукупного національного доходу.

Для сучасної демографічної ситуації в Україні характерні:

- преважання смертності над народжуваністю, відсутність природного приросту;
- старіння населення, збільшення “навантаження” на працездатну його частину;
- скорочення тривалості життя як чоловіків так і жінок;
- погіршення здоров’я нації;
- інтенсифікація міграційних процесів, вплив яких на демографічні і соціально-економічні показники суперечливі і нерідко негативні.

Основним чинником, що обумовлює скорочення чисельності населення України, є режим його відтворення, який характеризується тенденціями зростання **депопуляції** (смертність перевищує народжуваність), що не забезпечує навіть простого заміщення поколінь (табл. 13.1) [8, с. 176].

Таблиця 13.1

Динаміка природного руху населення України у 2004-2008 роках

Показники	Роки				
	2004	2005	2006	2007	2008
Кількість народжених, тис. осіб	427,3	426,1	460,4	472,7	510,6
у тому числі у сільській місцевості	142,9	141,8	153,7	158,6	170,0
Кількість померлих, тис. осіб	761,3	782,0	758,1	762,9	754,5
у тому числі у сільській місцевості	300,8	310,4	296,3	296,6	291,6
Природний приріст населення, тис. осіб	-334,0	-355,9	-297,7	-290,2	-243,9
у тому числі у сільській місцевості	-157,9	-168,6	-142,6	-138,0	-121,6

Як видно з таблиці, природний приріст населення є від’ємним, незважаючи на те, що починаючи з 2006 року відмічається позитивна тенденція у народжуваності.

Продовжує зростати смертність чоловіків працездатного віку, перевищуючи майже в 3-4 рази смертність жінок відповідного віку. Викликає тривогу і смертність немовлят. Так, якщо у 2004 році на 1000 народжених живими

померло 9,5 дітей віком до 1 року, то вже у 2007 році спостерігалось збільшення цього показника на 15,8 %, або 11 дітей [8, с. 179].

На момент отримання незалежності у 1991 році Україна мала населення майже у 51,6 мільйони осіб і за цим показником входила у шістку найбільших країн Європи. На кінець 2008 року постійне населення країни складало 46,1 млн. осіб. Таким чином, протягом періоду трансформації економіки України, втрати у загальній чисельності населення склали 5,5 млн. осіб, або 10,7 % всього населення.

Народжуваність — одна з компонент формування природного приросту населення. Коефіцієнт народжуваності по країні мав спадну тенденцію до 2001 року. І хоча впродовж **останніх** років намітилася тенденція до незначного зростання цього показника, все ж рівень народжуваності вже не буде достатнім для забезпечення простого відтворення населення.

Смертність — друга компонента формування природного приросту населення. Зростання смертності населення в першій половині 1990-х років було обумовлене економічною кризою — зниженням рівня **життя** (а, відповідно, і якості харчування, можливостей лікуватися та відпочивати), зростанням психологічного **навантаження**, недоліками соціального захисту та медичного обслуговування населення. Таким чином, криза перехідного періоду не сформувала, а загострила загальні негативні тенденції смертності населення.

Варто зазначити, що смертність населення у статеві-віковому розрізі має досить стабільні характерні особливості. Смертність чоловіків у всіх вікових групах вища за смертність жінок. Показники динаміки смертності чоловіків — 52,3% (зокрема городян 33,8% і селян — 18,5%) значно перевищують аналогічні показники у жінок — 28,4% [3, с. 55]. Ця особливість проявляється в усьому світі, але ступінь надсмертності чоловіків по відношенню до жінок різний. В Україні особливо високою ця різниця є в найактивнішому працездатному віці. Аналіз емпіричних коефіцієнтів смертності свідчить, що нині смертність чоловіків працездатного віку втричі перевищує показник для жінок у відповідному

віковому інтервалі (від 16 до 59 років). Динаміка середнього віку смерті свідчить про деяке "омолодження" смертності в працездатному віці.

Повікові показники смертності обумовлюють такий важливий інтегральний показник смертності, як очікувана середня тривалість життя, на який особливо впливає підвищення смертності серед дітей, молоді, осіб працездатного віку. Протягом 1990—2005 рр. імовірність прожити повністю весь працездатний вік скоротилася з 70,7 до 67,7 років, зокрема для чоловіків з 65,9 до 62,2 років. Нині українські чоловіки живуть в середньому на 12-13 років, а жінки - на 8-9 років менше, ніж у країнах Європейського Союзу [6, с. 77].

Показники життєздатності чоловіків працездатного віку в Україні не тільки значно нижчі, ніж у розвинених західноєвропейських країнах, а й помітно поступаються показникам країн Центральної Європи. Зокрема, з 1000 українських п'ятнадцятирічних юнаків до 60 років у 2006 році доживало в середньому 607, тоді як у Швеції – 920, Великобританії – 899, Німеччині – 889, Франції – 872, Чехії – 844, в Угорщині – 744. Для жінок розрив у показниках є менш істотним. Надмірна смертність населення працездатного віку, насамперед чоловіків, є головним чинником зменшення трудового потенціалу країни [6, с. 78].

Таким чином, демографічна політика є самостійною складовою політики народонаселення, котра безпосередньо впливає на формування та використання трудового потенціалу регіону. Основними цілями демографічної політики мають бути: мінімізація смертності, підвищення середньої тривалості життя, а також оптимізація народжуваності, яка передбачає спочатку підняття її до рівня, який гарантовано забезпечував би за наявного рівня смертності розширене відтворення поколінь, а після цього – підтримку її на цьому рівні.

13.5. Джерела інформації про населення

Кількісні та якісні характеристики населення безперервно змінюються: люди народжуються, вмирають, одружуються, змінюють місце проживання,

здобувають освіту тощо. Зміни чисельності і складу населення справляють суттєвий вплив на розвиток економіки і суспільства в цілому.

Чисельність і склад населення в усіх країнах світу визначається за допомогою **перепису, поточного обліку демографічних подій** (реєстрації народжуваності, смертності, прибуття і вибуття), **вибіркового і спеціального демографічного обстеження, реєстрів населення**. Переписи населення систематично проводяться в багатьох країнах світу. Організація Об'єднаних Націй рекомендує проводити переписи в рік близький до кінця десятиліття і включати в програми обов'язковий мінімум питань з метою міжнародного порівняння одержуваної інформації.

Всеукраїнський перепис населення 2001 р. було проведено відповідно до Закону України “Про Всеукраїнський перепис населення”, який визначив правові, економічні та організаційні основи підготовки і проведення, оброблення, поширення та використання його результатів. Основною метою проведення Всеукраїнського перепису було отримання об'єктивних та цілісних даних щодо загальної кількості населення країни, його демографічних і соціальних характеристик.

Перепис населення - це основне джерело даних про населення.

Перепис населення - процес збору демографічних, економічних і соціальних даних, що характеризують у визначений момент часу кожного жителя країни або території. Сучасні переписи характеризуються загальністю, одномоментністю, наявністю єдиної програми, поіменністю, самовизначенням, конфіденційністю і централізацією управління.

Дані про **демографічні події за той або інший період часу** отримують з їх поточного обліку, тобто реєстрації у порядку виникнення цих подій. При цьому народження, смерті, шлюби і розлучення в нашій країні реєструються в органах запису актів цивільного стану (загс), а переїзди - в органах внутрішніх справ і прикордонної охорони (в разі зовнішньої міграції).

Діяльність державних і громадських органів супроводжується складанням різного роду **списків і картотек**, які призначені для вирішення тих або інших

конкретних завдань, наприклад:

- списки виборців,
- платників податків,
- військовозобов'язаних,
- списки персоналу різних організацій,
- будинкові книги в містах і книги по господарського обліку в сільській

місцевості і т.д.

Особливістю більшості з них є те, що вони стосуються не всього населення, а тільки його частини. Скажімо, у виборчих списках містяться деякі (вельми обмежені, тільки стать і вік) відомості про всіх осіб, вік яких перевищує 17 років.

13.6. Міграційні процеси: сутність, причини, види та показники міграції

На величину трудового потенціалу як окремого регіону, так і країни в цілому, впливає міграційний рух населення. **Негативний вплив міграції** відображається і у зниженні професійно-кваліфікаційного рівня працівників при пошуках роботи та під час адаптації до нового місця роботи, відтоці якісного трудового потенціалу у пошуках нових, більш високооплачуваних місць прикладання праці, перспективи професійного росту. Серед мігрантів переважають, зазвичай, люди молодого та середнього віку. Тому, населення тих регіонів, країн, куди прибувають мігранти, **"омолоджуються"**, а тих регіонів, країн, з яких вони вибувають, – **"старіє"**. Міграція населення має трудовий характер і є фактором формування пропозиції трудового потенціалу на міжнародному, національному та регіональному ринках праці

Поряд з природним рухом на демографічні параметри населення впливає територіальна мобільність або **механічний рух** населення. Останній пов'язаний з міграційними процесами. **Міграція** у перекладі з латинської (*migratio, migro*) означає переміщення, переселення. Переважно під міграцією розуміють такі територіальні переміщення населення, які супроводжуються зміною місця

проживання та місця праці (назавжди або на досить тривалий строк) як в межах однієї країни, так і за її межі. У демографічних та демоекономічних дослідженнях термін міграція вживається стосовно таких актів переміщень у просторі, які пов'язані, по-перше, з перетином адміністративних меж населених пунктів, по-друге, із зміною індивідом місця проживання назавжди або на певний період.

Соціально-економічна суть міграції населення полягає у забезпеченні кількісної і якісної відповідності між потребою у робочій силі та наявністю її у різних регіонах держави, а також у реалізації прагнень працівників задовольнити особисті потреби соціального, професійно-кваліфікаційного та духовного характеру.

Зовнішня міграція за територіальним охопленням включає міжконтинентальні та внутріконтинентальні переміщення. Зовнішня (міждержавна) міграція існує в різних формах: трудовій, сімейній, рекреаційній, туристичній та інших. Міждержавна міграція робочої сили в другій половині ХХ століття стала важливою частиною процесу інтернаціоналізації міжнародного господарського життя. Трудовий потенціал, будучи важливим фактором виробництва, потребує найбільш ефективного використання не лише в рамках національного господарства, але й в масштабах світової економіки. Зовнішня міграція має дві сторони: **еміграція** – виїзд працездатного населення з країни перебування для довгострокового чи постійного проживання до іншої країни.

Імміграція – в'їзд робочої сили до країни з-за кордону (на постійне або тривале проживання для навчання, працевлаштування, або з метою “втечі” від дискримінації, переслідувань тощо).

Внутрішня міграція – це переміщення населення в межах однієї країни.

Розрізняють міграції сільського та міського населення, міжміські міграції та міграції у межах сільської місцевості. Розрізняють також і міграції в межах окремих великих територіальних одиниць – області, економічного району, автономної республіки. У цих випадках міграції поділяють на внутрішньо обласні та міжобласні, внутрішньо районні та міжрайонні.

Питання для самоконтролю

1. Що таке трудовий потенціал?
2. Назвіть рівні дослідження трудового потенціалу.
3. Які компоненти трудового потенціалу Ви знаєте?
4. У чому економічна сутність трудового потенціалу суспільства?
5. Назвіть головну функцію трудового потенціалу?
6. Що являє собою населення як демоекономічна категорія?
7. Яку роль відіграє перепис населення?
8. Що таке міграція населення? Яких видів вона буває?

Використана та рекомендована література

1. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, А. М. Гриненко, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2004. – 506 с.
2. Зовнішні трудові міграції населення України / за ред. Е. М. Лібанової, О.В. Позняка. – К. РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.
3. Ілліч Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : монографія / Л. М. Ілліч. – К. : Енергія плюс, 2007. – 212 с.
4. Качан Е. П. Управління трудовими ресурсами / Е. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – Київ, Юридична книга. – 2003. – 257 с.
5. Концепція демографічного розвитку України на 2005-2015 р.р. Проект. – Київ, 2004.
6. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
7. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики України: цільова орієнтація і основні напрямки. К : НДЗРП, 1996. – 41 с.

8. Україна у цифрах 2008 / статистичний збірник. – К., Інформаційно-аналітичне агентство. – 2009. – 265 с.

9. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська; НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.

РОЗДІЛ 14. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК РЕАЛІЗОВАНИЙ ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

План викладення і засвоєння матеріалу:

14.1. Розвиток концепції людського капіталу

14.2. Людський капітал як соціально-економічна категорія та його зв'язок з трудовим потенціалом

14.3. Інвестування в людський капітал як умова формування конкурентоспроможної вітчизняної економіки

14.1. Розвиток концепції людського капіталу

Однією з найвизначніших подій в історії економічної думки стало створення теорії людського капіталу. Значний вплив цієї теорії на весь наступний розвиток економічної науки і практики інколи порівнюють з революцією в економічній думці.

До економічної науки категорія людський капітал увійшла на початку 60-х років XX століття. Виникнення інтересу до даної категорії було обумовлено, насамперед, двома основними причинами. По-перше, загальна закономірність розвитку сучасної науки, що виявляється у концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, визнання того, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнано найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності.

Якщо в індустріальному суспільстві провідна роль належала матеріально-речовим елементам виробництва, а людина була рядовим працівником, живим придатком машин, то в постіндустріальній економіці провідна роль повною мірою

переходить до людини, бо саме вона є безпосереднім носієм інформаційно-інтелектуальної технології, її знання і вміння стають ланкою виробничої системи, головним виробничим ресурсом; структурно-розчленована праця поступається місцем творчій праці як цілісності, тобто людині праці, людині, яка озброєна науково-технічними знаннями, людині-інтелектуалу [11, с. 45].

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 у суспільному відтворенні, мотивація тощо. Зокрема, ця теорія дає змогу визначити доцільність витрат, наприклад, на навчання або на зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості їх одержання, що має не лише навчальне та виховне, а й мотиваційне значення для економістів. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту та розвиток людей на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання. Теорія людського капіталу досліджує, насамперед, залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Принципові ідеї такої залежності були висловлені ще Адамом Смітом. Передвісником виникнення цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста академіка С. Г.Струмліна, який теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти і одним з перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва. аються як ефективне джерело економічного зростання.

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, заснований на принципах раціональної оптимізуючої (максимізуючої) поведінки індивідів, був використаний при аналізі таких проблем, як теорія економічного зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї і ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочинності і кримі-

нальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці та ін. Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань з забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці.

Теорія людського капіталу науковими методами доводить ефективність, економічну доцільність інвестицій у розвиток людини. Саме тому на її науковій базі з'явилася й набула бурхливого розвитку у глобальному масштабі концепція людського розвитку.

У розвинутих країнах теорія людського капіталу стала поворотним пунктом у мотивації людського розвитку, ставленні до галузей соціальної сфери, які забезпечують цей розвиток, — освіти, охорони здоров'я, культури та ін., зокрема в аспекті ресурсного їх забезпечення. Доведення прибутковості інвестицій в людський капітал, зокрема, витрат на освіту, сприяло її визнанню правлячими колами багатьох країн важливим фактором економічного розвитку, а керівниками підприємств — чинником зростання продуктивності праці й ефективності виробництва. Значною мірою завдяки теорії людського капіталу суспільне визнання здобула неформальна освіта, освіта дорослих, бурхливого розвитку набули освітньо-професійні програми підприємств. У розвинутих країнах, а ще більшою мірою — у країнах, які прагнуть швидкого й успішного розвитку, освіта культивується як економічно раціональна діяльність людини не лише у молодому її віці, а й впродовж усього життя. Безперервна освіта стала концептуальним втіленням цієї ідеї, що вплинуло і на ресурсне забезпечення освіти. Причому важливим є не лише збільшення бюджетних асигнувань, а й диверсифікація джерел фінансування.

Досвід соціально-економічного зростання країн, що не мають значних природних багатств (Тайвань, Корея), а також країн із зруйнованою в ході Другої світової війни економікою (Німеччина, Японія) є яскравим підтвердженням дієвості концепції людського капіталу. Стратегія їх розвитку будувалася, насамперед, у розрахунку на людський фактор — найважливішу складову науково-технічного прогресу і невичерпний ресурс економічного зростання. Саме така

стратегія забезпечила високу динамічність економічного розвитку і вражаючі соціальні результати.

Значимість теорії людського капіталу підтверджується і тим, що у розвинутих країнах інвестування в людину (її розвиток і соціальний захист) з 50-х рр. XX століття дедалі більше перевищують розміри матеріального нагромадження. Інвестиції у розвиток людини значно перевищують обсяги виробничих інвестицій і найважливіші зміни у відтворювальному процесі розвинутих країн відбуваються поза сферою матеріального виробництва. Згідно з розрахунками Світового банку, у складі національного багатства США основні виробничі фонди (будови, машини та устаткування) становлять 19%, природні ресурси — 5%, а людський капітал — 76%. У Західній Європі відповідні показники становлять 23%, 2% та 74% [7, с. 3]. Відтак, головним чинником економічного розвитку і конкурентоспроможності на всіх рівнях стає не нагромадження матеріальних благ та послуг, а накопичення знань, досвіду, вмінь, здоров'я, мотивації й інших продуктивних характеристик людей, що здобуваються у процесі людського розвитку.

Наприкінці XX століття 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 розробці національних програм розвитку і проектів міжнародного співробітництва. Теорія людського капіталу посилила думку про вирішальну роль людини в економічній динаміці, підвищення ефективності людської діяльності на всіх рівнях. Вплив людського капіталу, передусім, підвищення рівня освіченості працівників, на економічне зростання розглядається не лише безпосередньо, через підвищення продуктивності праці високоосвічених людей, а й опосередковано — через зростання ефективності науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок. Масове впровадження цих розробок в усі сфери людської життєдіяльності також потребує належного рівня освіти населення.

14.2. Людський капітал як соціально-економічна категорія та його зв'язок з трудовим потенціалом

Вживання категорії "людський капітал" пояснюється тим, що як і будь-який інший капітал, він є результатом інвестування і генерує впродовж певного часу потік доходу, тобто створюється тоді, коли людина здобуває освіту та кваліфікацію, а інвестиції у "людський капітал" окуповуються у вигляді висококваліфікованої та продуктивної праці, високої заробітної плати і морального задоволення від праці. Використання категорії "людський капітал" дало можливість пов'язати в єдине ціле такі суто економічні фактори, як продуктивність та якість праці з соціальними факторами: трудовою мораллю, рівнем відповідальності, здатністю до ділових контактів та ін. Теорія людського капіталу відкрила новий підхід до розуміння ролі людини у суспільстві, висувачи її на перший план. Сьогодні людина стала не тільки найціннішим ресурсом, але й найдорожчим. **Інвестиції в людський капітал** – в освіту, охорону здоров'я, культуру, кваліфікацію – формують нову якість, що є новою формою людського багатства.

Застосування в економічній літературі багатьох споріднених категорій, таких як людський капітал, трудовий потенціал, людський фактор, потребує з'ясування відмінності між ними. Близькими за значенням є **трудоий потенціал** і **людський фактор**. Співвідношення між ними полягає у тому, що людський фактор є реальною діючою рушійною силою економічних процесів, тоді як трудовий потенціал є не що інше як внутрішня основа людського фактора і може виступати як в реалізованій, так і в нереалізованій формах.

При дослідженні єдності та відмінності між категоріями "**трудоий потенціал**" і "**людський капітал**", встановлено, що обидві категорії синтезують психофізіологічні, професійні, кваліфікаційні, моральні та інші характеристики людської особистості. Проте, їх необхідно розрізняти.

Трудоий потенціал людини – сукупність її якісних характеристик (природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, професійного досвіду,

стану здоров'я, духовних цінностей), які дозволяють займатись не тільки одним видом діяльності, але й виконувати інші види робіт. Якщо трудовий потенціал людини визначає можливості її участі в економічній діяльності, то поняття **людського капіталу** відображає якості, які стають джерелом доходів для людини, підприємства, держави. Трудовий потенціал поняття більш об'ємне, ніж людський капітал. Крім цього, трудовий потенціал має більшу соціальну спрямованість, оскільки визначає розвиток людини як самоціль суспільства. Що стосується теорії людського капіталу, в ній людина розглядається як джерело доходу і підвищення продуктивності. Характеристики трудового потенціалу в тій мірі, в якій їх можливо виразити у вартісних показниках, є не що інше, як людський капітал. Іншими словами людський капітал є реалізованим трудовим потенціалом.

Схожість людського та речового капіталу проявляється через існування певних характерних рис:

обидва види капіталу є невід'ємними чинниками економічного зростання. Дослідження західних вчених свідчать, що в останні десятиріччя частка і роль людського капіталу постійно збільшується, в результаті чого він перетворюється на головний фактор економічного зростання на всіх рівнях;

людський капітал, як і фізичний, створюється і накопичується завдяки капіталовкладенням, що потребує від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується, головним чином, у результаті певних інвестицій у людину (в людей);

- обидва види капіталу приносять доходи своїм власникам;

як і фізичний, людський капітал у вигляді знань, навичок і здібностей може накопичуватися;

економічна мотивація вкладень в людський та речовий капітали принципово однакова.

Існують певні відмінності між речовим і людським капіталом, найсуттєвіші з яких такі:

- створення фізичного капіталу та його функціонування можливе без

участі та присутності його власника. Для формування ж здібностей людини одних матеріальних засобів недостатньо, оскільки для розвитку людського капіталу необхідною є безпосередня, конкретна жива праця майбутнього власника цих здібностей, що неможливо без прямої участі і доброї волі самої людини;

наращення і використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я чи людина особисто). Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація, є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання) людського капіталу мав достатньо завершений характер;

інвестиції в людський капітал дають значний за обсягом та тривалий за часом економічний та соціальний ефекти;

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;

Як від людського капіталу, так і від фізичного капіталу залежить рівень економічного розвитку у майбутньому, обидва типи капіталовкладень дають тривалий (за своїм характером) виробничий ефект, можуть приносити дохід своїм власникам і аналізуються принципово однаково. Разом з тим, людський капітал, на відміну від фізичного, є прямим результатом і активним чинником людського розвитку, тобто він є не лише засобом економічного зростання, а й безпосередньою метою і критерієм соціально-економічного прогресу.

Людський капітал у теоретичному аспекті слід диференціювати за трьома рівнями:

на особистісному рівні до людського капіталу належать знання, навички та інші продуктивні здібності, які людина здобула шляхом 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), що дає доходи, і, відповідно, він

може бути охарактеризований як особистий, або приватний людський капітал;

на мікроекономічному рівні людський капітал характеризує сукупну кваліфікацію та продуктивні здібності усіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталами підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання усіх видів капіталу;

на макроекономічному рівні людський капітал включає в себе накопичені вкладення у такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, є істотною частиною національного багатства країни і називається його національним людським капіталом. Цей рівень включає в себе суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (за винятком повторного рахунку), так як і національне багатство, що включає в себе багатство усіх громадян і усіх юридичних осіб [6, с.149].

Таким чином, людський капітал — це сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і, завдяки цьому, впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

З цього визначення випливає, що:

— по-перше, людський капітал — це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, сформований або розвинений в результаті інвестицій, тобто формування людського капіталу передбачає процес розвитку людини;

по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці, тобто це — реалізована, активна частина трудового потенціалу;

по-третє, використання людського капіталу закономірно зумовлює зростання заробітків (доходів) його власника, збільшення прибутку підприємства і національного доходу, тобто розширює можливості людського розвитку;

по-четверте, зростання доходів стимулює залучення інвестицій в людський капітал, що зумовлює подальше збільшення заробітків і забезпечує затребуваність результатів людського розвитку [2, с. 103].

Найповніше людський капітал можна охарактеризувати таким чином: це природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичень певний рівень здоров'я, освіти, навиків, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку, як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють економічному зростанню і впливають на величину доходів їх власника.

Людський капітал, як частина сукупного капіталу, є поєднанням складових його елементів, тобто має свою внутрішню структуру [8, с. 55].

Найбільш узагальнений підхід до визначення складових людського капіталу передбачає виокремлення біологічного та культурного людського потенціалів.

Біологічний людський капітал - рівень фізичних здібностей до виконання трудових операцій, рівень здоров'я населення.

Культурний людський капітал - сукупність інтелектуальних здібностей, освіти, умінь, навиків, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивідів, які використовуються в трудовій діяльності.

Біологічний людський капітал складається з двох частин: одна частина є спадковою, інша - набутою. Протягом всього життя індивідуума відбувається знос цього капіталу, що все більш прискорюється з віком (смерть необхідно розуміти як повне знецінення фонду здоров'я). Реалізація вкладень, пов'язаних з охороною здоров'я, здатна лише до обмеженого розвитку біологічного капіталу працівника. Їх головне призначення - збільшувати період активної життєдіяльності індивіда.

Культурний капітал - це мовна і культурна компетенція людини, багатство у формі знання або ідей, які надають статус і владу, підтримують встановлений соціальний порядок, ієрархію, яка існує у суспільстві. Культурний капітал

індивіда характеризується такими показниками: інтелектуальна культура (інтелектуальний капітал), освітня культура (освітній капітал), морально-етична культура (морально-етичний капітал), символічна культура (символічний капітал), соціальна культура (соціальний капітал).

Праця є процесом споживання людського капіталу як сукупності фізичних та розумових здібностей людини, що виступає особистісним чинником виробництва. Саме цей чинник виробництва приводить в рух засоби виробництва, створює та вдосконалює техніку та технологію, організовує виробництво [4, с. 47].

Трансформація економіки України у ринкове господарство висуває якісно нові вимоги до людського чинника виробництва. Процеси ринкових перетворень у нашій країні збігаються у часі з необхідністю подолання значного відставання в науково-технічній сфері та економічному розвитку, що передбачає своєю найважливішою умовою кардинальне вдосконалення робочої сили, покращення її характеристик на ринку праці. Якісне покращення цих характеристик вбачається саме у формуванні людського капіталу з метою забезпечення конкурентоспроможної праці, адже саме така праця, якій будуть притаманні вартісні та якісні переваги, користуватиметься попитом на ринку праці.

14.3. Інвестування в людський капітал як умова формування конкурентоспроможної вітчизняної економіки

Формування людського капіталу — це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у забезпечення процесів її життєдіяльності. При цьому інвестування здійснюється двояко та проявляється, насамперед, як через вкладення фінансових коштів та ресурсів, так і через наявність значних витрат часу та сили, тобто через 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 терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Чим раніше здійснено інвестиції в людину, тим довше (за інших однакових умов) вони даватимуть віддачу. Якісніші і триваліші інвестиції приносять, як правило, більший і триваліший ефект.

2. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал, є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3. Характер, масштаби і види інвестицій в людину зумовлені 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. Існують особливості фізичного та морального зношування людського капіталу. Воно визначається, по-перше, рівнем природного старіння (фізичного зношування) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а, по-друге, рівнем економічного старіння (морального зношування) внаслідок старіння знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти. Причому швидкість морального зношування поступово зростає, адже «... починаючи з 1900 р., обсяг знань подвоювався кожні 50 років, з 1950 р.— кожні 10 років, а тепер він подвоюється кожні 5 років»[6, с. 152].

Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду, навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношування людського капіталу (за умови правильного його використання) відбувається значно повільніше, порівняно з фізичним капіталом. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно здійснюються додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися впродовж майже всього життя людини.

5. Інвестиційний період фізичного капіталу (у середньому 1,5— 2 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 зумовлені волею людини — власника цього капіталу, її індивідуальними інтересами та перевагами, її зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом та загальним рівнем культури, в тому числі й економічної. Тому капіталовкладення в людину вирізняє вищий, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу, залежно від витрат, принципово неможливо оцінити з тією самою точністю, що й для фізичного капіталу.

7. Інвестиції в людський капітал дають значний за обсягом та тривалий за часом економічний та соціальний ефекти.

8. Не всі інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними з позицій концепції людського розвитку. Наприклад, витрати, пов'язані із здійсненням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис характеру, не можна визнати інвестиціями у людський капітал, оскільки вони завдають шкоди суспільству і не сприяють розвитку людини.

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 (приватний) людський капітал.

З метою відтворення людського капіталу необхідно здійснювати значні інвестиції та використовувати різні види ресурсів як з боку індивіда, так і з боку суспільства (державних установ, приватних фірм, сім'ї тощо). Джерелами таких

інвестицій є витрати роботодавців, бюджетні витрати держави, індивідуальні витрати громадян.

Результатом інвестування в людський капітал для працівника є підвищення рівня доходів, задоволення від роботи, поліпшення умов праці, зростання самоповаги, поліпшення якості життя; для роботодавця - підвищення продуктивності, скорочення витрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що зрештою сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства; для держави - підвищення добробуту громадян, зростання валового доходу, підвищення економічної активності громадян.

Інвестиції є важливим елементом у відтворенні людського капіталу, оскільки вони створюють основу для формування людського капіталу в системі освіти, охороні здоров'я, підвищення кваліфікації, економічної мотивації, трудовій, територіальній мобільності тощо. Їх зміст - не просто вкладення коштів, а ще і реальна, усвідомлена і цілеспрямована діяльність інвестора. При цьому важливу роль в створенні людського капіталу відіграють витрати праці і зусиль щодо саморозвитку і самовдосконалення.

Людський капітал формується на особистісному рівні, тобто на рівні окремого працівника, проте результатом є наявність відповідної кваліфікації та професійних здібностей усіх працівників і є здобутком підприємства у процесі ефективної організації праці та розвитку персоналу. Формування якісного людського капіталу передбачає постійне збільшення інвестицій у працівників, їх професійний та культурний розвиток.

Структура вкладень в людський капітал включає наступні види інвестицій: освіта, підготовка на виробництві, охорона здоров'я, мотивація, пошук інформації і міграція, фундаментальні наукові розробки, екологія та здоровий спосіб життя, культура та дозвілля (рис.14.1)

Із всіх видів інвестицій найбільш важливими є вкладення у збереження здоров'я людини. Адже охорона здоров'я дійсно продовжує життя людини, а отже, і час функціонування людського капіталу. Поліпшення здоров'я населення розглядається як важливий чинник фізичного розвитку, підвищення

працездатності та відповідно розширення можливостей для створення продукції і послуг, накопичення знань тощо. Інвестиції в охорону здоров'я в широкому розумінні охоплює усі види витрат, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей.

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 і на 50 % здоров'я людини залежить від її способу життя (серед складових якого і раціональний режим праці та відпочинку) [4, с. 108]. Тому завдання підприємства, пов'язані з забезпеченням здорового способу життя, полягають у створенні сприятливих умов та охорони праці, що забезпечили б підтримку як фізичного, так і психологічного здоров'я.



Рис. 14.1. Формування якісних характеристик людського капіталу за рахунок інвестицій

Охорона праці повинна передбачати здійснення комплексу заходів як технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт), так і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечуватимуть нормальні умови праці і попереджатимуть виникнення нещасних випадків, професійних захворювань і виробничого травматизму.

Освіта і наука – провідні сфери формування людського капіталу. Освіта і підготовка на виробництві підвищують рівень знань людини, а отже, збільшують обсяг і якість людського капіталу. Інвестиції в освіту за змістовною ознакою зазвичай розділяють на формальні і неформальні. Формальні інвестиції - це здобування середньої, спеціальної і вищої освіти, а також здобування другої освіти, професійна підготовка на виробництві, різні курси, навчання в магістратурі, аспірантурі, докторантурі тощо.

Неформальні - це самоосвіта індивіда; до цього виду належать читання літератури, вдосконалення в різних видах мистецтва. При підвищенні рівня освіти ефективність праці працівника підвищується або за допомогою збільшення продуктивності праці, або за допомогою здобутих знань, які дозволяють працівнику здійснювати таку трудову діяльність, результати якої представляють значну цінність. Накопичення інтелектуального капіталу має на увазі не стільки нарощування обсягу знань, скільки розвиток навиків застосування цих знань, усвідомлення своєї значущості і свого місця в суспільстві, вміння пристосуватися до умов, що змінюються, на свою користь.

Важливого значення в сучасних умовах набуває необхідність активізації екологічної освіти, завданням якої має стати підняття рівня екологічної свідомості населення. Для розв'язання проблем охорони навколишнього середовища сьогодні недостатньо тільки правового регулювання охорони довкілля. З метою забезпечення сприятливих умов для відтворення, збереження та розвитку якісних характеристик людського потенціалу, зокрема людського капіталу, слід розвивати

нові "екологічні" компоненти загальнолюдської моралі, утвердження переконань, що охорона і поліпшення довкілля – фундамент, на якому базується природне відтворення населення, належний рівень життя, міцне здоров'я населення та високий рівень людського розвитку загалом.

Разом із здібністю до роботи (здоров'ям і кваліфікацією) структура людського капіталу будь-якого працівника припускає і наявність бажання працювати. У зв'язку з цим, як компонент інвестицій в людський капітал, необхідно розглядати і витрати, пов'язані з мотивацією працівника до підвищення якості своєї праці. При цьому, всі види мотивації як матеріальної, так і нематеріальної, слід розглядати в комплексі, не протиставляючи одну одній. Втілення в життя сучасних мотиваційних теорій, зокрема "якості трудового життя", "гуманізації праці" та ін., сприятиме підвищенню якісного рівня людського капіталу.

До інвестицій у людський капітал сьогодні відносити і витрати на фундаментальні наукові розробки. В процесі розвитку науки не тільки створюються інтелектуальні інновації, на підставі яких потім формуються нові технології виробництва і способи споживання, але і відбувається перетворення самих людей як господарюючих суб'єктів, які виступають носіями нових здібностей і потреб. Особлива роль людського капіталу проявляється при виконанні ним саме інноваційної функції. Ця особливість та важливість посилюється в нових умовах, коли розвиток економіки визначається процесами інтенсивного розвитку інноваційної діяльності у всіх сферах суспільної економіки та на всіх стадіях виробництва. Основу інноваційної діяльності при цьому складають інтелектуальні, творчі можливості працюючих, тобто спроможність продукувати нові ідеї, втілювати їх у нових знаннях щодо предметів, способів виробництва та доводити їх до впровадження за умови наукового обґрунтування раціональності. Людський інтелект посідає місце безпосередньої і головної продуктивної сили нової технологічної ери, що актуалізує необхідність вкладання значних інвестицій у розвиток людського капіталу.

В сучасному світі дедалі більшого значення набувають такі гуманітарні

складові трудового потенціалу як ціннісні орієнтації, моральність, рівень культури, відповідальність, позитивне ставлення до праці, корпоративність та інші, виховання яких вимагає значних капіталовкладень. Культура накладає свій відбиток на процес відтворення людського капіталу, насамперед на його психологічну складову. У культурі концентрується досвід поколінь, зберігаються і не зникають із смертю конкретної людини знання, уміння, навички, формуються і отримують свій розвиток вбудовані регулятори відносин між людьми. Культурний рівень громадян в значній мірі визначає економічні досягнення суспільства, його соціально-політичну, ідеологічну, освітню і духовно-моральну структуру.

У створенні активів людського капіталу значну роль посідають окремі підприємства. Нерідко вони можуть стати найефективнішими виробниками цього капіталу, оскільки здійснюватимуть підготовку персоналу відповідно до поточних та перспективних потреб виробництва. Однак для більшості підприємств характерний прагматичний підхід: вони здійснюють інвестиції в людський капітал лише доти, доки від них можна отримати віддачу. Моральні вигоди та соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому має поширюватися заохочення підприємств з боку держави до інвестування в людський капітал з метою якнайефективнішого використання людського фактора.

Накопичення людського капіталу найчастіше супроводжується матеріальними витратами особи чи сім'ї (втрачені заробітки, часткова оплата навчання, витрати на канцтовари і т. ін.). Тому необхідною умовою підвищення ефективності інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональний підхід та прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників.

У зв'язку з цим великої ваги набуває необхідність створення в суспільстві позитивного іміджу освіченості, професіоналізму, високої кваліфікації. Особливо це важливо для України на сучасному етапі, бо на всіх рівнях управління все ще не відбулася переорієнтація від матеріально-речових до людського чинника

економічного зростання. Одним із перспективних напрямів розв'язання цього завдання є поширення в суспільстві ідей концепцій людського капіталу і людського розвитку.

Питання для самоконтролю

1. Чим викликаний розвиток теорії людського капіталу?
2. Як Ви розумієте поняття “людський капітал”?
3. Яка відмінність між категоріями “трудова потенція” та “людський капітал”?
4. Дайте порівняльну характеристику фізичного та людського капіталу.
5. Які існують складові людського капіталу?
6. Доведіть необхідність інвестування у людський капітал.
7. Назвіть джерела інвестицій у людський капітал.

Використана та рекомендована література

1. Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64–78.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – [2-ге вид.] – К. : Знання–Прес, 2001. – 313 с.
3. Голікова Н. В. Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання / Н. В. Голікова // Інноваційний фактор сталого економічного зростання : зб. наук. праць ін-ту економіки НАН України. – К., 2002. – С. 32-35.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини / О. А. Грішнова. – К : Знання, КОО, 2007. – 559 с.
5. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.

6. Людський розвиток в Україні : можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
7. Майбуrow И. Эффективность инвестирования в человеческий капитал в США и в России / И. Майбуrow // МЭИМО. – 2004. - № 4. – С. 4–8.
8. Матусяк С. В. Підвищення людського капіталу в стратегії соціального та інтеграційного розвитку України / С. В. Матусяк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2007. – № 5. – Т.1. – С. 54-58.
9. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання : монографія / М. В. Семикіна. – Кіровоград: ПІК, 2003. – 426 с.
10. Україна у вимірі економіки знань / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – К. : Основа, 2006. – 592 с.
11. Чухно А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України / А. Чухно // Економіка України.– 2001. – № 11. – С. 45–49.

РОЗДІЛ 15. ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

План викладення і засвоєння матеріалу:

- 15.1. Конкурентоспроможність і професійна підготовка працівників в умовах сучасних інтеграційних процесів**
 - 15.2. Складові поняття «якість робочої сили».**
 - 15.3. Система професійної підготовки робочої сили в Україні. Сутність та значення професійної орієнтації у формуванні якості робочої сили.**
 - 15.4. Напрями удосконалення якості робочої сили**
-
- 15.1. Конкурентоспроможність і професійна підготовка працівників в умовах сучасних інтеграційних процесів**

Сучасний етап соціально-економічної трансформації українського суспільства пов'язаний з новим поглядом на робочу силу як один з головних ресурсів стабільного розвитку економіки. Це пояснюється тим, що в умовах розширення і поглиблення науково-технічного прогресу, освоєння високоскладних технологій і масової комп'ютеризації існує пряма залежність результатів виробничо-господарчої діяльності від якості мотивації і характеру використання як сукупної, так і індивідуальної робочої сили. Суттєве зростання ролі людського фактора у виробництві підтверджене результатами соціально-економічних досліджень провідних учених всього світу і практикою роботи підприємств (фірм) різних форм власності і господарювання. Тому національна економіка вже не може обходитися без високоосвічених фахівців у всіх галузях народного господарства.

Проблеми незадовільного використання такого економічного ресурсу, як праця, в Україні значною мірою зумовлені відсутністю ґрунтовних наукових підходів до визначення сутності конкуренції на ринку праці в умовах перехідної економіки, економічного механізму конкурентного середовища, належного теоретичного та організаційно-методологічного обґрунтування методів

оцінювання та регулювання конкурентоспроможності робочої сили. Поняття "конкуренція" належить до базових категорій ринку, її зміст вперше узагальнив А. Сміт. Тлумачення терміна "конкуренція" у науковій літературі досить різноманітні. На думку відомих американських економістів Мізеса Л., Кемпбелла П., Макконнелла і Стенлі Л. Брю, "конкуренція - це наявність на ринку великої кількості незалежних покупців і продавців і можливість для покупців і продавців вільно виходити на ринок і залишати його". М. Портер тлумачить конкуренцію як "конкретний механізм, який створює потужну мотивацію для учасників ринкової економіки, примушує тих, що виходять із власних інтересів, діяти на ринку в руслі інтересів суспільства" [3, с. 251].

На думку сучасних науковців України Л. С. Лісогор, І. Л. Петрової, М. В. Семикіної, зміст категорії "конкуренція на ринку праці" пропонується розглядати у таких аспектах:

- по-перше, як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили, яка ведеться носіями робочої сили (особами, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;

- по-друге, як суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найбільш досвідчених працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації за прийнятною ціною;

- по-третє, як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за утримання такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах реалізації своєї робочої сили реалізувати свої знання, професійні навички, досвід [9, с. 17].

За загально теоретичними підходами рівень конкурентоспроможності робочої сили визначається як ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше місце роботи.

Виділяють три підходи до трактування конкурентоспроможності робочої сили [3, с. 15]:

- загальнотеоретичний підхід;

- ототожнення даної категорії з якістю робочої сили;
- кон'юнктурний підхід.

Згідно з першим підходом, конкурентоспроможність робочої сили визначають як обов'язковий атрибут товарно-грошового виробництва, що зводиться до змагання у досягненні успіхів на будь-якому рівні і в будь-якому секторі суспільно-економічного життя, до постійної здатності носія робочої сили протистояти негативним ринковим тенденціям, спрямованим у бік його виштовхування з виробничої сфери.

Найбільш поширеним підходом у трактуванні конкурентоспроможності робочої сили є ототожнення даної категорії з якістю робочої сили. У межах такого підходу під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють лише певну систему властивостей робочої сили, тобто її якість. Відтак, **конкурентоспроможність робочої сили** — це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії).

Для розмежування категорій «якість робочої сили» та «конкурентоспроможність робочої сили» використовують кон'юнктурний підхід. Виходячи зі специфіки товару «робоча сила», конкурентоспроможність робочої сили виявляється у двох напрямках. Згідно з першим напрямом робоча сила характеризується на ринку праці своїми споживчими та вартісними характеристиками. На даному етапі можна визначити такі основні чинники, що обумовлюють рівень конкурентоспроможності працівників на ринку праці:

- якісні ознаки робочої сили (професійно-кваліфікаційні характеристики, загальноосвітній рівень, особистісні характеристики тощо);
- відповідність якісних характеристик робочої сили потребам ринку праці, ціни робочої сили, попиту на неї.

Отже, за умов ринкових відносин для працевлаштування населення важливими є не лише якісні характеристики робочої сили «самі по собі», а тільки

за умови їх відповідності кон'юктурі ринку праці. На другому етапі показником конкурентоспроможності є результативність праці на певному робочому місці.

Специфіка трудової поведінки працівника, рівень реалізації та розвитку особистісного трудового потенціалу залежить від рівня його конкурентоспроможності. З позицій працівника цей показник визначає стійкість його становища на виробництві. З позицій підприємства він визначає перспективи успішної та стійкої фінансово-економічної діяльності. У контексті визначення соціально-економічної сутності конкурентоспроможності робочої сили виділяють три головні групи чинників, що впливають на конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці:

- загальнооб'єктивні чинники, що визначають рівень соціально-економічного стану суспільства, ступінь розвитку продуктивних сил країни та окремих її регіонів, статево-віковий склад населення, кількісний і якісний склад ресурсів праці, розвиток інфраструктури ринку праці, соціально-побутової інфраструктури та ін.;

- чинники, що характеризують соціально-демографічний статус і загальний фізичний стан особи працівника: стать, вік, сімейний стан, його фізичне здоров'я, місце проживання, забезпеченість житлом, наявність особистого автотранспорту;

- чинники, що характеризують соціально-психологічні риси особи: її схильності та звички, рівень інтелекту, самодисципліни, знання іноземних мов, життєво-цільові установки, комунікабельність, ступінь політичної зрілості, релігійність.

В умовах структурно-технологічної перебудови економіки, яка спричинила зміни в управлінні трудовим потенціалом, найбільш конкурентоспроможною є робоча сила, що має професійну мобільність. Аналіз соціально-економічного розвитку України свідчить, що сучасне відтворення трудового потенціалу не відповідає завданням формування конкурентоспроможної робочої сили, оскільки воно відбувається зі значним порушенням основних показників соціально-демографічного розвитку економічно активного населення.

Важливою особливістю сьогодення є розширення сфери застосування

інтелектуальної, висококваліфікованої праці, розширення можливостей для розвитку інноваційних видів трудової діяльності й інноваційної самозайнятості зокрема. Праця і робоча сила, які в історичній ретроспективі вживалися як поняття, що позначають фізичні зусилля, спрямовані на задоволення матеріальних потреб індивідів, у сучасному постіндустріальному суспільстві асоціюються саме з інтелектуальними зусиллями, що розглядаються як потенційне джерело багатства. Людство нині вступило в епоху, коли професійні та технічні знання, які є основою кваліфікації, швидко застарівають (у цьому виявляється моральний знос людського капіталу). Це висуває підвищені вимоги до працівників з погляду тих особистісних характеристик, що пов'язані зі здатністю до освоєння нових знань, сприйнятливістю до інновацій тощо.

Пошук нових механізмів забезпечення динамічності соціально-економічного розвитку в Україні у новому тисячолітті висуває на передній план освітньо-професійні параметри робочої сили, адже впровадження нових технологій, реалізація будь-яких сучасних програм неможливі без професійних і освічених кадрів у всіх ланках вітчизняної економіки.

Стан освіти традиційно розглядається як один з важливих індикаторів цивілізованості суспільства, чинник гармонійного розвитку особистості, а освіченість населення — визначний показник якості робочої сили. В сучасних умовах, коли знання стає основним ресурсом, ця якісна характеристика є визначальною для забезпечення конкурентоспроможності. Напрямами активізації «освітньо-професійної складової» людського розвитку в нашій країні має бути неухильне зростання освіченості населення і постійне оновлення набутих знань, а також скорочення диференціації освітнього рівня різних верств населення.

Значний інтелектуальний потенціал, який був накопичений в Україні, в динамічних суспільно-економічних і технологічних умовах потребує постійного оновлення і примноження. Це зумовлено прискореним моральним старінням знань та професійних навичок, необхідністю освоєння світового досвіду і новітніх наукових і техніко-технологічних досягнень. Чинником, який ускладнює відтворення якісної робочої сили в Україні, є незадовільна ситуація зі

становленням системи навчання впродовж життя та традицій масового індивідуального освітньо-професійного саморозвитку. Значною мірою ця ситуація є успадкованою, пов'язаною з особливостями менталітету і психології вітчизняного працівника, які формувалися десятиліттями застійно-незмінного соціально-економічного буття в умовах відсутності вільної конкуренції, ізоляваності від світових тенденцій і досягнень, що породило мовні бар'єри, комплекси самодостатності та інші негативні наслідки [4], що потребує перебудови суспільної свідомості у напрямі утвердження необхідності постійного розвитку.

15.2. Складові поняття “якість робочої сили”

Загалом поняття *“якість робочої сили”* охоплює сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію й особисті якості працівника. Д. П. Богиня, О. А. Грішнова до складових якості робочої сили відносять стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, вмотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо [1]. Оскільки практично єдиним джерелом прогресу у сучасному світі є підвищення освітньої і професійної підготовки людей, одним із компонентів якості робочої сили слід вважати здатність до саморозвитку (рис. 15.1).

Не менш важливою особистісною складовою є моральність працівника та здатність підтримувати корпоративні цінності.

Якість робочої сили визначається насамперед поняттям *“кваліфікація”*, яке означає сукупність загальної спеціальної професійної освіти, потрібних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт різної складності.

Кваліфікація є дуже важливою, але далеко не єдиною складовою поняття *“якість робочої сили”*.

Загальна спеціальна професійна освіта, накопичений виробничий досвід та постійне оновлення знань упродовж трудового життя у свою чергу формують такі якості працівника, як потрібні професійні знання, вправність, компетентність.

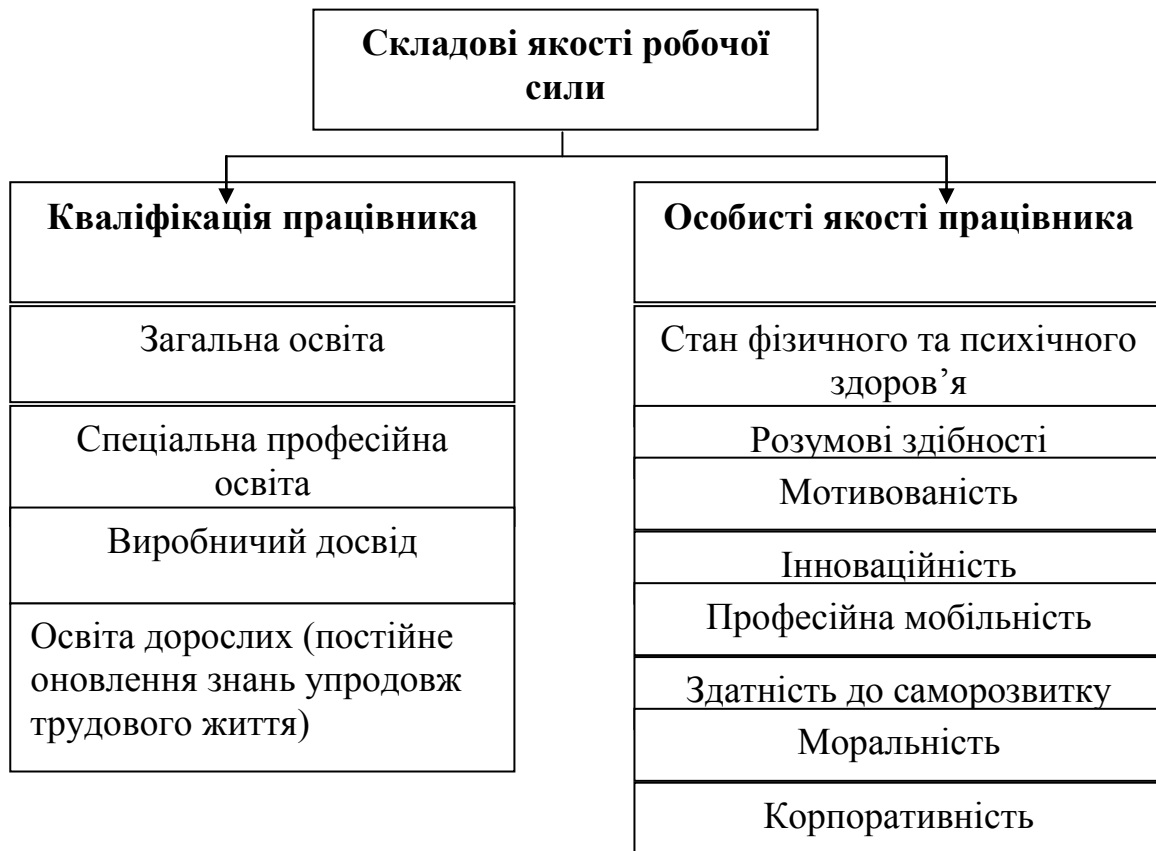


Рис. 15.1. Складові якості робочої сили

Професійні знання визначаються рівнем розвитку людини, який базується на її розумових здібностях, досвіді, освіті, необхідних для виконання конкретного виробничого завдання. Сюди належать, зокрема, здатність думати і розмірковувати, знання про способи дії і можливості застосування необхідних для виконання роботи методів, процесів і засобів виробництва або засобів праці, їх правильний вибір, досвід використання або поводження з ними, а також знання виробничих зв'язків та співвідношень.

Виконання виробничого завдання потребує наявності певного рівня **вправності (вміння, навичок)**, яка заснована на постановці та тренуванні спритності, досвіді й умінні пристосовуватися. Вправність виявляється у швидкості, впевненості та точності рухів людини.

Компетентність — це рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її ставлення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання. Компетентність, або професіоналізм, може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження.

Важливого значення у формуванні якості робочої сили набувають також **особисті характеристики**. До них належать: фізичні дані, розумові здібності, мотивованість, інноваційність, професійна мобільність, моральність, корпоративність.

До фізичних характеристик людини належать її вік, стан здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, сила тощо.

Вік є важливою особистою характеристикою якості робочої сили, оскільки рівень трудової активності людини, її працездатність та пізнавальні здібності залежать від стадії її життєвого циклу (період підготовки до трудової діяльності, період активної трудової діяльності та період її припинення).

Здоров'я — це стан фізичного, розумового і соціального самопочуття людини, здатність не допускати, а у разі - швидко долати хвороби.

Стан здоров'я тісно пов'язаний із способом життя людини. Так, здоров'я людини визначає рівень соціальної, економічної і трудової активності, міру міграційної рухливості, залучення до сучасних досягнень культури, науки, мистецтва, техніки і технології, характер і способи проведення дозвілля і відпочинку. Водночас стиль життя людини, рівень її активності, особливо у трудовій діяльності, багато в чому визначають стан її здоров'я. Такий взаємозв'язок відкриває великі можливості для профілактики захворювань та покращання здоров'я. Значущість процесу формування здорового способу життя в сучасних умовах зростає, оскільки система ринкових відносин потребує від людини не лише наявності спеціальних знань та вмінь, але й готовності підтримувати високий рівень працездатності.

Розумові здібності особи - це здатність до навчання, мислення, аналізу, використання накопичених знань для розв'язання тих, чи інших проблем. Особливо зростає значення цієї складової якості робочої сили в наш час, коли рушійними силами соціально-економічного розвитку стають наукові знання, творчий та інтелектуальний потенціал людини і суспільства.

Мобільність - здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень. Сутність **професійної мобільності** полягає у зміні працівниками своїх професій і спеціальностей з метою зміни роботи як всередині підприємства, так і поза ним. Під впливом науково-технічного прогресу, який визначає соціально-економічний розвиток територій, значно знижується або взагалі ліквідовується потреба у працівниках одних професій, натомість збільшується потреба у працівниках інших професій. Особливістю сучасності є вивільнення робочої сили з виробничої сфери та її переміщення до сфери послуг, що супроводжується зміною працівниками своїх професій і спеціальностей на ті, які потрібні їм для роботи у новій сфері прикладання праці. Існують причини, що **стримують** міжпрофесійну рухливість працівників. Вони полягають у їх небажанні розлучатися з професією, на освоєння якої витрачено багато **сили і часу**, у затяжному періоді майбутньої професійної адаптації (що загрожує зниженням кваліфікації і заробітку), у вузькому переліку професій, за якими є вакантні робочі місця.

Територіальна мобільність — готовність і можливість змінити місце проживання у пошуках нового місця роботи. Трудова міграція робочої сили впливає на якісний та професійний склад робочої сили, загальний обсяг робочої сили на регіональних ринках праці. Чим більша інтенсивність територіального руху працездатного населення, тим швидше і більше зайнятих будуть знаходити собі нові робочі місця, тим нижчим буде рівень безробіття в регіоні.

Мотивованість також є однією з суттєвих характеристик якості робочої сили. Під цим терміном розуміється здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що спонукають його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей підприємства. Мотиватори повинні

формуватися із врахуванням мотивів, тобто внутрішніх спонукань працівника, заснованих на його особистих потребах та інтересах.

Моральність – це дотримання особою певних норм та правил поведінки, прийнятих у суспільстві. Високоморальна людина здатна бути цінним працівником з високим рівнем відповідальності за виконання поставлених завдань, вона орієнтована не тільки на матеріальний аспект праці, але й духовний через бажання зробити свій внесок у розвиток суспільства, здатна виховувати морально здорове підростаюче покоління. Сьогодні моральність є фундаментом формування якісної робочої сили.

Корпоративність або здатність підтримувати, генерувати корпоративні цінності (вболівання за результати роботи всього колективу, підтримка культури, традицій в організації, взаємодопомога тощо) є вагомим складовою якості робочої сили, реалізація якої у трудовій діяльності забезпечує якість праці, високі кінцеві результати роботи і моральне задоволення працівника від трудового процесу.

Інноваційність — готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження. Інноваційність в процесі праці є похідною від способу життя, орієнтацій поведінки і культури. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значимих результатів. Для формування інноваційності в процесі праці вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, готовність керівництва до сприйняття нових ідей.

Виявлення змістовних і кількісних характеристик якості робочої сили має не лише теоретичне, але і прикладне значення, яке суттєво зростає в умовах ринкової економіки. Так, багато підприємств, фірм, залежно від особливостей конкретного робочого місця, використовуючи спеціальні методики, розробляють вимоги до якості робочої сили у формі розділів посадових інструкцій.

15.3. Система професійної підготовки робочої сили в Україні. Сутність та значення професійної орієнтації у формуванні якості робочої сили

В Україні встановлена єдина структура системи освіти, що охоплює: дошкільне виховання; загальну середню освіту; позашкільне навчання і виховання; професійну освіту; післядипломну підготовку; аспірантуру; докторантуру; підвищення кваліфікації, перепідготовку кадрів; самоосвіту.

Професійна освіта передбачає здобуття громадянами професії, перепідготовку, підвищення їх виробничої кваліфікації, професійно-прикладну підготовку відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей. Професійна підготовка перетворює просту робочу силу в кваліфіковану, яка за одиницю часу створює більшу вартість порівняно з простою, некваліфікованою. На відміну від загальноосвітньої, професійна підготовка тісно пов'язана з ринком праці, з потребами економіки у відповідних спеціальностях та рівнях кваліфікації.

Професійна освіта громадян здійснюється на базі повної загальної середньої освіти.

Відповідно до статті 30 Закону України «Про освіту» підготовка кваліфікованих робітників, а також молодших спеціалістів, спеціалістів та магістрів (далі — фахівців з вищою освітою) здійснюється за освітньо-кваліфікаційними та освітньо-професійними програмами.

Відповідно до потреб економіки навчальні заклади в межах ліцензованого обсягу прийому на відповідний напрям підготовки чи спеціальність здійснюють прийом на навчання на конкурсній основі за освітньо-професійними програмами підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою.

Освітньо-професійні програми підготовки кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів — це державні документи, які визначають зміст та нормативний термін навчання і передбачають відповідні форми контролю та державні атестації. Вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та фахової підготовки встановлюються державними стандартами освіти, які є основою оцінки освітнього та освітньо-

кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форм здобуття освіти. Державні стандарти освіти розробляються окремо з кожного освітньо-кваліфікаційного рівня і затверджуються Кабінетом Міністрів України. Вони підлягають перегляду та перезатвердженню не рідше, ніж один раз на 10 років.

Професійними навчально-виховними закладами є: професійно-технічні училища; професійні училища, навчально-виховні заклади. Вони можуть мати денні та вечірні відділення, входити до різних типів комплексів, об'єднань. Ці заклади здійснюють підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації громадян за державним замовленням, а також за договорами з підприємствами, установами, організаціями, окремими громадянами.

Вища освіта забезпечує фундаментальну, наукову та загальну культурну підготовку, здобуття громадянами спеціальності відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також підвищення їх кваліфікації, вдосконалення професійної підготовки, перепідготовку, підготовку наукових та науково-педагогічних кадрів. В Україні вища освіта здійснюється на базі повної середньої загальної освіти. Підготовка спеціалістів у вищих навчальних закладах може проводитись з відривом від виробництва, без відриву від виробництва і через поєднання цих форм (екстерном).

В Україні існують такі види вищих навчальних закладів:

- технікум (училище), коледж (I—II рівнів акредитації),
- інститут, консерваторія, академія, університет (III—IV рівнів акредитації).

Основною формою регулювання відносин між навчальними закладами та підприємствами, установами, організаціями, громадянами тощо є державні замовлення та договори, на основі яких вищі навчальні заклади здійснюють свою діяльність.

Підготовка фахівців вищими навчальними закладами відбувається за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями (рис. 15.2):

- молодший спеціаліст — забезпечують технікуми, училища, інші вищі навчальні заклади першого рівня акредитації;

- бакалавр — забезпечують коледжі, інститути, консерваторії, інші вищі навчальні заклади другого рівня акредитації;

- спеціаліст і магістр — забезпечують інститути, академії, університети, інші вищі навчальні заклади третього і четвертого рівнів акредитації.

Підготовка кадрів — це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та в загальноосвітніх школах.

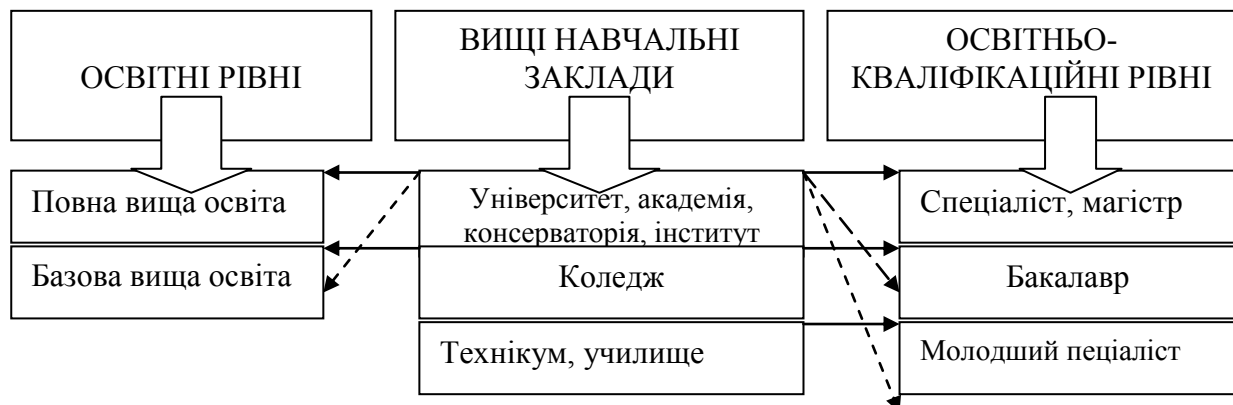


Рис. 15.2. Структура ступеневості вищої освіти України

Стаціонарну підготовку кадрів робітничих професій здійснюють професійно-технічні навчальні заклади. Професійно-технічні навчальні заклади можуть мати денні, вечірні відділення, входити до різних типів комплексів, об'єднань.

Професійно-технічні навчальні заклади здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації громадян за державним замовленням, а також за договорами з підприємствами, установами, організаціями, окремими громадянами. На професійно-технічні навчальні заклади покладені такі завдання:

- підготовка для галузей економіки всебічно розвинутих, технічно освічених, кваліфікованих робітників, які володіють професійною майстерністю, мають глибокі знання основ виробництва, відповідають вимогам НТП і є конкурентоспроможними на ринку праці;

- одночасне забезпечення професійної та загальної середньої освіти молоді;
- естетичне та фізичне виховання учнів.

Ринок робочої сили демонструє дедалі більший попит на робітника широкого профілю, здатного працювати на різних робочих місцях і в різних галузях. На підприємствах і в організаціях здійснюються:

- підготовка нових працівників за професіями, які не потребують тривалих термінів навчання, і робітників, потреба в яких не забезпечується випускниками професійно-технічних навчальних закладів і середніх шкіл з виробничим навчанням;
- систематичне підвищення кваліфікації робітників і навчання іншим професіям у зв'язку з технічним прогресом, змінами у номенклатурі матеріалів, обладнання, товарів і т. ін.

Основними формами підготовки робітників безпосередньо на підприємстві є: індивідуальна та курсова. За індивідуальної форми підготовки кваліфікований робітник протягом певного терміну і відповідно до затвердженої програми навчає закріпленого за ним учня та готує його до кваліфікаційної проби. Курсова форма підготовки застосовується для навчання працівників особливо складним професіям, які потребують значного обсягу теоретичних знань і освоєння різних видів робіт.

Швидке старіння знань в умовах науково-технічного прогресу зумовлює необхідність їх постійного оновлення і підвищення кваліфікації. **Підвищення кваліфікації** — це процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій. Основними формами підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій на виробництві є:

- виробничо-технічні курси;
- курси цільового призначення;
- курси навчання суміжним професіям;
- школи з вивчення передових методів праці;

- школи майстрів та бригадирів.

Вибір форм підвищення кваліфікації здійснюється згідно з планами підвищення кваліфікації та реальними потребами підприємства у працівниках більш високої кваліфікації.

Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу потребує забезпечення системного та безперервного навчання: рівень кваліфікації працівників на підприємстві в багатьох випадках не відповідає вимогам ринкової економіки і є фактором, що стримує проведення економічних реформ; впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, збільшення комунікаційних можливостей створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт, у зв'язку з чим потрібна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою; розвиток сучасних технологій обумовлює мобільність та динамічність кваліфікації; застосування нових методів організації праці (делегування повноважень, повний контроль якості, децентралізація управління, групове прийняття рішень) приводить до розширення професій та суміщення спеціальностей; світ перетворюється на ринок без меж з високим рівнем конкуренції між країнами і між підприємствами. Вимогою сучасності є розуміння навчання як складової частини розвитку підприємств. Навчання повинне бути безперервним, циклічним, різноплановим і проводитись із застосуванням сучасних форм і методів. Важливе значення мають також система стимулів до навчання та оцінка його ефективності.

В умовах ринкових відносин, з появою ринку праці, нових форм власності, безробіття і конкуренції, своєчасний та обґрунтований вибір особистістю професії, навчального закладу, місця роботи набуває все зростаючого економічного і соціального значення, тому що в значній мірі впливає на результати праці, становище і авторитет в суспільстві, колективі, на рівень добробуту, сприяє найбільш ефективній реалізації особистісного потенціалу. Саме тому актуально і гостро постає проблема конкретної допомоги особистості у професійному самовизначенні засобами професійної орієнтації. Забезпечити

ефективність цього процесу може тільки чітко організована профорієнтаційна робота, що враховує всю різноманітність впливів на вибір людиною професії.

Професійне самовизначення – це діяльність людини, що набуває певного змісту у контексті формування образів бажаного майбутнього, усвідомлення себе й свого місця в системі ділових міжособистісних відносин [7].

Професійна орієнтація розпочинається з профінформації, проходить етап професійної консультації і профвідбору і закінчується професійною адаптацією. Зазначені елементи функціонують у тісному взаємозв'язку між собою, й ігнорування будь-якого структурного елемента може призвести до того, що профорієнтаційні заходи будуть неефективними. Кожний з них виконує свої завдання і слідує за другим у певній послідовності [2].

Професійна інформація - це документовані або публічно оголошені відомості про трудову діяльність та її роль в професійному самовизначенні особи, інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, що спрямована на формування професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи .

Життєві плани людини реалізуються шляхом вибору людиною певної сфери діяльності. Найбільш дієвою формою допомоги людині у ситуації професійного самовизначення є професійна консультація. Професійна консультація є різновидом психологічної консультації. Професійна консультація має за мету надання допомоги людині, яка опинилася в ситуації професійного самовизначення, у прийнятті усвідомленого обґрунтованого рішення про вибір найбільш адекватної для неї сфери професійної діяльності, конкретної професії [10].

Професійний відбір – визначення рівня професійної придатності людини до даної конкретної професії. Головним завданням професійного добору є науково обґрунтоване визначення професійної придатності людини до

конкретного виду діяльності з урахуванням її здібностей, нахилів та згідно з нормативними вимогами даної професії [5].

Професійна адаптація – це процес активного пристосування особистості до організаційно-технологічних умов професійної діяльності, до своїх функціональних обов’язків. Професійна адаптація потрібна за будь-яких змін, що відбуваються на робочому місці. Основне завдання адаптації – забезпечити якісне освоєння здобутої професії в умовах нового трудового колективу в якомога коротший час.

Професійна адаптація включає елементи виробничої та соціальної адаптації – систему заходів, що сприяють професійному становленню працівника, формуванню та розвитку його соціальних і професійних якостей, потреби у творчій праці, вмінні налагоджувати контакти та забезпечувати взаєморозуміння в колективі.

15.4. Напрями удосконалення якості робочої сили

Управління формуванням якості робочої сили має бути спрямоване на:

- забезпечення умов для реалізації громадянам однакових прав на освіту всіх рівнів і ступенів;
- розробку програми та визначення пріоритетних напрямів розвитку професійної освіти з метою задоволення потреб суспільного господарства у працівниках певної професії та кваліфікації, що відповідають вимогам структурних змін в економіці та сучасному науковому і технічному рівню виробництва;
- організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації наявної робочої сили у зв'язку з їх перерозподілом між галузями, регіонами та підприємствами;
- підготовку працівників за новими перспективними професіями;
- розробку державних навчальних стандартів, збереження професійної освіти, що відповідає вимогам розвитку економіки;

- сприяння трудовій активності населення, розвитку підприємництва і різних форм самозайнятості.

Конкурентоспроможність робочої сили є результатом різного роду капіталовкладень, які спрямовані на здійснення довготривалих якісних і структурних зрушень різних елементів продуктивних сил. Ефективне зростання виробничого потенціалу у розвинених країнах не можливе без підтримання необхідного рівня накопичування як матеріальних, так і нематеріальних форм благ та послуг.

Освітньо-кваліфікаційний потенціал робочої сили, а відповідно, окремого працівника, має стати головним компонентом нематеріального накопичення. Серед накопичуваних якісних характеристик виробничого потенціалу робочої сили існують певні напрямки та ієрархія, а саме:

- загальний культурний рівень розвитку робочої сили і окремих груп працівників, що формується за допомогою цілого комплексу життєвих умов — економічних, соціальних, побутових тощо.
- рівень загальної і спеціальної освіти, здобутої протягом всього життя працівників, враховуючи її якість;
- накопичуваний виробничий досвід робочої сили .

Сьогодні в Україні процеси підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили гальмуються відсутністю цивілізованого ринку праці, продуктивної зайнятості, належного механізму оплати праці, який сприяв би мотивуванню кожного працівника щодо підвищення власної конкурентоспроможності. Стратегічним завданням держави має стати формування свідомості ринкового типу з орієнтаціями на ефективну трудову діяльність і потенційне професійне удосконалення [8, с. 135].

Чинником, який ускладнює відтворення інтелектуального потенціалу населення, є незадовільна ситуація щодо розвитку навчання впродовж життя. Стримує накопичення інтелектуального капіталу в Україні і порівняно низький попит на висококваліфікованих працівників, дефіцит робочих місць високої освітньої ємності, що вимагає державного регулювання та інвестування.

За порівняно високого рівня кваліфікації робочої сили у нашій країні інтелектуальний потенціал країни використовується вкрай неефективно. Про це свідчить і відтік вчених та спеціалістів за кордон через відсутність належних умов для продуктивної праці високоосвічених, інтелектуальних працівників, обмежені можливості для ефективної науково-інноваційної діяльності в Україні. Так, через трудову міграцію Україна втратила близько 3,5 мільйона осіб переважно молодого та середнього віку – найбільш продуктивної частини населення, при цьому третина з них – кваліфіковані фахівці. Відтак, одним із напрямів управління якістю робочої сили повинно стати регулювання міграційних потоків з метою збереження та ефективного використання інтелектуального потенціалу країни.

На думку і науковців, і державних чиновників, у сфері розвитку трудового потенціалу України особливу увагу слід звернути на якість робочої сили, яка залежить від освітньої галузі. Освіта відтворює трудовий потенціал країни, і водночас – є одним із чинників модернізації економіки на базі інноваційного розвитку.

Особливістю сьогодення є невідповідність освітньо-професійної підготовки потребам економіки. Підготовка фахівців здійснюється в основному з орієнтацією на потребу населення в здобутті престижної вищої освіти, а не на забезпечення економіки працівниками необхідного професійно-кваліфікаційного рівня. Відтак, трудовий потенціал зазнає значних деформацій вже на початковій стадії його формування, що негативно впливає на економічне зростання та рівень життя населення.

За період з 2001 по 2008 роки загальна кількість учнів ПТУ в Україні зменшилась на 11,3% (табл. 15.1). При зменшенні кількості вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації на 16,8% кількість студентів у них зменшилась на 21,4%. За цей самий період кількість вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації (академій, університетів, інститутів) збільшилась на 10,4%, а загальна кількість студентів, які навчались у цих навчальних закладах зросла на 53,3% [6].

Це свідчить про зниження престижу п освіти, робітничих професій у молодіжному середовищі, незважаючи на зростаючу потребу підприємств у кваліфікованих робітничих кадрах.

Таблиця 15.1

Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах

(на початок навчального року, тис. осіб)

	1990/91	2000/01	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Усього	8770	8695	8108	7907	7671	7381
У загальноосвітніх навчальних закладах	7132	6764	5399	5120	4857	4617
У навчальних закладах I—II рівнів акредитації	757	528	505	468	441	399
У навчальних закладах III—IV рівнів акредитації	881	1403	2204	2319	2373	2365

В останні роки якість вищої освіти в Україні знижується. В масовому вимірі освіта стала менш якісною, а переважна більшість випускників вищих навчальних закладів (особливо нових) не конкурентоспроможна на європейському ринку праці.

Сьогодні в Україні існує дисбаланс між потребою в послугах системи освіти і незатребуваністю знань, які вона надає, що зумовило дефіцит трудового потенціалу робітничих спеціальностей в країні в 150–200 тис. осіб, управлінських – у 30–40 тис. осіб. Крім того більшість випускників професійно-технічних навчальних закладів обирають професії сфери послуг, тоді як потреба у виробничих професіях для промислових підприємств постійно зростає.

За даними Державної служби зайнятості, у ПТУ готують у 3,5 рази менше кадрів з розрахунку на 10 тисяч населення, ніж у ВНЗ, тоді як ринок праці на 80 відсотків зацікавлений у робітничих професіях і менш як на 20 відсотків – у фахівцях з дипломами ВНЗ.

На великих підприємствах України постійно є вакансії для робітничих професій. Існує потреба у працівниках таких професій як газозварювальники, токарі, інженери, електрозварювальники, затребуваними є фахівці з будівельних спеціальностей – каменярі, кранівники тощо. Економіка України сьогодні

потребує фрезерувальників, операторів комп'ютерного набору, будівельників. У дефіциті швачки - ринок праці потребує їх в кількості понад 40 тисяч. осіб.

Окрім робітничих спеціальностей необхідні високопрофесійні працівники у сферах машинобудування (інженерно-технічні спеціалісти), будівництва (головні інженери і головні архітектори проектів), торгівлі (менеджери середньої і вищої ланки, мерчендайзери, супервайзери тощо) .

Поліпшення якості освіти та забезпечення однакового доступу до неї є одним з головних завдань сучасної державної політики в галузі освіти. Крім того, надання широким верствам населення інформації про професії та спеціальності, які потрібні на ринку праці, і на які немає попиту, дасть змогу узгоджувати інтереси фірм і підприємців – споживачів освітніх послуг, та їх виробників – навчальних закладів; мінімізувати матеріальні і моральні збитки від підготовки спеціалістів, які не потрібні економіці. Це дозволить підвищити якість робочої сили та рівень конкурентоспроможності економіки України в цілому.

Серед проблем підвищення конкурентоспроможності національної економіки питання поліпшення якості робочої сили посідають важливе місце. Наявність робочої сили певного рівня кваліфікації - необхідна умова нормального економічного розвитку. Широке використання комп'ютерної техніки і нових систем зв'язку на тлі поширення ринкових відносин у нашій країні різнобічно впливає на сферу праці, на роль і значення людини в суспільному виробництві. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятості, а з іншого - зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва, де саме робоча сила визначає хід і результат економічних процесів. У зв'язку з цим набуває актуальності дослідження якісних характеристик робочої сили, їх зміни під впливом вказаних вище процесів, а також напрямів реформування системи освіти і професійної підготовки, які мають адекватно реагувати на вимоги до якості робочої сили.

Запровадження дієвого механізму регулювання попиту і пропозиції робочої сили певної якості потребує глибокого та всебічного аналізу розвитку процесів, що відбуваються на ринку праці.

Класичним методом наукового аналізу є відтворювальний підхід . При цьому аналіз якості робочої сили на макроекономічному рівні повинен здійснюватись на стадіях формування, розподілу (перерозподілу) та використання (рис. 15.3) [11, с. 51].



Рис. 15.3. Напрями аналізу якості робочої сили на макроекономічному рівні

Взаємодія фаз (стадій) створює процес відтворення робочої сили. Для ефективного регулювання якості робочої сили на ринку праці необхідно комплексно вивчити тенденції відтворення робочої сили і формування її якісних характеристик.

Формування якості робочої сили базується на процесі її відтворення, яке передбачає безперервне відновлення та збереження

здатності до праці наявних працівників і появу нових за рахунок природного приросту населення. Особливе місце посідає загальноосвітня й професійна підготовка, підвищення кваліфікаційного і соціально-культурного рівня працівників.

Комплексний аналіз якості робочої сили на макроекономічному рівні необхідно розпочинати з дослідження демографічної ситуації в країні, оскільки своєчасне виявлення тенденцій демографічного розвитку суспільства істотно впливає на якісні характеристики робочої сили. Реаліями сьогодення є скорочення загальної чисельності населення, зміна його вікової структури в бік зростання частки населення у віці старшому за працездатний, що негативно відбивається на чисельності економічно активного населення.

Статистичне вивчення балансу підготовки робочої сили дозволяє одержати інформацію, спрямовану на з'ясування впливу значних довгострокових подій в економіці, які потребують зміни кваліфікації (технологічних зрушень, зростання ступеня відкритості міжнародної торгівлі, змін у галузевій структурі економіки), на положення високо- і низькокваліфікованих працівників на ринку праці. Ці дані важливі й під час вивчення змін у попиті на працю.

Метою аналізу забезпеченості спеціалістами галузей економіки є виявлення тенденцій їх розподілу для подальшого прогнозування потреби в них. Вивчення соціально-економічних проблем розподілу робочої сили набуває особливого значення в сучасних умовах. В цьому контексті важливим є визначення структури потреби галузей економіки в спеціалістах з вищою освітою за напрямками і спеціальностями, що дає можливість виявити існуючі проблеми працевлаштування випускників за напрямками підготовки, оцінити наскільки ефективною є політика держави з питань планування масштабів підготовки фахівців з вищою освітою. Незбалансованість між структурою підготовки і потребами економіки в кадрах як робітників, так і спеціалістів за умов переходу до ринкових відносин ускладнює працевлаштування випускників навчальних закладів.

Вагомий внесок до якісного поліпшення стану справ на ринку праці роблять центри перепідготовки працівників, які надають можливість безкоштовно здобути

спеціальну освіту, що має попит на ринку праці. Тому виникає необхідність проведення аналізу інтенсивності використання професійної підготовки і підвищення кваліфікації робочої сили. Це дозволить зробити важливі висновки про політику працевлаштування і політику у сфері освіти. Також дані аналізу можуть стати корисними у пошуках чинників підвищення ефективності навчальних програм, а також при розробці програм створення нових робочих місць.

Дослідження використання робочої сили передбачає аналіз якісного складу безробітних і зайнятих в галузях економіки. Сучасний ринок праці характеризується постійними динамічними змінами, переміщеннями робочої сили між різними станами зайнятості, безробіття та економічної неактивності. Високий рівень безробіття в групі людей з певним рівнем освіти і професійної підготовки може бути пов'язаний не тільки з труднощами працевлаштування, але і з високою вірогідністю втрати роботи, частими змінами місця роботи, низькою соціально-економічною мобільністю й активністю в процесі пошуку роботи, тривалим періодом пошуку.

Питання для самоконтролю

1. Чим визначається конкурентоспроможність робочої сили?
2. Який підхід є найпоширенішим у трактуванні
3. конкурентоспроможності робочої сили?
4. Назвіть складові якості робочої сили.
5. У чому полягає сутність професійної мобільності?
6. Яку роль відіграє моральність у формуванні якості робочої сили?
7. Структура системи освіти.
8. Які освітньо-кваліфікаційні рівні Ви знаєте?
9. Що таке професійне самовизначення?
10. Назвіть напрями удосконалення робочої сили.

Використана та рекомендована література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібн. – [2-ге вид. стер]. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.

2. Костенко М. А. Професійне навчання безробітних як засіб відновлення та розвитку трудового потенціалу / М. А. Костенко // Україна : аспекти праці. – 2007. – № 2. – С.32–39
3. Людвиг фон Мизес. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории / Людвиг фон Мизес. – М. : Экономика, 2000. – 878 с.
4. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.
5. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua (дата звернення 15.02.2011).
7. Професійна орієнтація незайнятого населення та молоді в системі державної служби зайнятості. – Київ, 2008 – 152 с.
8. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст. / під наук. ред. Л. І. Петрової. – К. : Таксон, 2007. – 200 с.
9. Формування конкурентоспроможної робочої сили. зб. наук. пр. – К. : ІЕ НАНУ, 2003. –160 с.
- 10.Шелест І. І. Професійна консультація безробітних в центрі зайнятості. Методичні рекомендації / І. І. Шелест, О. В. Корчевна. – К. : 2002.
11. Шульга Н. М. тенденції розвитку ринку праці та регулювання якості робочої сили. Наукове видання / Н. М. Шульга. – Харків : Вид. ХЕУ, 2007. – 148 с.

РОЗДІЛ 16. РИНОК ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

План викладення і засвоєння матеріалу:

- 16.1. Особливості, умови виникнення та функціонування ринку праці**
- 16.2. Функції та елементи ринку праці**
- 16.3. Кон'юнктура ринку праці**
- 16.4. Механізм функціонування ринку праці**
- 16.5. Структура, типи і сегменти ринку праці**
- 16.6. Гнучкість ринку праці**
- 16.7. Інфраструктура і фактори розвитку ринку праці**

16.1. Особливості, умови виникнення та функціонування ринку праці

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

Складовими ринкової системи є: ринок товарів (сировини, матеріалів, палива, готових виробів, проектних робіт, наукових досліджень, послуг, житла), ринок капіталу (інвестицій, цінних паперів, грошей (кредитів)) і ринок праці [4].

Ринок праці є одним з основних та найскладніших елементів ринкової економіки, він становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців.

На ринку праці тісно переплітаються інтереси роботодавців і найманих працівників при визначенні ціни праці та умов її функціонування. На ньому відображаються практично всі соціально-економічні процеси, які відбуваються в

суспільстві. Дієвість ринку праці залежить від ступеня розвитку всіх інших елементів ринкової економіки, від фази економічного циклу, досконалості соціально-трудових відносин, поведінки основних суб'єктів ринку – роботодавців і найманих працівників. В свою чергу, ринок праці активно впливає на зазначені соціально-економічні процеси, сприяючи розвитку або гальмуючи його [1].

Роль та значення ринку праці можна визначити таким чином: ринок праці – це самостійна комплексна система в ринковій економіці, водночас функціонально пов'язана з ринком товарів та послуг, ринком капіталу, ринками житла, інформації, освітніх послуг та духовних благ, ринком робочих місць і є, з одного боку, безпосередньо залежною від зазначених ринків, а з іншого – такою, що впливає на їх формування.

На відміну від інших типів ринків, ринок праці має не тільки ресурсний, товарний характер, а й породжує незрівнянно більше економічних і соціальних проблем (бідність, безробіття, інфляцію тощо), соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації протесту, страйки тощо), сучасні могутні громадські рухи та соціальні революції, а також різноманітні організації найманих працівників (партії, профспілки, молодіжні організації, товариства споживачів тощо), організації роботодавців. Особливість полягає також у тому, що, породжуючи всі ці проблеми, ринок праці сам не в змозі розв'язати їх. Тому він примушує суспільство і державу створювати відповідну систему, яка організувала б розв'язання цих проблем (сприяння зайнятості, допомога безробітним, розробка трудового законодавства тощо), і тим самим збалансувати суспільні відносини, зняти соціальну напруженість. З цієї особливості випливає, що ринок праці не може існувати сам по собі, лише на основі функціонування механізму узгодження інтересів двох категорій партнерів – роботодавця та найманого працівника.

Отже, можна визначити такі *основні розбіжності ринку праці* з іншими ринками [5; 8]:

- ринок праці примушує суспільство створювати механізми, які, підтримуючи творчі, динамічні властивості робочої сили, могли б нейтралізувати руйнівні сили конкурентного ринкового середовища;

– відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу купівлі-продажу товару на ринку праці є безперервними, починаючи від моменту наймання на роботу і аж до звільнення найманого працівника. Ринкові відносини між найманим працівником та роботодавцем існують на кожному підприємстві (в організації) у процесі виробництва товарів і послуг;

- третя розбіжність полягає в особливостях товару «трудові послуги»;
- ринок праці охоплює не лише сферу обміну специфічного товару на фонд життєвих засобів, а й сфери розподілу та виробництва для робочої сили.

Отже, відносна самостійність ринку праці визначається специфікою функціонування суб'єктів, особливостями умов виникнення ринку праці, наявністю притаманних лише йому механізмів інфраструктури, особливостями товару, що циркулює на ринку праці, особливостями визначення обсягів попиту та пропозиції тощо.

У сучасній економічній літературі неможливо знайти однозначне трактування ринку праці, як і ринку взагалі. В різних його формулюваннях виділяють такі *аспекти ринку праці*:

- умови та сфери визначення даної категорії;
- об'єкт купівлі-продажу;
- компоненти ринку праці;
- суб'єкти та сфера їх взаємодії;
- структура ринку праці;
- стадії процесу відтворення робочої сили;
- процеси узгодження попиту і пропозиції;
- характер відносин між людьми та ін.

За визначенням Г. Г. Мелікьяна та Р. П. Колосової, ринок праці як складова частина ринкової економіки являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців (пред'явників попиту на працю) і найманої робочої сили (продавців останньої). У більш загальному значенні ринок праці є вираженням конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин і забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону

попиту і пропозиції [10].

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

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, які при цьому виникають, торкаються важливих соціально-економічних проблем, а тому потребують особливої уваги з боку держави [4].

В. М. Петюх визначає ринок праці як соціально-економічну категорію, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі наймання, оцінювання, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів [8]. Е. М. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб, з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння, – з іншого) [5].

Умовами виникнення ринку праці є [8]:

- юридична свобода і здатність власника робочої сили за своїм розсудом розпоряджатися своїми здібностями до праці;
- відокремлення робітника від засобів виробництва, відчуження здатності до праці на принципах купівлі-продажу;
- зацікавленість роботодавця, як власника засобів виробництва, в їх максимальному використанні.

Ефективне функціонування ринку праці можливе в разі дотримання деяких умов, а саме:

- повна самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю;
- відносини суб'єктів на ринку праці – це відносини договорів та угод між

рівноправними партнерами, яким притаманний високий ступінь потенційної мобільності;

- активна конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців – за залучення кваліфікованої робочої сили;
- баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;
- наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватись у спілки; але в одній спілці вони перебувати не можуть;
- мають активно проявляти ринкові мотивації поведінки економічних суб'єктів на ринку праці;
- обов'язковим є встановлення загального ринкового середовища в економіці.

16.2. Функції та елементи ринку праці

Ринок праці виконує такі *функції* [4]:

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

Елементами ринку праці є: товар, попит, пропозиція та ціна. В сучасній

економічній літературі відсутня однозначна відповідь на запитання, що вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи послуги праці. Проте більшість авторів схильні до думки, що товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила.

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

Робоча сила, як зазначалося, є об'єктом купівлі-продажу. Купівля товару «робоча сила» називається найманням на роботу. При цьому робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник – найманим працівником. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару [4].

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

Сукупний попит на робочу силу – це ринковий попит усіх підприємств, організацій, що діють на ринку.

Індивідуальний попит на робочу силу – це попит окремого роботодавця. Він залежить від [4]:

- попиту на продукцію підприємства, тому що робоча сила необхідна як ресурс для виробництва інших товарів і послуг, тобто попит на робочу силу залежить від попиту на продукт підприємства, організації;
- стану виробництва, зокрема особливостей технологічного процесу, розмірів та ефективності капіталу, який використовується, методів організації виробництва і праці тощо;
- якості праці, що визначається рівнем освіти, професійністю, продуктивністю працівника;
- фонду заробітної плати, який роботодавець може запропонувати для наймання певної кількості працівників, оскільки чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець, і навпаки, чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша кількість їх за допомогою фонду зарплати буде найнята.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє регулювати

його. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і найманням на роботу працівників;
- сприяння у забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

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

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

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

Ціноутворення на ринку праці має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї. Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили, навіть якщо вона опускається нижче цього рівня, і це тимчасове явище не стійке у часі. Верхній рівень ціни робочої сили обмежується величиною доданої вартості. Він не може перевищувати останню, бо це призведе до банкрутства підприємства [2].

16.3 Кон'юнктура ринку праці

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

Виділяють три *типи кон'юнктури ринку праці*:

- працедефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- праценадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і, відповідно, надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

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

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції формується під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображена на рис. 16.1.

З рис. 16.1 бачимо, що зростання реальної заробітної плати P_1 супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили SL (QL – обсяг зайнятості).

Припустимо, заробітна плата з деяких причин зросла і перевищила рівноважну. За умови більш високих ставок збільшується кількість бажаючих йти працювати, тобто виникає безробіття.

У міру зниження рівня реальної заробітної плати P_2 (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців зростає. Рівень заробітної плати перестає стимулювати пропозицію праці, виникає дефіцит праці. У точці перетину цих кривих попит DL і пропозиція SL робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці.

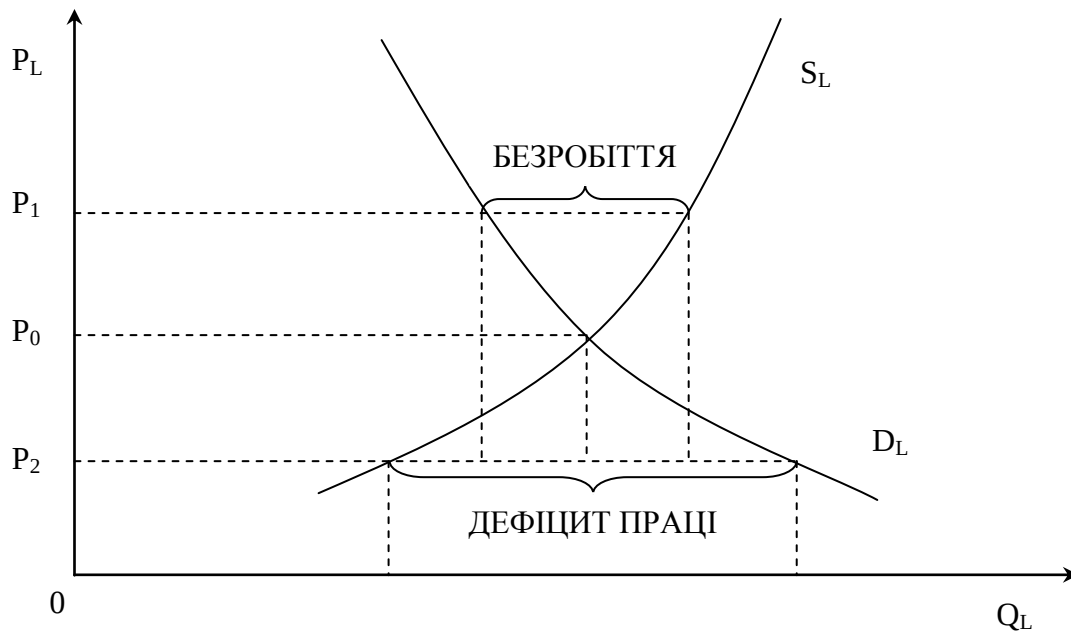


Рис. 16.1. Попит і пропозиція на ринку праці

Отже, коли ціна робочої сили вища рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

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

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

- підтримати свою працездатність і отримати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

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

16.4. Механізм функціонування ринку праці

Різні наукові теорії по-різному пояснюють механізм дії ринку праці. Одні стверджують, що ринковий механізм сам по собі здатний забезпечити повну і тривалу зайнятість, інші – що ринок праці не є саморегульованою системою і для його ефективного функціонування потрібне втручання держави.

До 30-х років XX ст. більшість економістів підтримували *класичну теорію макроекономічного регулювання*, для якої основним є перший із вищевказаних постулатів щодо механізму функціонування ринку праці. На думку класиків, зовнішні негативні чинники, які інколи можуть впливати на економіку, тимчасово виводять її зі стану повної зайнятості. Однак внаслідок дії механізму саморегулювання через деякий досить короткий час в економіці знову відновлюється такий рівень виробництва, який відповідає повній зайнятості. Ці вчені вірили у те, що ціни й заробітна плата гнучкі, а гнучкість цін забезпечує саморегулюючий механізм, який швидко і повністю відновлює зайнятість усіх бажаючих. Вони вважали, що у випадку перевищення попиту на робочу силу над її пропозицією, працівники пропонують свої послуги за дедалі вищі ставки заробітної плати, і роботодавці змушені погоджуватися з тим; у результаті встановлюється рівновага. Коли ж пропозиція робочої сили перевищує її попит, незайняті, щоб отримати місце праці і не бути безробітними, змушені погоджуватися на дедалі нижчі ставки заробітної плати, які їм пропонують працедавці. На ринку праці знову настає рівновага. Прихильники класичної теорії пояснювали наявність безробіття добровільним характером, а також прагненням працівників до пошуку найвигіднішого місця праці.

Проте на початку 30-х років економічна криза в США і поява пов'язаних з нею величезних масштабів безробіття, рівень якого тривалий час не зменшувався, помітно підірвали позиції класиків і зумовили *появу нової теорії, яку нині називають кейнсіанською* від прізвища її основоположника Дж. Кейнса. Вона пропагує необхідність державного регулювання ринку праці. Її прихильники вважають, що рівноваги в економіці можна досягти, але у разі значного рівня

безробіття чи суттєвої інфляції. Повна зайнятість скоріше випадковість, ніж закономірність. Вони заперечують твердження класиків про те, що ставка відсотка врівноважує заощадження та інвестиції. На їхню думку, множина суб'єктів заощадження та множина інвесторів не перетинаються, оскільки в процесі прийняття рішень про заощадження та інвестиції індивіди керуються неоднаковими мотивами; ставка процента – це не єдиний чинник. Кейнсіанці стверджують, що ринок продуктів і ринок праці недосконалі. На першому переважають виробники-монополісти, які не допускають зниження цін в умовах падіння попиту. Міцні позиції профспілок на ринку праці протидіють зниженню заробітної плати. У зв'язку з цим ціни і заробітна плата пристосовуються до ситуації повільно, тому ринковим силам потрібно багато часу, щоб забезпечити повну зайнятість після потрясінь в економіці. Звідси випливає необхідність державного втручання у регулювання ринку праці.

Цю теорію називають ще *теорією недостатнього попиту*. Кейнсіанці вважають, що обсяг зайнятості визначається обсягом ефективного попиту, який містить споживчий попит (на предмети особистого споживання) та інвестиції (на засоби виробництва). Головна причина безробіття вбачається у недостатньому обсязі «ефективного попиту». Обґрунтовуючи це твердження, вони активно використовують принципи мультиплікатора. Так, якщо початкове збільшення державних інвестицій створює «первинну» зайнятість для певної кількості працівників у даному виробництві, то витрати цих працівників на придбання споживчих товарів стимулює розвиток виробництва і «вторинну» зайнятість – збільшення робочих місць в галузях, що виробляють споживчі товари. «Вторинна» зайнятість стимулює «третинну» і т.д. Співвідношення між загальним і первинним збільшенням зайнятості називається «мультиплікатором зайнятості». Тому прибічники цієї теорії стверджують, що основним методом підтримки і збільшення зайнятості є зростання інвестиційного попиту і, передусім, державних витрат. Вони також пропонують й інші заходи поліпшення зайнятості, серед яких: державна підтримка приватного сектора, кредитування і фінансування підприємців за рахунок коштів державного бюджету, зменшення норми відсотка,

проведення політики контролю інфляції.

З початком світового економічного спаду 1974-1975 років, коли в економіці деяких країн почали простежуватись одночасно такі явища, як безробіття та інфляція, кейнсіанство перестало бути провідним напрямом економічної думки. Ним стає *неокласичний напрям*, представники якого звернулися до нових об'єктів аналізу і виступили проти втручання держави в дію ринкового механізму. Якщо кейнсіанці пояснюють безробіття зниженням сукупного попиту, то неокласики пов'язують це явище з надмірним подорожчанням робочої сили.

Наприкінці 70-х – початку 80-х років ХХ ст. неокласичні ідеї трансформувалися в *неоконсерватизм*, до основних теорій якого належать [3]:

- монетаризм Чиказької школи на чолі з М. Фрідманом. Вирішальним вважається економічний розвиток і боротьба з інфляцією шляхом жорсткого регулювання грошової маси (4-5 % щорічного приросту) та скорочення державних видатків на соціальні потреби;

- економіка пропозиції. Її суть полягає у відмові від регулювання платоспроможного попиту на користь пропозиції товарів шляхом максимального розвитку виробництва, зниження податків на корпорації для прискорення науково-технічного прогресу, зростання продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності товарів;

- теорія раціональних сподівань. Ґрунтується на тому, що економічні суб'єкти (фірми, споживачі) з допомогою комп'ютеризації можуть раціонально використовувати інформацію й оперативно реагувати на зрушення в економічній діяльності та ринкових відносинах.

Переваги і можливості кожної з розглянутих теорій розкриваються в умовах конкретної економічної ситуації.

16.5. Структура, типи і сегменти ринку праці

Типи ринків праці можна розглядати з різних позицій. Це пов'язано зі складністю ринкової системи господарювання та притаманних їй відносин, які

торкаються всього комплексу економічних, політичних, соціальних, правових, моральних, психологічних та інших аспектів життєдіяльності людини і суспільства.

Структурними ознаками класифікації ринків праці можуть бути територіальний, соціальний, професійний підходи; ланки суспільного виробництва; кількісне співвідношення покупців і продавців товару «робоча сила»; умови конкуренції; співвідношення попиту та пропозиції робочої сили [5; 8].

З погляду територіального підходу існують такі ринки праці:

- місцевий;
- регіональний;
- національний;
- міжнародний (транснаціональний та світовий).

Залежно від соціального підходу виокремлюють ринки:

- робочих кадрів (працівників переважно фізичної праці);
- спеціалістів і менеджерів (працівників переважно розумової праці).

Залежно від професій розрізняють сотні ринків праці (наприклад, ринок праці верстатників, зокрема токарів, шліфувальників і т.п., ринок праці економістів, ринок праці журналістів тощо).

З точки зору ланки суспільного виробництва виокремлюють ринки праці:

- внутрішньофірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи, організації;
- галузевий (містить внутрішньофірмові ринки праці);
- народногосподарський (містить галузеві ринки праці); даний тип ринку праці збігається з національним за територіальною ознакою.

Залежно від кількісного співвідношення покупців і продавців товару «робоча сила» ринок праці, подібно до товарного, може бути різних типів (табл. 16.1).

Таблиця 16.1

Основні типи ринків праці за кількісним співвідношенням суб'єктів

Кількість продавців	Кількість покупців		
	<i>Один</i>	<i>Кілька</i>	<i>Багато</i>
<i>Один</i>	Обопільна монополія	Обмежена монополія	Монополія
<i>Кілька</i>	Обмежена монополія	Обопільна олігополія	Олігополія
<i>Багато</i>	Монопсонія	Олігополія	Обопільна поліполія

Залежно від умов конкуренції розрізняють ринки праці:

- необмеженої, або повної конкуренції (так званий вільний ринок);
- обмеженої, або неповної конкуренції.

Залежно від співвідношення попиту та пропозиції робочої сили ринки можуть бути:

- працедефіцитні (коли попит на робочу силу перевищує її пропозицію);
- праценадлишкові (коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї).

Розрізняють зовнішній, або професійний, і внутрішній ринки праці [4].

Зовнішній ринок охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

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

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

Внутрішній ринок передбачає рух кадрів усередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі – переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації.

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

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

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

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

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

Принципи та критерії сегментації ринку праці можуть бути дуже різними. *Ознаками сегментації* можуть бути [4]:

- територіальне положення – регіон, місто, район тощо;
- демографічні характеристики – статеві-віковий і сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;

- економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.;
- психографічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін.

У процесі дослідження ринку праці в контексті людського розвитку особливої ваги набувають свобода та рівність, оскільки сама ідея людського розвитку передбачає забезпечення однакових прав і доступу до економічних ресурсів, політичних прав та соціальних послуг незалежно від соціального походження, етнічної чи расової належності, віку, статі тощо [6]. Це вимагає сегментарного підходу, адже важливе значення має не лише загальний поступ, а й рівномірність та гармонійність розвитку всіх суб'єктів ринку праці.

Ринок праці передбачає існування конкуренції, а отже, існує ризик, що на практиці ці відмінності можуть вплинути на рівень конкурентоспроможності окремих категорій населення. Саме тому з точки зору людського розвитку та принципів гідної праці сегментарний аналіз ринку праці за соціально-демографічними характеристиками робочої сили є найбільш актуальним [7].

До найважливіших критеріїв сегментації ринку праці в Україні за *соціально-демографічними характеристиками* носіїв робочої сили на сучасному етапі можна віднести такі ознаки [7]:

- тип місцевості проживання – міські поселення (з виокремленням великих та малих міст) і сільська місцевість. Хоча за радянських часів проголошувалося гасло про зближення міста і села, між ними завжди існував розрив у розвитку соціальної інфраструктури, способі і рівні життя;
- стать – гендерний аспект відображає фактичне становище жінок і чоловіків на ринку праці. Хоча для України, як і інших країн пострадянського простору, характерні високі показники жіночої зайнятості, існують серйозні проблеми у забезпеченні однакових з чоловіками можливостей у доступі до роботи та рівності у праці;

– вік – значною мірою визначає ступінь працездатності і статус економічної активності людини, обумовлюючи належність до певної соціально-економічної групи. З точки зору дослідження стану ринку праці необхідно виокремлювати такі вікові контингенти: молодь (до 30 років), особи середнього віку (30-45 років), особи передпенсійного (45-54 роки для жінок, 45-59 років для чоловіків) та пенсійного віку;

– освіта, професія та кваліфікація – визначають наявність професійних знань та можливості кар'єрного зростання. В умовах швидкого розвитку технологій, постійного оновлення засобів виробництва освіта є основним видом капіталу, що має практично необмежену ефективність і здатність самовдосконалюватися. У зв'язку із цим великого значення набуває не лише первинна підготовка, а й постійне нарощування професійних знань та підвищення кваліфікації. Крім власне рівня освіти, велике значення має здобута професія, її актуальність та затребуваність на ринку праці.

Дослідження сегментованості ринку праці привело до виникнення *теорії двоїстості ринку праці*, згідно з якою він поділяється на дві частини: первинний і вторинний.

Первинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує «престижні» роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості і надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що потребує високої кваліфікації і здатності до навчання працівників.

Вторинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує «непрестижні» роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові містки технології тощо.

Характерні для обох частин ринку праці риси взаємовизначають і взаємопосилюють одна одну. Високий рівень оплати праці стимулює підвищення ефективності управління і продуктивності для компенсації витрат на заробітну

плату. Збільшення продуктивності, як правило, пов'язане із застосуванням нових наукоємних технологій і автоматизацією виробництва. Це вимагає підвищення кваліфікації робочої сили і створює умови для професійного зростання. Вкладаючи кошти у розвиток персоналу, роботодавці мають стимул покращувати умови праці, щоб одержати більшу віддачу від інвестицій в людський капітал. Таким чином, на первинному ринку праці діють самопосилюючі прогресивні процеси. Якщо ми говоримо про переваги ринку праці порівняно з планово-адміністративним регулюванням трудових відносин, то очевидно, що всі ці переваги стосуються саме цієї частини ринку. До речі, і безробіття на цьому ринку швидше має добровільний характер і пов'язане з очікуванням роботи, яка б задовольняла потреби людини, а не просто давала певний заробіток.

Риси вторинного ринку праці також взаємозв'язані і взаємопосилюючі. Низький рівень заробітної плати (а часто і необов'язковість її виплати) не стимулює роботодавців застосовувати прогресивні технології і обладнання. Застарілі технології не потребують підвищення кваліфікації. Високий рівень реального безробіття забезпечує роботодавцеві швидке заповнення вакансій без особливого піклування про персонал. Оскільки працівники не цінують таку роботу, а роботодавці – працівників, зростає плінність робочої сили, що ще дужче посилює всі названі тенденції [9].

16.6. Гнучкість ринку праці

Гнучкість ринку праці – це його здатність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Гнучкість ринку праці – це водночас і гнучкість трудових відносин, які на ньому відбуваються.

Гнучкість ринку праці характеризується такими *елементами*:

- висока територіальна та професійна мобільність працівників;
- гнучкість витрат роботодавців на робочу силу, в тому числі мобільність

рівня та структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;

- гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (у процесах наймання, ротації, звільнення, встановлення тривалості робочого часу);
- демократизація і розмаїття форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликами, домашнє робоче місце, неповний робочий день та ін.);
- високорозвинена система професійної підготовки та перепідготовки, зокрема освіти дорослих.

Гнучкі форми організації ринку праці дозволяють суспільству на макрорівні знизити гостроту проблем безробіття, надаючи можливість найбільш уразливим верствам населення отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, зберігати соціальний статус; підприємству на мікрорівні вони дозволяють маніпулювати обсягом робочої сили, що використовується, не створюючи соціальної напруги внаслідок звільнення працівників у випадку зміни потреб виробництва у робочій силі.

Сьогодні ринок праці стає все більш гнучким за рахунок швидкого поширення *нестандартних форм зайнятості*, серед яких [7]:

- неповний робочий час (неповний робочий день або тиждень);
- поділ робочого місця, коли на одне робоче місце наймаються два або декілька працівників, що працюють по черзі;
- тимчасова робота, що обмежує трудові відносини певним терміном або обсягом робіт;
- робота «без робочого місця», що припускає виконання трудових обов'язків за межами підприємства (вдома або в постійних роз'їздах і т. ін.);
- робота за сумісництвом (одночасно у декількох роботодавців), за якої загальний робочий час може як не досягати середньої тривалості робочого тижня, так і значно перевищувати його;
- самозайнятість, яка передбачає, що люди не працюють в певних формальних організаціях, а самостійно виробляють товари і послуги;
- неформальна зайнятість, яка не відображається в офіційних документах

(або відображається лише частково), однак розширюється через труднощі контролю з боку держави над нестандартними формами зайнятості.

Наслідки застосування таких форм зайнятості не можна характеризувати однозначно. Сьогодні у всіх країнах, що розвиваються, половину в загальній кількості робочих місць забезпечує неформальний сектор економіки, де частка самозайнятих становить майже три п'ятих [11]. В розвинених країнах приблизно 20 % всіх зайнятих працюють в режимі неповного робочого часу. Такий «трудовий плюралізм» раніше вважався на Заході долею працюючих жінок або ж залишковим історичним реліктом. В офіційній статистиці нестандартні форми зайнятості часто видаються за звичайну зайнятість, що, безумовно, викривляє реальну ситуацію. Все більш стрімкими темпами збільшується чисельність громадян, яких не можна вважати безробітними, але які не мають гарантій стабільного доходу. Тому сьогодні загальний дефіцит роботи розподіляється не тільки або навіть не стільки у вигляді традиційного безробіття, скільки у вигляді гнучкої, неповної, ризикованої зайнятості [7].

16.7. Інфраструктура і фактори розвитку ринку праці

Інфраструктура ринку праці охоплює державні й недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств, громадські організації і фонди, нормативне-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Основною функцією інфраструктури ринку праці є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, розв'язання соціально-трудових конфліктів. Цивілізований ринок праці, окрім взаємодії роботодавців і найманих працівників, передбачає також наявність *інституційних структур захисту колективних інтересів* обох сторін (наприклад, профспілок, спілок підприємців, об'єднань працівників з обмеженою конкурентоспроможністю тощо) і державного посередництва в питаннях соціального партнерства.

До функцій інфраструктури ринку праці належить також *посередництво між працівником і роботодавцем*, сприяння їх контактам та взаємодії, допомога в доборі працівників та виборі місця роботи, в укладанні трудового контракту тощо.

Відповідно до цих та інших функцій в інфраструктурі ринку праці можна виділити такі *елементи* [9]:

- комплекс регулювання та гарантування зайнятості: закони та нормативні акти, що гарантують громадянські права у сфері трудової зайнятості;
- комплекс регулювання заробітної плати (угоди, договори, арбітраж тощо);
- комплекс регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або зміною роботи, а також при перепідготовці (закони та нормативні акти, що регулюють компенсації у разі звільнення з роботи, допомогу з безробіття, допомогу на утриманців безробітного, підйомні при переїзді на нове місце роботи, стипендію при перенавчанні тощо);
- пенсійна система, оскільки вона суттєво впливає на економічну активність працівників передпенсійного віку, на кількість економічно активного населення за рахунок працездатних людей пенсійного віку, які можуть або займатися найманою працею, або ні, залежно від розміру пенсії тощо;
- комплекс регулювання умов праці (закони та нормативні акти, що регулюють використання праці різних категорій працівників взагалі (наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок, інвалідів), у тому числі в несприятливих для здоров'я умовах;
- служби зайнятості та працевлаштування. Сюди передусім належать державна служба зайнятості, а також численні недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції з добору персоналу, агенції з працевлаштування, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);
- система професійної підготовки та перенавчання;
- об'єднання працівників як представники їхніх інтересів (передусім

профспілки);

- об'єднання роботодавців як представники їхніх інтересів;
- кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди сприяння зайнятості.

Таким чином, багатофункціональна і високоефективна інфраструктура – невід'ємна характеристика цивілізованого ринку праці, показник його розвиненості та критерій дієвості.

На ринку праці відбувається поєднання всіх виробничих факторів: робочої сили, основного капіталу та інвестицій. Відносини, що супроводжують цей процес, становлять об'єкт державного регулювання та соціального діалогу. Все це зумовлює складний характер динаміки ринку праці, оскільки вона визначається впливом кожного з факторів і є результатом їх взаємодії.

Залежно від обставин, ці фактори можуть відігравати стимулюючу або стримуючу роль у розвитку ринку праці. При чому один і той самий чинник може по-різному впливати на розвиток різних сегментів ринку праці. За механізмом дії їх вплив може бути прямим або опосередкованим, тобто вони можуть давати очевидний, безпосередній ефект або впливати на розвиток ринку праці через інші чинники. Досить часто вектори прямого і опосередкованого впливу розходяться у протилежних напрямках, коли, на перший погляд, розвиток ринку праці стимулюється, але водночас через складну взаємодію багатьох чинників – пригнічується. Це дає підстави говорити про неоднозначний, двоїстий характер взаємозв'язків на ринку праці. Необхідно також враховувати наявність щільного зворотного зв'язку, оскільки розвиток ринку праці, в свою чергу, суттєво впливає на соціально-демографічні та економічні процеси [7].

Серед факторів, які визначають розвиток ринку праці, можна визначити такі [7]:

- демографічна ситуація – зумовлює абсолютний обсяг (чисельність трудоактивного населення) та структурні характеристики трудового потенціалу (статевовіковий склад, освітній рівень, стан здоров'я), тобто як кількісні параметри, так і якісні ознаки;

- інтенсивність ділової та економічної активності – визначає формування контингенту робочої сили та його використання, перетворення трудового потенціалу на людський капітал;
- державне регулювання – безпосередньо впливає на розвиток ринку праці через законодавчо-правові акти та функціонування державної служби зайнятості. Держава, поряд з працівниками та роботодавцями, є також стороною соціального партнерства;
- соціальний діалог – можна вважати окремим чинником розвитку праці, оскільки найважливіше значення він має на макрорівні, де здійснюється через колективно-договірні відносини та захист на робочому місці (соціальне страхування).

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення категорії «ринок праці».
2. Назвіть основні розбіжності ринку праці з іншими ринками.
3. Які умови є обов'язковими для виникнення та ефективного функціонування ринку праці?
4. Охарактеризуйте функції, які виконує ринок праці.
5. Назвіть елементи ринку праці.
6. Дайте визначення поняттю та типам кон'юнктури ринку праці.
7. Поясніть механізм функціонування ринку праці.
8. Охарактеризуйте основні типи ринку праці.
9. В чому полягає суть сегментації ринку праці? Які ознаки сегментації ви можете назвати?
10. Дайте визначення сутності та сучасним особливостям гнучкості ринку праці.
11. Які елементи є складовими інфраструктури ринку праці?
12. Назвіть фактори, які визначають розвиток ринку праці.

Використана та рекомендована література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – 3-тє вид., випр. і доп. / О. А. Грішнова. – К. : Т-во Знання, КОО, 2007. – 559 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Економічна енциклопедія: В 3 т. / Видавничий центр «Академія». Редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – Т. 3. – 2002. – 647 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
5. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / Е. М. Лібанова. – К. : ЦНЛ, 2003. – 224 с.
6. Людський розвиток в Україні: 2003 рік : Щорічна науково-аналітична доповідь / кол. авт. ; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2005. – 290 с.
7. Онікієнко В. В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельяненко; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
8. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 228 с.
9. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Прасол. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 264 с.
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой – М. : Изд. МГУ, 1996. – 623 с.
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 пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.

РОЗДІЛ 17. РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

План викладення і засвоєння матеріалу:

17.1. Поняття і значення зайнятості

17.2. Види зайнятості

17.3. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики

17.4. Сучасний стан зайнятості в Україні

17.5. Напрями регулювання зайнятості населення в Україні

17.1. Поняття і значення зайнятості

Трансформація економіки України до ринкових відносин потребує інтенсифікації зусиль учених, представників владних структур, практиків для розв'язання низки проблем у сфері зайнятості населення. Науковим підґрунтям розробки конкретних заходів щодо забезпечення ефективної зайнятості населення в трансформаційній економіці повинні стати надійні теоретичні основи дослідження соціально-економічної сутності, форм і видів зайнятості населення для розробки системи державного регулювання зайнятості з метою забезпечення стабільного розвитку вітчизняної економіки та її конкурентоспроможності [2].

Зайнятість є фундаментальною соціально-економічною категорією. Закон України «Про зайнятість населення» визначає її як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб і таку, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [1]. Зайнятістю вважається означена діяльність не тільки на державних підприємствах, а й у особистому, фермерському та іншому господарствах, садівництві, індивідуальна трудова діяльність, підприємництво тощо, тобто діяльність, яка ґрунтується на праві громадян вільного володіння своєю здатністю до праці та праві власності на засоби виробництва для виконання цих робіт.

Зайнятість як соціально-економічна категорія характеризує різні форми участі працездатного населення у суспільно корисній діяльності з одержанням

відповідних доходів. **До зайнятого населення** належать особи обох статей у віці 16 років і більше, котрі у період, який розглядається:

- виконували роботу за наймом за винагороду на умовах повного або неповного робочого часу, а також іншу роботу, що дає дохід, самотійно чи в окремих громадян, незалежно від строків одержання безпосередньої плати за працю чи доходу;

- тимчасово були відсутні на роботі з різних причин (хвороба, відпустка, відрядження, перепідготовка, страйки тощо);

- виконували роботу без оплати на сімейному підприємстві.

Зайняте населення— це активна частина трудових ресурсів, залучена до суспільного виробництва. За методологією ООН, до нього належать:

- ті, що працюють за наймом, у тому числі за кордоном;

- підприємці (зайняті на власному підприємстві);

- учні, що одержують стипендії;

- частково зайняті студенти і домогосподарки;

- особи вільних професій;

- військовослужбовці;

- члени родин, які допомагають у вихованні дітей, догляді за інвалідами та літніми людьми тощо.

За міжнародними стандартами, поняття «певна робота» означає роботу, виконувану впродовж не менш як однієї години за тиждень.

Зайнятість охоплює роботу за наймом і роботу на власному підприємстві. Таким чином, зайнятість — це не тільки робота за заробітну плату чи платню, для одержання прибутку чи сімейного доходу, але й виробництво для власного споживання.

Зайнятість у сучасних умовах відображає не тільки потребу людей у праці з метою отримання доходу. Вона охоплює сьогодні комплекс мотивацій індивіда, його спонукання та стимули до праці, а також сукупність усіх чинників, які дають можливість для самовираження через трудову діяльність. Людське життя не ви- черпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати

людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості. Соціально-економічна категорія «зайнятість» в умовах сьогодення охоплює не тільки фізіологічні та матеріальні потреби працівників, а й все більшою мірою їхні духовні, соціальні потреби.

Формування нової якості економічного зростання в Україні пов'язане з ринковими реформами, стимулюванням ділової активності та її спрямуванням на задоволення потреб населення і розвиток творчої ініціативи. Соціально-економічні результати функціонування економічної системи вирішальною мірою залежать від використання трудового потенціалу та ефективної зайнятості.

Зайнятість є надзвичайно важливим явищем соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, а охоплює такі аспекти, як раціональне використання праці; забезпечення гідного рівня життя працюючого населення; задоволення потреб народного господарства у робочій силі з врахуванням її кількості та якості; задоволення професійних потреб працівників, включаючи потреби у професійній освіті та підтриманні кваліфікації; соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо.

До зайнятого населення сучасне законодавство відносить громадян України, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- працюючих за наймом на умовах повного та неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах і організаціях незалежно від форми власності, в міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за її межами;
- громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою, творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів та членів їх сімей, що беруть участь у виробництві;
- обраних, призначених або затверджених на платних посадах в органах державної влади, управління, суспільних організаціях;
- обраних громадян, які служать у Збройних силах, Податковій поліції, органах національної безпеки, внутрішніх справ та ін.;
- направлених для виконання платних громадських робіт;

- громадян, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; тих, що навчаються в денних загальноосвітніх школах, середніх і вищих навчальних закладах;
- зайнятих вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та людьми похилого віку;
- працюючих громадян інших держав, які тимчасово проживають в Україні та виконують функції, не пов'язані з забезпеченням робіт посольств і місій.

17.2. Види зайнятості

Зайнятість є соціально-економічним явищем, яке виникає внаслідок поєднання працівника із засобами виробництва. Вона відображає сукупність відносин та участь людей у суспільному виробництві і пов'язана з процесами формування, розподілу, перерозподілу та використання трудових ресурсів.

Структура зайнятості — це сукупність пропорцій у використанні робочої сили суспільства між:

- чисельністю зайнятих і незайнятих трудових ресурсів у суспільному виробництві;
- чисельністю зайнятих, розподілених за видами зайнятості;
- чисельністю зайнятих за регіонами країни;
- чисельністю зайнятих у галузях матеріального виробництва й у найважливіших галузях невиробничої сфери;
- чисельністю зайнятих за різними професійно-кваліфікаційними групами.

Види зайнятості — це розподіл активної частини трудових ресурсів у сферах і галузях господарства. З усіх видів діяльності найважливішою є праця — джерело матеріальних і нематеріальних цінностей і послуг, що надаються на основі суспільного поділу праці.

У теорії та практиці виділяють такі види зайнятості: повна, продуктивна, раціональна, ефективна зайнятість.

З'ясування їхньої сутності та факторів, що на них впливають, є необхідним для визначення елементів механізму регулювання зайнятості та забезпечення стабільного розвитку економіки.

Поняття повної, продуктивної, вільно вибраної зайнятості, було запроваджено Рекомендацією 122, прийнятою Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 17 червня 1964 року, а потім і Конвенцією МОП № 168 від 1 червня 1988 року, де наголошувалось на необхідності здійснення політики, спрямованої на сприяння повній, продуктивній та вільно вибраній зайнятості. Напрямки такої політики містяться у Рекомендації 122 і передбачають:

— свободу вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний;

— забезпечення роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;

— щоб робота була якомога продуктивнішою;

— врахування стадії і рівня економічного розвитку та взаємозв'язку між цілями в сфері зайнятості й іншими економічними і соціальними цілями [3, с. 753—754].

Повна зайнятість в ринковій економіці базується на принципі добровільності і означає не максимально можливе залучення до роботи працездатного населення, як це було в радянські часи, а наявність достатньої кількості робочих місць для всіх бажаючих працювати. Така зайнятість можлива лише тоді, коли ефективно використовується трудовий потенціал персоналу на наявних робочих місцях. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Проте, повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці.

Продуктивна зайнятість — це економічно доцільна, вигідна зайнятість. Вона означає перевищення економічних вигод, отриманих у результаті цієї зайнятості порівняно з витратами на організацію цієї роботи. Іншими словами, продуктивна зайнятість — це робота, яка забезпечує отримання прийняттого

заробітку для гідного утримання себе та своєї родини.

Раціональна зайнятість — це одночасно і економічно, і соціально доцільна діяльність. Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності, називають **ефективною зайнятістю** [4, с. 151—152]. Тобто, за умови ефективної зайнятості виробничий потенціал, що відповідає реальному обсягу продукції, яку спроможна виробити вся економіка або окреме підприємство, буде використаний повно.

Умовою ефективної зайнятості є врахування економічних інтересів не тільки роботодавців, а й самого робітника, оскільки вони суттєво розрізняються за змістом, очікуваннями і показниками. Так, для роботодавців кінцевим результатом є трудова віддача кожного робітника, продуктивність праці, валовий виробіток, завантаження обладнання, рівень використання виробничих ресурсів, які впливають на величину його доходів і прибутку. Для робітника — розмір оплати праці, рівень доходів та соціальні блага, які йому надає адміністрація підприємства. І якщо заробітна плата виявиться нижчою реального прожиткового мінімуму, то таку зайнятість не можна визнати ефективною, так як людині доводиться шукати додаткове джерело доходів.

Форми зайнятості — організаційно-правові способи та умови використання праці. Кожний вид зайнятості характеризується певними організаційно-правовими формами, які охоплюють норми правового регулювання тривалості та режимів робочого дня (повний або неповний робочий день, жорсткі або групові режими праці та відпочинку), регулярність трудової діяльності (постійна, тимчасова, сезонна, епізодична праця), місце виконання праці (на підприємстві, вдома), статус діяльності (основна, додаткова) і т.ін.

Розрізняють основну і спеціальну форми зайнятості.

Основна форма зайнятості регулюється трудовим законодавством. Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників і службовців підприємств і організацій затверджуються Міністерством праці і соціальної політики за погодженням із профспілкою і регулюють трудову діяльність працівників. Існують також **галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку**.

Спеціальні форми зайнятості відрізняються від основних тим, що трудова діяльність не збігається з вимогами типових правил і потребує спеціального правового регулювання. Такою є зайнятість з неповним робочим днем, неповним робочим тижнем, на умовах надомництва, за сумісництвом, з умовами гнучкого робочого часу, індивідуальна і кооперативна трудова діяльність та ін.

Таким чином, ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної і якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому. У зв'язку з постійним розвитком потреб людини і суспільства, з науково-технічним прогресом зростають кількісні та якісні параметри ідеалу ефективної зайнятості, якого необхідно прагнути, але неможливо досягти.

Поняття зайнятості межує з поняттям безробіття.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Безробіття вивчається давно. З одного боку, воно є важливим стимулятором активності працюючого населення, з іншого — великим суспільним лихом, соціально-економічні втрати від якого настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації. Однак жодній країні не вдається ліквідувати його повністю.

«Класичне» безробіття — є наслідком високої ставки заробітної плати щодо тієї, яка б врівноважувала попит і пропозицію робочої сили. Висока ставка

заробітної плати змушує роботодавців скорочувати робочі місця, а власників робочої сили пропонувати її в кількості, яка перевищує потребу.

Серед інших видів безробіття виділяють:

- *фрикційне* — пов'язане із зміною місця роботи або з тими, хто вперше шукає роботу. Воно є постійним, неминучим і певною мірою бажаним;
- *структурне* — виникає в результаті науково-технічного прогресу, коли змінюються технологія та організація виробництва, а отже, й структура попиту на робочу силу;
- *циклічне* — зумовлене загальною економічною кризою, зниженням сукупного попиту на товари і послуги, а отже, й спадом виробництва;
- *приховане* — пов'язане з неповною зайнятістю і визначається кількістю працівників, які вважаються зайнятими, але не виконують якогось значного обсягу роботи.

Безробітні у визначенні Міжнародної організації праці — це особи віком 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), котрі одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються приступити до роботи, але в даний момент ще не працюють.

За українським законодавством безробітними вважаються громадяни, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити.

Важливим аспектом змін, які відбуваються сьогодні в суспільстві, є налагодження ринкових відносин з урахуванням соціального чинника та формування ефективної зайнятості. Як істотна складова функціонування економічної системи, ефективна зайнятість приносить працівникам дохід, що забезпечує гідні умови життя, а також така зайнятість не є формальною і передбачає утримання оптимальної кількості працівників та створення

економічно ефективних робочих місць. Ефективна зайнятість передбачає профілактику безробіття та уникнення утримання надлишково зайнятих в економіці. Вона слугує орієнтиром розвитку робочої сили на робочому місці та поза ним. Вітчизняна та зарубіжна практика, світові глобалізаційні процеси, інноваційний характер розвитку економік світу впевнюють у тому, що людський капітал слід розглядати з точки зору його максимальної економічної та соціальної ефективності.

17.3. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики

Створення дієвої системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних соціальних заходів розвитку суспільства.

Державна політика зайнятості має бути спрямована на те, щоб форми й методи зайнятості вводилися своєчасно і відповідно до зміни умов виробництва, щоб вони відповідали інтересам суспільства і були максимально зорієнтовані на ефективне використання резервів економії живої та уречевленої праці.

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" **відносини зайнятості в Україні ґрунтуються на таких принципах:**

- виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці (крім випадків, спеціально встановлених законодавством). Цей принцип передбачає право людини працювати чи не працювати, а якщо працювати — то на вигідних для неї умовах. Сфера найманої праці 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 незаборонені види діяльності);
- створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні і матеріальну підтримку в разі втрати роботи відповідно до Конституції України.

Формування ефективної зайнятості передбачає **становлення і розвиток вітчизняного ринку праці** та його дієвої інфраструктури. Вона покликана втілювати в господарську практику заходи державної політики зайнятості і може бути визначена як сукупність соціальних інститутів, які здійснюють посередницькі функції між працівниками і роботодавцями, збирають і надають інформацію про наявність вакансій, сприяють підготовці й професійному навчанню кадрів, створенню робочих місць, забезпеченню ефективної зайнятості працездатного населення та їх соціального захисту у визначеному реальному інституціональному середовищі.

До системи інститутів в Україні належать Державна служба зайнятості, її регіональні та місцеві органи; Міністерство праці та соціальної політики; спілки роботодавців; професійні спілки; система вищої освіти; кадрові служби підприємств; Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; міграційні служби; суспільні та державні фонди для стимулювання економічної активності та ін.

Розрізняють активну і пасивну політику зайнятості.

Активна політика — це комплекс методів і заходів щодо сприяння якнайшвидшому поверненню безробітних до активної праці. Такі заходи спрямовані на:

- створення додаткових сфер зайнятості (реструктуризація економіки, створення додаткових робочих місць на державних підприємствах, субсидії на створення робочих місць тощо);
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів;
- посилення територіальної та професійної мобільності;
- субсидії підприємствам на заробітну плату, перепідготовку кадрів, застосування гнучких форм зайнятості;
- надання допомоги при працевлаштуванні;
- стимулювання попиту на робочу силу через ліквідацію юридичних обмежень зростання зайнятості; відшкодування витрат, пов'язаних з пошуком і

найманням працівників; економічне стимулювання залучення до праці інвалідів, молоді тощо.

Пасивна політика зайнятості полягає у: відшкодуванні безробітним втрат у доходах; реєстрації осіб, котрі шукають роботу; визначенні розміру допомоги з безробіття; організації системи допомоги з безробіття; впровадженні негрошових форм підтримки безробітних.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», держава безкоштовно сприяє у підборі потрібної роботи, компенсує матеріальні витрати у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість, організує безкоштовне навчання безробітних іншим професіям.

Держава забезпечує додаткові гарантії працездатним громадянам, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема жінкам, які мають малолітніх дітей або дітей-інвалідів, молоді, громадянам, які не мають роботи більше року, особам, звільненим із в'язниці.

Держава забезпечує публікацію статистичних даних та інформаційних матеріалів про пропозиції і попит на робочу силу, її професійну орієнтацію, підготовку та перепідготовку. Державна статистична звітність відображає стан ринку праці та ситуацію у сфері зайнятості населення.

17.4. Сучасний стан зайнятості в Україні

Важливою умовою збереження та розвитку трудового потенціалу є створення умов для його реалізації у процесі праці. Поширення безробіття, у тому числі довготривалого, супроводжується моральним старінням набутих професійних знань, занепадом духовних цінностей, що не сприяє якісному формуванню та використанню трудового потенціалу. Слід відмітити, що останнім часом в Україні, як і у світі, відбуваються процеси, що гальмують розвиток її трудового потенціалу. Звільнення працівників, що спричинені глобальною економічною кризою набувають масового характеру. Так, тільки у грудні 2008 року порівняно з листопадом кількість працівників скоротилася на 228 тис. осіб,

або на 2 %, зокрема у промисловості (на 81,1 тис.), сільському господарстві (на 71,9 тис.), торгівлі (на 26,6 тис.) та будівництві (на 22,8 тис.). Зростають обсяги вимушеної неповної зайнятості. Поширюється застосування адміністрацією підприємств вимушених адміністративних відпусток та скороченого робочого часу. Кількість працівників, які перебували в адміністративних відпустках у грудні, становила 829 тис. осіб (7,5 % кількості штатних працівників), що на 27,7 % більше, ніж у листопаді 2008 року. У Дніпропетровській, Донецькій та Запорізькій областях у відпустках з дозволу та ініціативи адміністрації перебував кожен десятий працівник. Кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) у грудні 2008 року порівняно з попереднім місяцем зросла на 36,4 % і склала 928 тис. осіб, або 8,5 % кількості штатних працівників [6, с. 72].

Тенденцію до зростання має чисельність зареєстрованих безробітних (табл. 17.1):

Таблиця 17.1

Динаміка чисельності зареєстрованих безробітних у 2008-2009 роках*

	Кількість зареєстрованих безробітних на 1 лютого					
	2009 р.			2008 р.		
	тис. осіб	у % до		тис. осіб	у % до	
		1 січня 2009 р.	1 лютого 2008 р.		1 січня 2008 р.	1 лютого 2007 р.
Безробітні – всього з них:	900,6	106,6	135,9	662,8	103,2	83,9
жінки	485,2	104,3	124,1	390,8	101,3	83,4
молодь у віці до 35 років	355,3	108,7	152,8	232,5	102,1	78,6
особи, які потребують особливого соціального захисту	144,4	103,2	126,2	114,4	100,5	89,6
вивільнені з економічних причин	36,1	118,5	101,9	35,5	98,0	72,5
особи, які проживають у сільській місцевості	436,7	102,3	120,8	361,4	104,5	84,5

*- За даними Державного комітету статистики України

Загальна чисельність зареєстрованих безробітних на 1 лютого 2009 року порівняно з цією ж датою минулого року зросла на 35,9 % і склала 900,6 тис. осіб.

Найбільш вразливою у цьому відношенні стала молодь у віці до 35 років, чисельність зареєстрованих безробітних серед якої за вказаний період збільшилась на 52,8 %, що не спонукає людей найбільш продуктивного віку до нарощування свого трудового потенціалу. Ситуація, що склалася сьогодні на ринку праці країни є загрозливою щодо розвитку трудового потенціалу, оскільки безробіття провокує зневіру у знаходженні відповідного здобутій освіті робочого місця, втрату набутих професійних вмінь та навичок.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює високий рівень міжрегіональної диференціації безробіття як зареєстрованого, так і визначеного за методологією МОП (табл. 17.2).

Найвищі темпи приросту кількості зареєстрованих безробітних були у містах Києві та Севастополі, а також Донецькій, Київській та Дніпропетровській областях.

Водночас за повідомленнями підприємств, установ та організацій, кількість вільних робочих місць і вакантних посад упродовж січня 2009р. зменшилася на 4,6 тис, або на 5,1%, і на кінець місяця становила 86,5 тис, що удвічі менше, ніж у цьому місяці 2008р. Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) майже половину передбачалося для робітників, більше третини - для службовців та кожне шосте вільне робоче місце - для осіб, які не мають професії.

У загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад) кожне шосте було в переробній промисловості, шосте - у державному управлінні, десяте - у торгівлі та ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, п'ятнадцяте - у будівництві.

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є чинником, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках.. Найбільша потреба підприємств була у кваліфікованих робітниках з інструментом (22,0% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець 2008р.), робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою

технологічного устаткування, складання устаткування та машин (15,8%) і працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, промисловості, будівництва та транспорту (15,0%).

Таблиця 17.2

Динаміка чисельності зареєстрованих безробітних у 2008-2009 роках*

	Чисельність зареєстрованих безробітних на 1 лютого 2009 р., тис. осіб	У % до			Довідково: чисельність безробітних працездатного віку (за методологією МОП), у середньому за 9 місяців 2008р.	
		1 січня 2009р.	1 лютого 2008р.	населення працездатного віку	тис. осіб	у % до економічно активного населення працездатного віку
Україна	900,6	106,6	135,9	3,2	1353,6	6,5
Автономна						
Республіка Крим	28,4	108,9	131,6	2,3	44,2	5,0
Вінницька	43,7	105,2	125,3	4,6	49,0	6,8
Волинська	25,2	99,6	149,7	4,1	37,9	8,5
Дніпропетровська	57,6	110,7	168,5	2,8	80,1	5,1
Донецька	62,6	113,9	169,5	2,3	111,9	5,3
Житомирська	33,4	101,7	131,9	4,4	53,2	9,2
Закарпатська	24,1	105,0	135,1	3,2	32,4	5,8
Запорізька	39,2	109,1	149,4	3,5	51,7	6,1
Івано-Франківська	30,5	98,8	122,5	3,7	46,7	8,3
Київська	30,5	111,5	144,2	2,9	46,6	6,0
Кіровоградська	27,6	108,2	129,2	4,6	37,3	8,0
Луганська	37,4	107,7	139,8	2,6	73,4	6,9
Львівська	43,4	103,1	131,6	2,8	84,6	7,8
Миколаївська	27,4	106,0	122,2	3,7	49,1	8,7
Одеська	31,8	106,2	116,5	2,2	49,1	4,8
Полтавська	46,5	109,8	134,8	5,2	44,5	6,4
Рівненська	33,3	104,5	121,5	4,9	45,8	9,3
Сумська	31,5	104,8	137,4	4,4	38,9	7,0
Тернопільська	33,6	102,0	110,1	5,2	41,7	9,4
Харківська	50,1	108,1	135,7	2,9	70,0	5,4
Херсонська	22,2	105,5	115,1	3,3	41,8	8,2
Хмельницька	35,3	105,2	140,8	4,5	50,6	8,8
Черкаська	41,5	109,5	131,5	5,4	52,4	9,0
Чернівецька	18,0	98,6	108,9	3,3	34,2	9,4
Чернігівська	31,6	103,5	149,7	4,9	38,9	8,0
м.Київ	11,9	118,3	241,7	0,7	41,8	3,1
М.Севастополь	2,3	113,0	166,2	1,0		

*- За даними Державного комітету статистики України

Порівняно з даними на кінець 2007р., потреба скоротилась у працівниках найпростіших професій у сільському господарстві - на 54,6%, у кваліфікованих робітниках у галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування - на 62,0%, у робітниках, що обслуговують машини, та складальниках машин - на 55,4%, у

кваліфікованих робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві - на 61,6%, у працівниках найпростіших професій у сферах торгівлі, послуг - на 25,3%. При цьому зросла потреба підприємств у фахівцях у галузі біології та лісового господарства - на 5,6%, молодших фахівцях у галузі освіти - на 9,2%.

Про наявність проблем у сфері зайнятості свідчить такий показник як навантаження на вільне робоче місце. Так, навантаження незайнятого населення, яке у січні 2009р. перебувало на обліку державної служби зайнятості, порівняно з груднем 2008р. зросло і на кінець цього місяця становило 108 осіб на 10 вільних робочих місць (вакантних посад). За регіонами зазначений показник коливався від 6 осіб у м. Києві до 584 осіб у Черкаській області (табл. 17.3).

Таблиця 17.3

Динаміка навантаження на 10 вільних робочих місць, вакансій (на кінець січня)

	Кількість громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб		Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис. осіб		Навантаження на 10 вільних робочих місць, вакансій, осіб	
	2009р.	2008р.	2009р.	2008р.	2009р.	2008р.
Україна	930,0	691,2	86,5	175,0	108	39
Автономна						
Республіка Крим	29,6	22,6	3,0	5,8	99	39
Вінницька	44,6	36,5	1,4	3,0	332	122
Волинська	26,0	17,8	1,8	3,4	145	52
Дніпропетровська	60,2	35,9	8,9	18,9	68	19
Донецька	66,6	39,2	12,3	25,2	54	16
Житомирська	34,2	26,3	2,2	4,3	153	61
Закарпатська	24,9	18,6	1,2	2,4	214	78
Запорізька	40,6	27,3	1,6	6,4	248	43
Івано-Франківська	31,1	26,1	0,6	2,0	497	131
Київська	31,7	21,9	3,1	7,7	101	29
Кіровоградська	28,4	22,3	1,2	3,6	248	61
Луганська	39,0	28,2	2,8	5,1	142	55
Львівська	44,7	34,5	2,2	4,0	201	85
Миколаївська	28,2	23,1	1,4	2,8	196	83
Одеська	32,8	28,4	2,3	6,1	140	47
Полтавська	47,9	35,7	3,0	6,6	161	54
Рівненська	34,1	28,5	1,7	4,5	202	64
Сумська	32,2	23,7	1,2	2,2	261	106
Тернопільська	34,0	31,5	1,3	1,7	254	185
Харківська	51,9	38,3	4,0	10,3	129	37
Херсонська	22,9	20,1	2,9	4,8	80	42
Хмельницька	36,2	26,1	0,8	1,1	443	235
Черкаська	42,7	32,9	0,7	1,6	584	207

Чернівецька	18,1	17,0	0,7	1,5	265	111
Чернігівська	32,2	21,9	2,3	4,8	139	45
м.Київ	12,8	5,4	19,8	32,3	6	2
М.Севастополь	2,4	1,4	2,1	2,9	11	5

Не сприяє ефективній зайнятості низький рівень заробітної плати. Незважаючи на щорічне зростання рівня номінальної заробітної плати десять років поспіль, починаючи з 2004 року спостерігається зниження рівня реальної заробітної плати, порівняно з кожним попереднім роком (табл. 17. 4).

Таблиця 17.4

Динаміка середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати

Роки	Середньомісячна заробітна плата		
	номінальна		реальна
	гривень	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	у % до попереднього року
2004	590	152,5	123,8
2005	806	178,0	120,3
2006	1041	206,1	118,3
2007	1351	237,9	112,5
2008	1806	270,0	106,3

Існують проблеми у працевлаштуванні безробітних державною службою зайнятості. Без вирішення питання працевлаштування з обліку державної служби зайнятості у січні 2009року було знято 64.4 тис. осіб, що на 20,1 % більше, ніж грудні 2008 року.

17.5. Напрями регулювання зайнятості населення в Україні

Важливим аспектом змін, які відбуваються сьогодні в суспільстві, є налагодження ринкових відносин з урахуванням соціального чинника та формування ефективної зайнятості.

Одним з головних напрямів формування ефективної зайнятості на сучасному етапі розвитку є розширення сфери застосування праці шляхом створення нових, а найголовніше, модернізації старих робочих місць.

Формування ефективної зайнятості за рахунок створення нових та модернізації старих робочих місць може бути здійснене:

- шляхом використання потенціалу вакансій та незайнятих робочих місць; легалізації тих підприємств, що працюють в тіні;
- шляхом реструктуризації державних підприємств, модернізації застарілих робочих місць; податкового та інвестиційного стимулювання приватних підприємств, які створюють нові робочі місця та модернізують старі;
- підтримка підприємницької ініціативи безробітних, самозайнятості, родинного підприємництва;
- розвиток гнучких форм зайнятості населення.

Активних заходів з боку держави щодо формування ефективної зайнятості потребує сьогодні сільське господарство. Для вирішення проблеми розвитку малого і середнього бізнесу в селах та забезпечення сільських жителів робочими місцями необхідний розвиток фермерських та кооперативних господарств. Перспективними у цьому сенсі є обслуговуючі, заготівельно-збутові кооперативи, вирощування і міні-переробка сільськогосподарської продукції, відродження та організація народних промислів. Необхідно сприяти знаходженню ринків збуту сільськогосподарської продукції та послуг, створенню мережі торгових підприємств та організацій. Важливим також є надання суб'єктам малого бізнесу на селі допомоги щодо реалізації інвестиційних проектів. Тут вагома роль належить підвищенню інвестиційної активності регіонів, створенню сприятливого інвестиційного клімату для бажаючих вкласти кошти для розвитку бізнесу на селі. Формуванню ефективної зайнятості на селі сприятиме організація надання побутово-комунальних послуг сільському населенню, розвиток сільського зеленого туризму тощо.

Ситуацію на вітчизняному ринку праці загострює проблема поширення неофіційної (тіньової) зайнятості. Діяльність тіньового сектора, з одного боку, є важливою для частини громадян, оскільки забезпечує їх робочими місцями. Проте підприємства, які працюють в тіні, не сплачують податки, що збільшує податкове навантаження на офіційну економіку, знижує ефективність її функціонування,

звужує можливості її розвитку, стримує процеси створення нових та оновлення старих робочих місць, не сприяє підвищенню заробітної плати працівникам, забезпеченню соціальних гарантій зайнятості. Скорочення податкових надходжень через значні масштаби тіньового сектора призводить також до збільшення дефіциту бюджету, зменшення соціальних трансфертів і негативно позначається на життєвому рівні населення. Це свідчить про необхідність переходу тіньового сектору у офіційний як важливої передумови ефективної зайнятості на інноваційній основі.

Фактором підвищення ефективності зайнятості є міграційні рухи населення. Ринок праці України постійно функціонує в умовах трудових міграцій, які, з одного боку, частково знімають напругу у сфері зайнятості, розширюючи сферу застосування праці, а з іншого — потребують чіткого регулювання з боку державних структур. Міграційні потоки з України формуються за рахунок найбільш мобільної частини економічно активного населення віком від 25 до 40 років. Причиною цього найчастіше є обмежені можливості в отриманні високооплачуваної роботи. Також довготривале безробіття часто спонукає українських громадян пропонувати свої послуги на зовнішніх ринках.

З метою забезпечення ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку необхідно вирішувати питання, пов'язані зі значним покращенням якісних характеристик робочої сили на ринку праці. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних є одним із видів соціальних послуг населенню, що передбачені законодавством, і є важливим напрямом забезпечення ефективної зайнятості населення в умовах інноваційних змін. Рівень охоплення безробітних професійним навчанням залишається низьким, незважаючи на деяке зростання показників. Причинами є тривалий економічний спад, банкрутства підприємств, заборгованість з виплати зарплати, значні диспропорції у попиті та пропозиції робочої сили, відсутність достовірних даних про попит на ринку праці, недостатнє фінансування заходів з професійного навчання, перекваліфікації, слабка поінформованість населення. У країнах з розвинутою ринковою економікою домінує підхід, відповідно до якого краще

перенавчати та працевлаштовувати безробітних, ніж пасивно виплачувати їм допомогу. Звідси впливає необхідність розробки низки дієвих активних заходів щодо ефективної зайнятості населення. Витрати на професійне навчання безробітного населення слід розглядати як інвестиції в людський капітал, віддача від яких може проявитись на усіх рівнях управління.

У формуванні ефективної зайнятості населення важливе місце посідає система безперервного професійного навчання не тільки безробітних, а і працюючих. Від загрози безробіття не застрахований ніхто, тому необхідним є сьогодні впровадження у практику сучасних підприємств такої форми підвищення кваліфікації, як стажування, курси спеціалізації, семінари, тренінги та інше.

Особливо актуальними мають стати попереджувальні заходи, які сприятимуть формуванню ефективної зайнятості населення. Невиважений підхід до вибору громадянами професій, які не мають попиту на ринку, призводить до випуску потенційних безробітних, яким складно конкурувати на ринку праці. Ця проблема стосується всього населення країни, оскільки профорієнтаційні послуги не надаються у достатній кількості та якості. Випускники мають орієнтуватися сьогодні у світі професій, моделювати свою майбутню кар'єру, знати попит на обрану спеціальність у майбутньому. Слід зробити всю профінформацію більш доступною та поширеною, проводити первинну і поглиблену професійну діагностику, консультування населення. У випадку закриття підприємств та неминучого вивільнення працівників діагностика ситуації дасть можливість провести заходи з випереджаючого навчання.

Позитивні результати у забезпеченні ефективної зайнятості населення будуть отримані шляхом стимулювання активності самого безробітного. Досвід інших країн свідчить про необхідність посилення контролю за активністю безробітних під час пошуків роботи, введення регулярної звітності, жорсткої залежності між активністю пошуку роботи і отриманням допомоги з безробіття. Так, у Швейцарії служба зайнятості вимагає від зареєстрованого безробітного надання наприкінці кожного місяця не менше 10 підтверджень його звернень до роботодавців. Таку ж політику проводять у Голландії, Бельгії, Данії. В Японії чим

швидше безробітний знайде роботу, тим більший розмір бонусу він отримає, який може дорівнювати чотиримісячному розміру допомоги з безробіття. Досвід виплати премій довготривалим безробітним, які зуміли працевлаштуватися, існує в Австралії та Новій Зеландії [9, с.20].

Вагомим чинником стимулювання ефективної зайнятості населення є зростання рівня оплати праці. Оскільки мотивація економічної активності населення у переважній більшості випадків лежить у матеріальній площині, для підвищення рівня зайнятості населення необхідно відмовитися від орієнтації на дешеву робочу силу, адже в сучасному світі засади конкурентоспроможності національної економіки мають базуватися на перевагах людського капіталу.

Сьогодні економіка України характеризується низькою вартістю робочої сили, що не стимулює науково-технічний прогрес, не забезпечує високих стандартів споживання та процесів нагромадження. Заниження вартості робочої сили відчутно гальмує розвиток внутрішнього ринку і динаміку економічних процесів. Зростання ціни робочої сили дасть змогу забезпечити нові стандарти життя, людського розвитку й послідовне посилення соціальної складової програми економічного розвитку України на інноваційних засадах, створити умови для посилення мотивації людини до праці.

Серед інших важливих мотивів, що впливають на активність безробітного, як свідчать дослідження, є ступінь цікавості роботи, можливість самореалізації, престижність професії, спілкування з людьми, самостійність та відповідальність під час виконання роботи [9, с.22].

Сучасна українська економіка характеризується накопиченням цілого ряду складних питань, пов'язаних з високими показниками безробіття, невідповідністю структури попиту і пропозиції, тіньовою зайнятістю, затримками з виплати заробітної плати, низьким рівнем оплати праці, міграцією робочої сили та ін. Євроінтеграційні процеси потребують перегляду ролі людського чинника у процесі виробництва та надання послуг, формування ефективної (продуктивної) зайнятості населення. При цьому розвиток якісних характеристик людського

капіталу вимагає істотного інвестування. Вирішальною у вирішенні цих питань є роль держави, оскільки передбачає широке коло заходів та масштаби охоплення.

Таким чином, засоби формування ефективної зайнятості населення мають бути різноманітними, досить гнучкими і спрямовуватись на поєднання економічного і соціального інтересу. Саме такий вектор слід покласти в основу подальшої парадигми розвитку і регулювання соціально-трудових відносин. Усі заходи з регулювання зайнятості повинні сприяти підвищенню ефективності формування і використання людського капіталу суспільства в умовах інноваційних перетворень.

Питання для самоконтролю

1. Що таке зайнятість як соціально-економічна категорія?
2. Яке населення вважається зайнятим?
3. Що розуміють під структурою зайнятості?
4. Назвіть види зайнятості.
5. Назвіть види безробіття.
6. Чим відрізняються активна та пасивна політики зайнятості населення?
7. Охарактеризуйте сучасний стан зайнятості в Україні.
8. Які існують можливі напрями регулювання зайнятості населення в Україні?

Використана та рекомендована література

1. Законодавство України про працю : нормативні акти. У 3 кн. / упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К. : Істина, 1999.
2. Про затвердження основних напрямів проведення державної політики зайнятості на 2010-2011 роки : Постанова Кабінету Міністрів України / (5 липня 2006 р. № 922) / <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=831-2010-%EF> (дата звернення 23.03.2011).

3. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : рекомендації. У 2 т. // Міжн. Бюро праці, Женева. – К., 1999. – Т. I, II.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 253 с.
5. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України / М. Гуць // Україна : аспекти праці. – № 2. – 2005. – С. 13–17.
6. Державний комітет статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua (дата звернення 23.03.2011).
7. Петрова І. Заходи економічної та соціальної політики в сегменті неформальної зайнятості / І. Петрова // Україна : аспекти праці. – № 3. – 2006. – С. 5–8.
8. Петрова Т. Державна політика зайнятості населення: проблеми та напрями актуалізації / Т. Петрова // Україна : аспекти праці. – № 5. – 2005. – С.3–12.
9. Покришук В. Підвищення економічної активності безробітного населення України / В. Покришук, Т. Перегудова // Україна : аспекти праці. – № 4. – 2005. – С. 17–24.

РОЗДІЛ 18. ПРОДУКТИВНІСТЬ. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ І МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ

План викладення і засвоєння матеріалу:

- 18.1. Продуктивність як економічна категорія**
- 18.2. Сутність ефективності, рентабельності та продуктивності праці**
- 18.3. Показники вимірювання продуктивності праці**
- 18.4. Методи вимірювання продуктивності праці**
- 18.5. Принципи досягнення високого рівня продуктивності**
- 18.6. Взаємозв'язок продуктивності та оплати праці**

18.1. Продуктивність як економічна категорія

Продуктивність – це інтегрований показник, який характеризує ефективність діяльності організації, а саме: ступінь ефективності використання ресурсів та системи управління; доцільність її організаційної структури; рівень кваліфікації працівників і наявність мотивації до праці; ступінь застосування передових технологій та методів роботи; узгодженість діяльності організаційно-інформаційних підрозділів підприємства та ін. Разом все це визначає потенціал організації і обумовлює рівень виробничих витрат. Складовою, що відбиває використання зазначеного потенціалу, є результати виробничої діяльності, зокрема у вигляді продажу на ринку товарів та послуг. У найбільш загальному розумінні продуктивність – це відношення реалізованої продукції до витрат. При цьому до загального обсягу продукції вноситься лише та, що була або обов'язково буде реалізована споживачам. До обсягу витрат включаються усі використані ресурси, незалежно від того, чи була реалізована виготовлена з них продукція (послуги) чи ні. Тобто продуктивність відбиває ступінь ефективності реалізації організацією свого потенціалу, власну конкурентоспроможність [3] (рис. 18.1).

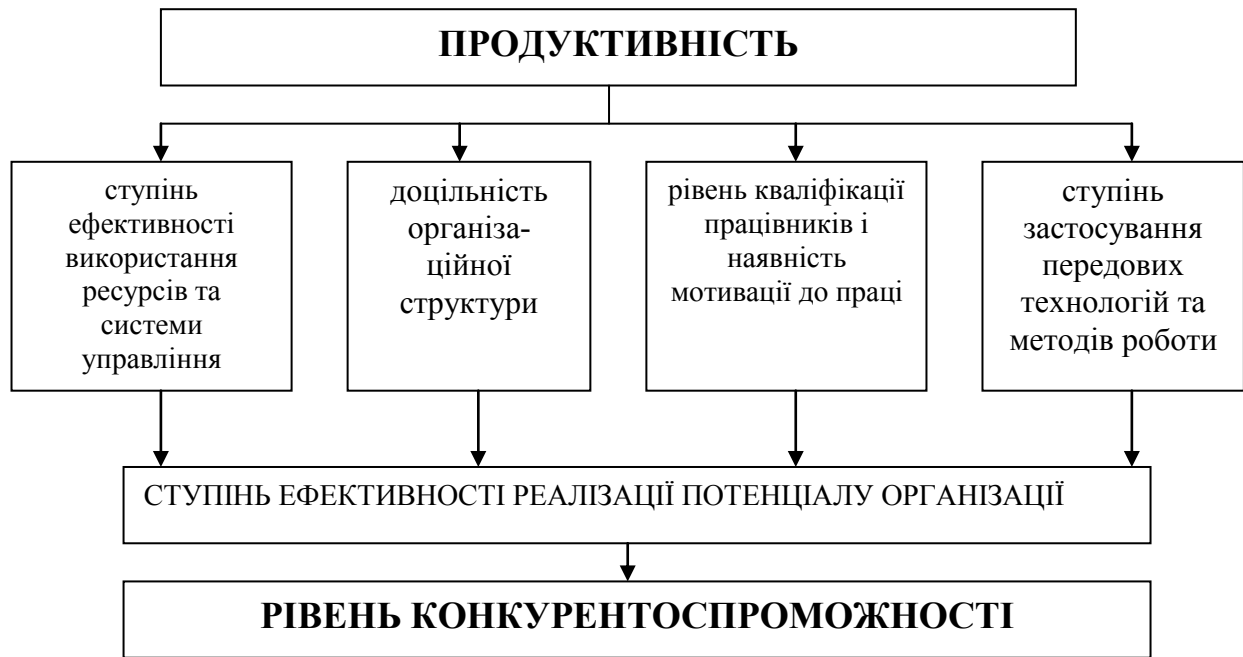


Рис. 18.1. Концептуальне поняття продуктивності

Продуктивність на всіх рівнях організації є критично важливим фактором для того, щоб організація могла вижити і досягти успіху в умовах конкуренції. Потенційний споживач, в якого є свобода вибору, звичайно віддасть перевагу продукції більш продуктивної організації лише тому, що вона має більш високу цінність. Більший обсяг продажів надає більш продуктивній організації більше грошей для того, щоб вкладати їх в ресурси, включаючи кращі заводи, краще обладнання, кращу технологію, що може і в майбутньому сприяти підвищенню продуктивності. І якщо розрив стає більшим, то менш продуктивні організації у підсумку зазнають поразки в конкурентній боротьбі.

Філософський зміст продуктивності найбільш точно і повно був визначений у 1959 р. Комітетом продуктивності при Європейському агентстві з питань продуктивності: “Продуктивність – це передусім стан розуму. Це ставлення до світу, яке передбачає безперервне удосконалення всього існуючого. Це впевненість у тому, що сьогодні краще, ніж вчора, а завтра краще, ніж сьогодні, людина може виконувати будь-яку роботу. Врешті-решт, продуктивність передбачає безперервність зусиль щодо пристосування економічної діяльності до умов, що постійно змінюються, застосування нових теорій і методів. Це непохитна віра у прогрес людства”.

Перші спроби усвідомленого розуміння економіки, в тому числі і її продуктивності, мали місце ще у XVII ст. Ознаку продуктивної праці першим виявив Франсуа Кене – засновник фізіократичної теорії суспільного багатства. Ф. Кене розробив “економічну таблицю” – своєрідну модель обігу товарів і грошових мас в економіці країни. При цьому він розділив суспільство на три групи: “продуктивний клас” – землероби; землевласники; “безплідний клас” – торговці і ремісники. Основна ідея Ф. Кене полягає в тому, що джерелом “чистого продукту”, тобто того, що залишається понад витрати виробництва, є земля, точніше, сили природи. Фізіократи виходили з того, що продуктивною є праця, яка створює “чистий продукт”.

У XVIII ст. науковому обґрунтуванню та аналізу ідеї продуктивності як джерела добробуту приділяється набагато більше уваги. Адам Сміт обґрунтував необхідність зарахування до “продуктивних” галузей не тільки сільського господарства, але також і промисловості і торгівлі. Він виділив три основних економічних ресурси: працю, землю і капітал. При цьому праця була визначена як основне джерело національного багатства. Однак, незважаючи на глибокий аналіз, проведений А. Смітом, продуктивність ще не була визначена як універсальний показник. А. Сміт визнавав продуктивними тільки ті роботи, в процесі яких створюються матеріальні товари, що мають мінову вартість. З числа продуктивних виключалися сфера послуг, творчі професії, державна служба і т. д.

Серед найбільш значимих філософів та економістів XIX ст., безумовно, слід відзначити Карла Маркса. З його точки зору, продуктивною була визнана лише праця. Капітал і земля – два “класичних” фактори виробництва – були виключені зі списку продуктивних. Таким чином, основним показником добробуту нації визнавалися кількість внесеної праці та її продуктивність. Під підвищенням продуктивності праці треба розуміти “... будь-які зміни в процесі праці, що скорочують робочий час, суспільно-необхідний для виготовлення даного товару так, що менша кількість праці набуває здатності виробляти більшу кількість споживчої вартості” [21].

Ще однією спробою пояснити логіку економічних процесів можна вважати теорію факторів виробництва, яка у більшості економічних джерел пов'язана з ім'ям вченого Ж.-Б. Сея, який запропонував відому тріаду: капітал – прибуток, праця – зарплата, земля – рента. У подальшому ця теорія дістала подвійне пояснення: з одного боку, доводились принципи різної продуктивності факторів, а з іншого – аналізувався принцип ризику, згідно з яким використання кожного з ресурсів пов'язане з небезпекою втрат і потребує компенсації.

Теорія факторів виробництва дістала суттєве підкріплення у вигляді концепції граничної продуктивності, відповідно до якої доходи визначалися як ціна ресурсів залежно від їх найбільшої віддачі, а до традиційних ресурсів – капітал, земля і праця – було додано такий специфічний ресурс, як підприємницькі здібності. А. Маршалл підкреслював існування чотирьох груп доходів – процент, рента, заробітна плата та підприємницький дохід. Необхідність оптимального поєднання факторів з урахуванням їх граничної продуктивності привела до розробки виробничих функцій, які встановлювали кількісну залежність обсягів кінцевого продукту від співвідношення основних факторів (ресурсів) [19].

Для зарубіжних вчених характерне визначення продуктивності як співвідношення двох величин – результатів праці і витрат на неї. Так, М. Бейлі, Е. Бартельсман, Дж. Гальтівангер до результатів праці відносять: обсяги виробництва і реалізації; якість продукції; кількість задоволених клієнтів; прибутковість підприємства тощо. Витрати праці виражаються через: чисельність працівників підприємства; відпрацьований фонд робочого часу; витрати на оплату праці; сукупні витрати на утримання персоналу тощо [21] (рис. 18.2).

Американські дослідники розуміють продуктивність як багатофункціональну категорію, що включає в себе ефективність, персональну продуктивність, якість і своєчасність (рис. 18.3). Таке ж тлумачення продуктивності характерне для спеціалістів Японського центру продуктивності.



Рис. 18.2. Підходи зарубіжних вчених до визначення результатів і витрат праці



Рис. 18.3. Продуктивність як багатofункціональна категорія

Інша точка зору полягає в розміщенні показника продуктивності серед критеріїв ефективності господарювання. Так, згідно з Д.С. Сінком, продуктивність – це досить чітко визначений і обмежений за змістом термін, що являє собою відношення між продукцією організаційної системи за деякий відрізок часу і витратами на виробництво цієї продукції. Продуктивність – це фактично лише елемент системи вимірювання результативності [26] (рис. 18.4).

Особливістю радянських часів було те, що розрахунок продуктивності здійснювався за показниками виробленої, а не реалізованої продукції. За відсутності попиту на певний товар, такий розрахунок втрачає жодний сенс. Товар не має корисності, а отже, включати його до продуктивного виробництва

недоцільно. Тому ринкове середовище є більш сприятливим для визначення корисності продукції та дослідження продуктивності.



Рис. 18.4. Продуктивність як один з критеріїв результативності

Слід також розрізняти продуктивність на макро- й мікрорівні. Зокрема, на мікроекономічному рівні продуктивність є одним з визначальних критеріїв та інструментів зменшення витрат, збільшення прибутковості, забезпечення ефективного функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках. На макроекономічному рівні продуктивність визначає динаміку валового внутрішнього продукту, забезпечує збільшення купівельної спроможності населення, стає дієвим засобом послаблення інфляції та основним джерелом реалізації заходів, спрямованих на соціальний розвиток і зростання рівня життя населення.

У XX ст. відбулося взаємодоповнююче об'єднання раніше відомих теорій з досвідом економічного розвитку, в результаті чого поняття продуктивності набуло цілісності, будучи одночасно і філософською концепцією, і об'єктивною економічною характеристикою.

Продуктивність економіки – це системне поняття, а тому має подвійну природу. Перша – характеризує її матеріальну сутність як ефект ресурсовикористання, але не відбиває при цьому соціальних ознак. Друга сутність полягає в тому, що вона є носієм соціально-економічних відносин і характеризує

їх ефективність. У широкому теоретичному розумінні продуктивність економіки розглядається як певна системна категорія, що відбиває ефективність соціально-економічних відносин стосовно використання факторів та умов суспільного відтворення.

Загалом продуктивність визначається оптимальним поєднанням трьох параметрів – простір, час, енергія (рис. 18.5).

Особливо слід наголосити на наявності безпосереднього взаємозв'язку між продуктивністю і якістю. Висока якість безпосередньо скорочує витрати за рахунок збільшення частки продукції, яку можна продати, зменшення випадків повернення виробів покупцями внаслідок наявності дефектів, а також за рахунок скорочення обсягу гарантійного ремонту. Це підтверджує необхідність високої якості нових продуктів, що приводить до збільшення обсягу продажів; допомагає зрозуміти переваги масштабності виробництва, що дозволяє збільшити частку прибутку в доходах (рис. 18.6).

Чим ефективніша організація, тим вища її продуктивність. Так, відділ маркетингу, який збільшує обсяг реалізації товарів і підвищує прибуток, не витрачаючи при цьому додаткових коштів, підвищує тим самим свою продуктивність. Збиральна бригада, збільшуючи випуск продукції за годину роботи і без дефектів, теж підвищує свою продуктивність. Якщо ж при збільшенні обсягу виготовленої продукції має місце зниження якості, йдеться про зниження продуктивності.

Однією з найбільш важливих передумов продуктивності є зв'язок між спожитими ресурсами та продукцією, що виготовляється. Продукція однієї організації потрапляє у зовнішнє середовище і може стати ресурсом, що буде споживатися іншими організаціями. Оскільки організації взаємозалежні, низька продуктивність при випуску якого-небудь основного економічного продукту зумовлює скорочення продуктивності одразу в багатьох галузях. Низька якість комплектуючих безпосередньо впливає на продуктивність організації, яка їх закупила. Втрати замість прибутку означають, що організація матиме менше коштів для капіталовкладень у розвиток продуктивності. Низька продуктивність у

державному апараті призводить до більш високих податків, що відволікає кошти, які можна було б вкласти у підвищення ефективності економіки.

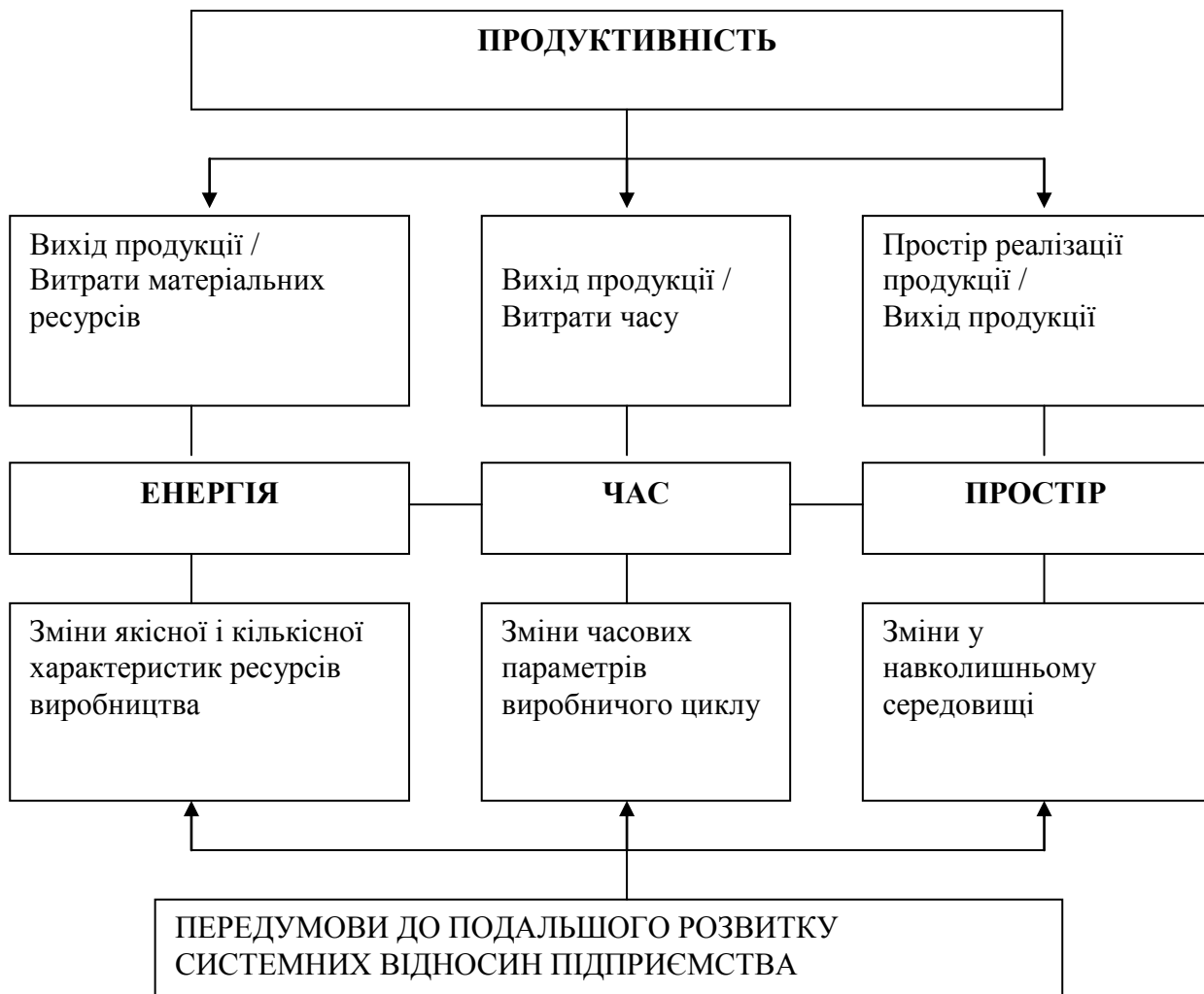


Рис. 18.5. Продуктивність як оптимальне поєднання параметрів простору, часу й енергії

18.2. Сутність ефективності, рентабельності та продуктивності праці

У загальному випадку *ефективністю* називається співвідношення результатів і витрат людської діяльності. Якщо у розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції (послуг), то ми одержуємо показники, які називаються *продуктивністю*, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються *прибутковістю (рентабельністю)* (рис. 18.7).



Рис. 18.6. Взаємозв'язок якості продукції та рівня продуктивності

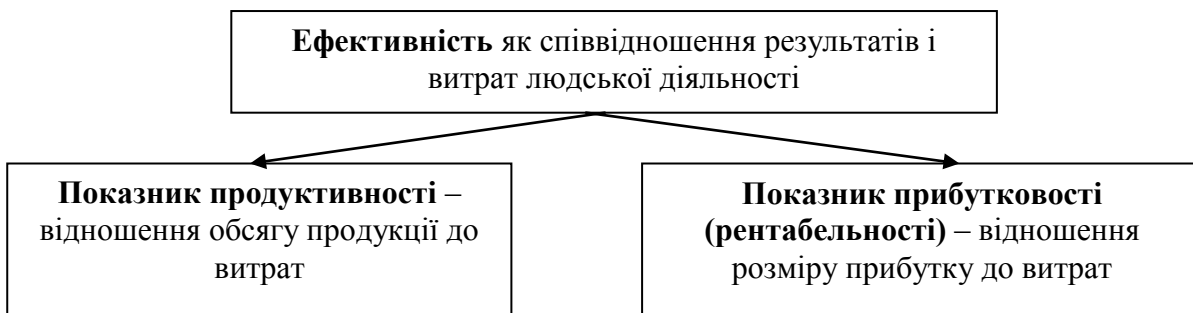


Рис. 18.7. Співвідношення категорій “ефективність”, “продуктивність”, “прибутковість (рентабельність)”

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці, розрізняють поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”.

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і надання послуг. Цей показник називають багатофакторною продуктивністю, маючи на увазі, що на неї впливають практично усі фактори виробництва [7, с. 378]. Вона відображає взаємозв'язок між кількістю та якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво. Однак сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів на виробництво продукції. Тому для визначення

ефективності виробництва найчастіше використовують показник продуктивності праці.

Ринкова економічна теорія базується на концепції факторів виробництва: праці, землі та капіталу. Ефективність при цьому визначається граничними продуктами факторів виробництва за умови зростання впливу одного фактора і відносної стабільності інших. Вільна конкуренція обумовлює рівень граничного продукту праці через заробітну плату, капіталу – через прибуток, землі – через земельну ренту. За такою концепцією, граничний продукт впливає на рівень доходу кожного фактора. Якщо динаміка капіталу випереджає зростання зайнятості, тоді гранична продуктивність капіталу падає.

Сукупна факторна продуктивність – загальна продуктивність всіх чинників виробництва. Її зростання показує збільшення продукції, досягнуте не за рахунок нарощування чинників виробництва, а за рахунок підвищення ефективності їх використання. Внесок сукупної факторної продуктивності у збільшення продукції звичайно називають внеском інтенсивних чинників, на відміну від внеску екстенсивних чинників – збільшення вкладень праці, капіталу та інших чинників виробництва. Вимірюється він у вигляді різниці між показниками приросту обсягів виробництва у грошовому виразі і приросту витрат на чинники виробництва.

Світовий банк у своїх останніх дослідженнях продуктивності використовує поняття **сукупної продуктивності факторів виробництва**. Це пов'язано з поділом факторів виробництва на первинні та допоміжні (вторинні). Первинні вкладення являють собою фактори виробництва, які розглядаються як екзогенні у структурі аналізу виробництва. У статичній структурі, що лежить в основі міжнародної методології, первинні вкладення включають у себе капітал та працю. У динамічній структурі капітал стає ендегенним фактором виробництва. Допоміжні вкладення являють собою фактори виробництва, ендегенні до наявної структури, тобто такі товари та послуги, які вироблені та трансформовані або використані у процесі виробництва протягом відповідного періоду. Такий

розподіл факторів обумовлений концепцією, що кожен із факторів має продуктивність і створює частку доходу власнику цих факторів.

Отже, економічна категорія “сукупна продуктивність” за своїм змістом трактується значно ширше, ніж “продуктивність праці” та “сукупна факторна продуктивність”. Через це під сукупною продуктивністю слід розуміти сукупну економію витрат живої і упередженої праці та сукупність якісних змін праці та капіталу, тобто технічний прогрес. У ринкових умовах ефективними вважаються тільки ті з чинників, які сприяють максимальному задоволенню потреб суспільства за мінімальних витрат живої і упередженої праці.

В міжнародній методології розрізняються типи показників продуктивності, які класифікуються залежно від типу витрат (табл. 18.1, рис. 18.8).

Таблиця 18.1

Види показників продуктивності згідно з європейською класифікацією

ТИП ПОКАЗНИКА ВИТРАТ			
праця	капітал	капітал і праця	капітал, праця і проміжні витрати (енергія, матеріали, послуги)
Однофакторна продуктивність. ОФП продуктивності праці	Однофакторна продуктивність. ОФП продуктивності капіталу	Мультифакторна продуктивність. МФП продуктивності “капітал – праця”	Багатофакторна продуктивність KLEMS
ОДНОФАКТОРНІ ПОКАЗНИКИ (ОФП) ПРОДУКТИВНОСТІ		БАГАТОФАКТОРНІ ПОКАЗНИКИ ПРОДУКТИВНОСТІ	

Однофакторні показники продуктивності в сумі формують мультифакторну продуктивність. Багатофакторна продуктивність включає однофакторну та мультифакторну продуктивність. Тобто, є однофакторні, що пов’язують показник випуску з одним показником витрат (праці чи капіталу), і багатофакторні показники продуктивності, що пов’язують показник випуску з рядом витрат. Це показники продуктивності праці і капіталу та показники багатофакторної продуктивності – або у формі “капітал – праця”, оснований на концепції випуску як доданої вартості, або у формі “капітал – праця – енергія – матеріали – послуги” (KLEMS), оснований на концепції валового випуску [13].

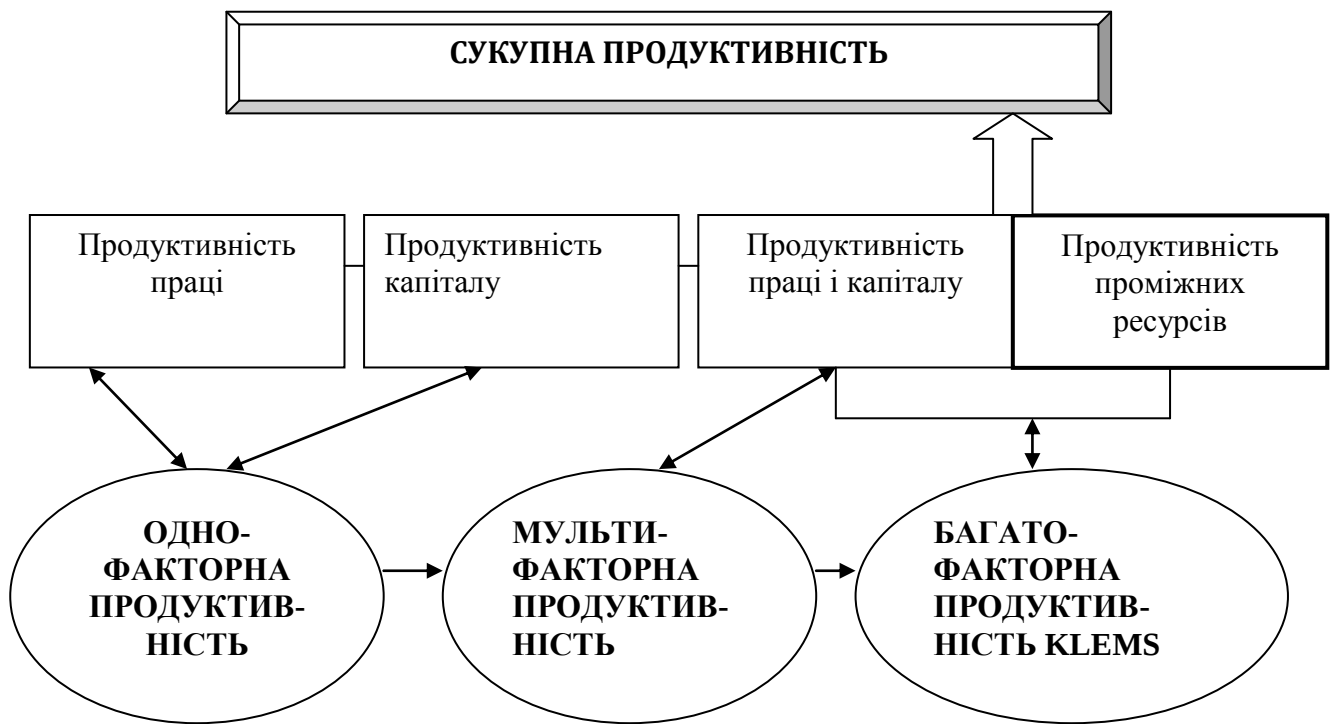


Рис. 18.8. Місце продуктивності праці у системі показників сукупної продуктивності

Продуктивність праці – це ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виготовленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виготовленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції [9, с. 150].

Продуктивність праці у методологічному і практичному аспектах має самостійне значення і може розглядатися у двох площинах: як окремий показник сукупної продуктивності та у системі показників продуктивності факторів, що впливають на більш загальні показники сукупної продуктивності економіки. В сучасній науковій літературі панують два протилежних підходи до визначення сутності та змісту продуктивності праці:

- прибічники *трудової теорії вартості* стверджують, що продуктивність праці є джерелом та узагальнюючим показником ефективності виробництва;
- прибічники *теорії факторів виробництва* вважають, що треба розрізняти продуктивність усіх чотирьох факторів виробництва: продуктивність праці, продуктивність землі, продуктивність капіталу, продуктивність підприємства.

Загальна ефективність або продуктивність підприємства буде відбиватися сумою продуктивності факторів виробництва, а продуктивність праці – один з показників його ефективності.

Прибічники першого підходу виходять з того, що при визначенні економічного змісту продуктивності праці слід враховувати, що праця, яка витрачена на виробництво тієї чи іншої продукції, складається з живої праці, що витрачається у даний момент безпосередньо у процесі виробництва даної продукції, і минулої праці, яка уречевлена у продукції, що створена раніше та використовується для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія, машини, споруди, будівлі).

Функцією живої конкретної праці є не тільки створення нової вартості, але й перенесення робочого часу, що матеріалізований у речових елементах виробництва, на новостворений продукт. Тому продуктивна сила конкретної праці характеризується її здатністю створювати нові споживчі вартості потрібної якості та зберігати при цьому минулу (уречевлену) працю. У зв'язку з цим відрізняють поняття: *підвищення продуктивності живої (індивідуальної) праці* та *підвищення продуктивності суспільної праці* (усієї праці – живої та минулої), про яку не можна судити тільки з економії витрат живої праці на даному виробництві.

Загальна тенденція зростаючої продуктивності праці виявляється у тому, що частка живої праці у продукті зменшується, а частка уречевленої праці зростає, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукції зменшується [14, с. 57-58].

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 побічно відображає ефективність виробництва товарів в економіці загалом. Суспільна продуктивність праці, таким чином, може розглядатися як свого роду інтегральний показник усієї (загальноекономічної) ефективності. Зокрема, динаміка продуктивності праці побічно характеризує в прямій залежності і ступінь прогресивності суспільного, державного управління економічними процесами. Контроль за станом і динамікою суспільної (сукупної)

продуктивності праці є важливою функцією державного регулювання економіки [7, с. 379].

Прибічники другої методологічної позиції вважають, що відповідь на запитання “Що собою являє показник продуктивності праці?” дає розгляд складу *елементів ринкової ціни товару*:

- ціна сировини, матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих виробів;
- ціна спожитої енергії;
- амортизаційні відрахування від ціни обладнання, будівель, споруд;
- заробітна плата персоналу з відрахуваннями до соціальних фондів;
- прибуток від використаного капіталу;
- земельна рента;
- підприємницький прибуток.

Витрати, відображені у цих складових, окрім трьох перших, утворюють додану вартість. Новостворена вартість у результаті праці працівників підприємства буде дорівнювати величині заробітної плати з відрахуваннями. Окрім того, праця переносить частину ціни сировини, матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих виробів та енергії на готовий товар. Ці витрати праці також відносять до загальних трудовитрат, які відбиваються у показнику продуктивності праці [14, с. 59].

Можна виділити різні *види продуктивності праці* залежно від того, на якому економічному рівні проводяться дослідження. ***Індивідуальна продуктивність праці*** – це продуктивність окремого конкретного працівника; ***виробнича продуктивність праці*** – це продуктивність на певній виробничій ділянці, підприємстві; ***локальна продуктивність праці*** – це продуктивність праці в регіоні чи галузі; ***суспільна продуктивність праці*** – це продуктивність праці по економіці країни в цілому [7, с. 378] (рис. 18.9).



Рис. 18.9. Класифікація продуктивності праці за рівнем дослідження

В результаті комбінації вартісних показників продукції з різними факторами виробництва визначаються такі *показники продуктивності* (рис. 18.10):

- **валова продуктивність праці**, яка за своїм змістом близька до показника виробітку продукції на одиницю витрат праці;
- **чиста продуктивність праці**, яка являє собою відношення вартості чистої продукції до витрат праці;
- **інтегральна продуктивність праці**, що визначається шляхом ділення вартості валового випуску продукції на витрати праці й інших факторів виробництва, виражених у трудових одиницях;
- **глобальна продуктивність факторів**, яка відображає вплив на продуктивність усіх факторів виробництва, а продуктивність праці виступає лише як один з них;
- **тотальна продуктивність факторів**, яка розраховується так само, як і глобальна продуктивність; відмінність полягає в тому, що величина чистої доданої вартості (або чистої продукції) ділиться на витрати праці і постійного капіталу, приведенного до трудових одиниць;
- **показник реальних доходів на одиницю витрат праці**, який визначається шляхом ділення національного доходу (вартості чистої продукції) на витрати праці; витрати праці виражаються або кількістю зайнятих працівників, або кількістю відпрацьованих людино-годин [25, с. 91-92].

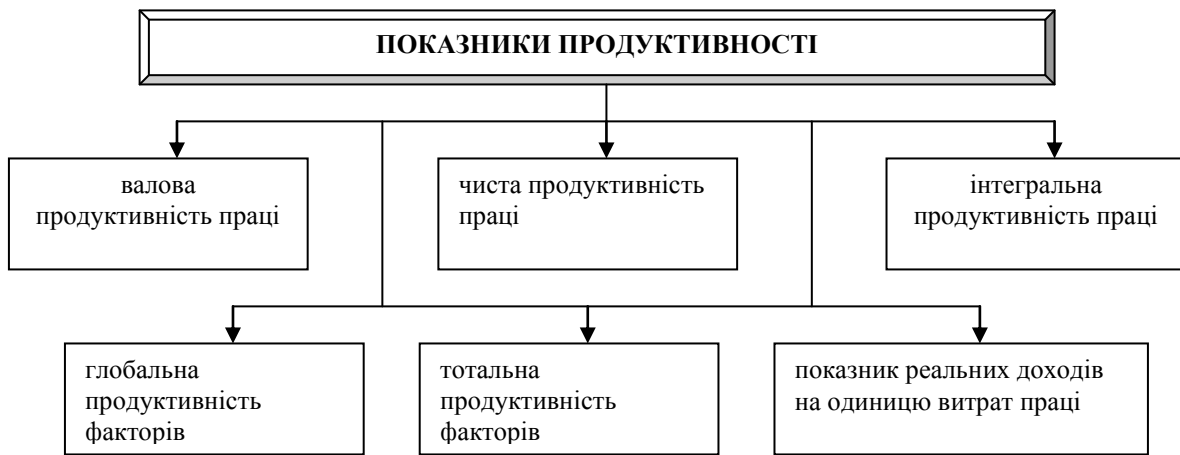


Рис. 18.10. Система показників продуктивності

Поняття **“ефективність праці”** ширше за поняття продуктивності праці та включає, окрім економічного, ще й психологічний та соціальний аспекти (рис. 18.11).



Рис. 18.11. Багатогранність поняття “ефективність праці”

Психофізіологічна ефективність праці визначається впливом трудового процесу на організм людини. З цієї точки зору ефективною може бути визнана тільки така праця, яка поряд з певною продуктивністю забезпечує відповідні нормам санітарно-гігієнічні умови та безпеку, достатню змістовність праці та дотримання меж її розподілу, можливість всебічного розвитку фізичних, розумових сил та здібностей людини у процесі праці, попередження негативного впливу виробничого оточення на працівника.

Звідси випливає й поняття *соціальної ефективності праці*, котре включає вимогу гармонійного розвитку особистості кожного працівника, підвищення його кваліфікації та розширення виробничого профілю, формування позитивного

соціального клімату у трудових колективах, посилення соціально-політичної активності та вдосконалення усього образу життя.

Якщо не забезпечити психофізіологічну та соціальну ефективність праці, то неодмінно знижуються і темпи зростання продуктивності праці [14, с. 56].

Узагальнення, що були зроблені на основі синтезу теорій трудових відносин, дозволяють формалізувати весь комплекс показників витрат та результатів праці. Зокрема, існує така формула аналітичної залежності:

$$E_{\Pi} = \frac{E_{\Pi ve} + E_{\Pi ce} + E_{\Pi c}}{B_{\Pi m v} + B_{\Pi n c}}, \quad (18.1)$$

де E_{Π} – ефективність праці;

$E_{\Pi ve}$, $E_{\Pi ce}$, $E_{\Pi c}$ – відповідно виробничо-економічний, соціально-економічний та соціальний ефект;

$B_{\Pi m v}$, $B_{\Pi n c}$ – витрати праці у матеріальному виробництві і невиробничій сфері.

Загальна формула трудової ефективності має такий вигляд:

$$T_{ef} = \Pi_{\Pi} \times \Pi_{\text{Я}}, \quad (18.2)$$

де T_{ef} – ефективність праці;

Π_{Π} – продуктивність праці;

$\Pi_{\text{Я}}$ – якість праці [19].

Слід підкреслити, що ефективність праці відображає зростання кінцевих результатів виробництва і сукупну економію живої та уречевленої праці і в зв'язку зі своєю складністю та багатоаспектністю виражається за допомогою системи показників. Тому правомірним є визначення узагальнюючого показника

ефективності, який найбільш повно виражає сутність конкурентоспроможності. Таким показником все ж таки залишається продуктивність праці, що в сучасних умовах може розглядатися як вміння виробника презентувати на ринку конкурентоспроможну продукцію.

В ході аналізу ефективності праці суттєвого теоретичного і практичного значення набуває співвідношення прибутку від певного виду діяльності і відповідних витрат праці. Таке співвідношення інколи називають **“рентабельність праці”**. Практично цей показник доцільно визначати як рентабельність витрат на оплату праці або як рентабельність сумарних витрат на персонал:

$$R_i = \frac{D_i - Z_i}{Z_i}, \quad (18.3)$$

де R_i – рентабельність праці i -того виду;

D_i – додана вартість від діяльності персоналу i -тої групи;

Z_i – витрати на персонал i -тої групи [5, с. 93-94].

На рівень продуктивності праці впливають величина екстенсивного використання праці, інтенсивність праці, а також техніко-технологічний та організаційний рівень виробництва.

Екстенсивна характеристика праці відбиває ступінь використання робочого часу та його тривалість у зміну за умов незмінності інших характеристик. Екстенсивне використання робочого часу має наочну межу: законодавчо встановлену тривалість робочого дня та робочого тижня [14, с. 60].

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. **Інтенсивність** характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається

фізіологічними і психологічними можливостями людського організму, а це означає, що інтенсивність праці обмежена.

Під *суспільно нормальною інтенсивністю праці* слід розуміти такий рівень напруженості праці, який забезпечує раціональне використання психофізіологічних здібностей людини за умови збереження високої продуктивності праці та здоров'я. Вона забезпечує тривалий період високої працездатності, а отже, високу продуктивність праці. Якщо інтенсивність праці вища від прийнятої у суспільстві, то за деякий час знижується продуктивність праці, зростають втрати робочого часу, травматизм, брак [9, с. 151].

Джерелом зростання продуктивності, яке не має меж, є науково-технічний прогрес, технічне, технологічне та організаційне удосконалення виробництва, поява нових матеріалів, видів енергії тощо. Це джерело продуктивності праці свого часу сформулював К. Маркс, розкриваючи зміст категорії *“продуктивна сила праці”*. Продуктивна сила праці визначається різноманітними обставинами, зокрема, середнім ступенем майстерності робітника, рівнем розвитку науки та ступенем її технологічного застосування, розмірами та ефективністю використання засобів виробництва, природними умовами.

Отже, продуктивність праці – це характеристика її плідності, якісний показник її ефективності, а продуктивна сила праці – джерело продуктивності праці [14, с. 61].

Значення продуктивності праці визначається тим, що її підвищення є неодмінною умовою розвитку виробництва, який формує економічну основу розвитку суспільства.

Як показує світовий досвід, темпи зростання продуктивності праці на різних етапах розвитку суспільства були неоднакові. До промислової революції XVIII-XIX ст. продуктивність праці росла поволі (не більше 4 % за кожних десять років), оскільки основною базою виробництва залишалася ручна праця і особисто залежний від господаря працівник (раб, кріпосний селянин). Перехід від ручних знарядь праці до машин і поява особисто вільного робітника, власника своєї робочої сили, виявилися головними чинниками різкого зростання продуктивності

праці. Машинне виробництво, що припускає постійне удосконалення техніки і технології, поглиблення поділу і кооперації праці на його основі, застосування досягнень науки і техніки у виробництві, привело до стрибкоподібного, різкого зростання продуктивності праці у суспільстві [19].

Визначальною рисою кінця ХХ ст. стали значні зміни у змісті та характері праці, що суттєво збагатило знання про особливості економічної діяльності, її мотивацію, стимулювання, вимірювання кінцевих результатів. Нова концепція продуктивності праці, адекватна соціально орієнтованій ринковій економіці, передбачає, що найпродуктивнішим і потенційно невичерпним ресурсом, межі якого постійно розширюються, є не безмежне нарощування виробництва і не економія як така, а якісні зрушення у споживанні, способі життя загалом, у людському розвитку. Реалізація цієї концепції передбачає орієнтацію виробництва на перспективні суспільні потреби, ранжовані за ступенем їх важливості для людського розвитку.

Зростання продуктивності праці не лише визначає динаміку валового внутрішнього продукту, але й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва у розрахунку на одиницю отриманого ефекту, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях. Це зростання забезпечує тісний взаємозв'язок економічного зростання з розширенням можливостей споживання (збільшенням купівельної спроможності) основної маси населення. Це визначає роль і практичне значення підвищення продуктивності праці не лише як принципу і завдання економічної політики на всіх рівнях, але й як важливого критерію дослідження стану й регулювання економічних процесів.

Макроекономічні параметри зростання продуктивності праці дають змогу контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, відповідність їх соціальним критеріям та умовам ринкової рівноваги.

На мікроекономічному рівні зростання продуктивності праці покликане компенсувати підвищення заробітної плати найманих працівників, гармонізуючи тим самим інтереси сторін соціального партнерства. У зв'язку з цим продуктивність праці має враховуватись як важливий елемент у системі

показників оцінки трудового внеску до кінцевих результатів діяльності в усіх організаційних ланках підприємства. Динаміка продуктивності праці відображає успіхи підприємства в активізації людського чинника, у трудовій мотивації й розвитку персоналу, модернізації виробничого процесу, підвищенні споживчих якостей продукції тощо [7, с. 380-381].

18.3. Показники вимірювання продуктивності праці

Вимірювання – складова частина процесу аналізу, контролю, оцінювання та управління. Вимірювання продуктивності праці має важливе значення для забезпечення оптимального управління економікою в усіх її макро- і мікрорівневих ланках. Адже неможливо на жодному рівні економіки прийняти правильне управлінське рішення, не маючи достовірної інформації щодо абсолютних та відносних показників продуктивності.

Переважно за допомогою показників продуктивності визначають кількісні та якісні параметри економіки, її позитивного чи негативного динамізму, що значною мірою допомагає оцінити діяльність уряду у сфері соціальної та економічної політики, яка впливає на техніко-технологічний рівень виробництва, ціноутворення, систему оподаткування, індекс людського розвитку населення.

Водночас відсутність об'єктивної системи вимірювання продуктивності праці негативно впливає на систему соціально-трудових відносин між робітниками, менеджерами й підприємцями. Це пояснюється тією обставиною, що в таких випадках порушується соціальна справедливість при нарахуванні заробітної плати й розподілу прибутку, динаміка яких перебуває в прямій функціональній залежності від динаміки продуктивності праці.

Найголовнішими елементами для аналізу й порівняння є: обсяг та структура продукції, різноманітність виробів і ступінь вертикальної інтеграції в процесах обробки; наявність сировини та її техніко-економічна характеристика, джерела її постачання; наявність і використання енергії; обсяг і структура витрат праці; стан технології, обсяги та структура капітальних вкладень, масштаби виробництва;

характер і розташування ринків, вплив тарифів; оподаткування; стандарти та урядові нормативи.

Зокрема, найважливішими характеристиками витрат праці є: кількість виробничих робітників і “білих комірців”, відпрацьовані години, базові середні ставки погодинної заробітної плати, загальна сума компенсацій, включаючи і переробіток, структура робочої сили, тобто співвідношення кількості кваліфікованих робітників, різноробів та осіб розумової праці, їх вік, плинність кадрів. Важливість освіти й професійної підготовки робочої сили також не підлягає сумніву.

Системи вимірювання продуктивності праці повинні переважно включати відношення вимірювачів продукції та вимірювачів витрат праці та /або індекси, тобто відношення коефіцієнтів продуктивності.

Запровадження системи вимірювання продуктивності праці у практичну діяльність здійснюється у кілька етапів, які передбачають:

- прийняття рішення про систематичне вимірювання продуктивності праці;
- визначення ланок економіки, в яких планується вимірювання продуктивності праці (підприємства, цехи, бригади, робочі місця);
- визначення часового періоду вимірювання продуктивності праці (година, день, місяць, квартал, рік);
- вибір методів вимірювання продуктивності праці;
- застосування методів вимірювання [17, с. 111-112].

Якість вимірювання або вимірювальної системи можна оцінити за допомогою низки критеріїв [26] (рис. 18.12). Показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівнюваними, характеризуватися високим ступенем узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Загальний підхід до вимірювання продуктивності передбачає визначення загальнометодичних принципів вимірювання продуктивності на основі існуючої класифікації результатів і витрат, властивих певним ланкам економіки.

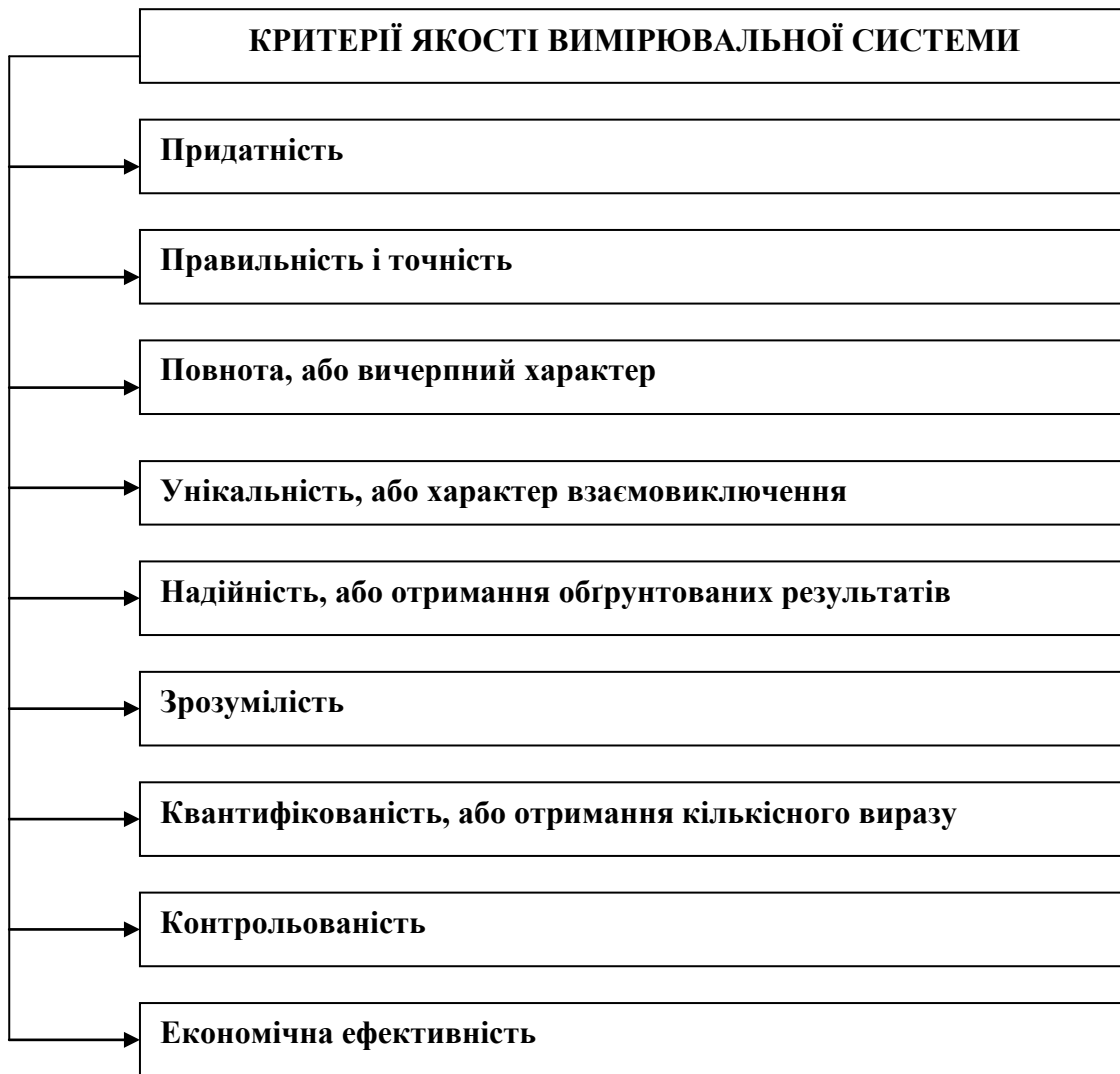


Рис. 18.12. Критерії якості системи вимірювання продуктивності праці

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

Виробіток – це кількість виготовленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу виготовленої продукції (Q) до величини робочого часу, витраченого на його виробництво (T):

$$B = \frac{Q}{T} . \quad (18.4)$$

Трудомісткість – показник, що характеризує витрати часу на одиницю продукції:

$$Tp = \frac{T}{Q} . \quad (18.5)$$

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші витрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Виробіток і трuдомісткість взаємопов'язані, перебувають в оберненій залежності, проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трuдомісткості.

Структурним підрозділам підприємств, як правило, встановлюється на кожен плановий період певний відсоток зростання виробітку. Виходячи із запланованих темпів зростання виробітку, ці підрозділи здійснюють організаційно-технічні заходи щодо зниження рівня трuдомісткості продукції, що розраховується за формулою:

$$\downarrow Tp = \frac{100 \times \uparrow B}{100 + \uparrow B} , \quad (18.6)$$

де $\downarrow Tp$ – відсоток зниження трuдомісткості;

$\uparrow B$ – відсоток зростання виробітку.

Відповідно, для визначення відсотку зростання виробітку застосовують формулу:

$$\uparrow B = \frac{100 \times \downarrow T_p}{100 - \downarrow T_p} \quad (18.7)$$

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час (визначається шляхом ділення обсягу виготовленої продукції на кількість відпрацьованих людино-годин). *Денний виробіток* залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простої та втрати часу. Взаємозв'язок між цими показниками рівня продуктивності праці характеризує співвідношення:

$$B_{доб.} = B_{год.} \times L, \quad (18.8)$$

де $B_{доб.}$ – денний виробіток;

$B_{год.}$ – годинний виробіток;

L – середня фактична тривалість робочого дня.

Трудомісткість відображає суму витрат праці промислово-виробничого персоналу на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).

Розрізняють такі види трудомісткості залежно від складових витрат праці на одиницю продукції:

1) *технологічна трудомісткість* (T_T), яка включає усі витрати праці основних робітників – як відрядників (T_B), так і погодинників (T_{II}):

$$T_T = T_B + T_{II}; \quad (18.9)$$

2) *трудомісткість обслуговування виробництва* (T_O), яка включає всі витрати праці допоміжних робітників;

3) *виробнича трудомісткість* ($T_{ВИР}$) – це всі витрати праці основних і допоміжних робітників:

$$T_{ВИР} = T_T + T_O; \quad (18.10)$$

4) *трудомісткість управління виробництвом* (T_U), яка включає витрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців;

5) *повна трудомісткість* (T) – це трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$T = T_T + T_O + T_U. \quad (18.11)$$

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

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

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

Планова трудомісткість – це витрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом реалізації заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва [9, с. 154-157].

На макрорівні продуктивність праці вимірюється на основі таких макропоказників, як валовий національний продукт (ВНП), валовий внутрішній продукт (ВВП) та національний дохід (НД). Як витрати праці можуть бути використані такі показники: чисельність населення країни; чисельність зайнятого населення; чисельність економічно активного населення; чисельність працездатного населення; кількість відпрацьованих людино-годин; кількість відпрацьованих людино-днів. Результати дослідження динаміки сукупної продуктивності праці в Україні за 2000-2008 рр. [22] наведені у табл. 18.2-18.4.

Таблиця 18.2

Вихідні показники для розрахунку сукупної продуктивності праці

Вихідні показники	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
ВВП у фактичних цінах, млн. грн.	170070	204190	225810	267344	345113	441452	544153	720731	949864
НД у фактичних цінах, млн. грн.	134714,6	164907,1	163795,1	190363,2	246056,4	310080,6	362862,1	456521,7	598801,6
Індекс-дефлятор, % до 2000 р.	100	109,9	115,5	124,7	143,6	178,7	205,2	251,7	324,9
ВВП в цінах 2000 р., млн. грн.	170070	185796	195506	214389	240329	247035	265181	286345	292356
НД в цінах 2000 р., млн. грн.	134714,6	154601,5	141813,9	152656,9	171348,4	173520,2	176833,4	181375,3	184303,4
Чисельність зайнятих, тис. осіб	20175	19971	20091	20163	20295	20680	20730	20904	20950
Фонд робочого часу, млн. люд.-год.	33301	32904	33137	33278	33624	34341	34663	35306	35613

Таблиця 18.3

Сукупна продуктивність праці (ПП) в Україні за 2000-2008 рр.

Показники	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
ПП1 = $\text{ВВП}_{\text{реал}} / \text{чисельність зайнятих}$, тис. грн. /ос.	8,4	9,3	9,7	10,6	11,8	11,9	12,8	13,7	13,9
ПП2 = $\text{ВВП}_{\text{реал}} / \text{фонд робочого часу}$, грн. /люд.-год.	5,0	5,5	5,7	6,3	7,1	7,2	7,6	8,1	8,3
ПП3 = $\text{НД}_{\text{реал}} / \text{чисельність зайнятих}$, тис. грн. /ос.	6,7	7,7	7,1	7,6	8,4	8,4	8,5	8,7	8,8
ПП4 = $\text{НД}_{\text{реал}} / \text{фонд робочого часу}$, грн. /люд.-год.	3,9	4,6	4,2	4,5	5,0	5,0	5,1	5,1	5,2

Таблиця 18.4

Приріст продуктивності праці (ПП) (у відсотках до попереднього року)

Приріст продуктивності праці	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	Середньорічний приріст
ПП1	21,0	4,3	9,2	11,3	0,8	7,5	7,0	1,4	7,6
ПП2	10,0	3,6	10,5	12,6	1,4	5,5	6,5	2,4	6,2
ПП3	14,9	-7,8	7,0	10,5	0	1,2	2,3	1,0	4,1
ПП4	17,9	-8,7	7,1	11,1	0	2,0	0	1,9	4,1

18.4. Методи вимірювання продуктивності праці

На підприємствах найчастіше використовуються такі підходи до вимірювання продуктивності праці:

- вимірювання продуктивності працюючих;
- вимірювання продуктивності для планування витрат праці на один виріб;
- вимірювання продуктивності, спрямоване на визначення рівня раціональності структури робочої сили;
- вимірювання продуктивності обсягів доданої вартості тощо [17, с. 119].

Як правило, застосування того чи іншого методу визначається метою, яка поставлена перед підприємством.

Залежно від способу визначення обсягів виготовленої продукції розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи вимірювання продуктивності праці (виробітку).

На підприємствах і в галузях, що виробляють (видобувають) однорідну продукцію, застосовують *натуральний метод вимірювання продуктивності*. Сутність цього методу полягає в тому, що обсяги продукції визначаються у натуральних вимірювачах – штуках, тоннах, метрах, кіловат-годинах тощо. До недоліків методу можна віднести те, що він має обмежене застосування і не враховує якості продукції та зміни обсягу незавершеного виробництва.

На тих підприємствах і в галузях, де виготовляється продукція одного й того самого соціально-економічного призначення, але вона відрізняється одна від одної за якоюсь ознакою (за рівнем споживчої корисності, за трудомісткістю або за рівнем потужності), застосовують *умовно-натуральний метод вимірювання продуктивності* (метод умовно-облікових одиниць).

Ознаки, за якими зіставляється різна продукція, поділяються на три групи. Перша група включає ті види продукції, які відрізняються між собою рівнем споживчої корисності (наприклад, паливо різної теплотворної спроможності). Друга група включає продукцію, яка відрізняється своєю трудомісткістю

(наприклад, взуття різних моделей і розмірів). Третя група включає продукцію, яка відрізняється рівнем потужності (наприклад, двигуни різних типів).

Натуральний та умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності можуть бути застосованими також у виробничих підрозділах підприємств і фірм: цехах, виробничих ділянках, бригадах, робочих місцях [17, с. 123-124].

Водночас у виробничих підрозділах підприємств і фірм переважно застосовується *трудовий метод вимірювання продуктивності*, коли обсяг виготовленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, після чого його співвідносять із фактично відпрацьованим часом. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод досить точно характеризує зміни продуктивності праці.

Для вимірювання продуктивності праці на основі трудового методу застосовують три його різновиди:

- 1) якщо не змінюється номенклатура продукції та її трудомісткість, то виробіток визначається кількістю нормо-годин, що припадає на одиницю фактично відпрацьованого часу;
- 2) якщо за незмінної номенклатури продукції змінюється її трудомісткість, то рівень продуктивності праці можна визначити за формулою:

$$ПП = \frac{1}{T_з} \div \frac{1}{T_б} = \frac{T_б}{T_з}, \quad (18.12)$$

де $T_б$ і $T_з$ – трудомісткість продукції відповідно у базисному та звітному періодах;

- 3) якщо змінюється номенклатура продукції та її трудомісткість, то рівень продуктивності праці доцільно визначати за формулою 18.7 [17, с. 124-125].

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він потребує стабільних норм праці, що суперечить необхідності перегляду норм у процесі здійснення організаційно-технічних заходів.

Універсальним методом вимірювання продуктивності праці є *вартісний (грошовий)*, який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід). Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки загалом.

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

Викривлення величини виробітку, що виникає зі зміною асортименту продукції, трапляються тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріаломісткістю і низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці, щоб усунути цей недолік, можна розрахувати індекси продуктивності праці змінного і постійного складу та структурний індекс. Так, *індекс змінного складу* відображає не тільки фактичне зростання продуктивності, але й зміни, що відбуваються у структурі продукції. Щоб визначити рівень продуктивності, на який не впливають зміни у структурі виробництва, розраховують *індекс постійного (фіксованого) складу* як середньозважену величину часткових індексів зростання виробітку (наприклад, по кожному цеху). Крім того, розраховується *структурний індекс* шляхом ділення індексу змінного складу на індекс постійного складу. Цей індекс характеризує показник продуктивності, зумовлений структурними змінами. Якщо структурний індекс більший одиниці, то це означає, що сумарний показник продуктивності (індекс змінного складу) завищується під впливом переходу на випуск більш

матеріаломісткої (менш трудомісткої) продукції. Якщо ж структурний індекс менший одиниці, то сумарний показник знижується.

У деяких галузях промисловості, зокрема швейній і поліграфічній, продуктивність праці розраховують, використовуючи показник обсягу *нормативної вартості обробки* (НВО). Для цього за кожним видом виробів визначають на певний період єдині й постійні нормативи витрат за такими статтями: заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вартість витрат живої праці), цехові й загальнозаводські витрати. Недоліки цього показника полягають в тому, що він не характеризує обсягу всієї виконаної роботи (повної вартості), собівартість виготовленої продукції, новоствореної вартості, враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення.

На підприємствах продуктивність праці доцільно визначати насамперед на основі доданої вартості, оскільки цей показник, елімінуючи витрати уречевленої праці, найбільш об'єктивно відображає фактичний трудовий внесок персоналу підприємства до новоствореного обсягу товарів і послуг.

Показник *чистої продукції* точно характеризує новостворену продукцію, якщо її реалізують за ринковими цінами, проте в сучасних умовах значну вагу мають монопольні ціни, які змінюють реальний внесок підприємства до створення нової вартості. Величина чистої продукції ($ЧП$) розраховується як різниця між обсягом валової продукції (Q_B) і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування (елементи уречевленої праці, M_B):

$$ЧП = Q_B - M_B, \quad (18.13)$$

$$\text{або } ЧП = ЗП + П, \quad (18.14)$$

де $ЗП$ – величина заробітної плати;

Π – розмір прибутку підприємства.

Сутність *нормативного методу визначення чистої продукції* полягає в тому, що на кожний вид продукції, яка випускається підприємством, поряд з оптовою ціною встановлюється також норматив чистої продукції. Обсяг нормативно-чистої продукції ($H_{\text{ЧП}}$) на підприємстві визначається шляхом множення обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику на норматив і складанням одержаних результатів:

$$H_{\text{ЧП}} = \sum_{i=1}^n \Pi_{\text{в}} \times H_{\text{чп}}, \quad (18.15)$$

де $\Pi_{\text{в}}$ – план випуску i -тих виробів, шт.;

$H_{\text{чп}}$ – норматив чистої продукції на i -тий виріб, грн.;

n – кількість найменувань виробів за планом;

$$H_{\text{чп}} = Z_{\text{вп}} \times (1 + K_3) + \Pi_H, \quad (18.16)$$

де $Z_{\text{вп}}$ – заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування;

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

Π_H – нормативний прибуток.

Нормативи чистої продукції мають бути стабільними, тому обсяги $H_{\text{ЧП}}$ порівнюються протягом певного періоду. Недоліки показника $H_{\text{ЧП}}$ ідентичні недолікам показника чистої продукції [9, с. 157-160].

Водночас найбільш точним та універсальним методом вимірювання сукупної продуктивності, який може застосовуватися практично в усіх ланках економіки, є *індексний метод*. Його сутність полягає в тому, що як позитивна, так

і негативна віддача чинників продуктивності враховується через систему її індексів.

Необхідно враховувати, що економічне зростання та зростання продуктивності праці відбувається не тільки за рахунок кількісного збільшення обсягів продукції, а й за рахунок зростання її якісних параметрів. Більше того, в умовах глобального дефіциту ресурсів пріоритетним напрямком економічного зростання та зростання продуктивності стає безперервне підвищення якісних параметрів продукції, що виготовляється.

У цьому зв'язку доцільно обчислювати не кількісний, а якісно-кількісний обсяг продукції на усіх рівнях економіки, використовуючи для цього індекси якісних параметрів виробів та обсяги їх виготовлення у порівнянних цінах. Оскільки якісно-кількісний обсяг продукції враховує динаміку її якісних і кількісних параметрів, то його доцільно назвати *параметричним обсягом продукції*.

Усі якісні параметри виробів можна класифікувати за трьома групами: техніко-економічні, соціальні, екологічні.

За рахунок зростання техніко-економічних параметрів якості виробу відносно витрат, що були спрямовані на його створення безпосередньо, забезпечується зростання продуктивності.

Зростання соціальних параметрів якості виробу забезпечує удосконалення соціальних умов виробничої діяльності людей, що потребує менших витрат на відтворення робочої сили, а отже, веде до підвищення продуктивності.

Зростання екологічних параметрів якості виробу забезпечує поліпшення стану довкілля, знижує рівень його забруднення, а отже, позитивно впливає на динаміку національної продуктивності.

Потенційно зростання техніко-економічних параметрів якості виробів безмежне, оскільки безмежним є науково-технічний прогрес. Межею зростання соціальних та екологічних параметрів якості виробу є відсутність їх негативного впливу на соціальне та зовнішнє середовище.

Темпи зростання продуктивності виробу за всіма його техніко-економічними, соціальними та екологічними параметрами можна розрахувати на основі індексного методу [17, с. 127-129].

У зарубіжній практиці з метою розробки ефективної системи вимірювання продуктивності проводиться досить масштабна робота, що у систематизованому вигляді може бути зведена до таких основних напрямків: 1) використання партисипативного підходу, що означає залучення самих виконавців до розробки й апробації вимірювачів продуктивності (знаходить відображення у *нормативному методі вимірювання продуктивності*, НМВП); 2) проведення розрахунків відповідних показників на основі статистичної звітності з одночасним врахуванням різних факторів продуктивності (*багатофакторна модель вимірювання продуктивності*, БФМВП); 3) визначення агрегованого індексу результативності або продуктивності (можливе на основі *багатокритеріального методу вимірювання результативності або продуктивності* – БКМВРП, відомого як “матриця цілей”).

В основу НМВП покладений метод номінальної групи, що дозволяє використати усі переваги групового методу генерації та відсіювання ідей.

Підхід БФМВП, на відміну від НМВП, носить більш консультативний характер; передбачає значно менший ступінь участі працівників; базується переважно на звітних даних, а не на інформації з боку працівників; робота йде “згори донизу”, а не “знизу догори”, більш послідовно опирається на визначення продуктивності; більш пасивний та об’єктивний; в більшій мірі розрахований на забезпечення процесу прийняття рішень.

БКМВРП дозволяє звести воедино, інтегрувати та агрегувати часткові коефіцієнти продуктивності таким чином, щоб продуктивність можна було виміряти одним числом.

Методи відрізняються також стосовно одиниць аналізу, для яких вони найкраще підходять. НМВП особливо корисний на рівні робочої групи, відділу або відділення. БФМВП – для рівня фірми.

Означені методи є різними стосовно їх використання і можливості узгоджувати процеси вимірювання з заходами щодо підвищення продуктивності. НМВП більш ефективний у справі стимулювання дій на основі самого процесу вимірювання. БФМВП в більшій мірі слугує інструментом управлінського діагностування, вказуючи напрямки поліпшення, але не стимулюючи обов'язково конкретні дії. БКМВРП достатньо гнучкий і може бути застосований на партисипативних і автократичних засадах.

БФМВП є “абсолютним” методом, оскільки надає однаковий набір показників незалежно від організації, тоді як обидва інших (“відносних”) методи надають показники, які у досить значному ступені залежать від організації і групи, що розробляє систему вимірювання продуктивності [26].

18.5. Принципи досягнення високого рівня продуктивності

Г. Емерсон свого часу запропонував дванадцять принципів досягнення максимальної продуктивності будь-якої людської діяльності (рис. 18.13).



Рис. 18.13. Принципи досягнення високого рівня продуктивності праці

1. Чітко поставлені ідеали або цілі.

Якби вдалося об'єднати всі цілі й ідеали, що надихають організацію згори до самого низу, і змусити їх діяти в одному напрямі, то результати виявилися б колосальними. Та оскільки всі вони діють в різних напрямках, рівнодіюча часто виявляється дуже слабкою, а іноді й зовсім негативною.

Не слід забувати, що невизначеність, невпевненість, відсутність чітко поставлених цілей, що є таким характерним для деяких виконавців, це лише відображення невизначеності, невпевненості, відсутності чітко поставлених цілей на рівні найвищого керівництва.

2. Здоровий глузд.

Є підприємства (особливо це було притаманне колишньому СРСР), на яких можна побачити “манію тоннажу”, а разом з нею – систематичне перевантаження заводів машинами, систематичне роздування штатів і марнування матеріалів. Постійно вкладається в справу більше капіталу, ніж необхідно. На перевантажених технікою заводах є дорогі машини, що працюють лише по кілька тижнів на рік, і величезну погодинну собівартість експлуатації таких машин по суті навіть не можна віднести до виробничих витрат. Прийнятна погодинна машинна ставка обчислюється в тому розумінні, що машина працює з повним навантаженням, а простой відносять на рахунок накладних витрат. У загальній своїй масі такі накладні витрати стають колосальними. Якщо та чи інша нова машина дає змогу виконувати роботу удвічі швидше, то здоровий глузд і прогресивність вимагають придбати і встановити таку машину, та, на жаль, у більшості випадків нові машини зовсім не потрібні, а потрібне ефективне використання старих машин, які через слабку організацію не дають усієї своєї продуктивності.

3. Компетентна консультація.

Консультант з питань продуктивності не може вважати себе експертом з усіх юридичних, технічних, бухгалтерських, комерційних та інших питань. Проте він зобов'язаний постійно використовувати знання людей, організацію, літературу з новітніми і найточнішими знаннями. Найголовніше його завдання полягає у застосуванні організаційних знань і навичок до інших принципів продуктивності.

Компетентна консультація має згори донизу пронизати все підприємство, і якщо компетентна порада не втілюється в життя, то винна в цьому недосконалість організації, відсутність у ній необхідної одиниці – спеціального апарату підвищення продуктивності.

4. Дисципліна.

Найважливішим регулятором людської поведінки є настанова організації. За справді раціонального управління правил майже зовсім немає, а покарань за їх порушення – ще менше. Натомість є стандартні інструкції, з яких кожен робітник знає свою роль у справі і свої обов'язки. Якщо певні ідеали є лише у роботодавців, то цього недостатньо: ідеали повинні бути передані усім робітникам.

Дисципліна є не що інше, як підпорядкування всім принципам продуктивності і дотримання їх таким чином, щоб принципи утворювали єдину цілісну систему. Жоден із принципів продуктивності не існує сам по собі, але кожен з них підтримує і зміцнює всю решту, водночас підтримуючись і зміцнюючись ними.

5. Справедливе ставлення до персоналу.

Справжня справедливість, що ґрунтується на виключенні багатьох і підборі небагатьох, має виходити не від робітників, а від роботодавців. Для виробництва надзвичайно важливо мати хоча б небагато спеціалістів, обдарованих інтуїцією, спостережливістю, кмітливістю, з одного боку, і цілим спектром фізіологічних, психологічних, антропологічних наукових знань – з іншого. Тільки такий спеціаліст може дати адміністрації й кандидатові на роботу справді компетентну пораду, тільки він може правильно визначити, чи придатний кандидат саме на таку роботу. Без компетентного розв'язання цього питання немислима повна справедливість у стосунках між робітниками й роботодавцями. Справжня справедливість полягає не в тому, щоб установлювати рівновагу між виробітком та оплатою, а в тому, щоб не тримати людину на такій роботі, до якої вона не пристосована. Також не слід забувати, що умови, в яких працює людина, обов'язково мають бути нормалізовані й поставлені на належну висоту.

Адміністрація зобов'язана знати потреби й бажання робітників і рахуватися з ними.

Загальні вимоги охорони праці справляють безпосередній вплив на настрій і моральний рівень робітників, але вони не є філантропічними або альтруїстичними мотивами. Все це робиться в інтересах підвищення продуктивності. Норми оплати праці мають гарантувати автоматичне просування робітників у вищі розряди в міру набуття досвіду й стажу, в міру підвищення продуктивності.

Також слід пам'ятати, що уміле користування “людським чинником”, на думку відомого дослідника Е. Мейо, може підвищити продуктивність праці за рахунок прихованих морально-психологічних резервів і відповідної мотивації.

6. Швидкий, надійний, повний, точний і постійний облік.

Одна з цілей сучасного наукового управління полягає у тому, щоб перетворити облік продуктивності на облік собівартості: мова витрат зрозуміла всім, а мова продуктивності – лише небагатьом. Загалом облік продуктивності – це дещо більше, ніж простий облік виробничих витрат. Адміністратор не може знати становище свого підприємства, доки облікові дані не повідомлять йому щодо кожної функції або операції такі цифри: нормальна кількість матеріалів; ефективність використання матеріалів; нормальна ціна матеріалу за одиницю; ефективність ціни; нормальна кількість одиниць часу на дану роботу; ефективність фактично витраченого часу; нормальна висота ставок оплати праці відповідної кваліфікації; ефективність фактичних ставок; нормальний робочий час обладнання; ефективність (процент) фактичного робочого часу машин; нормальна погодинна вартість експлуатації обладнання; ефективність використання обладнання, тобто відношення фактичної погодинної собівартості експлуатації до нормальної. Тільки той, хто враховує усі зазначені моменти, може насправді досягти високої продуктивності.

7. Диспетчерування.

Диспетчерство являє собою попереднє планування, що забезпечує найточніше повсякденне виконання складених планів. Означений принцип переконливо доводить, що основні закони порядку, послідовності ритму, рівноваги тощо є не менш важливими, ніж дрібні специфічні особливості того чи

іншого виробництва. Практика показала, що краще диспетчеризувати хоча б і ненормовану роботу, ніж нормувати роботу, не диспетчеризуючи її.

8. Норми та розклади.

Високі результати створюються скороченням, а не збільшенням зусиль. Здавалося б, підстрибнути вгору на 1 м важче, ніж на 0,5 м. На цій підставі вважається, що зусилля вимірюються результатами. Однак ширший досвід змушує прийняти протилежну думку. Вимірюючи будь-який вид зусиль за результатами, бачимо, що він падає з максимуму, а потім знову підіймається до нового максимуму, так що впродовж цієї кривої виявляється тільки один пункт, де максимальний результат збігається з мінімальними зусиллями. Цей пункт і відповідає продуктивності.

Примітивна відрядність, поштучна оплата не витримують критики з фізіологічної точки зору: вони стимулюють надмірне напруження, змушують робітників докладати максимальні зусилля, тоді як насправді потрібне таке поліпшення умов, яке приносило б максимальні результати за мінімальних зусиль.

Фізичні норми дають змогу точно вимірювати будь-які падіння продуктивності й розумно працювати над зменшенням втрат; але, опрацьовуючи норми та розклади людської роботи, потрібно спочатку класифікувати самих робітників, а потім дати їм таке обладнання, облаштувати робочі місця таким чином, щоб вони могли, не витрачаючи додаткових зусиль, виробляти продукції в декілька разів більше, ніж раніше.

9. Нормалізація умов.

Нормалізовані умови необхідні і для точного, швидкого, повного обліку, й для складання точних розкладів. Таким чином, перш ніж говорити про розклади, слід було б здійснити нормалізацію умов. Але, не склавши хоча б теоретичного розкладу, ми не можемо знати, які саме умови й до якого саме ступеня слід піддавати нормалізації. Коли є підтверджений досвідом розклад ходу тієї чи іншої роботи, то часто знаходиться людина, яка перевищує цей розклад, виконує роботу швидше й краще. Рано чи пізно знайдеться передова людина, яка, незважаючи на

протести більшості (мовляв, незвичайні зусилля є вбивчими), поставить собі за мету створити новий, кращий розклад і нормалізує умови по-новому.

10. Нормування операцій.

Годинники та книги стали класичним прикладом стандартизації виробництва, тобто нормування способів виконання операцій. Проте є й інша сторона, що стосується окремого робітника та його праці. Тут доводиться говорити про нормування часу операцій (припустимо, що двоє робітників однаково добре кладуть стіну з цегли, але один з них кладе в день 3000 цеглин, а другий лише 300). Нормування операцій – це той принцип, який гнучкіше за всі інші стосується індивідуальності робітника.

Слід згадати, що у 1885 р. Ф. Тейлор розробив метод нормування праці, який полягає у хронометражних спостереженнях і вимірюваннях робочого часу, необхідного для виконання окремих елементів і операцій у групах робітників з різною продуктивністю праці. Для кожного елемента операції вибиралися такі трудові рухи, які можна виконати в “нормальний”, тобто максимально короткий час. Для кожної роботи встановлювався єдиний метод її виконання як взірць.

Складовою частиною теорії тейлоризму стали пропозиції американського вченого Ф. Джільберта, який, вивчаючи за допомогою фотоапарата і кінокамери рухи робітників під час роботи, зафіксував ті величезні втрати, що їх зазнає суспільство через зайві й недостатньо продумані робочі рухи працівників. Оцінюючи робочі рухи, Ф. Джільберт брав до уваги такі чинники, як автоматизм, швидкість, раціональне поєднання тощо. Ощадливість рухів може більше ніж подвоїти продуктивність, не збільшуючи витрат виробництва. За Ф. Джільбертом, продуктивність залежить не тільки від самого робітника. Дослідивши анатомічні особливості “суперробітників”, можна пристосувати до них саму роботу, обладнання, інструменти, а тим самим зменшити кількість рухів, деякі з них усунути чи зробити простішими, що менше стомлюватиме людей. З’являється можливість об’єднати робітників у групи, забезпечивши їх однаковими інструментами та визначивши однакові умови винагороди.

11. Стандартні інструкції.

Для того щоб підприємство насправді розвивалося, необхідно не тільки враховувати всі успіхи, а й старанно, систематично закріплювати їх письмово. На кожному підприємстві є безліч звичних, що увійшли в постійну практику, прийомів, які вкорінюються дедалі глибше. Це зафіксоване правило, яке сприймається й тлумачиться всіма, кого воно стосується, довільно.

Збірник стандартних інструкцій – це кодифікація законів і практики підприємства. Основна мета – з'ясувати реальну практику підприємства. Досягнувши цієї мети, треба узгодити всі суперечності, викинути все зайве й доповнити те, що залишиться, необхідними додатками.

Існує думка, нібито стандартні інструкції вбивають у робітників ініціативу, перетворюють його на автомат. Однак це не так. Працювати якнайшвидше і якнайлегше – означає знижувати зусилля, не зменшуючи результатів, і вивільняти мозок для вищої ініціативи, для винаходів і розробок кращих способів.

12. Винагорода за продуктивність.

Поденна оплата праці суперечить не тільки основному принципові винагороди за продуктивність, а й загалом усім принципам справедливості: в ній немає ніякої рівноваги між фактичною роботою та оплатою. Оплата праці не може залишатися винятком із загального закону, згідно з яким в усякому обміні необхідний певний визначений еквівалент, заснований на елементах кількості та якості. Для того щоб дати робітникам справедливу винагороду за продуктивність, необхідно попередньо встановити точні трудові еквіваленти. Про справжню винагороду за продуктивність ми можемо говорити тільки тоді, коли сам робітник може сприймати цю винагороду як тісно пов'язану з його особистим успіхом у роботі [10].

18.6. Взаємозв'язок продуктивності та оплати праці

Зважаючи на той факт, що показник продуктивності праці є одним з найважливіших економічних індикаторів, його дослідження вважається доцільним в комплексі з іншими економічними показниками, перш за все рівнем заробітної плати. При цьому науковий інтерес являє дослідження не тільки рівня

продуктивності праці у постійних цінах та реальної заробітної плати, а й динаміки продуктивності праці у фактичних цінах та зміни номінальної заробітної плати. Дослідження динаміки рівня цих показників надасть можливість визначити основні економічні переваги у діяльності суб'єктів господарювання та сформулювати пріоритетні напрямки забезпечення раціональних пропорцій досліджуваних показників.

Необхідність врахування економічно доцільного співвідношення між зростанням продуктивності праці і заробітною платою є одним з важливих положень, які мають розглядатися на всіх рівнях управління економікою. Дотримання цього положення забезпечує стійкість розвитку як суб'єктів господарювання, так і економіки держави в цілому. Проте протягом багатьох років в Україні практично відсутні дослідження та наукові розробки щодо можливостей регулювання заробітної плати з урахуванням тенденцій зміни продуктивності праці [2].

Питання щодо співвідношення заробітної плати та продуктивності праці не має однозначного трактування та єдиного загальноприйнятого підходу. Необхідність випередження росту продуктивності праці порівняно зі зростанням заробітної плати була аксіомою у плановій економіці. Умови для такого співвідношення темпів росту забезпечувались відповідним господарським механізмом і стабільністю економічних та соціальних умов. Сьогодні ситуація змінилася. Більше того, змінилися умови, які визначають зміст і величину самих показників продуктивності праці і заробітної плати.

Зростання продуктивності праці залежить не тільки від зусиль працівників, але й від технічних факторів виробництва: впровадження нової техніки і технології, нових видів сировини і матеріалів. У попередній економічній системі забезпечувалося у плановому порядку зростання фондоозброєності праці, що поряд з іншими факторами виступало основою зростання випуску продукції. Цьому відповідала й техніка розрахунку заробітної плати при впровадженні техніко-технологічних новинок. Оскільки основною системою оплати праці працівників на виробництві була відрядна заробітна плата у жорсткому зв'язку з

нормуванням праці, перегляд норм при зміні технічних параметрів виробництва і праці забезпечував оплату робочої сили в тих межах, які дозволяли підтримувати її планове співвідношення зі зростанням продуктивності праці. Крім того, зростання продуктивності праці розраховувалось у натуральних показниках відповідно до планових завдань.

Важливу роль відігравала та обставина, що в умовах планової системи підприємствам не потрібно було турбуватися про реалізацію своєї продукції. Цю турботу брала на себе держава. Тому на більшості підприємств питання якості продукції, її конкурентоспроможності були відсунуті на задній план.

Таким чином, існували всі необхідні умови для того, щоб держава могла регулювати зростання заробітної плати залежно від зростання продуктивності праці. Перехід до ринкової економіки вніс корективи до оцінювання продуктивності праці і заробітної плати.

У розвинутих державах співвідношення заробітної плати (номінальної і реальної) складається таким чином, що номінальна заробітна плата завжди випереджає зростання продуктивності праці, а реальна заробітна плата завжди йде слідом за зростанням продуктивності. Досить стійке співвідношення цих показників дає змогу прогнозувати їхнє зростання на перспективу, що дозволяє враховувати наявні тенденції при укладанні тарифних угод і колективних договорів, при переговорах роботодавців і профспілок про підвищення номінальної заробітної плати. Однак слід зауважити, що за стрибкоподібного характеру зростання цін говорити про кореляцію його з номінальною заробітною платою не доводиться.

Протягом останніх років в Україні спостерігався процес швидкого зростання реальної заробітної плати, що пов'язано із впливом декількох чинників. По-перше, низький рівень оплати праці у 1990-х роках внаслідок тривалого періоду ринкових перетворень в кінцевому підсумку призвів до необхідності впровадження державної політики регулювання рівня оплати праці з урахуванням інфляційних процесів. По-друге, дефіцит кваліфікованих кадрів на ринку праці в умовах економічного зростання сприяв підвищенню заробітної плати з боку

власників підприємств з метою забезпечення та утримання конкурентних переваг на ринку. По-третє, стабільні економічні умови протягом 2001-2007 рр. обумовили фінансову можливість підприємств для підвищення оплати праці найманих працівників [2].

Відомо, що заробітна плата є головним мотиваційним фактором підвищення ефективності праці. Однак в сучасних умовах в Україні у мотиваційному зв'язку заробітної плати та зусиль працівника “посередником” не може виступати у повній мірі продуктивність праці, так як сила мотивації залежить насамперед від рівня і динаміки покупної спроможності заробітної плати. В несприятливих умовах працівників більше турбує динаміка покупної спроможності заробітної плати, ніж співвідношення заробітної плати і продуктивності праці.

Лише тоді, коли співвідношення динаміки заробітної плати і цін є стабільним і при цьому рівень заробітної плати достатньо високий, щоб забезпечувати задоволення розумних потреб працівників та їхніх сімей, мотивація працівника концентрується на зростанні продуктивності праці заради підвищення заробітної плати. Однак при цьому необхідно, щоб чітко простежувався зв'язок між зростанням продуктивності праці та зусиллями працівників за рахунок підвищення інтенсивності праці, повного використання робочого часу, підвищення кваліфікації, набуття досвіду роботи тощо. Але такий зв'язок виникає лише тоді, коли керівництво підприємств здатне забезпечити безперебійний випуск продукції, знаходити надійні ринки збуту, підвищувати конкурентоспроможність продукції.

Загалом більшість факторів, що впливають на зростання продуктивності праці, повинні також сприяти збільшенню її оплати. Одні фактори викликають їх однакове зростання, інші – випередження зростання продуктивності праці над підвищенням її оплати. Однак визначення оптимальних співвідношень зростання продуктивності і оплати праці на всіх рівнях неможливе без виявлення характеру дії факторів. Така постановка питання передбачає класифікацію факторів зростання продуктивності та оплати праці за їх спільним впливом на обидва показники (табл. 18.5).

Таблиця 18.5

Класифікація факторів продуктивності та оплати праці

Групування за характером впливу на продуктивність та оплати праці	Фактори
1. Фактори, що безпосередньо впливають на зростання продуктивності та оплати праці	- удосконалення управління; - зміна норм і зон обслуговування; - скорочення втрат робочого часу; - скорочення втрат від браку; - зменшення кількості робітників, що не виконують норми виробітку.
2. Фактори, що безпосередньо впливають на зростання продуктивності і опосередковано – на зростання оплати праці	- механізація та автоматизація виробництва; - впровадження нових видів обладнання і технологічних процесів на їх базі; - модернізація діючого обладнання і вдосконалення технологічних процесів; - впровадження нових, більш ефективних видів сировини, матеріалів, палива та енергії; - удосконалення використання сировини, матеріалів, палива та енергії; - зміна конструкцій і технічних характеристик виробів, підвищення якості продукції.
3. Фактори, що безпосередньо впливають на зміну продуктивності праці за незмінного рівня оплати праці конкретного працівника	- зміна питомої ваги менш трудомістких видів продукції та виробництва; - зміна питомої ваги покупних напівфабрикатів та кооперованих поставок в результаті спеціалізації виробництва; - зміна природних умов роботи у видобувних галузях та галузях, що здійснюють переробку сільськогосподарської сировини.
4. Фактори, що безпосередньо впливають на зростання оплати праці і опосередковано – на зростання продуктивності	- збільшення заохочувальних виплат з фонду матеріального заохочення та заохочення за спеціальними додатковими джерелами преміювання; - професійна підготовка робітників; - збільшення питомої ваги робітників, зайнятих у складних і шкідливих умовах.
5. Фактори, що безпосередньо впливають на оплату праці за незмінного рівня продуктивності	- зміна форм і систем заробітної плати; - зміна доплат і виплат, пов'язаних з відхиленнями від нормальних умов роботи; - централізована зміна тарифних ставок та посадових окладів; - зміна питомої ваги галузей та окремих виробництв, на які поширюються районні коефіцієнти; - зміна питомої ваги окремих галузей і виробництв з неоднаковими умовами праці.

Зміна заробітної плати працівників за одиницю праці ($ЗП_{\Delta\Pi}$) може відбуватися під впливом: цін на продукцію підприємства (ζ), частки витрат на працю у собівартості продукції (β) і продуктивності праці ($\Pi\Pi$):

$$ЗП_{\Delta\Pi} = \zeta + \beta + \Pi\Pi. \quad (18.17)$$

Ситуація перша: $\uparrow ЗП_{\Delta\Pi} = \uparrow \zeta + \beta + \Pi\Pi$. Зростання заробітної плати за рахунок зростання цін на продукцію можливе, однак таке зростання буде відображати інфляційні процеси і носити соціальний характер.

Ситуація друга: $\uparrow ЗП_{\Delta\Pi} = \zeta + \uparrow \beta + \Pi\Pi$ – зростання заробітної плати за рахунок збільшення частки праці у собівартості продукції. Зазвичай таке зростання частки праці зумовлене зростанням продуктивності капіталу, тобто фактично є заслугою менеджменту, а не персоналу. У цьому випадку заробітна плата може зрости, але таке зростання буде результатом колективних переговорів і також буде носити соціальний характер.

Ситуація третя: $\uparrow ЗП_{\Delta\Pi} = \zeta + \beta + \uparrow \Pi\Pi$ – зростання заробітної плати за рахунок зростання продуктивності праці. Зростання продуктивності праці виступає єдиним реальним джерелом зростання заробітної плати, причому реальної зарплати. Однак зростання продуктивності праці буде призводити до зниження частки праці у виробництві ($\downarrow \beta$), а отже, темпи зростання заробітної плати повинні будуть відставати від темпів зростання продуктивності праці:

$$\uparrow ЗП_{\Delta\Pi} = \zeta + \downarrow \beta + \uparrow \uparrow \Pi\Pi, \quad (18.18)$$

і чим швидше буде зростати продуктивність, тим більшим буде розрив [15].

Дослідження взаємозв'язку продуктивності та оплати праці в Україні має декілька аспектів, які обумовили наявність певних недоліків у методології

розрахунку макроекономічних показників та системі їх обліку. По-перше, однією з суттєвих перешкод є відсутність єдиної загальноприйнятої наукової методології розрахунку показника продуктивності праці. По-друге, необхідною умовою є наявність відповідних статистичних даних у системі загальнодержавного статистичного обліку України. По-третє, методологія визначення рівня оплати праці є недосконалою. Водночас офіційні статистичні дані не дозволяють коректно здійснювати оцінювання співвідношення продуктивності праці та заробітної плати. Це також пов'язано з тим, що показник продуктивності праці, як правило, розраховується по всій економіці України без урахування структури галузей, технічного стану підприємств в межах однієї галузі.

Останнім часом в Україні посилилась увага до показника продуктивності праці з боку офіційних органів влади. Так, Міністерством економіки України 26 грудня 2008 р. було затверджено *Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в економіці та за видами економічної діяльності*. Згідно з означеними рекомендаціями, продуктивність праці розраховується на трьох рівнях: на рівні національної економіки, за видами економічної діяльності та для міжнародних порівнянь.

Незважаючи на випереджальні темпи зростання номінальної заробітної плати в Україні порівняно з продуктивністю праці, реальна заробітна плата зростає більш швидкими темпами, ніж продуктивність праці за постійними цінами. Така ситуація можлива лише за умови більш високих темпів зростання номінальної заробітної плати відносно рівня інфляції.

З точки зору економічної доцільності ситуацію не можна вважати ефективною. З іншого боку, вартість робочої сили в Україні залишається настільки малою, що неадекватне підвищення заробітної плати відносно продуктивності праці часто обумовлене лише об'єктивними вимогами часу та поліпшенням фінансової спроможності українських підприємств.

Збереження цієї тенденції у подальшому буде супроводжуватися негативними процесами в економіці. Заробітна плата повинна бути одним з головних показників у системі макроекономічного планування, виконуючи

стимулюючу функцію у забезпеченні зростання продуктивності праці. Саме зростання реальної заробітної плати є вирішальним чинником зростання реальної вартості виробництва та суспільного продукту і, відповідно, продуктивності праці [2].

Питання для самоконтролю

1. Наведіть визначення категорії “продуктивність”. Яким чином продуктивність відбиває ступінь ефективності реалізації організацією свого потенціалу?
2. Яким чином трактують продуктивність прибічники фізіократичної теорії суспільного багатства?
3. Охарактеризуйте погляди А. Сміта на поняття продуктивності.
4. Охарактеризуйте погляди К. Маркса на поняття продуктивності.
5. У чому полягає зміст концепції граничної продуктивності?
6. На основі яких показників можна оцінити витрати і результати праці?
7. Назвіть критерії результативності функціонування підприємства. Яку роль серед них виконує продуктивність?
8. У чому проявляється взаємозв'язок категорій “продуктивність” і “якість”?
9. Чим відрізняються категорії “сукупна продуктивність”, “сукупна факторна продуктивність” та “продуктивність праці”?
10. Чим відрізняються погляди прибічників трудової теорії вартості і теорії факторів виробництва на роль продуктивності праці?
11. Яким чином співвідносяться поняття ефективності і продуктивності праці?
12. Як визначається показник рентабельності праці?
13. Що відображає екстенсивна характеристика праці?
14. У чому полягає взаємозв'язок між продуктивністю та інтенсивністю праці?
15. Які відмінні риси притаманні сучасній концепції продуктивності праці?
16. Що собою являє система вимірювання продуктивності праці? За якими критеріями можна оцінити її придатність?

17. Яким чином визначаються показники виробітку і трудомісткості? Який між ними взаємозв'язок?

18. У чому полягають зміст, переваги й недоліки натурального методу вимірювання продуктивності праці?

19. У чому полягають зміст, переваги й недоліки трудового методу вимірювання продуктивності праці?

20. У чому полягають зміст, переваги й недоліки вартісного (грошового) методу вимірювання продуктивності праці?

21. Яким чином можна визначити продуктивність праці на основі якісно-кількісного обсягу продукції?

22. Які методи вимірювання продуктивності застосовуються у зарубіжній практиці?

23. Які принципи досягнення максимальної продуктивності праці встановив Г. Емерсон?

24. Які фактори впливають на продуктивність та оплату праці? Як вони класифікуються?

25. Як можна оцінити ситуацію в Україні щодо співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати?

Використана та рекомендована література

1. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці / А. Бабицький // Персонал. – 2008. – № 1. – С. 22-27.

2. Богачев О. С. Дослідження взаємозв'язку продуктивності та оплати праці в Україні / О. С. Богачев // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 1. – С. 33-36.

3. Вітвіцький В. В. Системна теорія продуктивності / В. В. Вітвіцький // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 6. – С. 55-61.

4. Гаврилов Р. В. Производительность труда : показатели планирования и методы измерения / Р. В. Гаврилов. – М. : Экономика, 1985. – 118 с.

5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 412 с.

6. Гончаров В. Ефективність праці в контексті становлення ринкової економіки в Україні : проблеми та концепція вдосконалення / В. Гончаров // Економіст. – 2007. – № 8. – С. 10-13.
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2007. – 559 с.
8. Дієсперов В. Продуктивність праці – критерій стану і спроможності господарства / В. Дієсперов // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 41-45.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
10. Емерсон Г. Дванадцять принципів продуктивності // Наука управляти : з історії менеджменту : навчальний посібник / Упоряд. І. О. Слепов. – К. : Либідь, 1993. – С. 69-102.
11. Калина А. В. Менеджмент продуктивності : навчальний посібник / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'янченко. – К. : МАУП, 2005. – 232 с.
12. Капінус Л. В. Механізми взаємозв'язку економічного зростання з продуктивністю / Л. В. Капінус // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 4. – С. 32-35.
13. Кожем'якіна С. М. Визначення сукупної продуктивності праці в системі показників сукупної продуктивності на макрорівні / С. М. Кожем'якіна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – № 5. – С. 3-9.
14. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий Світ-2000, 2008. – 248 с.
15. Лучанинов С. В. Современная концепция производительности / С. В. Лучанинов // Продуктивність. – 2005. – № 4. – С. 4-7.
16. Малаховський Ю. В. Про модифікації економічного закону зміни продуктивності праці / Ю. В. Малаховський // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 2. – С. 83-87.
17. Менеджмент продуктивності : навчальний посібник / А. О. Ласкавий. – К. : КНЕУ, 2004. – 288 с.
18. Могілат І. Продуктивність праці, продуктивність капіталу та сукупна факторна продуктивність : динаміка і фактори впливу на них / І. Могілат, Н. Горшкова, С. Кожем'якіна // Економіка України. – 2009. – № 8. – С. 4-16.

19. Музиченко С. А. Продуктивність праці : соціально-економічна сутність категорії / С. А. Музиченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 6. – С. 24-27.
20. Никифорова А. О соотношении роста производительности и заработной платы / А. Никифорова // Общество и экономика. – 2001. – № 7-8. – С. 95-110.
21. Пасека А. С. Еволюція наукових підходів до трактування продуктивності праці / А. С. Пасека // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами : государство, регион, предприятие : сборник научных трудов. В 3 т. – Т. 3 / НАН Украины. Институт экономики промышленности; Редкол. : Амоша А. И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2006. – С. 277-282.
22. Пасека А. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка / А. Пасека // Україна : аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 45-50.
23. Проскуряков В. М. Производительность и оплата труда: факторы роста и мера соотношения / В. М. Проскуряков, К. Ю. Лупанов. – М. : Экономика, 1986. – 112 с.
24. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Ревенко // Україна : аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 32-37.
25. Рофе А. И. Теоретические основы экономики и социологии труда : учебник для студ. вузов / А. И. Рофе, А. Л. Жуков. – М. : МИК, 1999. – 336 с.
26. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М. : Прогресс, 1989. – 522 с.
27. Слободчикова Ю. В. Продуктивність праці як планово-економічний показник ринкової системи / Ю. В. Слободчикова // Держава та регіони. – 2006. – № 4. – С. 335-338.
28. Чернышев Г. В. Научно-технический прогресс и производительность труда: экономико-организационный аспект / Г. В. Чернышев. – К. : Наукова думка, 1990. – 128 с.

РОЗДІЛ 19. ФАКТОРИ І РЕЗЕРВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

План викладення і засвоєння матеріалу:

19.1. Поняття факторів та умов підвищення продуктивності праці

19.1.1. Внутрішні фактори продуктивності праці

19.1.2. Зовнішні фактори продуктивності праці

19.1.3. Динаміка продуктивності праці під впливом глобалізаційних тенденцій

19.2. Поняття, класифікація та методика обчислення резервів зростання продуктивності праці

19.3. Закон зміни продуктивності праці в сучасних умовах господарювання

19.4. Програма управління продуктивністю праці на підприємстві

19.1. Поняття факторів та умов підвищення продуктивності праці

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці потребує класифікації факторів її динаміки. Важливим елементом стратегії підвищення продуктивності є вивчення факторів і резервів продуктивності в конкретних умовах господарювання.

Фактори зростання продуктивності праці та ступінь їх впливу залежать від змін у продуктивних силах та виробничих відносинах суспільства. **Фактори зростання продуктивності праці** можна визначити як рушійні сили, закладені у суспільстві, у матеріальному виробництві, які впливають та визначають процес зростання як суспільної, так і індивідуальної продуктивності праці [31, с. 94].

В економічній літературі під факторами зростання продуктивності праці розуміють зміни у процесі праці та виробництва, які мають безпосередній вплив на зміну маси та якості праці, що необхідна для виробництва одиниці споживчої вартості. Найбільш загальними факторами у цьому напрямку слід вважати:

суспільні форми виробництва; ступінь розвитку продуктивних сил; виробничі відносини; природні умови; умови виробництва та праці [28] (рис. 19.1).

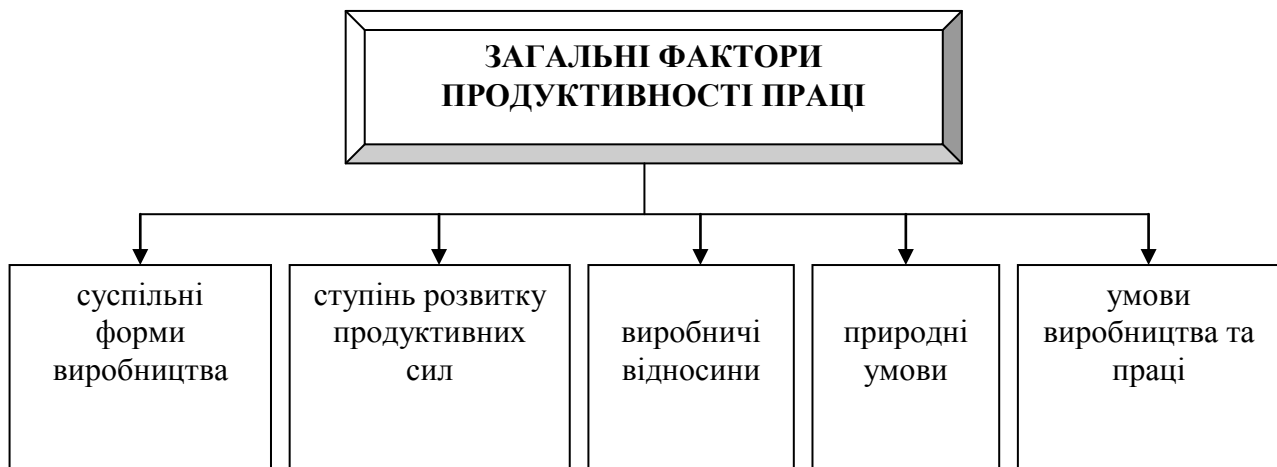


Рис. 19.1. Загальні фактори, що впливають на продуктивність праці

Підвищення продуктивності праці є результатом одночасного впливу різних факторів. Не всі фактори, які впливають на рівень і динаміку продуктивності праці, однаково обумовлюють результати її зростання. Тому класифікація факторів, які визначають можливості зростання продуктивності праці в умовах інтенсифікації виробництва, має важливе значення для правильного планування продуктивності праці та виявлення резервів її зростання.

Все розмаїття факторів можна згрупувати таким чином:

- фактори, які *створюють умови для зростання продуктивності праці*;
- фактори, які *стимулюють зростання продуктивності праці*;
- фактори, які *безпосередньо визначають рівні продуктивності праці* (рис.

19.2).



Рис. 19.2. Класифікація факторів за характером впливу на продуктивність праці

Фактори, які безпосередньо визначають рівень продуктивності праці, групують за такими напрямками:

1. *Підвищення технічного рівня виробництва*: механізація та автоматизація виробничих процесів на базі наявного та нових видів обладнання; модернізація устаткування; впровадження нових та удосконалення наявних технологічних процесів; впровадження нових, більш ефективних видів сировини та матеріалів; підвищення якості продукції.

2. *Удосконалення управління, організації виробництва і праці*: удосконалення суспільних форм організації виробництва; впровадження і розвиток типових проектів організації робочих місць, раціональних прийомів та методів праці; оптимізація використання обладнання; удосконалення управління виробництвом; оптимізація використання сировини, матеріалів, енергії; створення АСУ, автоматизація облікових та обчислювальних робіт; удосконалення нормування праці, підвищення рівня виконання норм виробітку; оптимізація

використання робочого часу та ліквідація втрат робочого часу, які впливають на тривалість обробки одиниці сировини або виробітку продукції.

3. *Зміни обсягу і структури виробництва*: збільшення обсягу виробництва; відносне зменшення чисельності промислово-виробничого персоналу.

4. *Галузеві фактори*: зміна способів видобутку продукції; зміна вмісту основної корисної речовини у сільськогосподарській сировині, що переробляється; зміна робочого періоду у сезонних галузях; організація виробництва у міжсезонний період [31, с. 91-95].

Вітчизняні дослідники проблеми визначення факторів зростання продуктивності праці поділяють всі чинники на дві великі групи: 1) фактори, які характеризують ступінь розвитку засобів праці; 2) фактори, що впливають на інтенсивність праці. Надання переваги тому чи іншому групуванню факторів залежить від цілей аналізу і рівня об'єкта, що аналізується (регіон, область, галузь, підприємство).

Розглядаючи класифікацію факторів зростання продуктивності праці у промисловості, можна виділити такі дві групи: 1) фактори загального значення, що впливають на зростання продуктивності праці у галузі; 2) фактори місцевого значення, що мають вплив на продуктивність праці підприємства, цеху [28] (рис. 19.3).

З огляду на можливості впливу на діяльність підприємства всі фактори зростання продуктивності поділяють на дві загальні групи – внутрішні та зовнішні. До групи *зовнішніх факторів* належать ті, що об'єктивно перебувають поза контролем окремого підприємства (тобто чинники загальнодержавні та загальноекономічні – законодавство, політика і стратегія, ринкова інфраструктура; макроструктурні зрушення в суспільстві; природні ресурси тощо), а до *внутрішніх* – ті, на які підприємство може безпосередньо впливати (характер продукції, технологія та обладнання, матеріали, енергія; персонал, організація виробництва й праці, система мотивації тощо).

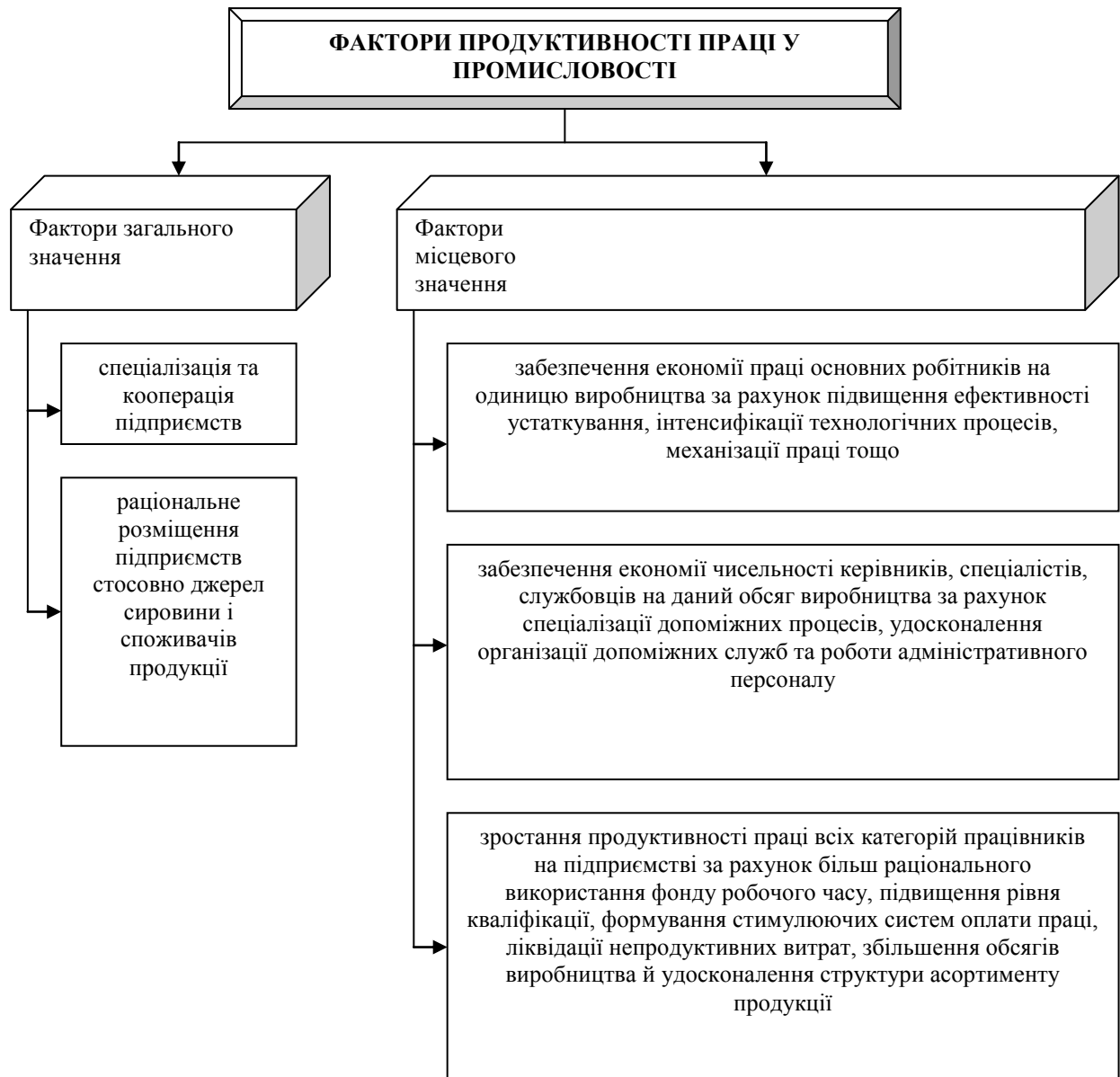


Рис. 19.3. Фактори зростання продуктивності праці у промисловості

Фактори продуктивності праці можна також класифікувати на суб'єктивні (особисті) та об'єктивні. *Суб'єктивні фактори* – фактори, що залежать від самого працівника і визначають його індивідуальну продуктивність; це рівень кваліфікації робітника, інтенсивність його праці, взаємовідносини працівників у процесі виробництва, їх участь в управлінні виробництвом тощо. *Об'єктивні фактори* – фактори, що не залежать від волі окремого працівника і об'єднуються поняттям “продуктивна сила праці”; це рівень розвитку техніки і технології, суспільний поділ і комбінування виробничого процесу, розміри і ефективність засобів виробництва і природні умови.

Окрім наведеної глобальної (системної) класифікації, у практиці господарювання для аналітичних цілей та укрупнених розрахунків можуть використовуватися й інші інтегровані групування факторів зростання продуктивності [7, с. 386-387; 13, с. 60-61]. При цьому слід мати на увазі, що одні й ті ж чинники у різних контекстах можуть виступати як зовнішніми, так і внутрішніми.

19.1.1. Внутрішні фактори продуктивності праці

Найбільш важливими внутрішніми факторами зростання продуктивності праці прийнято вважати такі їх групи:

- “тверді” (матеріально-технічні);
- “м’які” (соціально-організаційні);
- інтеграційні (рис. 19.4).

До *“твердих” (матеріально-технічних) чинників* належать: вироби; матеріальні ресурси; основні фонди та виробничі потужності; технології; інвестиції. Отже, ця група чинників пов’язана переважно із засобами та предметами праці, об’єднує всі фактори, зумовлені удосконаленням техніки, впровадженням прогресивних технологій, механізації й автоматизації виробничих процесів, застосуванням нових видів сировини та матеріалів.

До *виробів* відносять усі товари, що виготовляються підприємствами і фірмами для задоволення потреб споживачів. Характерною ознакою виробів є те, що підвищення продуктивності за їх рахунок відбувається як у виробників (за рахунок збільшення їх обсягів, економії витрат на одиницю продукції), так і у споживачів, коли підвищуються якісні характеристики виробів (довговічність, надійність тощо).

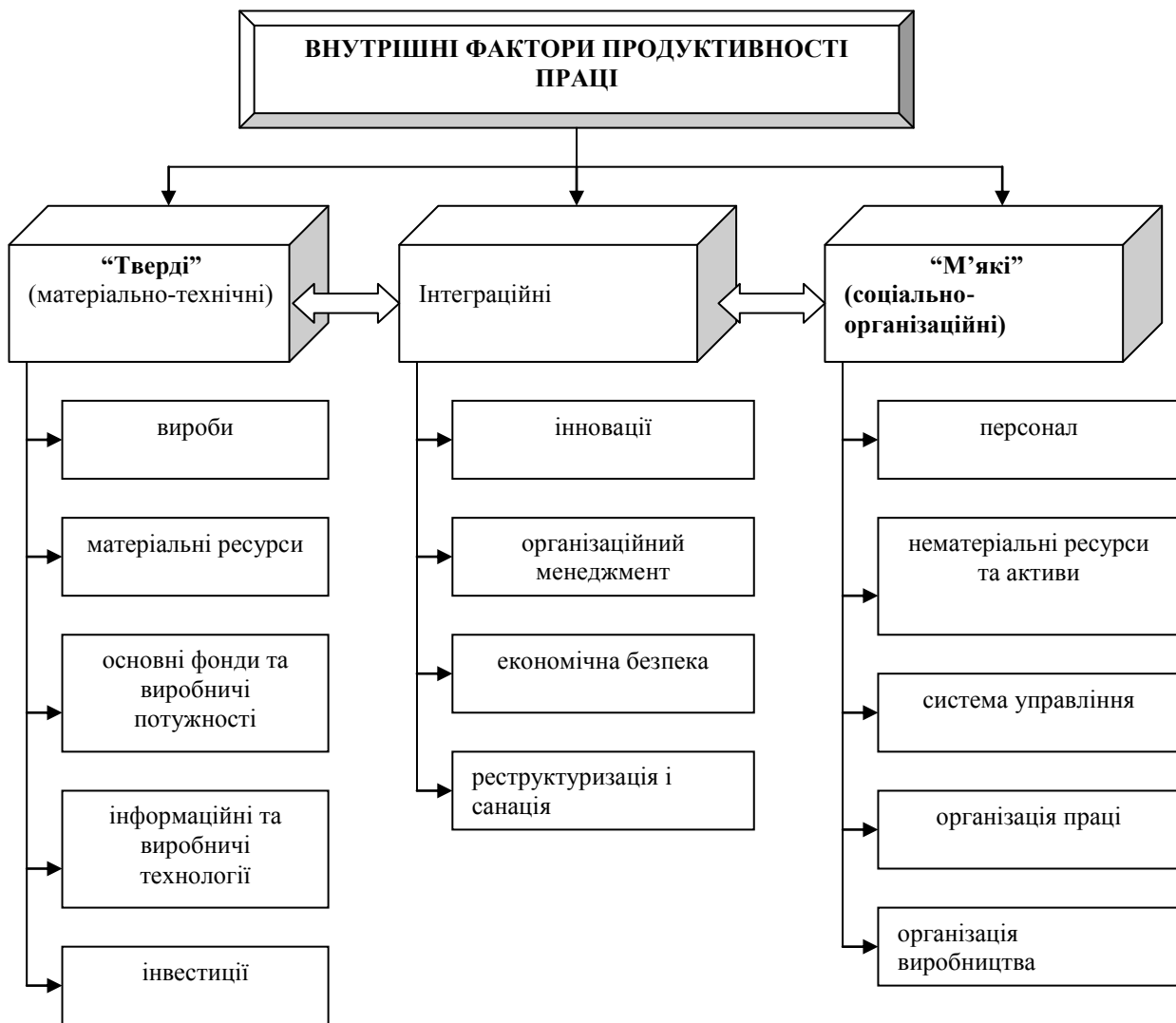


Рис. 19.4. Загальна класифікація внутрішніх факторів продуктивності праці

До *матеріальних ресурсів* слід відносити запаси предметів праці, які включають сировину, основні матеріали, комплектуючі вироби та інші матеріали, призначені для виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, обслуговування виробництва та адміністративних потреб, і наявність яких є необхідною умовою ритмічної роботи підприємства.

Основні фонди – це матеріальні активи, або засоби виробництва, які беруть участь у створенні матеріальних благ, зберігають при цьому свою натуральну форму і переносять свою вартість на готовий продукт протягом виробничого циклу повністю або частково залежно від характеру їх зношування.

Виробнича потужність підприємства – це максимально можливий випуск продукції, необхідної споживачам, за одиницю часу (рік, квартал, місяць, добу, зміну).

Технології – це способи, методи виготовлення та реалізації товарів і послуг, які необхідні споживачам.

Пріоритетна роль технології по відношенню до створюваних на її основі засобів виробництва проявляється у розв'язанні двох завдань: по-перше, технічні засоби повинні забезпечити отримання продукту із заздалегідь обумовленими технологією споживчими властивостями; по-друге, повинна бути забезпечена технологічність конструкцій технічних засобів з метою мінімізації виробничих витрат (насамперед за рахунок скорочення трудомісткості та матеріаломісткості).

Інвестиції – це різноманітні фінансові, інтелектуальні, матеріально-технічні, сировинні, природні ресурси, що вкладаються в різні галузі економіки з метою підвищення продуктивності та одержання прибутку.

Отже, перша група факторів безпосередньо впливає на якість продукції та продуктивність праці, а також на продуктивність використання матеріальних ресурсів. Разом з тим, слід підкреслити їх вплив на економію паливно-енергетичних ресурсів, використання і розвиток експлуатаційних можливостей наявних технічних ресурсів (модернізація і підвищення рівня технологічної оснащеності обладнання), підвищення якості і продуктивності застосовуваних природних ресурсів (оптимізація джерел сировини та умов освоєння наявних запасів), раціональне використання фінансових ресурсів за рахунок високої ефективності коштів, вкладених в освоєння конкурентоспроможної продукції, нової технології та обладнання.

До **“м’яких” (соціально-організаційних) чинників** належать: персонал; нематеріальні ресурси та активи; система управління; організація праці; організація виробництва.

Персонал – це певна кількість людей, які виконують свої професійні та функціональні обов’язки, забезпечуючи продуктивну діяльність організації.

Нематеріальні ресурси є результатом творчої діяльності персоналу. Нематеріальні ресурси на практиці поділяються на різні об'єкти інтелектуальної власності. Інтелектуальна власність виступає у формі юридичної категорії, за допомогою якої: визначаються кінцеві результати інтелектуальної діяльності людей у галузі науки, техніки, мистецтва тощо; юридично оформляється авторство означених результатів за відповідними суб'єктами інтелектуальної діяльності; встановлюються і закріплюються на юридичній основі майнові та немайнові права творців інтелектуальних продуктів.

Нематеріальні активи – це нормативні документи, які захищають права фізичних та юридичних осіб щодо володіння різноманітними об'єктами інтелектуальної власності. Юридичний захист об'єктів інтелектуальної власності полягає в тому, що не дозволяється їх використання сторонніми фізичними та юридичними особами без згоди їх власника.

Управління – це процес цілеспрямованого впливу на певну систему з метою її переведення в інший стан.

Організація праці – це таке поєднання в трудовому процесі діяльності працівників із засобами виробництва, яке забезпечує високопродуктивне використання всіх задіяних у ньому виробничих ресурсів. Високий рівень організації праці в будь-якій ланці економіки досягається за рахунок раціонального використання основних фондів і виробничих потужностей, сировини, матеріалів, енергії, живої праці, створення найкращих виробничих умов, які негативно не впливають на здоров'я людей, сприяють їх розвитку як особистостей, що позитивно впливає на їхню трудову віддачу.

Організація виробництва – це система, яка передбачає високопродуктивне використання працівниками всіх необхідних ресурсів (землі, капіталу, інформації, часу) для створення певних видів продукції, що користується платоспроможним попитом у споживачів [15, с. 27-46].

Загалом соціально-організаційні чинники пов'язані зі створенням належного морально-психологічного клімату, нематеріальним заохоченням, поліпшенням системи підготовки та перепідготовки персоналу тощо (рис. 19.5). Ці фактори

відображають три найважливіші характеристики: якісний рівень персоналу, ставлення працівників до праці, соціальні умови праці.



Рис. 19.5. Основні характеристики і роль соціально-організаційних факторів продуктивності праці

Підвищення кваліфікації працівників прямо впливає на продуктивність праці. Відомим орієнтиром при визначенні ступеня цього підвищення може слугувати підвищення розрядного коефіцієнта працівника або середньої його величини для колективу, оскільки якість праці, обумовлена кваліфікацією працівника, відображається на інтенсивності його праці та здатності продуктивно використовувати ресурси. Тим самим досягається або підвищення якості продукції, або скорочується чисельність працівників, оскільки підвищується продуктивність праці за незмінної якості продукції.

Ставлення працівників до праці, незалежно від мотивів, якими вони керуються при визначенні своєї трудової поведінки, так або інакше відображається на трудовій дисципліні, використанні робочого часу, інтенсивності праці, залученні до справ колективу підрозділу підприємства і підприємства в цілому. Вплив цих факторів на продуктивність праці може бути встановлено виходячи зі скорочення втрат робочого часу з причин, що залежать

від працівника, з розширення обсягу робіт, що покладаються на працівника, та зі ступеня його участі у творчій, раціоналізаторській роботі на підприємстві.

Соціальні умови праці характеризуються ступенем її безпечності, режимами праці та відпочинку, соціально-психологічним кліматом у колективі та потребою у пільгах та компенсаціях для нейтралізації або послаблення впливу несприятливих умов праці та забезпеченням працівників соціальними послугами. Вплив соціальних умов праці на її продуктивність відображається у втратах робочого часу через тимчасову непрацездатність і соціально-трудова конфлікти, в оплаті понадурочних робіт, витратах на охорону праці, техніку безпеки, поліпшення умов праці та компенсаційні виплати працівникам. Все це враховується у витратах трудових ресурсів, що припадають на одиницю обсягу продукції (робіт).

До *інтеграційних чинників продуктивності праці* належать: інновації; організаційний менеджмент; економічна безпека підприємства; реструктуризація і санація підприємства.

Інновація – це нововведення у виробничо-комерційну практику, яке зумовлює якісні зміни в техніко-технологічній базі підприємства, в системі управління, організації праці і виробництва.

Під *організаційним менеджментом* слід розуміти процес використання організаційних чинників підвищення продуктивності в усіх сферах діяльності підприємства. До організаційного менеджменту потрібно відносити вдосконалення не тільки безпосередньо процесів виробництва та праці, а й окремих елементів чи всієї сукупності наукового та господарського механізму – системи управління, планування (програмування), фінансування, матеріального стимулювання, матеріально-технічного забезпечення, науково-технічного обслуговування, інновацій.

Економічна безпека підприємства – це особливий вид його діяльності, спрямований на захист усіх ресурсів (землі, капіталу, персоналу, інформації, матеріалів тощо) від внутрішніх та зовнішніх загроз, що зумовлює їх максимальну віддачу. Стратегічна мета економічної безпеки будь-якої організації полягає у

забезпеченні її високопродуктивної роботи і конкурентоспроможності, недопущенні стагнаційних процесів як упродовж поточного періоду часу, так і в перспективі.

Реструктуризація – це процес усунення протиріч, які виникають між споживачами та виробниками і ведуть до зниження продуктивності. Сутність реструктуризації виробництва полягає у здійсненні правових, організаційно-економічних, технічних, соціально-екологічних заходів, спрямованих на перебудову організаційної та управлінської структури підприємства, результатом чого має бути підвищення продуктивності.

Санація (оздоровлення) здійснюється з метою недопущення банкрутства підприємства. Сутність санації полягає у практичній реалізації комплексу заходів – фінансових, економічних, соціальних, організаційних, – що дає можливість різко підвищити продуктивність усіх видів діяльності підприємства та забезпечити його оптимальний розвиток у конкурентному середовищі [15, с. 46-50].

Загалом серед інтеграційних факторів можна виділити низку підгруп (рис. 19.6):

1. Фактори, що впливають на якісні параметри предметів праці: організація наукових досліджень та експериментальних робіт щодо відкриття або синтезування нових, більш прогресивних видів сировини і матеріалів; вдосконалення технології заготівкових процесів з метою максимального наближення заготовок до готових виробів; вдосконалення системи управління якістю у заготівковому виробництві і на всіх подальших етапах руху предметів праці.

2. Фактори, що впливають на якість та ефективність використання знарядь праці: організація проектування, виготовлення та впровадження у виробництво більш продуктивних та економічних технологічних, транспортних і контрольних машин, механізмів, приладів та апаратів, інструментів, виробничих меблів та інвентаря; раціональне розміщення підприємств, виробничих, службових та побутових приміщень, допоміжних об'єктів, виробничих ділянок та

робочих місць; організація регламентованих, активно-запобіжних ремонтів і профілактичного обслуговування техніки, будівель і споруд; організація більш інтенсивного використання основних виробничих фондів у часі, за потужностями та технологічними можливостями; організація проектування та впровадження прогресивної технології виробничих і допоміжних процесів.

3. Фактори, що впливають на якість та ефективність використання робочої сили: організація професійного відбору та професійної адаптації на виробництві; організація підготовки кваліфікованої робочої сили, підвищення кваліфікації кадрів; організація охорони праці, поліпшення умов праці, раціоналізація режимів праці та відпочинку; виробничий інструктаж робітників щодо передових методів праці та організація обміну передовим досвідом; організація медичного і культурно-побутового обслуговування працівників на виробництві.

4. Фактори, що впливають на ефективність спільного функціонування робочої сили та засобів виробництва: організація поточного, перспективного планування і прогнозування розвитку виробництва; оперативно-календарне планування і диспетчерування виробничого процесу; матеріально-технічне забезпечення виробництва, організація збуту продукції та фінансове забезпечення виробництва; вдосконалення поділу та кооперації праці, спеціалізації, кооперування і комбінування виробництва; організація та обслуговування робочих місць; нормування трудових процесів, матеріальне і моральне стимулювання праці; інформаційне забезпечення та аналіз стану економіки, організація оперативного, бухгалтерського і статистичного обліку; зміцнення трудової дисципліни на виробництві.

Інтеграційні фактори відіграють синтезуючу, координуючу роль в комплексному використанні всіх факторів продуктивності праці. Суть і зміст поняття організації визначаються його двояким смислом: як процес створення системи і як сама ця система в процесі її функціонування. Йдеться про створення і функціонування таких систем: взаємодія людини з предметами і засобами праці; взаємодія людей в процесі спільної праці; виконання трудових, виробничих і

господарських функцій у всіх сферах діяльності; побудова організаційних структур; формування ефективного використання трудових і матеріально-речових ресурсів.

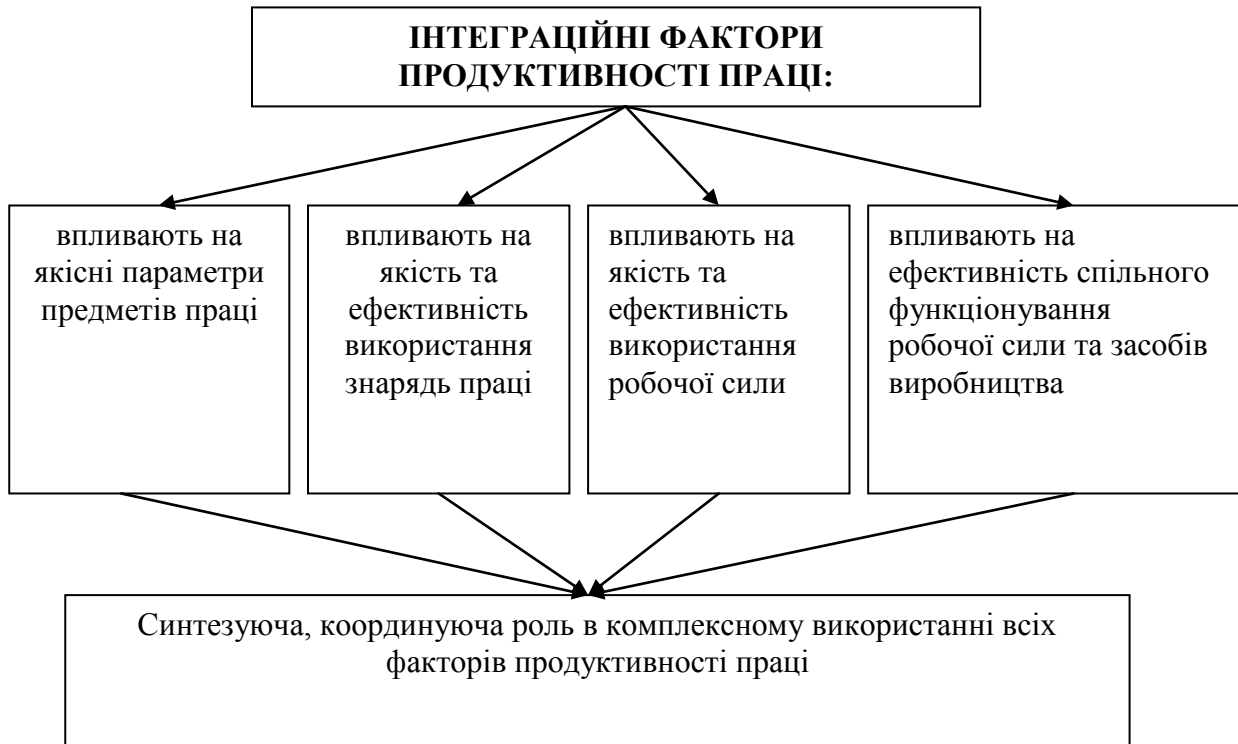


Рис. 19.6. Класифікація інтеграційних факторів продуктивності праці

Таким чином, інтеграційні фактори в першу чергу забезпечують зростання продуктивності праці. Наприклад, ліквідація непотрібних та неефективних ланок при переході до неієрархічних організаційних структур дозволяє скоротити чисельність управлінського та допоміжного персоналу на 30 %, витрачаючи кошти лише на розробку проекту, тоді як для досягнення подібного ефекту за рахунок нової технології або автоматизації потребуються значні капітальні витрати.

Крім того, інтеграційні фактори впливають на: продуктивність матеріальних ресурсів за рахунок забезпечення скорочення запасів матеріалів та операційних заділів, застосування систем “точно-вчасно”; використання обладнання за часом роботи (коефіцієнт змінності) і режимом роботи (паспортна потужність); поліпшення використання природних ресурсів за рахунок розширення масштабів

виявлених (розвіданих) джерел сировини і продуктивності їх реалізації; поліпшення використання фінансових ресурсів за рахунок підвищення фондівіддачі та прискорення оборотності обігових коштів.

Інтеграційні фактори реалізуються шляхом розробки проектних і нормативних матеріалів, що містять необхідні відомості щодо систем і процедур роботи всіх ланок підприємства. При цьому передбачаються нові підходи до розв'язання найбільш принципових питань: взаємодії людини з предметами і засобами праці, а також з навколишнім середовищем на основі принципів побудови “соціотехнічних систем” і систем “людина-машина-виріб-середовище”; взаємодії людей в процесі спільної праці в межах підприємства і між трудовими колективами на основі прямих коопераційних зв'язків та спільної зацікавленості в результатах діяльності з урахуванням різних форм власності, розвитку підприємництва і самоуправління; підвищення ролі організаційних факторів в діяльності підприємства за рахунок включення до сфери їх впливу двох найважливіших в умовах ринку функцій – забезпечення трудового колективу роботою і всім необхідним для роботи; переходу від ієрархічних (вертикальних) організаційних структур до неієрархічних (горизонтальних), за яких між виробничими і функціональними ланками, що діють на одному рівні, немає проміжних ланок; формування та ефективного використання трудових, матеріальних та інших ресурсів на основі застосування різних форм розвитку трудової і творчої активності працівників у розв'язанні завдань підприємства.

19.1.2. Зовнішні фактори продуктивності праці

Зовнішні (макрорівневі) фактори продуктивності праці переважно реалізуються на макрорівні через систему виконавчої та законодавчої влади. Вони впливають на динаміку продуктивності як позитивно, так і негативно, а тому цими чинниками необхідно керувати таким чином, щоб безперервно забезпечувати максимальні темпи зростання продуктивності.

Вихідним чинником зростання продуктивності праці можна вважати так званий *життєвий простір країни*, який характеризується як кількісними, так і якісними параметрами. Він включає в себе: населення; територію; екологію; землю; кліматичні умови; природні багатства та природні ресурси (рис. 19.7).

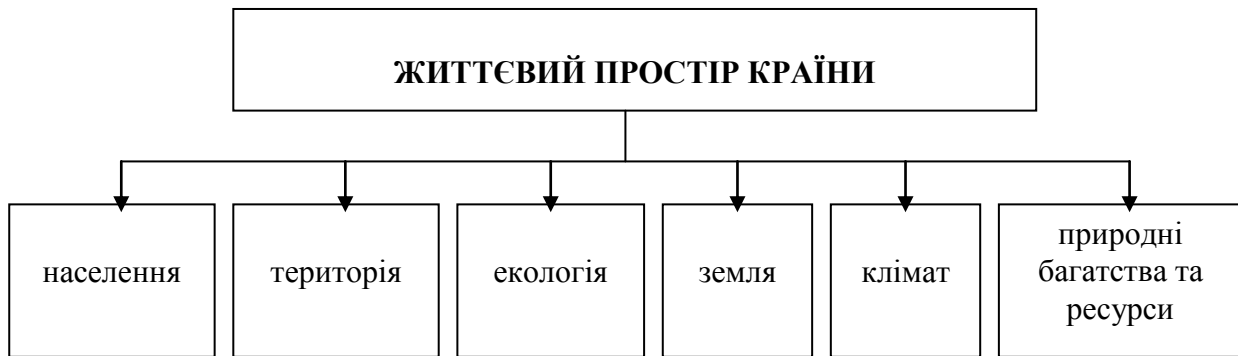


Рис. 19.7. Складові життєвого простору країни як зовнішні фактори продуктивності праці

Зокрема, звужене відтворення населення негативно впливає на рівень економічного зростання та зростання продуктивності як у поточному періоді, так і в перспективі. Клімат також безпосередньо впливає на рівень національної продуктивності. Існує така гіпотеза: чим нижча середньорічна температура в країні, тим більше необхідно витратити матеріальних ресурсів на досягнення таких самих результатів, які досягаються в країнах з більш високою середньорічною температурою.

Важливе значення для продуктивності праці мають структурні зміни в економіці, а саме: *структурні зміни в зайнятості і структурні зміни валового внутрішнього продукту* (ВВП) (рис. 19.8).

Третя група чинників – *урядова політика*, що зводиться до державного регулювання економіки за допомогою різних важелів [15, с. 52-63] (рис. 19.9). Високий рівень продуктивності праці в країні свідчить про високу ймовірність того, що економіка надає можливість для створення і підтримання належного рівня зайнятості за справедливого рівня оплати та гідних умов праці. Зростання продуктивності безпосередньо впливає на соціально-економічний та людський розвиток, сприяє подальшим інвестиціям у людський та фізичний капітал,

удосконаленню системи соціального захисту та технологічного прогресу. І навпаки, низький рівень та нестійкі темпи зростання продуктивності праці в економіці перешкоджають процесові соціально-економічного розвитку, зростанню доходів, рівня життя людей, якості людського капіталу, інтеграції та використанню можливостей глобального світового економічного простору.

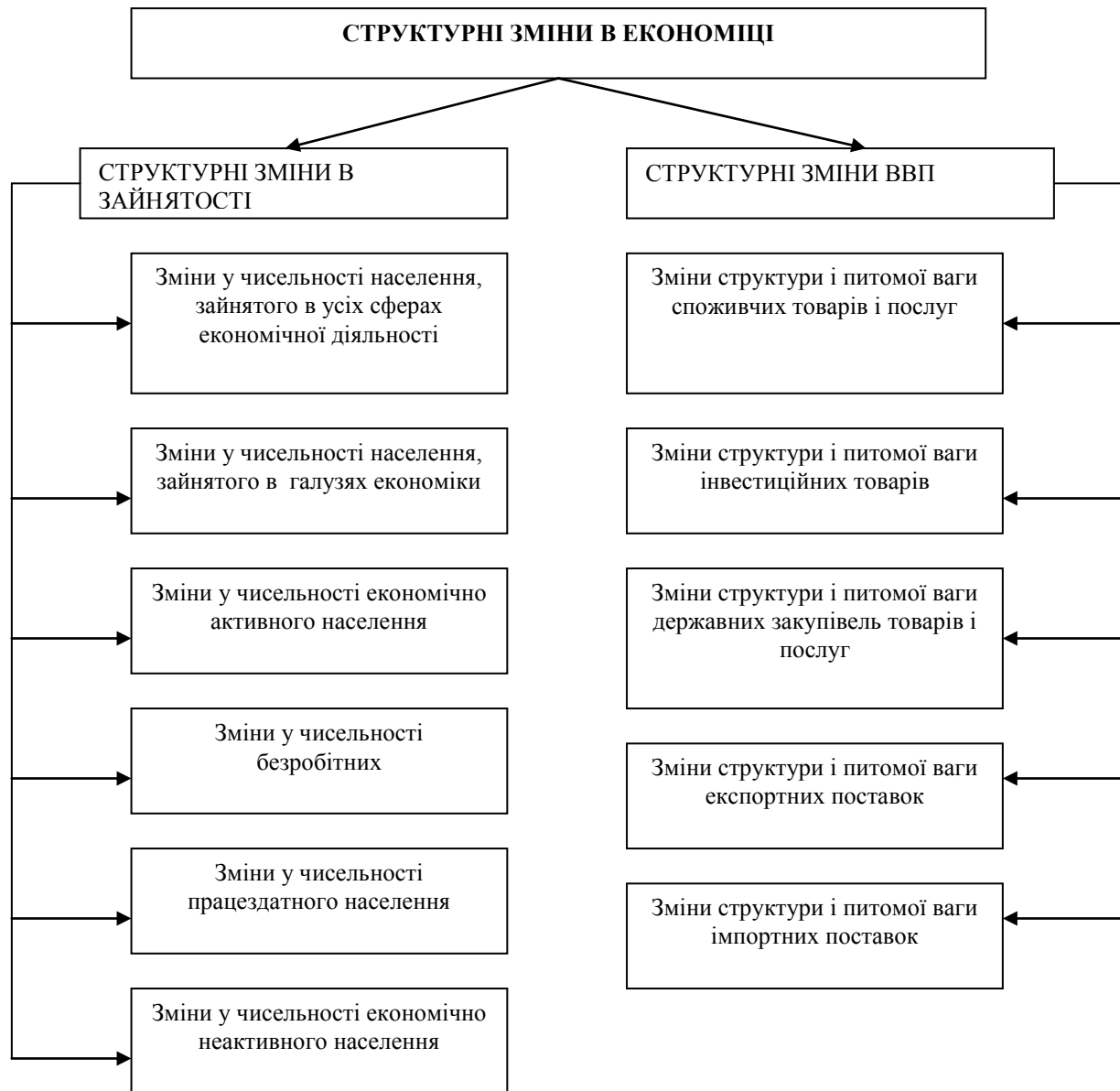


Рис. 19.8. Основні типи структурних змін у зайнятості та ВВП, що впливають на рівень продуктивності праці

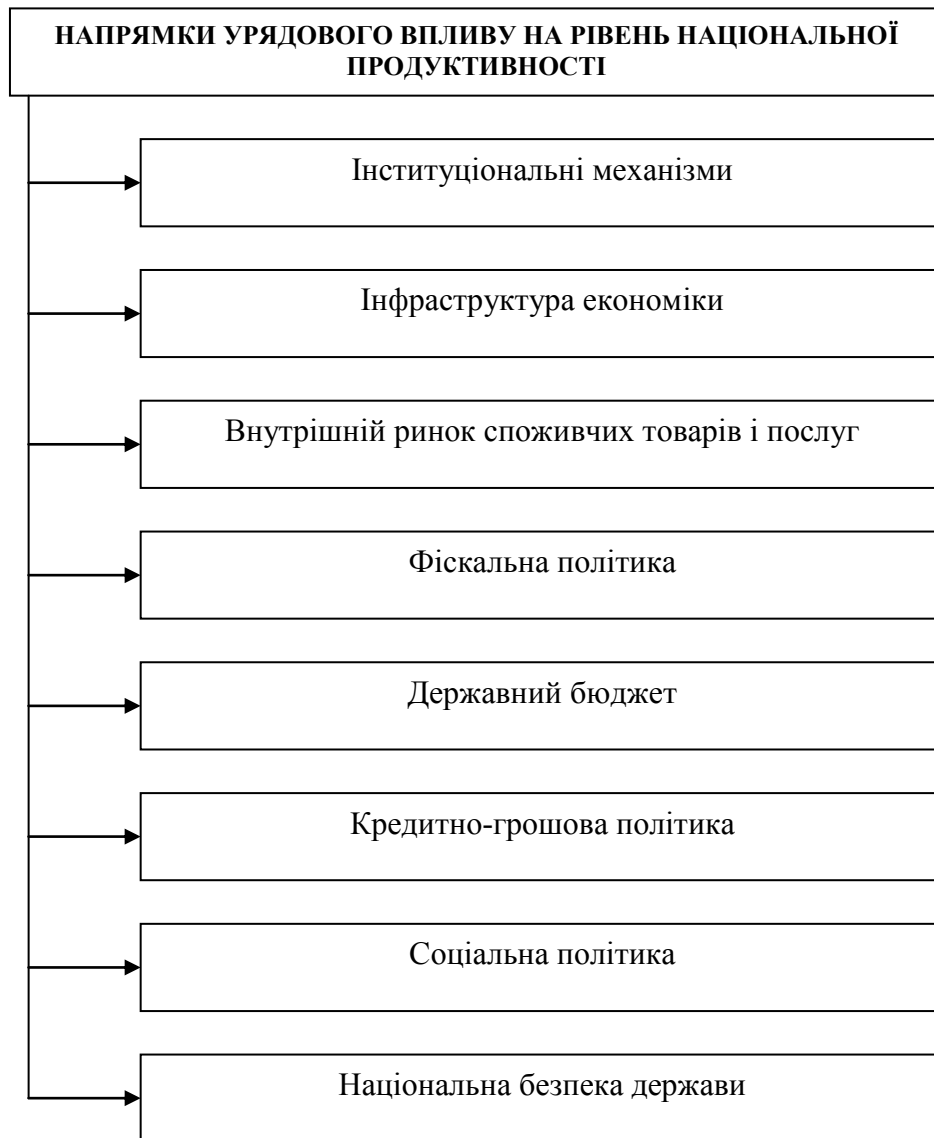


Рис. 19.9. Основні напрямки державного втручання у соціально-економічні процеси з метою підвищення продуктивності праці

Окремо слід зазначити, що класифікація факторів продуктивності праці постійно удосконалюється, розширюється. Зокрема, результати одного з досліджень вказують на наявність впливу культурно-релігійних факторів на рівень продуктивності. Так, країни, що зазнали впливу православної ідеології, мають такі культурні установки, що не призводять до активного зростання продуктивності праці взагалі або мають дуже великі показники розвитку духовної сфери буття суспільства, а країни, що зазнали впливу католицької або протестантської ідеології, навпаки, мають вищі показники продуктивності праці як результат іншого ставлення до праці, але духовна царина таких суспільств

зазнає поразки. Дослідники вважають, що розв'язати цю проблему можна тільки наприкінці остаточного діалогу культур, коли поступово зітнуться межі між культурними світами [8].

19.1.3. Динаміка продуктивності праці під впливом глобалізаційних тенденцій

Глобалізація – це процес поступового утворення універсального світового середовища ринкової діяльності завдяки зниженню та скасуванню країнами тарифних та нетарифних регуляторів зовнішньої торгівлі, лібералізації руху факторів виробництва та розвитку транснаціональних господарських структур.

Процеси глобалізації – нові поглиблені форми інтернаціоналізації суспільного способу виробництва, що передбачають діалектичне поєднання глобалізації продуктивних сил, усупільнення виробництва та праці, з одного боку, і відносин економічної власності у транснаціональній формі – з іншого. Світова практика підтверджує, що глобалізація зумовлює підвищення рівня мобільності чинників виробництва як передумови формування економічної єдності світу. Глибинною основою такого тектонічного зрушення є зміни у власності на засоби виробництва, інформатизація, функціонування так званої нової економіки, суть якої полягає у використанні нових знань, що стали самостійними чинниками виробництва і суспільного розвитку.

Розгортання процесу глобалізації характеризується суперечливим впливом на національні економіки та весь перебіг сучасного світового господарського розвитку. Збільшення валових обсягів світового виробництва не означає поліпшення економічного стану кожної з країн, які беруть участь в інтеграційному процесі. Причиною непропорційного розподілу досягнутого приросту та інтеграційних переваг є передусім стихія ринку та дія законів конкуренції: у лібералізації світогосподарських зв'язків зацікавлені держави з найбільш висококонкурентними виробничими системами, тоді як країни з

неконкурентним виробництвом зазвичай прагнуть зберегти тарифні і нетарифні обмеження, захищаючи власний ринок та національні галузі.

У контексті проблематики глобального лідерства виявляється, що витрати і результати економічної глобалізації розподіляються нерівномірно, асинхронно і непропорційно. На одному полюсі світової економіки концентруються країни – глобальні лідери, які внаслідок вдалої багаторічної експансії в усіх сегментах світового ринку накопичили безпрецедентний фінансовий і людський капітал. На другому полюсі світової економіки перебуває більшість країн, які не можуть на паритетних засадах бути активними учасниками глобалізації.

Загальновідомо, що в різних країнах існують не однакові умови виробництва, продуктивність та інтенсивність праці, рівень освіти та кваліфікації працівників, ступінь складності праці тощо. Тому кожна країна має свій рівень суспільно необхідних витрат праці на виробництво товарів, які в межах світового господарства є індивідуальними витратами, що визначають їх національну вартість. Але обмін товарів за розвинутого товарного виробництва відбувається не на основі індивідуальних витрат праці, а на основі суспільно необхідних витрат, у масштабі світового господарства – це середньосвітові суспільно необхідні витрати. Отже, в основі міжнародного обміну лежить інтернаціональна вартість, що визначається суспільно необхідним робочим часом для виготовлення товару за середньосвітових економічно нормальних умов виробництва, які формуються в найбільших країнах-експортерах із середньосвітовою інтенсивністю та продуктивністю праці.

На світовому ринку обмін товару на товар є еквівалентним на основі інтернаціональної вартості, що проявляється в інтернаціоналізації виробництва. Тому країна, в якій для виробництва товарів використовується продуктивніша, інтенсивніша й складніша праця, на світовому ринку перебуває у вигіднішому становищі. Її товари отримують вищу вартісну оцінку, а один робочий день, витрачений на їх виробництво, може обмінюватися на кілька робочих днів іншої країни, в якій нижча продуктивність, інтенсивність та складність праці. Економічна вигода країни, в якій досягнуто вищого рівня складності,

продуктивності та інтенсивності праці, визначається як різниця між інтернаціональною та національною вартістю, тобто між інтернаціональними та національними витратами праці. Економічна вигода країн з нижчим рівнем складності, продуктивності й інтенсивності праці залежить від рівня порівняльних витрат виробництва. Ці витрати визначаються шляхом порівняння, з одного боку, витрат на виробництво товарів, які обходяться їм відносно дешевше, а з іншого – витрат на виробництво товарів, які за відсутності міжнародної торгівлі обійшлися б їм дорожче при організації власного виробництва. Економічні вигоди, отримувані країнами з різним рівнем продуктивності, інтенсивності та складності праці, спонукають їх до участі в міжнародному поділі праці, у процесі інтернаціоналізації виробництва.

З одного боку, глобалізація небачено розширює можливості окремих країн щодо використання та оптимальної комбінації різноманітних ресурсів, їхньої більш глибокої і всебічної участі в системі міжнародного поділу праці, а з іншого – глобальні процеси значно загострюють конкурентну боротьбу, спричиняють маніпулювання величезними фінансовими й інвестиційними ресурсами. Відтак, цілком слушним є висновок про нелінійність процесів глобалізації, коли підвищення продуктивності, скорочення витрат, зростання доходів і добробуту на одному полюсі досягаються ціною збільшення невизначеності, ризиків, нерівності, бідності на іншому.

Вплив глобалізаційних процесів на соціально-трудову сферу та продуктивність праці [6] охарактеризований у табл. 19.1.

Глобалізація зумовлює підвищення продуктивності праці в результаті раціоналізації виробництва на глобальному рівні та поширення передових технологій. Фактором глобалізації економіки є нова якість суспільного поділу праці як всередині країни, так і на міжнародному рівні. Науково-технічна й інвестиційна кооперація обумовила формування міжкорпораційного поділу праці та нову спеціалізацію суб'єктів господарювання, що сформувалися на транснаціональній основі й заклали основи інтернаціоналізованого процесу відтворення, організаційні структури та економічні межі якого не збігаються з

національними кордонами. Більша ефективність сприяє безперервному економічному зростанню, створенню нових робочих місць й розширенню інших економічних можливостей.

Таблиця 19.1

Вплив глобалізаційних процесів на соціально-трудову сферу та продуктивність праці

Змістовий компонент глобалізаційних процесів	Тенденція розвитку ринку праці	Фактор впливу на продуктивність праці
1. Інтеграція національних економік у світовий глобальний простір та виникнення глобальної економічної системи	Утворення глобального ринку праці	Залежність параметрів продуктивності всередині країни від зовнішніх факторів
2. Глобальна реструктуризація економіки	Нова якість суспільного поділу праці, деіндустріалізація праці	Поглиблення спеціалізації, інтелектуалізація праці
3. Поширення передових технологій, раціоналізація виробництва на глобальному рівні	Раціоналізація зайнятості	Автоматизація процесу праці, використання сучасних методів організації праці
4. Інтернаціоналізація виробничої діяльності	Іноземні інвестиції у створення нових робочих місць	Зростання продуктивності праці за різної вартості робочої сили в різних регіонах
5. Зростання ролі ТНК та загострення конкуренції у глобальних масштабах	Підвищення вимог до конкурентоспроможності та зростання потреб у кваліфікованих кадрах	Інтернаціоналізація корпоративних стратегій розвитку персоналу, зростання інвестицій в людський капітал
6. Нові гнучкі моделі організації виробництва, дерегулювання, приватизація й комерціалізація соціальної сфери	Зростання різноманітності форм зайнятості та соціально-трудових відносин	Зміна принципів організації праці, системи винагороди за працю, соціальної захищеності працівників
7. Полегшення перетину національних кордонів та інтенсифікація процесів міграції	Зміни якісного складу робочої сили	Розширення можливостей професійної зайнятості та підвищення рівня кваліфікації, зростання мобільності працівників
8. Нерівномірний економічний розвиток країн та регіонів	Поляризація ринків праці	Диференціація робочих місць
9. Зростання й посилення впливу міжнародних інститутів громадянського суспільства	Підвищення вимог до стандартів праці	Поліпшення умов зайнятості, праці та безпеки трудової діяльності

Основним наслідком поширення та інтенсифікації глобалізаційних процесів та інтернаціоналізації капіталу стала так звана реструктуризація економіки і

бізнесу. Це знайшло своє виявлення в тенденціях у сфері зайнятості, в структурі зайнятості, змінах характеристик робочих місць, змісту праці, кваліфікації зайнятих, що безпосередньо впливає на продуктивність праці.

Робоча сила сьогодні залишається центральним моментом глобалізаційних процесів, оскільки інвестиції та переміщення капіталу є надзвичайно мобільними та легко переміщуються залежно від потреб виробництва та розподілу товарів та послуг. Зміни, що відбуваються в глобальному економічному просторі, впливають на ситуацію не лише на міжнародному, а й на локальних ринках праці, підвищуючи залежність параметрів зайнятості всередині країни від зовнішніх факторів та вимагаючи постійного підвищення конкурентоспроможності, продуктивності праці, гнучкості та мобільності.

Під впливом тенденцій глобального світового економічного простору змінюються й принципи організації праці. Колишня прив'язка до робочого місця у багатьох випадках стає необов'язковою, так само як і жорсткий погодинний режим праці. На зміну їм приходять дистанційна зайнятість, графіки гнучкого робочого часу тощо.

Головною відповіддю на виклик, пов'язаний з освоєнням нових технологій і посиленням глобалізації, є підвищення рівня освіти й професійної підготовки. Мобільнішою стає і система оплати праці: окрім заробітної плати, розширюється застосування інших форм компенсацій – бонусів, опціонів, участі в прибутках і т. д.

Хоча продуктивність праці у світі активно зростає (з 1997 по 2007 рр. зростання продуктивності праці відбувалося із середньорічним темпом 2,1 %), відсоток бідності працюючого населення все ще залишається високим. Зі швидкими темпами поширення інновацій у промислових структурах спостерігається постійно зростаючий попит на висококваліфіковану робочу силу, тоді як попит на менш кваліфіковану працю значно знижується, в результаті чого розрив у доходах стає все більшим. Відповідно зростає розрив у людському розвитку та якості людського капіталу.

Середньорічні темпи зростання заробітної плати не відповідають зростанню продуктивності праці, незважаючи на швидке зростання темпів розвитку торгівлі та прямих іноземних інвестицій. Глобалізація і міграція підривають позиції працівників. Два виміри продуктивності ставлять перед багатьма країнами дилему: підвищення продуктивності необхідне для поліпшення якості зайнятості, але воно може мати негативний наслідок зниження попиту на працю. Швидкі зміни в кваліфікаційних вимогах можуть призвести до зростання структурного безробіття через невідповідність вимог робочих місць та професійних характеристик осіб, що шукають роботу.

На відміну від минулих часів, коли капітал і праця були зосереджені в межах однієї країни або на обмеженій міжнародній території, коли додана працею вартість інвестувалася всередині країни, у сучасних умовах розвитку прибутки ТНК зазвичай реінвестуються у розвиток людського капіталу в розвинених країнах, що сприяє виникненню нового інтелектуального капіталу. Новий інтелектуальний капітал сприяє збільшенню продуктивності праці як у розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються. Проте прибутки використовуються для формування нового капіталу у високорозвинених країнах, а не в країнах, що розвиваються [6].

Отже, глобалізація відкриває нові можливості розвитку на основі використання переваг міжнародного поділу праці. Проте це – стихійний, а тому суперечливий процес, який змушує по-новому сприймати й оцінювати відмінності між країнами з точки зору їх положення відносно одна одної і наділеності факторами відтворення. Зокрема, це відмінності у розмірах територій, чисельності і щільності населення, природних умов і сировинних ресурсів, їх доступності тощо.

19.2. Поняття, класифікація та методика обчислення резервів зростання продуктивності праці

Кожний з факторів, якщо він не повністю реалізований у процесі виробництва, є *резервом зростання продуктивності праці*. Резерви зростання

продуктивності праці являють собою реальні можливості виробництва, використання яких забезпечує підвищення продуктивності праці у даних конкретних умовах. Резерви існують об'єктивно, а їх використання залежить від ступеня пізнання людиною процесів праці, методів аналізу та оцінки потенційних можливостей виробництва. Від того, наскільки пізнаються об'єктивні особливості формування резервів зростання продуктивності праці, наскільки повно й точно оцінюються ці резерви, залежить їх реалізація у практичній діяльності та, в підсумку, підвищення продуктивності праці.

Проблема пошуку резервів підвищення продуктивності має комплексний характер. Зниження витрат залежить не тільки від ефективного використання виробничих потужностей, а й багато в чому визначається вибором раціонального використання капіталовкладень, структурної та інвестиційної політики. У сучасних умовах особливого значення набуває ефективне застосування створеного виробничого потенціалу, мобілізація всіх засобів на підвищення віддачі основних виробничих фондів. Інтенсифікація передбачає не тільки зменшення витрат живої праці за рахунок підвищення її фондоозброєності, а й економію уречевленої праці на основі зниження фондо- і матеріаломісткості.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці надзвичайно складна. Велика кількість і тісний взаємозв'язок між різними резервами розмивають межу прояву та дії певного резерву, що зумовлює труднощі в їх визначенні та вимірюванні.

Передусім резерви підвищення продуктивності праці класифікуються за джерелами виникнення. В означеному аспекті виділяють: *резерви у використанні засобів праці; резерви у використанні предметів праці; резерви застосування живої праці.*

Залежно від того, на якому рівні утворюються резерви, вони поділяються на внутрішньовиробничі, регіональні, галузеві, міжгалузеві та народногосподарські. *Внутрішньовиробничі резерви* зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки і робочої сили та наявністю втрат робочого часу. Вони, в свою чергу, поділяються на загальнозаводські, цехові і резерви робочого місця. Класифікація

внутрішньовиробничих резервів за змістом тотожна класифікації факторів зростання продуктивності. *Регіональні резерви* передбачають удосконалення використання територіальних умов і соціальної інфраструктури регіону. *Галузеві резерви* зумовлені недоліками спеціалізації, концентрації, комбінування виробництва, техніки і технології даної галузі, недовикористанням кращих досягнень і передового досвіду. *Міжгалузеві резерви* виникають внаслідок недовикористання можливостей коопераційних зв'язків вертикального типу, що пов'язують підприємства-суміжники, які належать до різних галузей. *Народногосподарські резерви* пов'язані з недовикористанням досягнень НТП, нерациональним розміщенням продуктивних сил, недоліками господарського механізму, недовикористанням можливостей людського фактора.

Залежно від використання у часі резерви поділяються на поточні і перспективні: *поточні* можна використати в межах поточного року, *перспективні* – передбачені до використання у перспективних планах.

Залежно від типу виробництва виділяють такі групи резервів:

- *резерви, які в основному притаманні одиничному виробництву* (ці резерви пов'язані з підвищенням кваліфікації працівників, удосконаленням охорони праці і техніки безпеки, підвищенням ділової та соціальної активності тощо);
- *резерви, які в основному притаманні серійному виробництву* (вони пов'язані з підвищенням кваліфікації працівників, механізацією й автоматизацією виробництва, ліквідацією причин, що зумовлюють брак і відхилення від запроектованих технологічних процесів, тощо);
- *резерви, які в основному притаманні масовому виробництву* (ці резерви пов'язані з механізацією й автоматизацією виробництва, модернізацією діючого устаткування, удосконаленням технологічних процесів і організації виробництва тощо) [16].

Узагальнена класифікація резервів зростання продуктивності праці наведена на рис. 19.10.

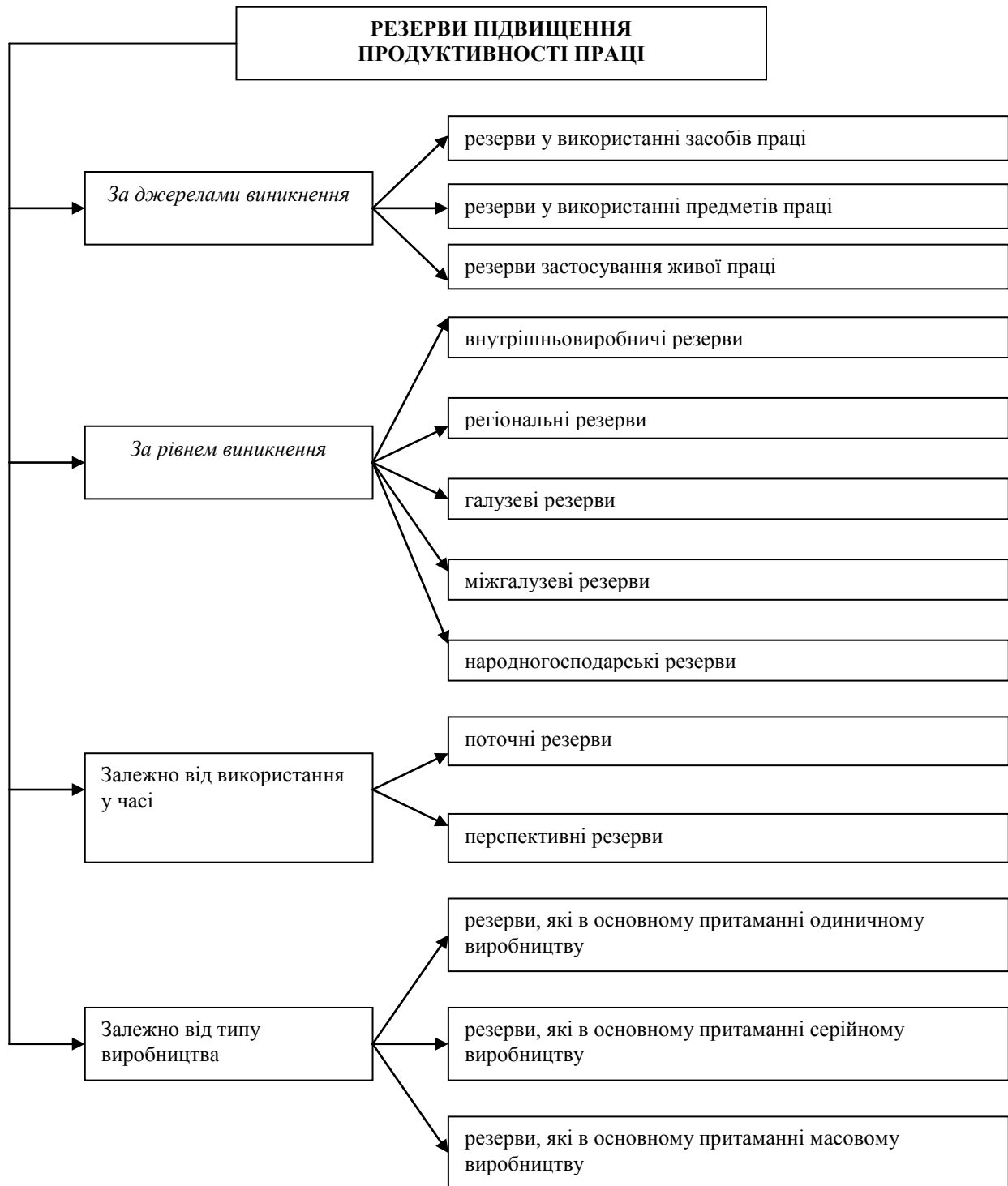


Рис. 19.10. Класифікація резервів зростання продуктивності праці

Кількісна оцінка резервів є необхідною умовою їх виявлення та використання. Резерви можуть оцінюватись в абсолютних та відносних величинах. У кожному разі їх величина визначається порівнянням фактичного використання даного виду ресурсів з можливим.

Використання резервів продуктивності праці – це процес перетворення можливого у дійсне. Взаємодія факторів і резервів полягає в тому, що якщо фактори являють собою рушійну силу, причини змін рівня продуктивності, то використання резервів – безпосередній процес реалізації дії тих чи інших факторів. При цьому приведення резервів у дію – це процес безперервний, як і розвиток самого суспільного виробництва, так як резерви створюються по мірі розвитку науки і техніки, вдосконалення управління, організації виробництва і праці. Ступінь використання резервів визначає рівень продуктивності на даному підприємстві або в даній галузі.

Оцінити вплив зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів, зменшення втрат від браку, зміни умов кооперування тощо можна за допомогою наведених нижче формул.

1. Підвищення продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості:

$$ПП = (T_M \div T_H) \times 100 - 100, \quad (19.1)$$

$$ЕЧ = ((T_M - T_H) \times P) \div \Phi \times K, \quad (19.2)$$

де $ПП$ – відсоток підвищення продуктивності праці;

T_M, T_H – минула та нова трудомісткість на операцію або виріб;

$ЕЧ$ – економія чисельності робітників;

P – кількість виробів або операцій;

Φ – фактичний фонд робочого часу одного робітника (год.);

K – коефіцієнт виконання норм.

2. Підвищення продуктивності праці за рахунок усунення втрат робочого часу:

$$ПП = (m - n) \times 100 \div (100 - m), \quad (19.3)$$

$$EЧ = Ч_{ПУМ} \times d_p \times \frac{F_{нл} - F_{\bar{o}}}{F_{нл}}, \quad (19.4)$$

де m – втрати робочого часу у базовому періоді (%);

n – втрати робочого часу у звітному періоді (%);

$EЧ$ – відносна економія робочої сили за рахунок скорочення втрат робочого часу;

$Ч_{ПУМ}$ – умовна чисельність персоналу;

d_p – питома вага робітників у загальній чисельності персоналу;

$F_{нл}$, $F_{\bar{o}}$ – відповідно плановий і базисний фонд робочого часу одного працівника.

3. Підвищення продуктивності праці за рахунок змін у структурі кадрів:

$$I_{ПП} = I_{ЗПП} \times I_d, \quad (19.5)$$

де $I_{ПП}$ – індекс продуктивності праці основних робітників;

$I_{ЗПП}$ – індекс загальної продуктивності праці;

I_d – індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим:

$$I_d = d_n \div d_{\bar{o}}, \quad (19.6)$$

де d_n – частка основних робітників у поточному періоді;

$d_{\bar{o}}$ – частка основних робітників у базовому періоді.

4. Підвищення продуктивності праці за рахунок зменшення втрат від браку:

$$ПП = \frac{100 - b_{нл.}}{100 - b_{зв.}} \times 100 - 100, \quad (19.7)$$

$$R_{в.} = \frac{b_{зв.} - b_{нл.}}{100} \times R_0, \quad (19.8)$$

де $b_{нл.}$, $b_{зв.}$ – відсоток втрат від браку відповідно у плановому та звітному періодах;

$R_{в.}$ – кількість вивільнених робітників внаслідок скорочення браку;

R_0 – чисельність робітників на підприємстві.

5. Економія чисельності внаслідок зміни умов кооперування:

$$ЕЧ = (1 - \frac{100 - П_{нл.}}{100 - П_{б.}}) \times Ч_{в.}, \quad (19.9)$$

де $ЕЧ$ – економія чисельності внаслідок зміни умов кооперування;

$П_{нл.}$, $П_{б.}$ – питома вага покупних виробів і напівфабрикатів у собівартості продукції відповідно у плановому і базисному періодах;

$Ч_{в.}$ – вихідна чисельність працівників.

6. Економія чисельності за рахунок підвищення коефіцієнта багатOVERCLOCKING обслуговування:

$$ЕЧ = O \times (\frac{1}{K_{б.}} - \frac{1}{K_{нл.}}), \quad (19.10)$$

де $ЕЧ$ – економія чисельності за рахунок підвищення коефіцієнта багатOVERCLOCKING обслуговування;

O – кількість верстатів на початок планового періоду;

$K_{б.}$, $K_{нл.}$ – коефіцієнти багатOVERCLOCKING обслуговування у базисному та плановому періодах.

7. Економія чисельності в результаті усунення відхилень від нормальних умов праці:

$$ЕЧ = Ч_{\epsilon} \times (Д_{\epsilon} - Д_{нл}) \div 100, \quad (19.11)$$

де $ЕЧ$ – економія чисельності в результаті усунення відхилень від нормальних умов праці;

$Д_{\epsilon}$, $Д_{нл}$ – питома вага доплат за відхилення від нормальних умов праці у загальному фонді заробітної плати працюючих відповідно у базисному та плановому періодах.

8. Економія чисельності робітників за рахунок підвищення рівня виконання норм виробітку:

$$ЕЧ = \frac{П_p \times П_n \times Ч_{\epsilon}}{100 \times 100} \times K_{\partial}, \quad (19.12)$$

де $ЕЧ$ – економія чисельності робітників за рахунок підвищення рівня виконання норм виробітку;

$П_p$ – відсоток підвищення рівня виконання норм виробітку у робітників, які не виконують норми;

$П_n$ – питома вага відрядників, які не виконують норми, у загальній чисельності робітників-відрядників;

$Ч_{\epsilon}$ – чисельність робітників на підприємстві у базисному періоді;

K_{∂} – коефіцієнт дії заходу [9, с. 165-166; 25].

19.3. Закон зміни продуктивності праці в сучасних умовах господарювання

Підвищення продуктивності є результатом управління і втручання у ключові процеси перетворення або праці. Закон зростання продуктивності, що є тотожним закону економії часу, формулюється таким чином: завдяки розвитку продуктивних сил і вдосконаленню виробничих відносин скорочуються суспільно

необхідні питомі витрати живої та уречевленої праці на виготовлення різних продуктів для особистого і суспільного використання.

За сучасних господарських умов виникають нові моменти у дії й використанні закону підвищення продуктивності праці. Досліджуваний закон за умов ринку виражає більш складні й глибокі економічні зв'язки. Раніше економія робочого часу здійснювалася, значною мірою, за рахунок резервів, які перебували на поверхні економічного життя. Сьогодні необхідний активний пошук глибинних факторів розвитку. Ринок множить і підсилює інтенсивні риси прояву закону. Екстенсивні важелі забезпечення зростання продуктивності праці, хоча ще залишаються, але багато в чому втрачають своє значення. Відбувається їх заміщення більш дієвими та економічними інтенсивними факторами.

Будь-який економічний процес може мати різні сторони й способи прояву, відображатися в дії декількох взаємозалежних законів. Закон продуктивності праці є саме таким складним явищем, що знаходить своє об'єктивне відображення у дії законів поділу праці, дієздатності робочої сили, редукції праці, безперервного удосконалення засобів праці, співвідношення національних та інтернаціональних рівнів інтенсивності й продуктивності праці, попиту та пропозиції праці, еквівалентного обміну, збагачення життєвого простору та економії природних багатств, самокерованості (самоуправління) складних систем тощо.

Протягом тривалого періоду продуктивність праці безпосередньо пов'язувалась із проявом особливого економічного закону – закону її зростання. Закон зростання продуктивності праці зазвичай наводився у марксистському тлумаченні, як закон, відповідно до якого щоразу все більша маса засобів виробництва може, внаслідок прогресу продуктивності суспільної праці, приводитися у рух усе з меншими витратами людської сили. Зміст закону полягає у тому, що з розвитком економіки витрати виробництва постійно падають, а жива праця постійно стає продуктивнішою.

Водночас сучасна західна економічна думка розглядає проблему інакше: основна увага приділяється закону скорочення продуктивності праці, який, у свою

чергу, кореспондує із законами відповідної зміни пофакторної продуктивності, граничної корисності тощо.

Дійсно, якщо матеріалістичну концепцію закону розглядати у цілому, то можна виявити окремі ідеї, які не знайшли належного підтвердження. Це стосується, наприклад, оцінки перспектив розвитку продуктивності праці в умовах капіталізму. Вважалося, що для капіталістичного способу виробництва закон зростання продуктивності праці не носить безумовного характеру. Продуктивність не підвищується автоматично кожного разу, коли заощаджується жива праця. І лише за сучасного бачення цьому феномену можна дати логічне пояснення, що полягає в об'єктивно обумовленій циклічності процесу. Циклічність, як універсальна ознака, притаманна також дії закону зростання продуктивності праці.

У даному випадку йдеться про модифікації закону підвищення продуктивності праці. Наука виявила двоїстий підхід до інтерпретації закону. Продуктивність праці може аналізуватися або з точки зору результату, або з позицій витрат робочого часу. На базі дослідження динаміки виробітку формулюється закон підвищення продуктивності праці, а на базі вивчення витрат – закон економії часу.

З урахуванням нових обставин, орієнтирами можуть слугувати такі моменти:

1. Основні причинно-наслідкові процеси у часі виражає єдиний закон економії робочого часу.
2. Закон економії робочого часу, по суті, є адекватним закону підвищення продуктивності праці.
3. Теоретична й практична доцільність надання самостійності закону економії робочого часу полягає у тому, що це змушує більш пильно й докладно зосередитися на питаннях заощадження часу.

Коротко закон можна сформулювати у такий спосіб – всебічне скорочення робочого часу на виробництво матеріальних і духовних благ. У такому розумінні він відображає, з одного боку, зв'язок із законом зростання продуктивності праці,

а з іншого – зберігає свою специфіку та масштаби прояву. Економія часу розкривається у ньому як узагальнююча міра ресурсів економічного зростання.

Стійкий розвиток можливий лише за відсутності економічного зростання. Факти ж доводять, що випуск продукції і капітал повинні зростати швидше робочої сили. Зростає капіталоозброєність працівників та продуктивність праці. Якщо ж врахувати такий фактор, як науково-технічний прогрес, стає зрозуміло, що і випуск продукції, і капітал можуть зростати з часом швидше робочої сили. Постійний потік інновацій в змозі, якщо не нейтралізувати, то послабити та посунути в часі дію закону спадної продуктивності. Таким чином, досягненням НТП належить провідна роль в економічному зростанні, яке за його відсутності залежало б виключно від темпів зростання робочої сили, а зростання доходу на душу населення переривалося. Тобто можна говорити про існування двох можливих типів політики, націленої на економічне зростання: заходи, що ведуть до зростання знань, і заходи, направлені на збільшення частки сукупного продукту, що йде на стимулювання фізичного та людського капіталу.

Завжди припускається, що темпи НТП можуть змінюватися, в тому числі під впливом економічних факторів. Ряд моделей економічного зростання передбачають, що якщо не буде знайдено спосіб постійного прискорення НТП, то всі одноразові заходи лише тимчасово прискорять економічне зростання, і після поглинання цих заходів майбутній темп зростання знову буде обмежений темпом зростання робочої сили та задіяними науково-технічними досягненнями.

Основними соціальними формами прояву закону економії часу є: скорочення тривалості часу роботи, збільшення, у зв'язку з цим, неробочого, особливо вільного часу, раціоналізація його структури.

Закон економії часу стосується усіх нюансів витрат часу, що практикуються у господарській діяльності. Однак, він відображає їх в узагальненому вигляді. Основними вимогами закону можна вважати заощадливі витрати часу на усіх фазах відтворювального процесу, а також ефективно, цілеспрямоване використання усіх функціональних частин сукупного фонду часу суспільства й кожного окремого індивіда.

Конкретними способами функціонування закону виступають скорочення витрат часу на виготовлення одиниці блага, підвищення фондівіддачі й змінності роботи машин й устаткування, зниження матеріаломісткості продукції, оптимізація відтворювальних пропорцій. Певною характеристикою його дії може слугувати час обороту капіталу, що охоплює час виробництва й обігу.

Ринкова економіка породжує принципово нове ставлення до праці, використання робочого часу у всіх формах (минулого, поточного й майбутнього), змінює порядок розподілу суспільного часу між галузями виробництва й сферами господарської діяльності. Індивідуальна й загальна економія часу досягається за рахунок механізму саморегулювання процесів самонастроювання підприємництва у рамках фірми, конкурентних відносин на рівні суспільства [14].

За умови глобалізації економічних процесів економія часу реалізується як один з визначальних чинників економічного процесу. Закон економії робочого часу діяв у всі часи та епохи, проте часова протяжність економічних трансакцій, вага одиниці суспільного часу раніше була іншою. У зв'язку з цим треба враховувати неоднорідність міри економічного часу. Потрібно усвідомити, що кожній системі економічної реальності притаманні адекватні (властиві лише для неї) модулі часового виміру. Нова якість інформаційної епохи пов'язується насамперед з цією позицією – з утвердженням нового модуля суспільного часу, нової міри часового виміру. Маються на увазі не лише радикальне прискорення трансакційних процесів, а й їх аритмічність – поєднання подвійної тенденції, з одного боку, синхронізації, з іншого – десинхронізації швидкостей. На противагу традиційному принципу “збалансованого розвитку”, інформаційна постіндустріальна економіка дедалі більшою мірою виявляє закономірність індивідуалізації часових вимірів – кожна економічна частка функціонує на основі своїх власних швидкісних ритмів. Власне, насамперед відповідна аритмічність відбиває, з одного боку, зростаючу дисипативність інформаційно-економічного процесу, а з іншого – нарощування притаманних для складних систем хаотичних явищ у світовій економіці.

Швидкісна аритмічність економічних процесів кореспондує також з “просторовою турбулентністю”. Йдеться про дематеріалізацію простору, втрату простором економічної цінності. Формуються принципово нові функціональні зв’язки між визначеннями місця і способів виробництва, географією робочих місць, інвестицій, фінансових та товарних ринків, структурою компаній, інституційними позиціями. У результаті кожен окремий суб’єкт економіки формує власні (індивідуалізовані) критерії визначення зон протяжності економічних процесів, тобто мається на увазі віртуалізація економічного простору. Віртуальність інформаційної економіки, крім інших чинників, формується і на основі віртуалізації економічного простору.

У підсумку швидкісна аритмічність, як і просторова турбулентність, визначає зростаючий динамізм економічних процесів, небачену для індустріальної глобалізації максимізацію її швидкісних характеристик. При цьому ефект прискорення матеріалізується в реальні матеріальні, в тому числі й економічні, цінності, функціональні переваги. Ці переваги виступають потужним стимулом нового прискорення, тобто прискорення мультиплікується. Базуючись на відповідних узагальненнях, можна говорити про закон мультиплікації прискорення економічних процесів, який найбільш рельєфно виявляє свою сутність в інформаційну епоху [5].

Таким чином, розрізняючи прояв результативної та витратної сторін праці, відзначимо, що змістовна сутність витратної сторони дістала прояв у дії закону економії робочого часу. Використання закону, що втілює об’єктивні можливості економії, являє собою значну за обсягом та специфічну за втіленням сферу економічної діяльності.

А. Маршалл розглядає три закони, пов’язані з продуктивністю праці – закони зростаючої, постійної віддачі та віддачі, що зменшується. На його думку, чинник часу заслуговує більш пильної уваги, ніж чинник простору. У зв’язку з цим чинник часу доцільно покласти в основу дослідження витрат фірми, галузі в різні періоди їх діяльності. Витрати, понесені фірмою чи галуззю в процесі виробництва запланованого обсягу продукції, залежать від можливості зміни

кількості всіх зайнятих ресурсів. А. Маршалл стверджує, що закон віддачі, що зменшується, пов'язаний із використанням природних ресурсів, а закон зростаючої віддачі – з роллю людей у виробництві.

Чимало науковців концентрують свою увагу на законі віддачі, що скорочується, іменуючи його законом зменшення граничного продукту, або законом пропорцій, що змінюються. Закон спадної продуктивності стверджує, що, починаючи з певного моменту, послідовне приєднання одиниць змінного ресурсу (наприклад, живої праці) до незмінного, фіксованого ресурсу (наприклад, капіталу чи землі) дає зменшений додатковий, чи граничний, продукт у розрахунку на кожну наступну одиницю змінного ресурсу.

Дія закону розкривається у світлі прояву продуктивності праці, що дістав назву середнього продукту праці. Згідно з такою точкою зору, фірма одержить тим більше продукції на одиницю витраченої праці, чим вищим є середній продукт праці.

Часто описаний процес розглядається у вигляді закону скорочення продуктивності праці. У свою чергу, закон скорочення продуктивності праці розглядається не лише відокремлено, але й у складі більш загального закону скорочення продуктивності. Крім того, вважається, що існує економічний закон скорочення продуктивності праці й капіталу. Загальний закон скорочення продуктивності інколи іменується як закон граничної продуктивності.

Окремо слід зазначити, що закон зміни продуктивності праці потребує концептуального перегляду в умовах економіки знань. Нову економіку можна визначити як економіку, що характеризується виготовленням, обробкою і поширенням інформації і яка має відповідний вплив на загальне економічне зростання та підвищення продуктивності через власні специфічні механізми дії. Насамперед нова економіка продукує значно більше економічних благ та послуг порівняно з індустріальною економікою, навіть незважаючи на те, що початкові витрати на виробництво можуть бути значно більшими. Якщо для традиційного, матеріального ресурсу характерна спадна гранична корисність, то інформаційний ресурс здатний генерувати мережеві ефекти і зростаючу граничну корисність. З

принципом розширеного самовідтворення інформації органічно кореспондує виведений М. Кастельсом визначальний параметр економіки знань: вплив знання на знання як головне джерело продуктивності.

Одним з перших вчених, хто концептуально використав фактор знань для позначення впливу зростання продуктивності виробничих факторів на загальний темп економічного зростання, був Едвард Денісон. Е. Денісон у своїх працях ще в 1967 р. сформулював концепцію прогресу знань як джерела економічного зростання: у міру накопичення знань, які прискорюють процес виробництва, зростають обсяги виготовленої продукції, що можуть бути отримані при використанні сталого обсягу ресурсів. У довгостроковій перспективі прогрес знань та виграш від економії, що обумовлений масштабами господарської діяльності, якщо вони не пов'язані з ліквідацією штучних обмежень ринку, є головними факторами зростання приросту випуску продукції на одиницю витрат.

Вплив знань на економічне зростання і продуктивність пояснюється такими моментами: 1) нова якість продуктивності досягається через підвищення ефективності та впровадження нових методів управління; 2) фізичний капітал впливає через підвищення конкурентоздатності, удосконалення продукції та більш широке використання нових технологій у виробництві; 3) гуманний капітал є новою якістю людського капіталу, що створюється за рахунок удосконалення системи освіти, здобуття знань та вмінь, що, у свою чергу, підтримується широким залученням інвестицій та прийнятними умовами праці [12].

В інтелектуальній економіці трудова теорія вартості К. Маркса замінюється теорією “вартості, що створюється знаннями”, і ця вартість генерується шляхом суб'єктивного сприйняття (групи людей або суспільства в цілому), що дістає певне поширення у суспільстві. Створена знанням вартість складається з “швидкоплинного” набору змінних факторів і не має жодного стосунку до витрат, пов'язаних зі створенням знання. Загалом, перехід до інформаційної економіки пов'язаний не лише зі змінами носія вартості, скільки з модифікацією структури тієї сукупної цінності, яку він містить.

Таким чином, сучасна економічна наука поглиблює наші уявлення про закономірності функціонування продуктивності праці, розширюючи арсенал застосовуваних методологічних принципів вивчення її динаміки.

По-перше, до наукового обігу вводиться цілий ряд нових економічних законів у сфері продуктивності праці.

По-друге, закони діалектично відображають тенденції не тільки зростання, але й зниження динаміки продуктивності праці.

По-третє, у згаданій парадигмі закони продуктивності праці розглядаються у взаємозв'язку не лише із загальними, але й зі специфічними законами продуктивності капіталу та інших факторів виробництва.

По-четверте, закони продуктивності набувають нового змісту в умовах ринкових відносин, а також з переходом до економіки знань.

Незважаючи на те, що закон зростання продуктивності праці тяжіє до виробничої сфери, а закон її скорочення – до розподільної, їх очевидна відмінність не виключає можливість концептуальних порівнянь та виявлення спільних рис.

19.4. Програма управління продуктивністю праці на підприємстві

Продуктивність виробництва важливо розглядати не лише як переробку ресурсів, які надходять до системи, у кінцевий продукт, але і як процес, що має безліч зовнішніх впливів. Усе, що впливає на вхідні або на вихідні величини, зумовлює зміни в продуктивності, у тому числі продуктивності праці. Це означає, що поряд з процесом переробки необхідно розглядати вхідні величини, вихідні величини, а також фактори зовнішнього середовища. Іншими словами, продуктивність доцільно розглядати з позицій системного підходу (рис. 19.11).

Компоненти обчислення та підвищення продуктивності, а також планування продуктивності праці являють собою елементи зворотного зв'язку у системі. В процесі управління продуктивністю зворотний зв'язок використовується принаймні двояким чином. По-перше, в результаті оцінки системи вимірювання

може бути модифікована сама ця система (деякі показники можна виключити або видозмінити, інші – додати). По-друге, оцінка системи вимірювання може стимулювати планування продуктивності (результати оцінки здатні спонукати керівництво передбачати і здійснювати заходи щодо підвищення продуктивності).

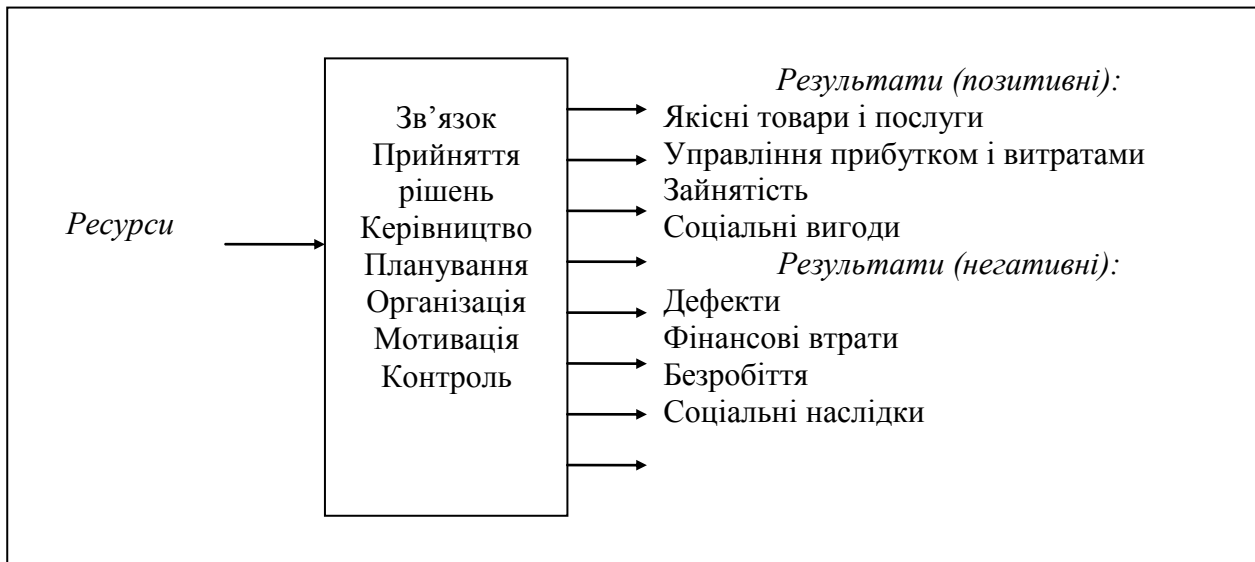


Рис. 19.11. Схема процесу переробки ресурсів на підприємстві

Підвищення продуктивності праці відбудеться за дотримання будь-якої з таких умов:

1. Продукція зростає, витрати праці зменшуються.
2. Продукція зростає, витрати праці залишаються незмінними.
3. Продукція зростає, витрати праці зростають, але нижчими темпами.
4. Продукція залишається незмінною, витрати праці скорочуються.
5. Продукція скорочується, витрати праці скорочуються, але швидшими темпами.

Стратегія підвищення продуктивності праці повинна розвиватися на концептуальній основі. Потрібен певний механізм, для того щоб:

- 1) виявити та класифікувати наявні методи підвищення продуктивності;
- 2) порівняти ці методи з потребами у підвищенні продуктивності конкретних організаційних систем та одиниць аналізу;
- 3) порівняти ці методи зі стратегіями і заходами з їх реалізації.

Якщо керівництво має в своєму розпорядженні продуману й ефективну систему оцінювання та вимірювання продуктивності, то у нього є можливість визначити ділянки і найбільш важливі сфери для підвищення продуктивності. Та оскільки система вимірювання часто має власні обмеження, реальний процес, в межах якого керівництво оцінює та визначає, як контролювати і підвищувати продуктивність, виявляється не таким систематичним і логічним процесом проектування, яким йому належало б бути.

Ефективність і висока продуктивність підприємства як системи досягається завдяки застосуванню організаційного механізму управління із запровадженням колективної стратегії і виробничого самоуправління, підвищення ініціативи працівників, їх соціальної та трудової активності, самосвідомості, дисципліни, відповідальності, розкриття їхніх здібностей.

Управління за критерієм продуктивності – це те ж саме, що й ефективне управління у будь-якому іншому контексті. Забезпечення стабільно високої продуктивності стосується усіх функцій системи управління і всіх зв'язуючих процесів – комунікацій, прийняття рішень і забезпечення лідерства [32]. Найбільш важливим для керівників є усвідомлення концепції тісного взаємозв'язку усіх цих процесів і залежності оптимального рішення від конкретної ситуації.

Основні напрямки формування логічних взаємозв'язків між категорією “продуктивність праці” і загальновідомими функціями менеджменту наведені на рис. 19.12.

Для забезпечення стабільної продуктивності праці потрібна підтримка та участь в цій роботі з боку керівників усіх рангів. Так само, як керівники на всіх рівнях організації виконують різні управлінські функції, вони роблять свій, відмінний від інших, внесок у розвиток продуктивності (рис. 19.13).

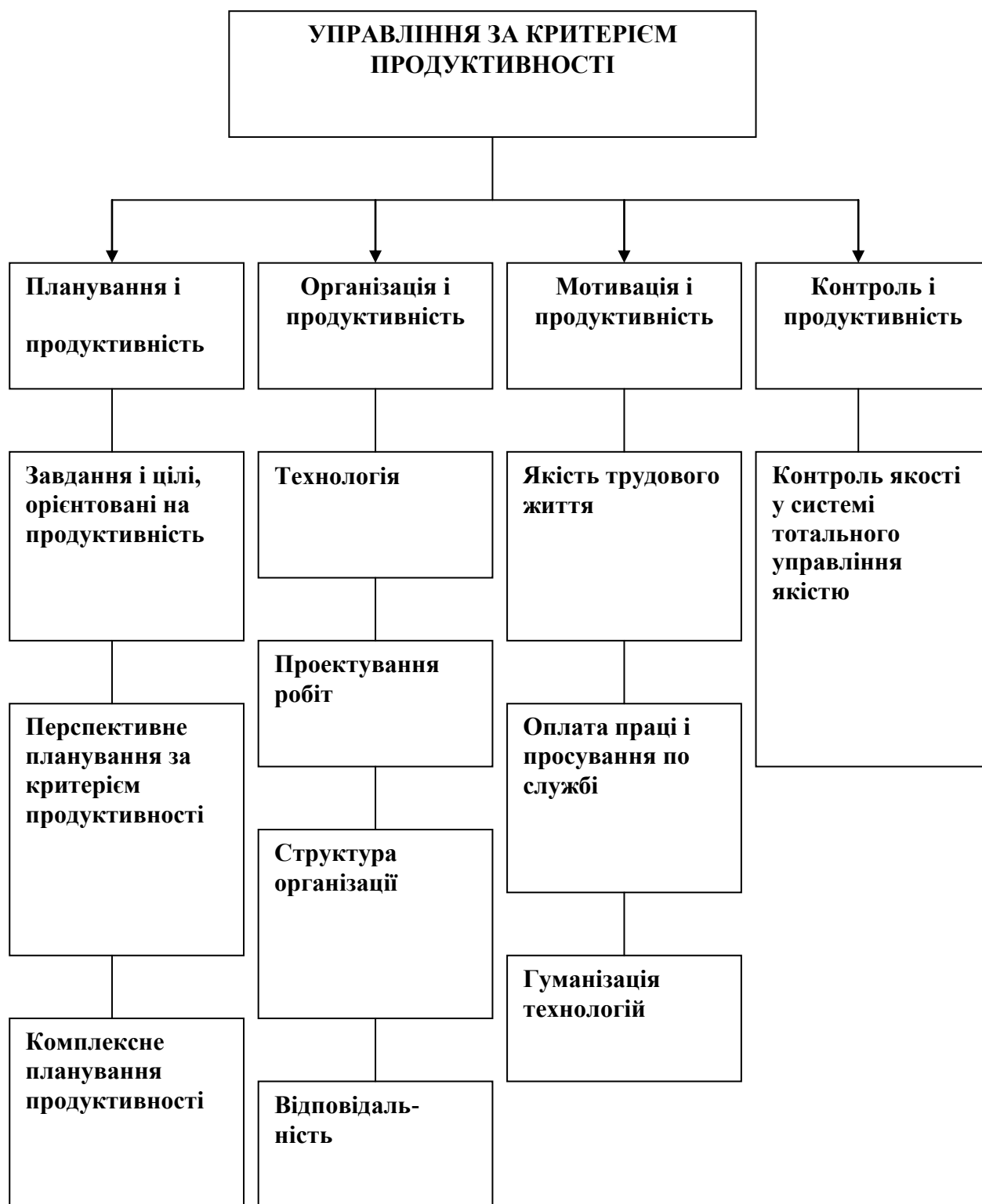


Рис. 19.12. Напрямки формування логічних взаємозв'язків між категорією "продуктивність праці" і функціями менеджменту

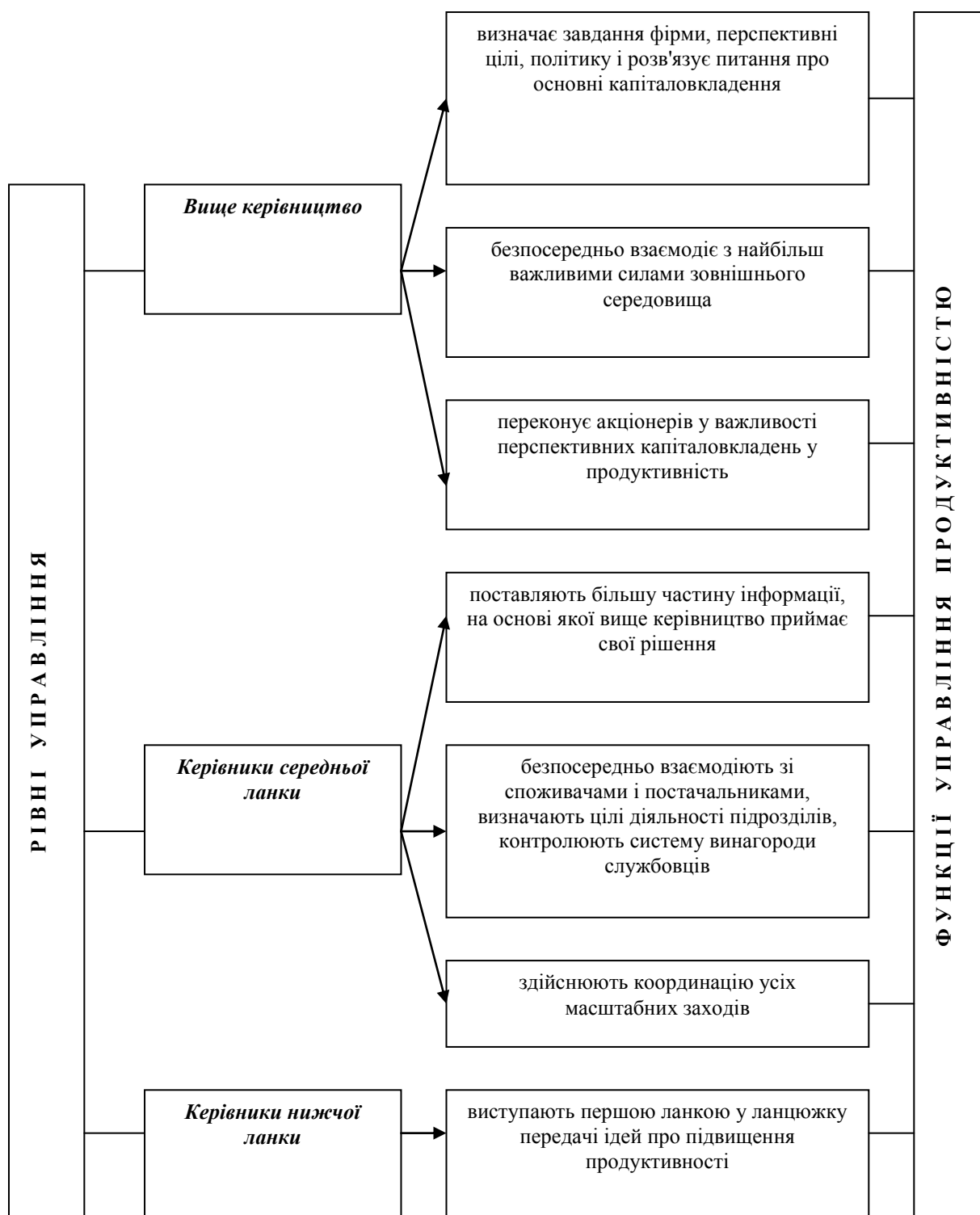


Рис. 19.13. Розподіл функцій управління продуктивністю праці між ієрархічними рівнями структури підприємства

Зміст *управління продуктивністю праці* (рис. 19.14) полягає у тому, щоб досягати максимально можливого рівня ефективності за наявних в даний момент економічних умов. Управління продуктивністю містить такі елементи: забезпечення основи для управління; розробка стратегічних планів обґрунтування програм продуктивності; розробка підходів до стратегій і методів вимірювання та оцінки продуктивності; розробка підходів до стратегій і методів контролю та підвищення продуктивності; забезпечення організації, планування та ефективного впровадження усіх елементів [24].

Загалом моделювання процесу управління продуктивністю передбачає такі *етапи*:

1. Вибір об'єкта – конкретної організаційної системи. Чітке визначення меж цієї системи.
2. Визначення організаційного “оточення” – постачальників і покупців даної організації.
3. Виявлення основних цілей організаційної системи (місія, пріоритетні цілі). Ці дані впливають з процесу стратегічного планування.
4. Визначення основних підгруп ресурсів, що споживаються організаційною системою.
5. Виявлення основних видів перетворень, які мають місце в організаційній системі (ланцюжок: рух (хід) - операція - робоче завдання (наряд) - напівфабрикати - проміжні продукти - товари та послуги - сукупна продукція).
6. Визначення основних видів продукції організаційної системи.
7. Визначення очікуваних або бажаних результатів, які мають бути отримані від реалізації продукції організаційної системи.
8. Визначення критеріїв або вимірювачів результативності системи та їхніх пріоритетів. На даному етапі потрібно встановити, що означає результативність стосовно даної системи. Розробка конкретних вимірювачів або підкритеріїв для решти критеріїв результативності (крім продуктивності).
9. Встановлення видів і пріоритетів коефіцієнтів “продукція /витрати”, які, будучи розроблені, обчислені, проконтрольовані та оцінені, забезпечать

менеджера додатковою корисною інформацією про те, наскільки успішно функціонує або функціонувала система.

10. Характеристика процесу оцінювання, регулювання зворотного зв'язку і планування вдосконалень.

Слід зауважити, що управління продуктивністю праці – це фактично частина більш широкого процесу управління. Він охоплює планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання, що базується на співвідношенні кількості продукції, виготовленої системою, і витрат на цю продукцію.

Управління продуктивністю праці потребує ефективних контактів і розуміння ролі різних служб у створенні товарів та /або послуг; воно також вимагає здатності поглянути на систему з позицій стратегічних і тактичних завдань, вміння обґрунтовувати зміни та оцінювати їх наслідки, а також спроможності пов'язати підвищення продуктивності з вимірюванням продуктивності.

Управління продуктивністю праці нерозривно пов'язане з управлінням якістю (процесом забезпечення якості), плануванням (процесом, який визначає, що має бути зроблено для підвищення ефективності), вимірюванням трудовитрат і розробкою кошторисів (процесом оцінки економічності), бухгалтерським обліком і фінансовим контролем (службами, що займаються оцінкою прибутковості) та кадровою службою (вона займається питаннями якості трудового життя).

Управління процесами підвищення продуктивності праці зазвичай базується на програмно-цільовому методі. *Програмно-цільовий метод* дає змогу з єдиних науково-методичних позицій розробляти цільові комплексні програми підвищення продуктивності праці для різних рівнів господарського й адміністративного управління.

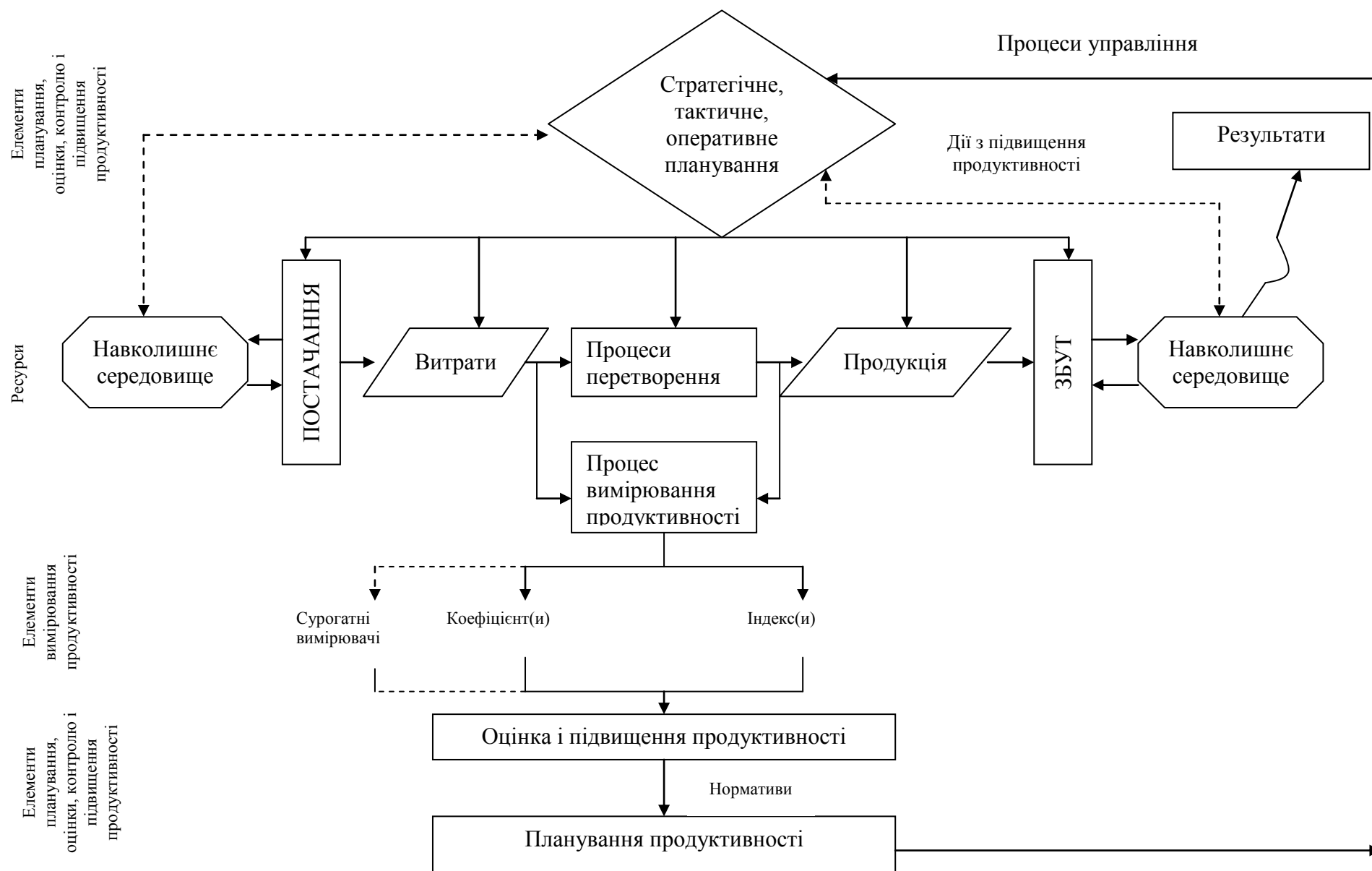


Рис. 19.14. Елементи планування, оцінки, контролю і підвищення продуктивності в процесі управління

У програмі підвищення продуктивності праці на підприємстві обґрунтовується система технологічно та організаційно узгоджених заходів з використання ресурсів, виконавців і термінів здійснення, що забезпечує концентрацію сил і засобів для досягнення наміченого рівня продуктивності праці.

Програма зазвичай містить такі розділи:

1) цільовий розділ, де формулюються мета і завдання програми, дається необхідна характеристика початкового рівня продуктивності праці, обґрунтування його зміни, строк здійснення програми;

2) зведений розділ охоплює систему основних показників програми, у тому числі перелік організаційно-технічних заходів забезпечення зростання продуктивності праці з обґрунтуванням їх вибору, обсяги різних видів ресурсів, необхідних для здійснення програми, і показники її ефективності;

3) організаційно-виконавчий розділ містить повний перелік завдань підрядним організаціям і підрозділам підприємства, які беруть участь в реалізації конкретних заходів програми, включає ліміти різних видів ресурсів, що виділяються на виконання цих завдань;

4) організаційно-управлінський розділ визначає форми, методи й порядок управління і контролю за виконанням програми, а також необхідні організаційно-господарські заходи.

Цільовий характер програми зростання продуктивності праці передбачає формулювання кінцевої мети. В реальних умовах роботи підприємств можливе різне визначення мети: досягнення максимального рівня продуктивності праці за наявного обсягу дефіцитних ресурсів (капітальних вкладень, окремих видів устаткування, матеріалів та ін.); досягнення заданого рівня підвищення продуктивності праці за мінімальної величини капітальних вкладень, пов'язаних з придбанням нового устаткування, новими технологічними процесами та ін.; досягнення заданого рівня зростання виробництва без залучення додаткового обсягу робочої сили тощо.

Вибір конкретних шляхів досягнення поставленої мети здійснюється за багатоваріантним принципом. Підприємство розробляє кілька варіантів плану підвищення продуктивності праці, які розрізняються між собою за величиною необхідних ресурсів. Організаційно-технічні та соціально-економічні заходи, що розробляються з кожного процесу, можуть відрізнятися за технологією, організацією, засобами, строками, ефективністю досягнення заданого рівня продуктивності праці. Вся сукупність заходів розподіляється на підгрупи за відповідними класифікаційними ознаками: величиною капітальних вкладень і тривалістю реалізації.

Результати розрахунків подаються у вигляді програми забезпечення заданих темпів зростання продуктивності праці, на базі якої встановлюються обсяги різного виду ресурсів, необхідних для здійснення програми.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте зміст категорії “фактор продуктивності”. Як класифікуються фактори продуктивності праці?
2. Охарактеризуйте вплив матеріально-технічних факторів на продуктивність праці.
3. Охарактеризуйте вплив соціально-організаційних факторів на продуктивність праці.
4. Охарактеризуйте вплив інтеграційних факторів на продуктивність праці.
5. Поясніть, яким чином складові життєвого простору країни впливають на зростання продуктивності.
6. Поясніть, які структурні зміни у зайнятості впливають на національну продуктивність.
7. Поясніть, які структурні зміни у ВВП впливають на національну продуктивність.
8. Які чинники урядової політики впливають на продуктивність?

9. Яким чином глобалізація економічних відносин впливає на соціально-трудові відносини і рівень продуктивності окремих країн?
10. Що собою являють резерви зростання продуктивності праці? Як їх можна виявити та обчислити?
11. За якими ознаками класифікуються резерви зростання продуктивності праці?
12. Яким чином інтерпретується закон зміни продуктивності праці у ринкових умовах господарювання та з переходом до економіки знань?
13. У чому полягає специфіка управління підприємством за критерієм продуктивності? Проаналізуйте роль загальновідомих функцій управління у процесі підвищення продуктивності праці.
14. Яким чином здійснюється розподіл функцій управління продуктивністю праці між керівниками різних ієрархічних рівнів?
15. Опишіть основні етапи і структурні елементи процесу управління продуктивністю праці.
16. У чому полягає специфіка програмно-цільового методу управління продуктивністю праці?

Використана та рекомендована література

1. Безкровна Г. Д. Підвищення ефективності використання засобів праці як передумова зростання її продуктивності / Г. Д. Безкровна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 12. – С. 96-102.
2. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Міщук, С. Мартинюк // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 42-48.
3. Булатов А. О. Производительность и инновация / А. О. Булатов // Продуктивність. – 2005. – № 4. – С. 17-18.
4. Вільховик О. Ю. Стратегічні орієнтири зростання продуктивності праці в контексті інтеграції України до ЄС / О. Ю. Вільховик // Вісник

Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 3. Том 2. – С. 207-210.

5. Гальчинський А. Методологія аналізу економічної глобалізації: логіка оновлення / А. Гальчинський // Економіка України. – 2009. – № 1. – С. 4-18.

6. Грішнова О. А. Динаміка змін соціально-трудових відносин під впливом глобалізаційних тенденцій / О. А. Грішнова, А. С. Пасека // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 7-14.

7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2007. – 559 с.

8. Дементьєва В. В. Вплив культурно-релігійних чинників на продуктивність праці / В. В. Дементьєва // Продуктивність. – 2004. – № 2. – С. 2-5.

9. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.

10. Калина А. В. Менеджмент продуктивності : навчальний посібник / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'янченко. – К. : МАУП, 2005. – 232 с.

11. Карась П. М. Еволюція поглядів на управління продуктивністю праці / П. М. Карась, С. І. Сергійчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 1. – Т. 1. – С. 167-172.

12. Комендант О. В. Вплив інформації на економічне зростання в умовах нової економіки / О. В. Комендант // Зовнішня торгівля : право та економіка. – 2007. – № 3. – С. 43-49.

13. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий Світ-2000, 2008. – 248 с.

14. Малаховський Ю. В. Про модифікації економічного закону зміни продуктивності праці / Ю. В. Малаховський // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 2. – С. 83-87.

15. Менеджмент продуктивності : навчальний посібник / А. О. Ласкавий. – К. : КНЕУ, 2004. – 288 с.

16. Мірошніченко І. С. Основні підходи до класифікації резервів росту продуктивності праці підприємств з різним типом виробництва /

І. С. Мірошніченко // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 1. – С. 94-98.

17. Мушкин И. М. Методические рекомендации по разработке плана повышения производительности труда в условиях экономического кризиса / И. М. Мушкин // Економіка та держава. – 2009. – № 3. – С. 55-57.

18. Писаренко Б. А. Економічний механізм управління продуктивністю праці / Б. А. Писаренко, Н. Б. Проценко // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 2. – С. 109-113.

19. Попова И. А. Механизм управления производительностью труда персонала предприятия / И. А. Попова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами : государство, регион, предприятие : сборник научных трудов. В 3 т. Т. 3 / НАН Украины. Институт экономики промышленности; Редкол. : Амоша А. И. и др. – Донецк, 2006. – С. 282-288.

20. Производительность труда: факторы и резервы роста / АН УССР, Институт экономики. – К. : Наук. думка, 1983. – 231 с.

21. Производительность труда: факторы и резервы роста (социально-экономические проблемы). – М. : Мысль, 1971. – 311 с.

22. Сергійчук С. І. Систематизація процесу управління продуктивністю праці / С. І. Сергійчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 5. Том 2. – С. 230-236.

23. Сергійчук С. І. Управління продуктивністю праці через редукцію витрат й результатів праці / С. І. Сергійчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 3. Т. 3. – С. 44-50.

24. Синк Д. С. Управление производительностью : планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М. : Прогресс, 1989. – 522 с.

25. Слободчикова Ю. В. Методичні аспекти контролю і підвищення продуктивності праці на підприємствах / Ю. В. Слободчикова // Держава та регіони. – 2007. – № 1. – С. 321-326.

26. Слободчикова Ю. В. Планування продуктивності праці в умовах ринкової економіки / Ю. В. Слободчикова // Держава та регіони. – 2006. – № 6. – С. 281-286.
27. Слободчикова Ю. В. Шляхи підвищення продуктивності праці на підприємствах / Ю. В. Слободчикова // Держава та регіони. – 2006. – № 5. – С. 279-281.
28. Сологуб О. П. Оцінка сукупної продуктивності підприємства на основі факторного аналізу / О. П. Сологуб, Л. Г. Цимбалюк // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2008. – № 4. – С. 54-57.
29. Танасієнко Н. П. Методологічні основи формування системи виявлення та реалізації резервів продуктивності праці / Н. П. Танасієнко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 2. Т. 2. – С. 110-113.
30. Тужилкіна О. В. Мотиваційні аспекти підвищення продуктивності праці в умовах інноваційного розвитку економіки / О. В. Тужилкіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 3. Т. 2. – С. 204-207.
31. Турецкий О. А. Эффективность и созидательность труда : монография / О. А. Турецкий. – Хмельницкий : ХНУ, 2009. – 247 с.
32. Хитра О. В. Управління підприємством за критерієм продуктивності / О. В. Хитра // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 6. Т. 1. – С. 19-28.

РОЗДІЛ 20. ВИДИ, ДЖЕРЕЛА І СТРУКТУРА ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

План викладення і засвоєння матеріалу:

20.1. Сутність і структура доходів населення

20.2. Самооцінка домогосподарством рівня своїх доходів

20.1. Сутність і структура доходів населення

У ринковій економіці доходи виступають визначальною характеристикою матеріального становища сімей і можуть розглядатися як основний індикатор їх життєвого рівня.

Доходи, головним чином, формують не тільки майнову, а й соціальну нерівність у суспільстві. Доход виступає не тільки проявом, а й одним з найважливіших факторів формування соціальної стратифікації. Рівень доходу певним чином впливає і на самоідентифікацію індивіда з конкретними соціальними групами. Отже, в умовах перехідної економіки він може розглядатися як індикатор адаптованості населення до нових економічних умов та відносин.

Доходи населення – це сукупність грошових та натуральних засобів для підтримання фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення її потреб; формуються за рахунок праці працівника та інших джерел [6].

Класифікувати доходи можна відповідно до різних ознак (рис. 20.1).

Державний комітет статистики України при проведенні вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України застосовує таку класифікацію доходів домогосподарств: усі види грошових, натуральних доходів, а також усі види соціальної допомоги, включаючи субсидії на відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, подарунки, доходи від продажу особистого та нерухомого майна, використані заощадження тощо.



Рис. 20.1. Класифікація доходів населення

Не включаються в доходи та ресурси домогосподарства кошти, отримані одним членом домогосподарства від іншого (наприклад, дітям на кишенькові витрати), вартість товарів і послуг, наданих безкоштовно з Державного бюджету України та з місцевих бюджетів, а також некомерційними організаціями, що обслуговують домашні господарства, на охорону здоров'я, освіту тощо. При цьому в ході обстеження виділяють [2]:

- грошові доходи;
- негрошові доходи;
- загальні доходи;
- сукупні ресурси.

Грошові доходи домогосподарства формуються із:

а) оплати праці – заробітної плати, премій, інших винагород, виплат і допомог, отриманих за основним та додатковими місцями роботи як у грошовій, так і в натуральній формах оплати (за винятком прибуткового податку та інших утримань відповідно до чинного законодавства);

б) доходів від підприємницької діяльності та самозайнятості – особистих доходів від підприємницької, фермерської та самостійної господарської діяльності громадян (без урахування видатків, пов'язаних з цією діяльністю). Особливостями формування доходів осіб, зайнятих такою діяльністю є [4]:

- нестійкість отримуваного доходу, оскільки бізнес ведеться на свій ризик;
- частина прибутку використовується на особисте споживання, частина може бути використана на інвестиції і розширення бізнесу, якщо є можливість збуту продукції або наданих послуг;
- часто відсутній соціальний захист населення (не оплачується лікарняний лист, відпустка, не здійснюється оформлення на роботу, не проводяться відрахування до небюджетних фондів);
- проблеми умов праці, її інтенсивності розв'язуються, як правило, без урахування чинних норм;

в) доходів від власності – первинних доходів, які одержують власники

фінансових активів і матеріальних невироблених активів (землі, запасів корисних копалин тощо) від надання їх у користування іншим інституційним одиницям. До них належать [1]:

- проценти, дивіденди та аналогічні доходи, які одержують власники фінансових активів;

- доходи від здавання у найм чи оренду нерухомості (житла, гаражів, дач, земельних ділянок (земельних паїв) тощо);

г) надходжень від продажу нерухомості (квартир, дач, гаражів, будинків, частини будинку тощо), особистого та домашнього майна, худоби, продукції особистого підсобного господарства та продуктів, отриманих у порядку самозаготівель;

д) пенсій, стипендій, соціальних допомог.

Пенсії – усі види трудових та соціальних пенсій: за віком, за інвалідністю, у зв'язку із втратою годувальника, соціальні, військовослужбовцям та інші.

Стипендії – усі види стипендій, які виплачуються учням професійно-технічних навчальних закладів, студентам, які навчаються з відривом від виробництва у вищих та середніх спеціальних навчальних закладах, у тому числі стипендії, які виплачуються підприємствами та організаціями, стипендії та інші виплати аспірантам, ординаторам.

Допомоги – усі види одноразових та щомісячних допомог, отриманих населенням з державного та місцевого бюджетів, фондів соціального захисту, від профспілкових організацій, за рахунок коштів підприємств та з інших джерел. Із загального обсягу допомог виділяються:

- допомога по безробіттю – допомога, яку отримують непрацюючі громадяни працездатного віку, які мають статус безробітних (zareєстровані в державній службі зайнятості);

- допомога малозабезпеченим сім'ям – адресна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, запроваджена з метою надання матеріальної підтримки найменш соціально захищеним верствам населення;

- допомоги на дітей – одноразова допомога у зв'язку з народженням

дитини, допомога по догляду за дитиною віком до 3 років, допомога сім'ям, які виховують дітей віком від 3 до 6 років, грошові виплати матерям (батькам), які доглядають трьох і більше дітей віком до 16 років тощо;

- субсидії та пільги готівкою на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива – сума субсидій та пільг готівкою на відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, скрапленого газу, твердого, рідкого (побутового) палива;

- інші – допомога сім'ям осіб, які загинули під час виконання службових обов'язків, допомога на поховання, усі види допомог від місцевої влади, допомога по догляду за інвалідами, особами похилого віку; грошові компенсаційні виплати за невикористане право на санаторно-курортне лікування, за пільговий проїзд окремих категорій громадян тощо;

- е) грошових допомог від родичів та інших осіб;

- ж) інших грошових доходів;

Негрошові доходи включають:

- вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель. При розрахунку цієї статті доходу вилучаються матеріальні витрати на виробництво продукції (транспортні витрати, витрати на купівлю кормів, сільськогосподарської техніки та обладнання, насіння, добрив, засобів захисту рослин, ліків для худоби тощо). До цього показника також зараховується вартість отриманих з особистого підсобного господарства продуктів харчування, алкогольних напоїв та тютюнових виробів, подарованих родичам та іншим особам, а також вартість спожитих продуктів, отриманих у порядку самозаготівель. Оцінка спожитих натуральних надходжень здійснюється за середніми цінами купівлі відповідних товарів у звітному періоді;

- безготівкові пільги та субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива – сума грошових нарахувань відповідно до відсотків пільг на оплату житла, комунальних продуктів та послуг, які надаються різним категоріям населення (інвалідам, учасникам Великої Вітчизняної війни, учасникам бойових дій, багатодітним сім'ям, учасникам ліквідації наслідків аварії

на Чорнобильській АЕС тощо), сума нарахованих безготівкових субсидій на оплату житла, комунальних продуктів та послуг;

- безготівкові пільги на оплату санаторно-курортних путівок, купівлю ліків, лікування, зубопротезування тощо – частина вартості путівки на лікування, оздоровлення та відпочинок, сплачена підприємством, організацією, органом соціального захисту тощо; сума пільг на оплату ліків, вітамінів, інших аптекарських товарів, медичних послуг (у тому числі стоматологічних послуг, проведення обстежень та отримання процедур, лікування в стаціонарі тощо);

- безготівкові пільги на оплату послуг транспорту, зв'язку;

- вартість допомоги від родичів та інших осіб продовольчими товарами.

Загальні доходи домогосподарства формуються з грошових та негрошових доходів.

Порівняно з 2008 роком 2009 характеризується незначним зменшенням у населенні України частки осіб із найнижчими загальними доходами та певним зростанням питомої ваги груп із вищими доходами (рис. 20.2).

Сукупні ресурси домогосподарства включають загальні доходи, а також суми використаних заощаджень, приросту в обстежуваному періоді позик, кредитів, боргів, узятих домогосподарством, а також повернених домогосподарству боргів. Цей показник відображає потенційні ресурси домогосподарства, отримані в обстежуваному періоді, незалежно від джерел їх надходження.

Залежно від врахування індексу споживчих цін, виділяють номінальні і реальні доходи.

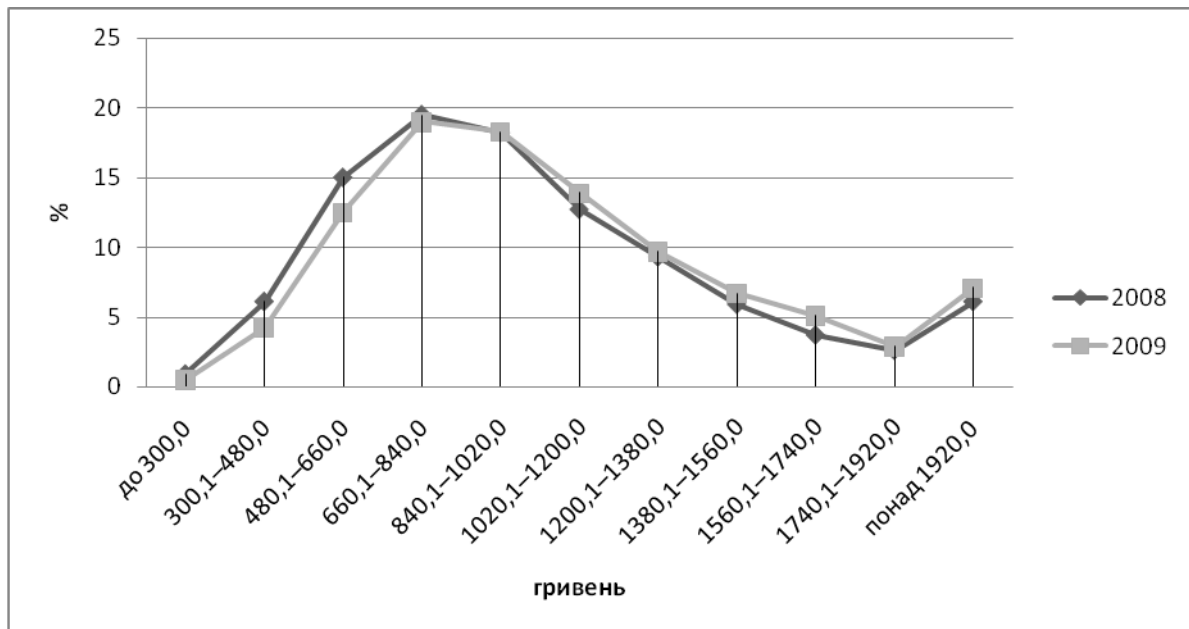


Рис. 20.2. Розподіл населення за рівнем середньодушових загальних доходів

Номінальні доходи – це величина нарахованих виплат і натуральних видач.

Реальні доходи – це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифів на послуги. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення [4]:

$$D_p = \frac{D_n}{I_c}, \quad (20.1)$$

де D_p – доходи реальні;

D_n – доходи номінальні;

I_c – індекс споживчих цін.

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

Залежно від циклів життєдіяльності людини розрізняють доходи, які отримуються [4]:

- до участі в праці (до працездатного віку);

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

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

Залежно від статусу джерел формування доходи можуть бути трудові і нетрудові [3].

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

Нетрудові доходи – це надходження від діяльності, що ведеться з відхиленням від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі та поведінки громадян.

В сучасних умовах значна *частина доходів є прихованими*. Вони пов'язані з тіньовою економікою, що являє собою приховану економічну діяльність. До неї зараховують [3]:

- види економічної діяльності, що не є незаконним бізнесом, проте в них приховуються або зменшуються доходи, знижується величина заробітної плати з метою ухилення від податків та інших зобов'язань;
- неформальна економічна діяльність, яка належить до законних видів діяльності або ведеться підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, котрі не оформляються як особи, що ведуть економічну діяльність;
- нелегальна діяльність, яка охоплює незаконні види виробництва та послуг і підпадає під кримінальну відповідальність (виробництво і продаж наркотиків, контрабанда).

Окрім того, до прихованих доходів відносять доходи осіб, які ведуть незареєстровану індивідуальну підприємницьку діяльність (доходи від

виробництва продукції для продажу в особистих підсобних господарствах, продаж товарів приватними особами на ринках, від послуг з будівництва, що здійснюється неформальними бригадами, надання юридичних послуг, послуг з ремонту одягу, взуття, побутової техніки, індивідуальних послуг у сфері освіти і культури тощо).

20.2. Самооцінка домогосподарством рівня своїх доходів

Дедалі більшого значення сьогодні набуває визначення доходів домашніх господарств, що необхідно для адресної допомоги населенню, раціонального оподаткування. Домашнє господарство – один із суб'єктів економічної діяльності, який забезпечує економіку ресурсами, насамперед трудовими і грошовими, а також використовує отримані кошти для забезпечення життєдіяльності людей.

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

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

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

Важливе значення при вивченні доходів населення мають підсумки опитування, яке проводиться Держкомстатом з метою дослідження самооцінки населенням України рівня своїх доходів та економічних очікувань на майбутнє. Результати такого опитування свідчать, що у 2009 р. порівняно з 2008 р. відбулися

негативні зрушення у структурі оцінок домогосподарствами стану свого добробуту [5]. Зменшилась частка домогосподарств, які надали високу оцінку своїм річним доходам (грошей не вистачало навіть на заощадження) – з 13 % до 11 %, і збільшилась на 8 % питома вага респондентів, які оцінили рівень своїх доходів як незадовільний (рис. 20.3).

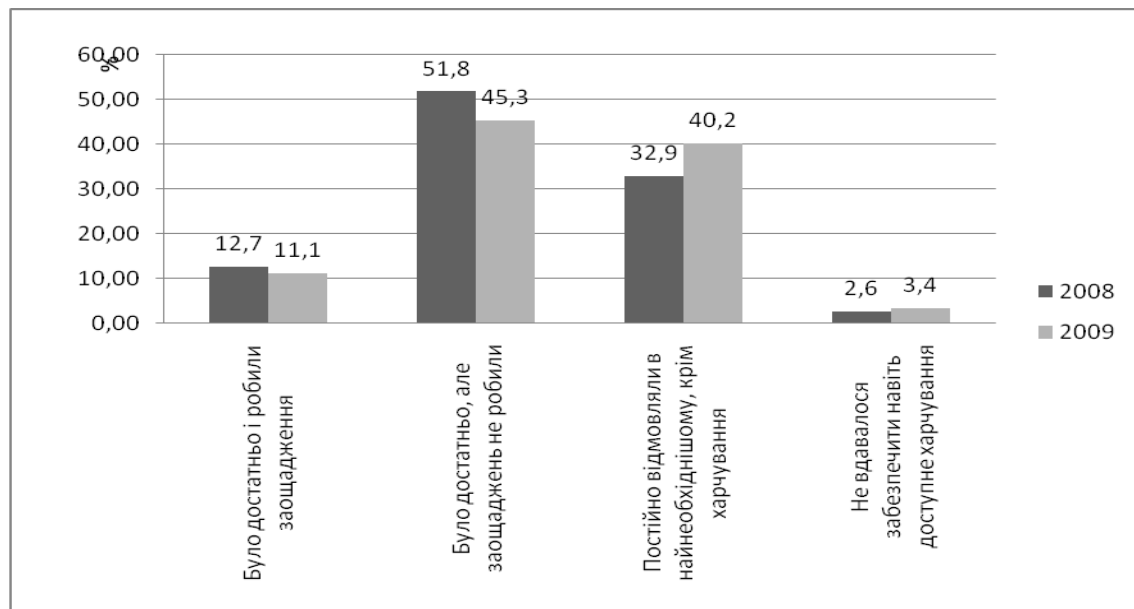


Рис. 20.3. Розподіл домогосподарств за самооцінкою рівня своїх доходів

Частка домогосподарств, які оцінили рівень своїх доходів як достатній склала 56 % (у 2008 р. – 65 %). Два з п'яти обстежених домогосподарств вважали свій дохід достатнім для нормального харчування, але вони обмежували себе у споживанні непродовольчих товарів та послуг (у 2008 р. – третина). Разом з тим, як і у попередньому році, 3 % домогосподарств не змогли забезпечити навіть достатнє харчування, серед багатодітних частка таких домогосподарств склала 9 % (у 2008 р. – 5 %).

Більш високі оцінки рівня добробуту переважали серед сільських домогосподарств порівняно з міськими.

В ході дослідження першочергового спрямування можливих додаткових коштів респондентам було запропоновано визначити три пріоритетні напрямки. За значного збільшення доходів майже половина домогосподарств спрямували б додаткові кошти в першу чергу на лікування або відпочинок, 39-33 % –

відповідно на придбання одягу та взуття, поліпшення житлових умов або на придбання побутової техніки, майже кожне четверте – на накопичення та кожне п'яте – на здобуття освіти.

У ході опитування домогосподарствам було запропоновано вказати, яка сума грошей необхідна в середньому кожній особі на місяць, щоб не відчувати себе бідними, що є одним з методологічних підходів до визначення суб'єктивної межі бідності. Як і у попередньому році, найбільша частка домогосподарств вказала доход у розмірі понад 2700 грн. Цю суму зазначила майже половина домогосподарств (у 2008 р. – 43 % домогосподарств). Наступним за ступенем поширення був доход у розмірі 1900-2300 грн, який, як і торік, зазначило кожне п'яте домогосподарство.

Сільські домогосподарства, як і раніше, вважали достатнім для того, щоб не відчувати себе бідними, нижчі розміри грошових доходів порівняно з міськими. Майже третина домогосподарств на селі (у 2008 р. – 35 %) для задоволення основних потреб визначила достатнім грошовий доход однієї особи на місяць в розмірі до 1500 грн, а серед міських домогосподарств такі оцінки надала в 1,7 рази менша частка респондентів.

Незалежно від місця проживання, більше половини респондентів, як і раніше, вважали, що відповідальність за їх добробут має нести як держава, так і вони самі, кожен п'ятий – переважно держава, 14 % – повністю держава. Лише 8 % домогосподарств покладалися у забезпеченні належного рівня свого добробуту переважно або виключно на себе.

Розподіл домогосподарств за очікуваннями щодо змін їх економічного становища на наступні 12 місяців засвідчив, що більше половини домогосподарств не сподіваються на зміни свого матеріального становища, майже третина – очікують погіршення свого добробуту, і тільки 9 % – оптимістично дивляться у майбутнє і сподіваються на покращання існуючого становища.

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення категорії «доходи населення».
2. Які види доходів ви знаєте?

3. З яких видів доходів формуються грошові доходи?
4. Наведіть структуру негрошових доходів.
5. Чим відрізняються від загальних доходів сукупні ресурси домогосподарства?
6. Врахування якого індексу є критерієм поділу доходів на номінальні та реальні?
7. Як поділяються доходи залежно від циклів життєдіяльності людини?
8. Назвіть види доходів залежно від статусу джерел формування.
9. Доходи від яких видів діяльності є прихованими?

Використана та рекомендована література

1. Про затвердження Методичних вказівок щодо розрахунку доходів та витрат населення України : наказ Державного комітету статистики України від 07.03.2002 р. № 113 – К. : Держкомстат, 2002.
2. Витрати та ресурси домогосподарств [Електронний ресурс] : методологічні пояснення / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 20.02.2011).
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
5. Самооцінка домогосподарствами рівня своїх доходів у 2009 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств) [Електронний ресурс] : аналітична доповідь / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 15.02.2011).
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой – М. : Изд. МГУ, 1996. – 623 с.

РОЗДІЛ 21. ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ: ПОНЯТТЯ, ЧИННИКИ, МЕТОДИ ВИМІРУ

План викладення і засвоєння матеріалу:

21.1. Поняття та чинники диференціації доходів населення

21.2. Методи вимірювання диференціації доходів

21.3. Державна політика доходів

21.1. Поняття та чинники диференціації доходів населення

Диференціація доходів відбувається під дією економічних, демографічних та соціальних факторів. Величина диференціації доходів населення на певний момент часу в кінцевому рахунку визначається рівнем продуктивних сил та виробничих відносин. Формування доходів залежить від загальних економічних законів, спосіб розподілу суттєво залежить від способу виробництва, закони та принципи розподілу повинні відповідати всій системі економічних відносин.

Характерний сьогодні для України розподіл доходів вказує на наявність суттєвої поляризації населення за ознакою матеріальної забезпеченості. Навіть покращення показників розподілу та загальне зростання рівня доходів населення України останніми роками не зменшили поляризацію в українському суспільстві, де найбагатші продовжують віддалятися від бідних, великі міста – від сільської місцевості, а регіони – від центру [4].

Розподіл доходів серед населення має прямий вплив на використання ресурсів праці. По-перше, у разі великої розбіжності у диференціації та отримання найбільшійми прошарками населення доходів менше прожиткового мінімуму зростає вторинна, нерегламентована та нелегальна зайнятість через необхідність мати хоча б мінімальні засоби для існування. При цьому, що більший такий прошарок громадян, то більші за обсягом і питомою вагою перелічені негативні явища на ринку праці. По-друге, ринок праці з великою диференціацією доходів громадян є вразливішим стосовно дискримінації з боку

підприємців, порушення прав працівників, невиконання колективних угод через страх втрати праці в разі незгоди та скарг. По-третє, збільшується чисельність пенсіонерів і підлітків, які працюють. Водночас така диференціація певною мірою може пожвавити мобільність робочої сили – особливо серед молоді.

Ефективно організований ринок праці та продуктивна зайнятість населення головним чином забезпечує нормальну та справедливую диференціацію працюючих і всього населення за доходами. Ефективність функціонування ринку праці визначається:

- розвитком конкуренції між найманими працівниками за кращі робочі місця та між роботодавцями за більш кваліфіковану робочу силу;
- відповідністю ціни робочої сили її відтворювальній функції (мінімальна заробітна плата не може бути меншою за прожитковий мінімум);
- постійним намаганням зменшити розрив між пропозицією робочої сили та попитом на неї;
- постійним балансом між товарною та грошовою масами.

Величина доходів і різниця між ними обумовлені впливом таких факторів [2]:

- соціально-політичних;
- соціально-демографічних (стать, вік, наявність таланту і здібностей тощо);
- соціально-професійних (професія, спеціальність, освіта, кваліфікація, досвід тощо);
- соціально-статусних (зайнята або не зайнята суспільно корисною діяльністю особа; молодь, що навчається, найманий працівник, власник майна, підприємець, фермер, пенсіонер, інвалід тощо);
- соціально-економічних (вид занять або діяльності, вид виробництва, умови праці тощо);
- соціально-географічних (природно-кліматичні особливості місця проживання, щільність і характер розселення, національні особливості).

На формування доходів впливають також *нівелюючі та диференціюючі*

чинники [2; 7]. До перших належать:

- заробітки сім'ї;
- пенсії пенсіонерів, які живуть в сім'ї і вносять свою пенсію до бюджету сім'ї;
- допомоги, які одержують члени сім'ї.

До диференціюючих факторів належать:

- наявність та кількість непрацездатних членів сім'ї;
- співвідношення працюючих та непрацюючих членів сім'ї.

Важливе значення має і домінуючий в суспільстві принцип розподілу доходів та його відповідність принципу соціальної справедливості. Необхідно зазначити, що соціальна справедливість – це історичне поняття. Так, наприклад, Адам Сміт під цим терміном розумів право кожного вільно конкурувати своїм вмінням та капіталом з вмінням і капіталом іншої особи чи групи осіб, або, іншими словами – рівність прав і можливостей. За соціалізму соціальна справедливість традиційно пов'язувалась з принципом розподілу за працею. В умовах ринкової економіки на зміну йому приходять принцип вартісної еквівалентності, який далеко не всіма сприймається як справедливий. Тому соціальна стабільність (або нестабільність) у конкретній країні залежить як від рівня диференціації доходів, так і від джерел такої нерівності [7].

В Україні існує досить високе розшарування суспільства за рівнем матеріального добробуту, яке є наслідком значної нерівності в розподілі доходів населення. Початок процесу стрімкої диференціації доходів населення України прийшовся на 1990-ті рр. як реакція на нові економічні реалії. На сьогодні процес різкого майнового розшарування українського населення, хоча й дещо стабілізувався, але рівень розшарування суспільства залишається досить високим, що є одним із чинників соціальної напруги.

Характерною для сучасного українського суспільства ситуацією є наявність незначної частки багатого населення, добробут якого росте з кожним роком, та відособленої від нього решти населення країни, доходи яких зростають меншими темпами, без суттєвих коливань. І якщо доходи та витрати основної маси

населення на сьогодні є досить прозорими, що є наслідком поширення тенденції перевищення доходів над витратами, яка встановилась останніми роками, то реальний рівень доходів вищих децилів і зараз досить важко оцінити [4].

Особливістю розвитку процесів диференціації в Україні досі залишається проблема значного розриву між рівнем життя міста і села, різниця між якими робить вагомий внесок до загального розшарування населення. На сьогодні в Україні населення сільської місцевості розподілене більш рівномірно за рівнем матеріального добробуту порівняно із населенням міст. Проте відсутність різкої диференціації населення у сільській місцевості не є позитивним фактом, оскільки загальний середній рівень доходів на селі, зазвичай, є низьким і значно поступається середнім показникам стосовно населення міст.

Така ситуація склалася, попри інше, ще й завдяки тому, що чинники розшарування в сучасних українських містах і селах суттєво відрізняються. І якщо в містах, так само, як і по країні в цілому, основним чинником розшарування є доходи від оплати праці, то у сільській місцевості нерівність формується, в основному, за рахунок пенсій, а також грошових та натуральних доходів від особистого підсобного господарства, що вказує на проблему нерозвинутості сектора зайнятості та низький потенціал сільського населення стосовно підвищення рівня свого життя. Основна частина доходів, які формуються під впливом ринкової економіки (такі, як доходи від підприємницької діяльності, від повернення наданих раніше позик та кредитів, заощадження тощо), зосереджена, переважно, в населення вищих децильних груп, більшість якого проживає в містах [4].

У цілому, ринкова економіка припускає існування високого ступеня нерівності доходів населення, оскільки люди володіють різними інтелектуальними, фізичними та естетичними здібностями, а також істотно відрізняються за рівнем здобутої освіти та професійної підготовки. Поряд з природними факторами нерівність у доходах певним чином визначається об'єктивною дією ринкового цінового механізму. Прагнення повністю ліквідувати нерівність у доходах означало б намір повністю зруйнувати сам ринковий

механізм. Існування нерівності та ієрархічного поділу суспільства є природним його станом. Попри різне ставлення в суспільстві до існування соціальної нерівності, сучасні дослідники розшарування та стратифікації дійшли висновку, що вона не є негативним проявом розвитку суспільних відносин, а з погляду функціонального розподілу, навіть доцільна.

Що стосується *оптимального ступеня нерівності*, то встановити його дуже важко, оскільки необхідно брати до уваги національні та історичні особливості тієї чи іншої країни, фактори соціальної психології. Деякі вчені вважають, що межею соціальної стабільності є ситуація, коли найбільш вразливі 40 % населення починають отримувати менше 12-13 % від сукупних доходів, а розрив у рівнях доходів 10 % найменш та 10 % найбільш забезпечених сімей починає перевищувати 10-кратну величину [7].

21.2. Методи вимірювання диференціації доходів

Дані офіційної статистики про розміри заробітної плати, різноманітних соціальних трансфертів не відображають реальну картину доходної диференціації, оскільки, з одного боку, існує заборгованість із виплат заробітної плати та соціальних трансфертів значній частині населення, а з іншого – досить значна частина доходів проходить «у тіні» в зв'язку з поширеністю офіційно незареєстрованої зайнятості, існуванням оплати праці не через касу, а «в конверті», існуванням значних обсягів тіньових доходів, самозабезпеченням (коли половина міського населення працює на своїх присадибних і дачних ділянках, вирішуючи продовольчу проблему своєї сім'ї) тощо. У такій ситуації єдиним джерелом інформації стає сам респондент, що викликає ряд проблем, основна з яких – приховування доходів, відмова від відповіді на всі запитання, що стосуються матеріального становища сім'ї (особливо найбільш високозабезпеченими респондентами). Для контролю зазвичай використовують запитання, що стосуються структури витрат, способу життя [1].

Найточніші дані про динаміку доходів та витрат отримують при проведенні панельних вибірових обстежень домогосподарств, в яких використовують щоденники поточних доходів та витрат домогосподарства за встановлений період (Держкомстат України при проведенні обстежень умов життя домогосподарств України використовує двотижневі щоденники двічі на квартал). Такі обстеження в Україні проводилися Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) у 1995 та 1996 роках і проводяться щоквартально Держкомстатом України з січня 1999 року.

В основу дослідження диференціації домогосподарств за рівнем матеріальної забезпеченості, починаючи з 2007 р., покладені такі критерії, як показники грошових і загальних доходів (грошових доходів з урахуванням вартісної оцінки надходжень з особистого підсобного господарства, а також сум безготівкових пілг та субсидій, отриманих від держави, допомог від родичів та інших осіб)

Показником, який відображає *реальний поточний стан матеріального добробуту домогосподарств*, фахівці Держкомстату називають *наявні ресурси домогосподарства*, які формуються з *грошових витрат* за виключенням аліментів, допомоги родичам та іншим особам, та враховують вартість спожитої в домогосподарстві продукції, отриманої з особистого підсобного господарства (за винятком витрат на її виробництво) в порядку самозаготівель та від інших домогосподарств, суму пілг та субсидій на відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, на придбання палива, а також суму пілг на оплату санаторно-курортних путівок, послуг міжміського транспорту та зв'язку. В основу розрахунку цього показника покладені *дані щодо витрат домогосподарств як більш надійні порівняно з даними щодо доходів*, які респонденти схильні занижувати.

Взагалі диференціація населення за показником витрат (споживчих, грошових чи сукупних) не виглядає так поляризовано, як за показником доходів (особливо грошових). Тому, аналізуючи диференціацію доходів, слід паралельно вивчати витрати обстежуваних категорій, оскільки тільки зіставлення цих

показників (доходів та витрат) може дати об'єктивну картину диференціації респондентів за станом матеріального добробуту.

У радянській літературі як основний показник диференціації доходів використовувався середній заробіток чи середньодушовий доход соціальних чи професійних груп. Цей показник був зручним для демонстрації зближення рівня життя різних соціальних груп та зростаючої однорідності соціалістичного суспільства. Звичайно, середній доход дає певні уявлення про міжгрупові відмінності, проте зовсім не відображає диференціацію всередині груп, яка може бути досить значною.

Проблема нерівномірності характерна як для країн з низьким рівнем розвитку, так і для найрозвинутіших країн. *Ступінь нерівномірності розподілу доходів можна проаналізувати за допомогою кривої Лоренца* (за ім'ям американського економіста Макса Лоренцо (1876-1959 рр.)).

Як бачимо, на графіку (рис. 21.1) по одній осі відкладена частка сімей з різними доходами, а по іншій – частка доходу. Якщо уявити, що доходи розподіляються рівномірно, то це означатиме, що існує абсолютна рівність, за якої, наприклад, 10 % сімей одержують 10 % доходу, 30 % сімей – 30 % доходу, 70 % сімей – 70 % доходу і т. д. Такий розподіл на графіку показує бісектриса ОА [3].

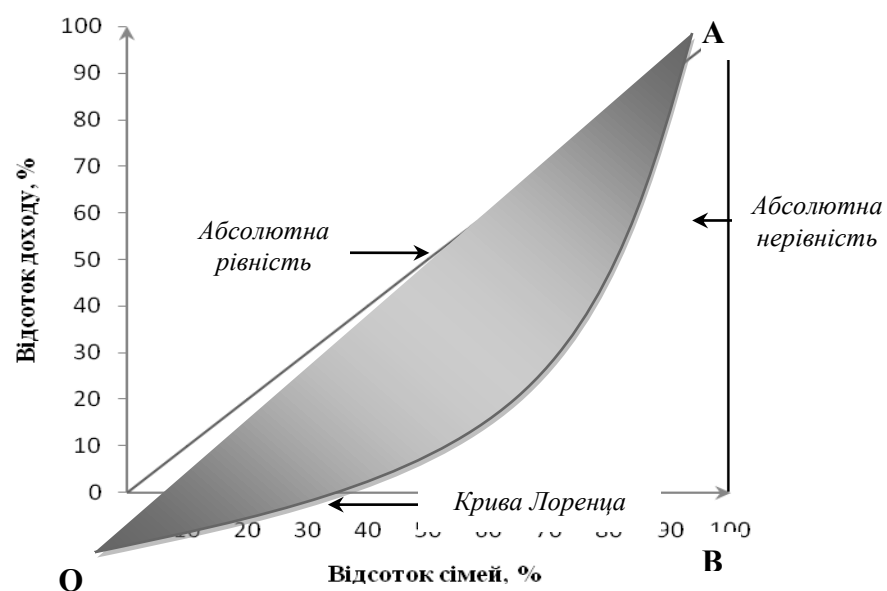


Рис. 21.1. Крива Лоренца

Реальний розподіл, як показують реальні результати його аналізу у багатьох країнах, відбувається таким чином, що більша частина сукупного доходу розподіляється на користь меншої частини сімей. Його відображає на графіку крива Лоренца. Чим далі ця крива відхиляється від бісектриси, тим більший ступінь нерівності в розподілі доходів.

Абсолютна нерівність в розподілі на графіку показана лініями ОВ і АВ, які обмежують графік внизу і справа. У цій ситуації графік розподілу збігається з осями системи координат з вершиною у точці В. Він показує, що менше 1 % сімей отримують 100 % доходу, а інші – взагалі нічого не отримують.

Якщо заштриховану площу між бісектрисою і кривою Лоренца поділити на площу трикутника АОВ, отримаємо показник ступеня нерівномірності в доходах, який називають *індексом Джині* (за ім'ям італійського економіста Коррадо Джині (1884-1965 рр.), який запропонував використовувати цей коефіцієнт).

Індекс Джині розраховується за такою формулою:

$$G = 1 - 2 \sum_{i=1}^n P_{icum} Y_i + \sum_{i=1}^n P_i Y_i, \quad (21.1)$$

де P_i – частка населення i -тої групи в загальній чисельності населення;

Y_i – частка доходів (витрат) i -тої групи населення;

n – кількість груп населення.

Значення показника може коливатися від 0 до 1. За рівномірного розподілу доходів коефіцієнт наближається до 0. Чим вище значення показника, тобто чим ближче до 1, тим нерівномірніше розподілені доходи в суспільстві. У 2008 р. цей індекс в Україні становив 0,301, зрісши порівняно з попереднім роком на 1 відсотковий пункт, що є досить суттєвим, зважаючи на те, що протягом останніх 10 років його значення коливалось у межах 28,5-30,9 % із загальною тенденцією до деякого зростання. Це свідчить про те, що загальний ступінь розшарування в Україні залишається досить високим [5].

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

Для вивчення нерівномірності розподілу населення за рівнем матеріального добробуту в статистиці користуються також *методом групувань*, за яким *домогосподарства (населення) розподіляються в порядку зростання середньодушових (особистих) показників доходів на квінтилі, децилі або за інтервалами доходів*. Квінтилі або децилі розподілу ділять упорядковану сукупність (ранжовану за зростанням розміру ознаки, наприклад, за розміром середньодушових доходів) на однакові за чисельністю групи. Квінтільний розподіл ділить обстежену сукупність на 5 рівних за чисельністю груп (по 20 % опитаних чи обстежених у кожній), децильний – на 10 (по 10 %). Порівняння груп з найвищими та найнижчими доходами дає уявлення про існуючу диференціацію матеріальних благ, зокрема доходів у суспільстві [1].

Найбільш поширеними ступенями диференціації в межах цього підходу є:

- децильний (квінтільний) коефіцієнт диференціації доходів населення – співвідношення мінімального рівня доходів серед 10 % (20 %) найбільш забезпеченого населення та максимального рівня доходів серед 10 % (20%) найменш забезпеченого населення;
- децильний (квінтільний) коефіцієнт фондів – співвідношення сумарних доходів 10 % (20 %) найбільш та 10 % (20 %) найменш забезпеченого населення.

Ці коефіцієнти зручно використовувати для відстеження процесів соціального розшарування, їх динаміки, а також для міжнародних порівнянь.

21.3. Державна політика доходів

Державне регулювання доходів являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру, що здійснюється державними установами і громадськими організаціями з метою стабілізації

доходів і їхнього зростання залежно від зміни соціально-економічних умов розвитку суспільства. Воно спрямоване на створення умов, що сприяють нормальному відтворенню робочої сили і її розвитку.

Теоретично державна політика доходів охоплює більш широку сферу, ніж державне регулювання доходів, тому що перша може ґрунтуватися і на принципі невтручання держави (принцип економічного лібералізму).

В сучасних умовах цілком виключити втручання держави в соціально-економічні процеси неможливо, тому що ринковий розподіл за своєю природою несправедливий і виникає необхідність у втручанні держави. Ставлення до такого втручання неоднозначне – немає єдиної думки про масштаби, форми та інтенсивність втручання держави.

Об'єктивна можливість державного регулювання з'являється з досягненням визначеного рівня економічного розвитку, концентрації виробництва і капіталу. Необхідність, що перетворює цю можливість у реальність, полягає в наростанні проблем, які покликане розв'язувати державне регулювання доходів. Конкретні його напрями, форми та масштаби визначаються характером і гостротою соціально-економічних проблем в окремих країнах у конкретні періоди.

Зважаючи на ряд причин найбільш розвинутий механізм державного регулювання доходів сформований у Франції, Німеччині, Нідерландах, скандинавських країнах, Японії, ряді країн Азії і Латинської Америки. Слабше він розвинутий в США, Канаді, Австралії, де не було потрясінь, аналогічних наслідкам Другої світової війни, виникненню табору соціалізму, але й у цих країнах державне регулювання доходів відіграє чималу роль, особливо в період погіршення кон'юнктури, посилення інфляції і безробіття.

Об'єкти державного регулювання доходів – це сфери, ситуації, умови, джерела формування доходів, де виникли чи можуть виникнути труднощі, проблеми, не розв'язувані автоматично чи розв'язувані в далекій перспективі, причому зняття цих проблем необхідне для нормального функціонування економіки, відтворення робочої сили, підтримки стабільності ситуації.

Основні об'єкти державного регулювання доходів – це мінімум доходів,

оплати праці; зайнятість, підготовка і перепідготовка кадрів; податки, ціни; соціальні гарантії, соціальні відносини (включаючи відносини між роботодавцями і найманими працівниками, соціальне забезпечення); правове забезпечення (безпеки, власності, майна, грошових заощаджень тощо) і т. ін.

Державна політика доходів полягає в перерозподілі їх через держбюджет шляхом диференційованого оподатковування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат.

Одночасно вирішуються й інші завдання: підвищення доходів у незаможних створює умови для нормального відтворення їхньої робочої сили, усунення диспропорцій, пов'язаних з неоднаковістю виробничих факторів (земля, капітал, праця, підприємницькі здібності), регулювання зайнятості, зниження соціальної напруги.

У будь-якому суспільстві політика доходів формується на визначених принципах, закріплених у Конституції та інших законодавчих актах. Такими принципами є [6]:

- соціальна справедливість;
- соціальне партнерство і солідарність усіх верств населення;
- індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище (самозахист населення);
- право на працю та гідну її винагороду;
- індексація доходів;
- диференціація заробітної плати;
- право на професійні об'єднання;
- економічна доцільність і т. ін.

Методи регулювання є невід'ємною частиною державної політики доходів. Можна виділити такі методи державного регулювання доходів [2; 6]:

- законодавчі – розробка законодавчої і нормативної бази регулювання доходів, що є вихідним моментом усього процесу регулювання. Нормативи використовуються для розрахунків нормативних споживчих бюджетів, норми робочого часу – для визначення режимів робочого часу, тривалості відпусток на

підприємствах, граничні норми забруднення навколишнього середовища – для використання відповідних засобів і технологій, очисних споруд, створення безпечних умов праці; ставки податків – для утримання прибуткового податку, податків з юридичних осіб (включаючи соціальні податки) і т. ін. Регулювання доходів населення здійснюється з урахуванням норм Конституції України, Кодексу законів про працю, законів про зайнятість населення, колективних договорів і угод, положень про загальнодержавне соціальне страхування, пенсійне забезпечення тощо;

- економічні – визначення мінімальної заробітної плати; податкова політика; регулювання цін, оплати праці працівників держпідприємств і державних службовців, зайнятості і т. ін.;

- адміністративні – прямий державний контроль над монопольними ринками; розробка стандартів, контроль за їх дотриманням; визначення та підтримка мінімально допустимих параметрів життя населення (встановлення мінімуму заробітної плати, пенсій, допомоги на випадок безробіття); захист інтересів нації – ліцензування експорту або державний контроль над імпортом;

- погоджувальні (соціального партнерства). Ці методи в багатьох країнах досить поширені і вважаються найбільш економними та «безкровними». Соціальне партнерство являє собою узгодження дій уряду, підприємців щодо динаміки оплати праці і соціальних трансфертів.

У свою чергу, кожен метод має у своєму розпорядженні прямі і непрямі заходи впливу. До заходів прямого втручання держави належать: державна гарантія мінімуму заробітної плати на всій території, регулювання оплати праці в бюджетній сфері, встановлення системи районних коефіцієнтів, державне інвестування, субсидування програм з підвищення ефективності виробництва, звільнення від податків, пряме адміністрування щодо обов'язковості виділення квоти робочих місць для деяких груп населення, організація перенавчання працівників, виділення визначеної чисельності працівників для виконання суспільно необхідних робіт і т. ін.

Питання для самоконтролю

1. Впливом яких факторів обумовлюється диференціація доходів населення?
2. Назвіть основні нівелюючі та диференціюючі фактори формування доходів.
3. Розкрийте суть позиції науковців щодо визначення оптимального ступеня нерівності у доходах.
4. Коротко охарактеризуйте ситуацію із диференціацією доходів у сучасній Україні.
5. Як за допомогою кривої Лоренца можна проаналізувати ступінь нерівномірності розподілу доходів?
6. Якою є середня різниця в доходах між двома одержувачами, якщо коефіцієнт Джині дорівнює 0,2?
7. Який показник ступеня диференціації доходів визначається співвідношенням сумарних доходів 20 % найбільш та 20 % найменш забезпеченого населення?
8. Назвіть об'єкти та методи державного регулювання доходів.
9. На яких принципах базується державна політика доходів?

Використана та рекомендована література

1. Бабак О. В. Диференціація доходів: основні підходи до вивчення в соціології / О. В. Бабак // Український соціум. – 2003. – № 1 (2). – С. 7-15.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник / за заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Комарницький І. Ф. Економічна теорія / І. Ф. Комарницький. – Чернівці, 2006. – 334 с.
4. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соціальних дослідж., Держ. ком. статистики України; за ред. Л. М. Черенько. – К. :

ТОВ Консультант, 2006. – 428 с.

5. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави : національна доповідь / [за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

6. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.

7. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой – М. : Изд. МГУ, 1996. – 623 с.

РОЗДІЛ 22. РІВЕНЬ І ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

План викладення і засвоєння матеріалу:

22.1. Рівень та якість життя як соціально-економічні категорії

22.2. Соціально-економічні індикатори рівня життя населення

22.3. Умови та чинники якості життя

22.4. Якість життя як фактор конкурентоспроможності економіки

22.1. Рівень та якість життя як соціально-економічні категорії

Економічний розвиток будь-якої країни світу визначається досягнутим рівнем і якістю життя населення.. Стратегічний курс України на побудову високорозвиненої, демократичної і правової держави, яка прагне інтегруватися у світовий та європейський економічний простір, передбачає пріоритетність досягнення соціальних цілей, орієнтацію на людські цінності, що визначають отримання нової якості життя громадян країни, запровадження соціальних, економічних, демократичних європейських стандартів життєдіяльності людини. Нині людина, яка є основним джерелом праці, носієм державних економічних відносин, повинна мати відповідний рівень доходів, освітньо-професійний потенціал, належні умови проживання, культурний розвиток, соціальні права та гарантії. Тому на сьогодні головним завданням соціальної політики уряду України є забезпечення підвищення рівня життя населення країни.

Рівень життя є однією з найважливіших соціально-економічних категорій, що характеризує становище людини в суспільстві, можливості реалізації її потреб, можливості людського розвитку. Під **рівнем життя** традиційно розуміють забезпеченість населення необхідними матеріальними благами та послугами, досягнутий рівень їх споживання і ступінь задоволення раціональних потреб [7, с. 59].

Таке трактування визначає категорію "рівень життя" у вузькому розумінні (як матеріальний добробут). У сучасних дослідженнях рамки традиційного визначення розширюються, і до системного аналізу включаються такі питання, як умови життя (умови праці, побуту тощо), стан здоров'я, рівень освіти, стан оточуючого середовища та інші чинники, що характеризують широке коло проблем життєдіяльності людини.

З позицій концепції людського розвитку найбільш повно сутність категорії «рівень життя» розкриває наступне визначення: **рівень життя** — це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їхнього задоволення й умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб [2, с. 261].

Підвищення рівня життя виступає водночас метою та пріоритетним напрямом суспільного розвитку й асоціюється з соціальним прогресом суспільства. Динаміка показників рівня життя свідчить про результати економічного розвитку країни, а також про ступінь соціалізації економіки. Особливого значення підвищення рівня життя набуває у орієнтованому на людський розвиток суспільстві.

Відповідно до конвенцій Міжнародної організації праці кожна людина має право на такий життєвий рівень (включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримання здоров'я і добробуту її та її родини, а також право на соціальний захист у випадку безробіття, інвалідності, втрати годувальника і т.п. У кожній країні ці права реалізуються на основі національної концепції рівня життя.

Концепція дослідження рівня життя населення України в сучасних умовах передбачає комплексне вивчення категорії за трьома основними складовими:

- характеристика матеріального становища;
- оцінка умов проживання;
- аналіз стану соціального середовища.

Дослідження рівня життя неможливе без врахування чисельності та структури різних груп населення. Вивчення проблеми рівня життя особливо

актуальним є на рівні сім'ї або домогосподарства, оскільки в межах домогосподарства здійснюється процес споживання матеріальних благ і послуг. Крім того, члени домогосподарства пов'язані між собою економічними стосунками. Стан і розвиток суспільства визначається кількістю та складом його населення, його трудовими можливостями, рівнем та якістю життя. Показники кількості, складу, динаміки населення, рівня його життя дають змогу судити про можливості соціально-економічного розвитку країни, його тенденції, вказують на державні заходи, які необхідно вжити для розвитку народонаселення.

Категорія “рівень життя” тісно межує з категорією “якість життя”. Якість життя - ступінь відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або визначеним стандартам [11].

Під якістю життя розуміють також задоволеність населення життям з точки зору широкого набору потреб та інтересів [3]. Будь-які потреби - це ставлення людей до умов їх життєдіяльності. В структурі потреб суспільства можна виділити потреби людей у спілкуванні з природою, потреби у засобах виробництва і предметах споживання, потреби у саморозвитку і соціальному спілкуванні, потреби у творчій праці і відпочинку тощо.

Потреби можна класифікувати передусім за суб'єктами та об'єктами. За суб'єктами потреби поділяються на:

- індивідуальні (в їжі, одязі, житлі, у певних послугах);
- колективні (трудового колективу у кваліфікованому керівництві, сприятливому психологічному кліматі, відповідних умовах праці);
- суспільні (у зниженні рівня інфляції та безробіття, конвертованості національної валюти);
- потреби домогосподарств, підприємств та держави як особливого суб'єкта економіки.

За об'єктами потреби класифікуються на:

- породжені існуванням людини як біологічної істоти (фізіологічні потреби в їжі, одязі, житлі та ін.) і потреби, породжені існуванням людини як соціальної істоти (соціальні потреби в освіті, інформації, спілкуванні і ін.);

- матеріальні (потреби в матеріальних благах та послугах) і духовні (потреби у творчості, самовираженні, самовдосконаленні);

- першочергові (потреби в предметах першої необхідності, продуктах харчування, одязі, житлі, громадському транспорті, збереженні здоров'я) та непершочергові (потреби в предметах розкоші - яхтах, хуторах, парфумах тощо).

Крім того, потреби класифікують і за ступенем їх реалізації, поділяючи на абсолютні, дійсні і платоспроможні.

Абсолютні (максимальні) потреби - це ті, які відповідають останнім досягненням науки і техніки і які будуть задоволені в перспективі . Вони є орієнтиром економічного розвитку.

Дійсні потреби - це ті, що склалися на основі досягнутого рівня виробництва і є суспільно нормальними для даного періоду. Вони показують можливість задоволення потреб людини за нинішнього рівня розвитку.

Платоспроможні - це ті, які людина може задовольнити відповідно до власних доходів і рівня цін. Це фактичне народне споживання. Вони показують відставання задоволених потреб від дійсних. Співвідношення між дійсними і абсолютними потребами показує можливий ступінь задоволення потреб за даного рівня розвитку виробництва.

Якщо суспільство досягло такого розвитку, що задовольняються потреби в кількісному вираженні, тоді перед людьми виникає потреба в якісному їх задоволенні. Практично йдеться про якість життя.

Категорія охоплює характеристики й індикатори рівня життя як економічної категорії, а також умови праці і відпочинку, житлові умови, соціальну забезпеченість і гарантії, охорону правопорядку і дотримання прав особистості, природно-кліматичні умови, показники збереження навколишнього середовища, наявність вільного часу і можливості його доцільно використовувати, нарешті, відчуття спокою, комфортності і стабільності [4].

В системі якості життя важливого значення набуває якість трудового життя. Якість трудового життя - це інтегральне поняття, яке всебічне характеризує рівень

та ступінь добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації.

Якість трудового життя людей держави (району, міста) визначається сукупним впливом комплексу факторів: економічних, політичних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, моральних.

Якість трудового життя виступає основним показником оцінки соціально-трудових відносин.

Участь людини в трудовій діяльності характеризується її потребами та можливостями щодо їх задоволення, які обумовлені компонентами людського потенціалу (здоров'ям, моральністю, творчими здібностями, освітою, професіоналізмом). Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Підвищення якості трудового життя передбачає покращення соціально-економічного змісту праці, розвиток характеристик трудового потенціалу, які дозволяють роботодавцям найбільш повно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб надати можливості для прояву творчих здібностей працівника, коли визначальним мотивом постає не лише заробітна плата, а й задоволеність трудовими досягненнями в результаті самореалізації та самовияву.

Важливого значення для державної політики в напрямку підвищення рівня та якості життя населення та подолання бідності в сучасних змінних умовах набувають соціальні стандарти. Правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій, визначає Закон України „Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”.

Державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій, тобто

встановлених законами мінімальних розмірів оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розмірів інших видів соціальних виплат, які забезпечують певний рівень життя.

Базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Прожитковий мінімум - вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Державні соціальні гарантії - встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Соціальні норми і нормативи - показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

22.2. Соціально-економічні індикатори рівня життя населення

Соціально-економічні індикатори рівня життя населення можна розглядати як узагальнюючі, що відображають сумарне споживання і можливості такого споживання, та як відносні, що характеризують окремі сторони добробуту населення. Типовими узагальнюючими показниками є рівень і динаміка номінальних та реальних доходів населення, загальний обсяг споживання населенням благ і послуг. Особливість цих показників полягає у тому, що вони

відображають не тільки абсолютні зміни в рівні життя населення, а також і відносну динаміку в розрахунку на душу населення, сім'ю, тисячу або 10 тис. жителів.

Друга група показників визначається тільки у відносному виразі: споживання основних продуктів харчування, інших споживчих товарів, забезпеченість послугами охорони здоров'я, освіти, транспортними, житлово-комунальними тощо на душу населення, сім'ю, тисячу або 10 тис. жителів.

До основних соціально-економічних індикаторів рівня життя населення належать:

- обсяг реального ВВП на душу населення;
- грошові доходи та витрати населення;
- реальна заробітна плата;
- споживання основних продуктів харчування на душу населення;
- природний приріст населення та середня тривалість життя;
- частка витрат бюджету на розвиток соціальної сфери;
- використання вільного часу.

За допомогою показника рівня реального ВВП на душу населення в країні можна зробити зіставлення з аналогічними показниками в інших країнах та виявити, до високо- чи слаборозвинутих країн вона належить. Якщо країна за цим показником належить до слаборозвинутих і в ній висока частка населення пенсійного віку, то це ускладнює проблему фінансування соціальних виплат зазначеної категорії населення.

Про неналежний рівень життя населення України свідчить такий показник як ВВП на душу населення. У 2007 році він складав 1950 дол. США, що значно нижче середньосвітового показника. Для порівняння: у 2007 році ВВП на душу населення, розрахований за показником паритету купівельної спроможності у Сіла складає 41 399 дол. США, Франції - 29 316 дол. США, Ізраїлі - 25 416 дол. США. До того ж, у 2005 році обсяг ВВП України не досяг навіть 2/3 рівня до кризового 1990 року. За цим важливим макроекономічним показником Україна перебуває на 131-му місці серед усіх країн світу. Парадоксальним явищем є те, що

за рівнем продажу автомобілів у 2008 році Україна посіла 7-ме місце серед країн Європи, переганяючи при цьому Польщу, причому середня вартість авто, реалізованих в Україні у 2008 році, перевищувала 20 тис. євро. Такий показник свідчить, насамперед, про високу диференціацію за доходами та споживанням різних верств і класів населення країни.

В системі визначення рівня життя населення центральне місце посідають показники доходів як основного джерела задоволення особистих потреб у товарах та послугах і підвищення рівня добробуту.

Грошові доходи і витрати населення аналізуються за своєю структурою і динамікою по роках. Доходи, як правило, визначаються сумою грошових коштів, одержаних за певний проміжок часу. Основою доходів населення є: грошові доходи у вигляді заробітної плати; від власності — доходи фізичних осіб— суб'єктів підприємницької діяльності; відсотки за вкладками; соціальні трансферти.

Рівень доходів дає уявлення про матеріальні можливості людей, особливо якщо цей рівень досить низький. Серед них слід зазначити, наприклад, можливість подорожувати і відпочивати, спілкуватися з рідними і друзями, отримувати й облаштовувати житло, відвідувати театри і музеї.

Вирізняють номінальні та реальні доходи населення. Номінальні доходи характеризують обсяг грошових доходів незалежно від темпів інфляції та оподаткування. Реальні доходи враховують зміну споживчих цін і тарифів, а також витрати на податки та інші обов'язкові платежі і спрямовуються на особисте споживання і заощадження. Підвищення цін призводить до погіршення структури та якості споживання населення. Низький платоспроможний попит населення на вітчизняні товари, який визначається реальною заробітною платою, є однією з причин стагнації. Його пожвавлення розглядається як стимулюючий чинник щодо відновлення економічного зростання та підвищення рівня життя населення.

У формуванні доходів населення відбулись певні позитивні зрушення — в структурі загальних доходів суттєво зросли такі складові, як заробітна плата,

пенсійні виплати. Проте загальний рівень доходів в країні залишається вкрай низьким. Основною складовою загальних доходів населення є заробітна плата.

Важливим чинником забезпечення відповідних матеріальних умов життя населення та повноцінного відтворення людського капіталу, крім державного фінансування, є доходи домогосподарств. За даними соціологічного опитування, проведеного у 2008 році в усіх областях України та в АРК, на запитання: «Як ви оцінюєте свій матеріальний стан?» лише 7,1% респондентів відповіли, що не мають жодних матеріальних труднощів.

Сьогодні низькі сукупні доходи не дають можливості домогосподарствам придбати матеріальні і нематеріальні ресурси для поліпшення умов їх життєдіяльності. Крім того, для значної кількості населення заробітки дозволяють задовольнити лише первинні потреби. Так, незважаючи на деякі поліпшення, в Україні співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в середньому на одну особу у січні 2009 року склало 0,9 : 1, тоді як у Польщі, Латвії та Естонії - 1,5 : 1. До того ж, норми харчування, закладені в законодавчо закріплений прожитковий мінімум, нижчі за медичні на 20% і не забезпечують потреб сучасної людини. Низькі доходи не дають можливості домогосподарствам робити вибір щодо використання коштів, тому більшість сімей мають здебільшого споживацьку спрямованість структури витрат (за даними Держкомстату у 2008 році 80,6% у структурі витрат населення складали витрати на придбання товарів та послуг), що дає можливість впевнено стверджувати, що у більшості сімей України переважає стратегія виживання, а не розвитку, що значно знижує рівень їх життя. При цьому розмір середньомісячної заробітної плати у 2008 році становив 1806,00 грн., що на 12,8% вище відповідного показника за 2007 рік. Проте, незважаючи на позитивну динаміку зростання доходів населення, значна його частина перебуває поза межею бідності. Так, у 2008 році рівень бідності сягав 28%.

З погляду завдань людського розвитку, розширенню можливостей людей і підвищенню рівня добробуту сприяє не лише зростання рівня доходів, але й справедливий їх розподіл. Рівність і її протилежність - нерівність є складними

багатомірними категоріями. Можна говорити про нерівність (і, відповідно, про рівність) у доходах і в добробуті, одержуваній корисності, політичних правах і свободах тощо. Економічна нерівність спричиняє нерівний доступ до ресурсів. Цим обумовлюються різні можливості для людського розвитку різних груп населення. Бідність - одна з ключових проблем сучасності – дуже тісно пов'язана з нерівністю в доходах. Більш того, за крайніх проявів нерівності може скластися така ситуація, коли плоди економічного зростання будуть споживатися меншою частиною населення, тоді як рівень життя більшої частини буде знижуватися.

У рамках концепції людського розвитку бідність розглядається як багатогранне явище, яке не зводиться винятково до низьких доходів. Якщо розвиток людини полягає в розширенні її можливостей вести гідне, творче і здорове життя, то бідність - це відсутність цих можливостей і свободи вибору [1].

За даними моніторингу бідності, протягом 2001 - 2008 рр. близько 28 % населення України належать до категорії бідних. Причому бідність продовжує бути поширеним явищем саме серед населення, яке працює. За показником ВВП на душу населення (дані Світового банку 2008 р. - 6,92 тис. дол.), Україна - на третьому місці серед найбідніших країн Європи та випереджає лише Молдову й Албанію, хоча ми і спостерігається тенденція до зростання показника [12].

Розмір мінімальної заробітної плати так і не досягає розміру прожиткового мінімуму, хоча і відбувається поступове їх зближення. Упродовж 1995-2008 рр. зросла середньомісячна заробітна плата майже у 25 разів, однак, відповідно до реалій вітчизняної економіки, замало мати високу заробітну плату, важливо своєчасно її отримати. І хоча заборгованість з виплати заробітної плати неухильно скорочується (упродовж 1999 - 2008 рр. - майже вдсятеро) масштаби цього негативного явища залишаються загрозливо великими [5, с. 81]. У зв'язку з економічною кризою на початок 2009 р. спостерігалось зростання заборгованості з виплати заробітної плати на 68 % порівняно з початком 2008 року.

Що стосується споживання основних продуктів харчування на душу населення, то УкрНДІ гігієни харчування розроблені нормативні значення споживання основних продуктів харчування населенням України. Дослідження

науковців показали, що традиційно в Україні має місце надлишкове споживання хліба, картоплі та цукру, але фактично українці споживають менше половини від науково обґрунтованого раціону фруктів та ягід, 71 % від цього раціону м'яса та м'ясопродуктів [5].

Складною залишається демографічна ситуація в країні. Протягом 18 років незалежності України чисельність населення зменшилась на 5,7 млн. осіб. Кількість народжених в Україні у 2008 році становила 67,7% від кількості померлих. Позитивним є те, що цей показник зріс порівняно із 2007 роком на 7%, що свідчить про підвищення народжуваності у нашій країні порівняно з попередніми роками, хоча й досі коефіцієнт смертності перевищує коефіцієнт народжуваності на 5,37 %, (у 2008 році коефіцієнт народжуваності складав 11,0700, а коефіцієнт смертності - 16,3700). На жаль, за рівнем смертності Україна посідає перше місце в Європі.

Ненабагато кращий в Україні і показник тривалості життя. За даними ПРООН, тривалість життя в Україні становить лише 67,7 років, за національними розрахунками - 68 років, проти 80 років у таких країнах Європи, як Швеція, Іспанія, Італія. Нині із 117 країн світу в 11 країнах тривалість життя перевищує 80 років, в 36 країнах даний показник перебуває в інтервалі 75-80 років й у 50 країнах - 70-75 років. Україна за цим показником, навіть із урахуванням національних даних, перебуває лише на 110-му місці. Серед країн Європи показник тривалості життя нижчий, ніж в Україні, лише в Росії - 65,0 років [5].

Важливим показником рівня життя населення є частка витрат на соціальну сферу в державному бюджеті та стан соціальної інфраструктури. Зменшення частки цих витрат, особливо на охорону здоров'я та освіти, відкидає країну за рівнем інтелектуального потенціалу далеко назад. Коливання у темпах зміни кількості населення з вищою освітою впливає і на ринок праці, на якому коливається пропозиція робочої сили та змінюється її якість. Сьогодні кількість освіченого населення становить 99,4 %, спостерігається зростання чисельності підготовлених фахівців, які закінчили вищі навчальні заклади III-IV рівнів

акредитації, що є позитивною тенденцією. Проте, наявність вищої освіти в нашій країні не є запорукою безбідного життя.

Ще одним індикатором рівня життя населення є показник використання вільного часу, який характеризується: кількістю закладів відпочинку, туризму, спорту; вартістю путівок до туристичних, санаторно-курортних закладів; витратами на екскурсійне, культурно-масове обслуговування.

Крім зазначених показників, за рекомендаціями ООН рівень життя характеризується показниками стану здоров'я нації, рівня освіти населення, зайнятості, житлових умов, соціального забезпечення тощо.

Найвідомішим і найбільш інтегрованим показником оцінки рівня та якості життя населення є Індекс людського розвитку (ІЛР). Компонентна структура ІЛР представлена системою показників рівня життя, яка рекомендована ООН і охоплює найбільш характерні умови існування людини, такі як соціальне забезпечення населення, свобода життя, доходи і витрати населення, житлові умови, освітній рівень та ін. Низьким при цьому вважається ІЛР менший за 0,5, високим - 0,9-1. Протягом останніх років в Україні ІЛР знаходиться у межах 0,71-0,78. У 2006 році за ІЛР із 117 країн світу Україна посідала 77-ме місце, у 2007 році – 76-ме місце.

Таким чином, перебудова економічних відносин в Україні спричинила зниження рівня життя переважної частини населення, зменшення його платоспроможності, зростання безробіття, розшарування суспільства за рівнем доходів. Така нерівномірність створює передумови для соціальної нестабільності у суспільстві, і тим самим уповільнює ринкові перетворення. Основними причинами низького рівня життя населення в Україні є: відсутність оплачуваної роботи для частини працездатного населення, низька оплата праці, існування певних диспропорцій в заробітній платі, важкі умови праці тощо.

22.3. Умови та чинники якості життя

Життєвий рівень населення залежить, з одного боку, від способу виробництва, який характеризується відносинами власності, рівнем розвитку

матеріальної бази суспільства, сфери послуг та суспільною продуктивністю праці, а з іншого - від способу життя, що визначається загальними проявами життєдіяльності людини, а саме величиною потреб у різних життєвих благах та можливістю їх задоволення виходячи з пропозиції товарів та послуг на ринку та реальних доходів населення. Отже, на рівень життя населення впливає ряд економічних, соціальних, політичних, культурних, інноваційних, екологічних та інших факторів.

Результати досліджень Міжнародного центру перспективних досліджень (МЦПД), проведених із залученням як державних, так і недержавних організацій, спільно з канадською агенцією з міжнародного розвитку, виявили місце України за показником якості життя серед інших країн світу. Рейтинг успішності країн у забезпеченні своїм громадянам високої якості життя обчислений за п'ятибальною шкалою оцінки кожної зі сфер: **добробут, суспільство, охорона здоров'я, освіта, довкілля.**

Якість життя - це та ознака успішності держави загалом та її уряду зокрема, яку безпосередньо відчують на собі пересічні громадяни. Держава може мати високі макроекономічні показники, величезний міжнародний авторитет, потужний науковий, виробничий або оборонний потенціал, але доки все це не знайде відображення у поліпшенні повсякденного життя звичайних людей, уряд не може вважати своє завдання виконаним.

Відтак, зіставлення результатів бенчмаркінгу України за якістю життя 2008 та 2007 років дає підстави говорити і про поступ, і про деградацію у цій сфері в нашій країні. З одного боку, Україна просунулася в рейтингу на 4 позиції: з 57-ого на 53-є місце серед 63 країн. Вона випередила таких потужних конкурентів, як Росія (56-е місце - 2007 рік, 57-е місце - 2008 рік) і навіть Туреччина (47-е місце - 2007 рік, 54-е місце - 2008 рік). З іншого боку, середній бал України за якістю життя зменшився з 3,24 до 3,17 за п'ятибальною шкалою [6].

Найбільшого прогресу за останній рік наша країна досягла у сфері “**суспільство**”, піднявшись з 44-ого на 25-е місце. Не менш успішною була Україна і у сфері “**добробут**” – 52-е місце 2007 року проти 40-ого місця 2008

року. У сферах “довкілля” та “охорона здоров'я” становище України в рейтингу трохи погіршилося: у 2007 році Україна посідала 49-е місце у сфері “довкілля” та 61-е місце у сфері “охорона здоров'я”.

У 2008 році Україна посідала 52-е місце у сфері “довкілля” та 62-е місце у сфері “охорона здоров'я”. Проте найприкрішою поразкою України є суттєве падіння її рейтингу та середнього бала у сфері “освіта”, що завжди вважалась однією з основних конкурентних переваг нашої країни. Становище України погіршилося з 34-ого місця у 2007 році до 49-ого місця у 2008 році.

За результатами проведених досліджень відслідковуються і регіональні відмінності у якості життя населення України. Так, Закарпатська область, маючи другий найнижчий показник ВВП на особу, одержала хороші результати у сферах “суспільство” та “охорона здоров'я”. Харківська область продемонструвала високі показники у сферах “освіта” й “добробут”. Це підтверджує наявність певних умов та чинників, які впливають на формування якості життя населення країни.

Таким чином, якість життя населення певної території можна вважати суспільно-географічним явищем, що формується під впливом певної системи умов і чинників.

Категорія якості життя населення як суспільно-географічного явища має широкий зміст і стосується всіх сфер життя людини і суспільства. У сучасній науці якість життя населення розуміють як характеристику стану задоволення потреб та інтересів населення: соціальних, економічних, політичних, екологічних, духовних, що виражається сукупністю явищ і процесів, які визначають життя, працю, побут, духовний та інтелектуально-культурний розвиток людей [10].

Сукупність умов і чинників певного суспільно-географічного явища чи процесу можна класифікувати в традиційному, установленому багатьма дослідниками порядку: природо-, економіко-, політико- і суспільно-географічне становище, історичні, демографічні, економічні, соціальні та екологічні умови та чинники. Для характеристики умов і чинників якості життя населення можна скористатися узагальненою схемою (рис. 22.1).

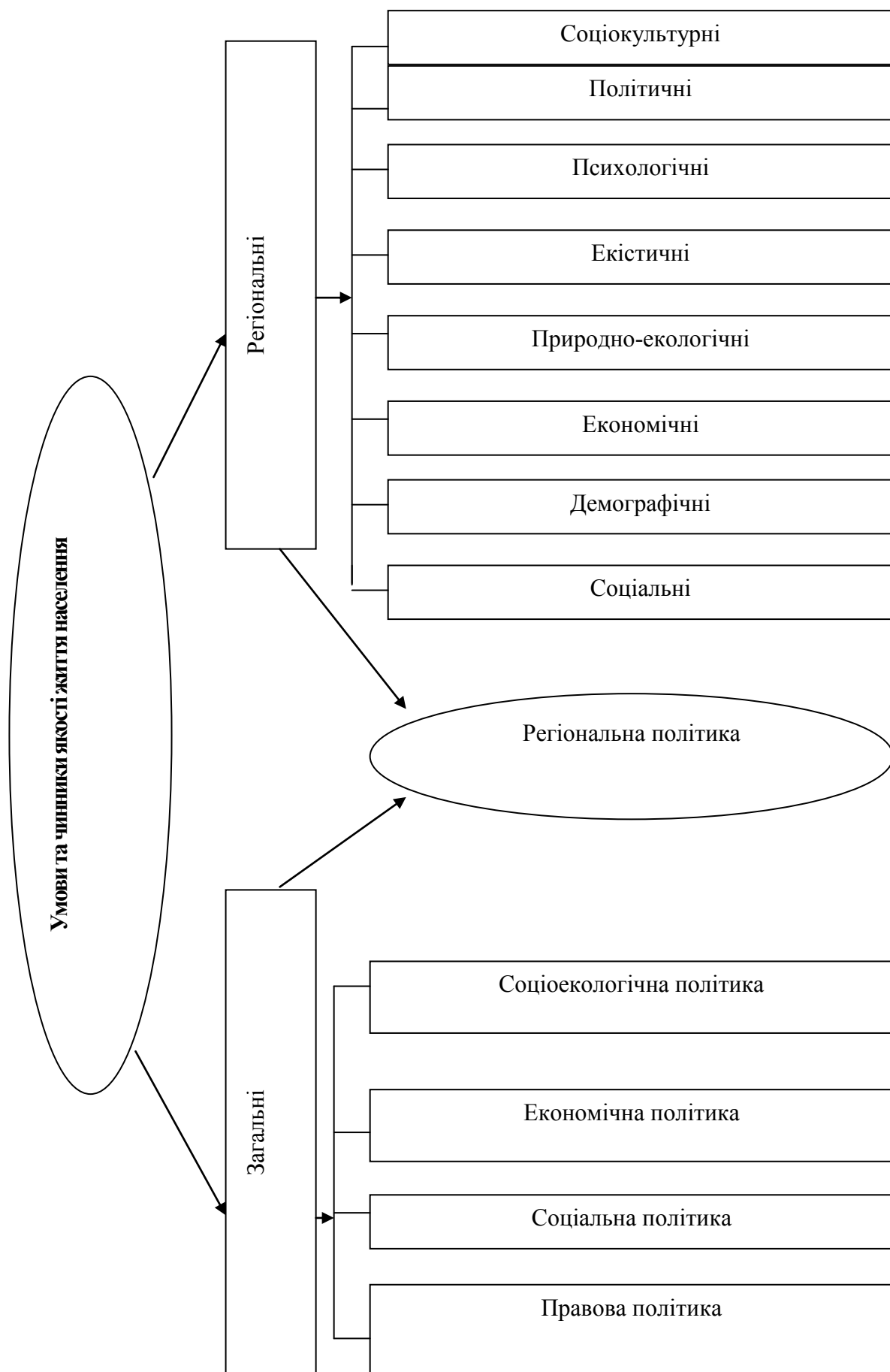


Рис. 22.1. Умови та чинники якості життя населення

Всю їхню сукупність умовно розділено на дві великі групи: загальні та регіональні умови і чинники. До *загальних* належать умови і чинники, пов'язані з державним регулюванням суспільно-географічних умов, явищ і процесів та однаково стосуються всіх регіонів країни. Це, зокрема: конституційні права і гарантії, соціальна, демографічна, економічна та соціоекологічна політика держави.

Важливими умовами, що впливають на якість життя населення, є *конституційні права, обов'язки та права людини і гарантії держави щодо їхнього забезпечення*. Вони визначені Конституцією (Основним Законом) України. Зокрема, у ст. 3 Конституції зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина визначені у Розділі II Конституції України. Умовами якості життя населення є й інші законодавчі та нормативні акти, що визначають взаємовідносини між громадянами, суспільством та державою.

Забезпеченню якості життя населення в Україні слугує формування державної соціальної політики. Об'єктами соціальної політики насамперед є ті особи, групи або спільноти, які потребують певної соціальної підтримки чи захисту: пенсіонери, немовлята і матері, сім'ї з дітьми, молодь та ін. Соціальна політика повинна реалізовуватися через впровадження різноманітних програм: освітніх, програм охорони здоров'я, соціального захисту, а також через політику оподаткування.

Необхідною складовою якості життя населення є *демографічна політика*, яка являє собою сукупність заходів, що впливають на демографічні процеси і спрямовані на зміну характерів процесу відновлення поколінь (народжуваності, шлюбності, вікової структури тощо), а також на регулювання міграційної рухливості населення, його розселення та щільності.

З точки зору концепції людського розвитку кінцевою метою економічних процесів слід вважати не зростання ВВП, а поліпшення якості життя населення. Успішне виконання завдань поліпшення якості життя населення залежить від

стану виробництва, перш за все від виробництва товарів широкого вжитку, відповідності кількості та якості продукції суспільним потребам. При цьому вагомого значення набуває економічна політика держави.

Головними завданнями соціоекологічної політики є вирішення проблем виживання людини та суспільства в цілому перед загрозою глобальної екологічної катастрофи, захист природного довкілля від руйнування, пошук шляхів та засобів виходу людства з соціоекологічної кризи. *Соціоекологічна політика* передбачає реалізацію системи дій, спрямованої на охорону та оздоровлення навколишнього природного середовища, раціональне використання й відтворення природних ресурсів, збереження й розвиток соціосфери, забезпечення нормальної життєдіяльності й безпеки людини.

Своєрідне проміжне місце між загальними і регіональними умовами й чинниками якості життя населення займає *регіональна політика держави*, яка формується на державному рівні, а реалізується на регіональному - відповідно до прийнятих для конкретного регіону рішень. Згідно з Проектом Закону України "Про Концепцію державної регіональної економічної політики", під регіональною економічною політикою розуміють сукупність організаційних, правових та економічних заходів, які вживає держава у сфері регіонального розвитку країни відповідно до її поточних і стратегічних цілей. Ці заходи спрямовані на стимулювання ефективного розвитку продуктивних сил регіонів, раціональне використання їхнього ресурсного потенціалу, створення сприятливих умов для життєдіяльності населення, гарантування екологічної безпеки та вдосконалення територіальної організації суспільства.

Історичний чинник якості життя населення визначений історією розвитку певної території. Історичні події позначаються на формуванні суспільства, впливають на традиції і побут населення. Крім того, історичний чинник формує регіональні відмінності у способі життя населення.

Серед *соціальних* умов і чинників якості життя населення найважливішими є рівні розвитку сфери охорони здоров'я та освітнього комплексу. Рівень розвитку медичної сфери визначений системою лікувальних, лікувально-профілактичних,

санітарно-протиепідемічних та інших медичних установ, багатьма видами соціального забезпечення, відпочинку та фізичної культури. Рівень розвитку освітнього комплексу регіону є чинником формування освітнього рівня населення. Освіченість населення (зокрема, рівень грамотності) є одним із показників, за яким розраховують інтегральний показник якості життя населення - індекс людського розвитку. Структура освітнього комплексу регіону складається з дошкільних закладів освіти, загальноосвітніх навчально-виховних закладів, професійно-технічних училищ, середніх спеціальних і вищих навчальних закладів.

До *демографічних* чинників якості життя населення належать процеси відтворення населення (народжуваність, смертність), віково-статева структура населення, міграції населення, формування сім'ї та сімейних відносин. Соціально-демографічним чинником є стан суспільного здоров'я населення, тобто здоров'я (не лише фізичного, а й духовного) не конкретного індивіда, а суспільства загалом.

Економічними умовами і чинниками якості життя населення є рівень реальних доходів населення, економічне зростання (спад), рівень зайнятості та умови праці, спеціалізація господарства, науково-технічний прогрес. Економічним чинником може бути і соціальна нерівність населення, яка виявляється у нерівномірному і часто несправедливому розподілі доходів, що викликає соціальну нестабільність в суспільстві.

Чинник природно-ресурсного потенціалу можна класифікувати як економічний та природо-екологічний. Природні умови та ресурси, які визначають розвиток економіки, потрібно використовувати раціонально і дбайливо, максимально нівелюючи антропогенне навантаження на природу.

Найважливішими *природо-екологічними* умовами і чинниками якості життя населення є: клімат, якість довкілля (рівень забруднення повітря, водного середовища, ґрунтів, лісів; рослинний і тваринний світ), ступінь акустичного, електромагнітного та радіаційного забруднення. До цієї категорії умов і чинників належить також ризик виникнення в регіоні стихійних лих та екологічних

катастроф, які за впливом можуть перевершити сукупну дію решти чинників. До природо-екологічних чинників належать рівень екологізації технологій та рівень екологічної освіти населення.

Умови проживання населення формуються під впливом багатьох чинників, у тому числі природо-екологічних та екістичних (чинників розселення). Під *екістичними* розуміють умови і чинники якості життя населення, характеризовані системою розселення (видами поселень, їхньою щільністю та людністю), рівнем урбанізації (часткою міського населення), рівнем розвитку транспортної інфраструктури (щільністю та якістю шляхів сполучення, частотою та зручністю пасажирських перевезень), рівнем доступу населення до адміністративних (обласних та районних) центрів, щільністю та скупченістю населення (скупченість населення - щільне просторове зосередження населення на порівняно невеликій території, що призводить до потенційних незручностей і обмеження переміщення, перешкоджання усамітненню).

Психологічні умови і чинники якості життя населення вміщують у собі людські потреби, цінності та менталітет народу. Потреби кожної людини є індивідуальними і можуть суттєво відрізнятися якісно та кількісно. Відповідно, ступінь задоволеності потреб та задоволеність якістю життя загалом теж відрізнятимуться.

Важливим психологічним чинником якості життя населення, який стосується також політичної сфери, є рівень безпеки особистості. Він визначений об'єктивними (рівень злочинності та охорони правопорядку, гарантії держави щодо соціального забезпечення, соціальне страхування тощо) та суб'єктивними (впевненість у завтрашньому дні, довіра до правоохоронних органів та ін.) характеристиками.

Соціокультурними чинниками якості життя населення є релігійність населення, розвиток літератури, культури та мистецтва, наявність бібліотек, театрів, кінозалів, музеїв та інших культурно-мистецьких установ. Цей чинник значною мірою впливає на формування і розвиток однієї з найголовніших властивостей людини - її духовності.

Перелічені умови і чинники якості життя населення не діють відокремлено, а лише у системній сукупності, взаємопідсилюючи або послаблюючи вплив один на одного, що потребує їх дослідження та пошуку шляхів спрямування їх розвитку у русло підвищення якості життя населення України.

22.4 Якість життя як фактор конкурентоспроможності економіки

Якість життя як базис для розвитку людського капіталу є одним із ключових чинників національної конкурентоспроможності. Необхідність зміни парадигми стратегічного планування розвитку людського капіталу, застосування системного підходу до аналізу і програмування поліпшення якості життя набуває особливої актуальності у зв'язку з втратою Україною позицій у світових рейтингах конкурентоспроможності.

Загроза подальшого зниження рівня національної конкурентоспроможності через істотне погіршення якості життя обумовлює необхідність реалізації системи цільових заходів для забезпечення планування і контролю індикаторів якості життя, усвідомлення суспільством категорії якості життя як одного із визначальних чинників конкурентоспроможності та соціально-економічного розвитку держави, запровадження у практику параметрів якості життя як головних результуючих показників ефективності діяльності органів державного управління на всіх рівнях.

Покращання якості життя населення є одним із ключових чинників конкурентоспроможності країни, оскільки є передумовою залучення інвестиційних та трудових ресурсів, інтелектуального капіталу і, з іншого боку, дестимулює відтік людського і фінансового капіталу за кордон. Якість життя як передумова розвитку людського капіталу є одночасно засобом і метою посилення національної конкурентоспроможності.

Конкурентоспроможність економіки, як і якість життя визначається зайнятістю населення. З економічного боку зайнятість пов'язується з можливістю людини своєю працею забезпечувати собі і своїй сім'ї гідне існування, водночас сприяючи зростанню ефективності суспільного виробництва. Соціально-демографічна функція зайнятості полягає у формуванні і розвитку особистості

людини відповідно до етапів її життєвого циклу та кар'єрного і статусного зростання.

Оцінка якості життя залежить від суб'єктивного сприйняття людьми умов існування і може розглядатися як важливий фактор зайнятості. Тому, на нашу думку, найбільш суттєвою характеристикою зайнятості є відносини між людьми щодо отримання ними заробітку (трудового доходу) або прибутку, які задовольняють особисті інтереси і стимулюють трудову або підприємницьку діяльність. Це означає, що доходи є результатом використання факторів виробництва (праці, капіталу, землі, підприємницьких здібностей). Джерела, принципи формування і розподілу доходів, таким чином, зумовлюються граничною продуктивністю факторів виробництва.

Трудові доходи і якість життя населення безпосередньо залежать від продуктивності праці, повної, продуктивної та ефективної зайнятості економічно активного населення.

Між зайнятістю і якістю життя існують багатосторонні зв'язки і взаємозалежності. Загальновідомо, що висока заробітна плата супроводжується стабілізацією ефективного сукупного попиту на робочу силу, посиленням мотивації та підвищенням продуктивності праці, зростанням платоспроможного попиту населення, інвестуванням економіки, а отже, зростанням зайнятості. Низька заробітна плата, навпаки, стимулює підвищений неефективний сукупний попит на робочу силу, який не відповідає реальним економічним потребам і призводить до нагромадження прихованого безробіття.

Аналогічну функцію економічного підґрунтя існування прихованого безробіття відіграють не виплати та заборгованість із заробітної плати. Наявність прихованого безробіття, тобто чисельності зайвих працівників, що отримують повну заробітну плату, призводить до зростання собівартості і ціни продукції і, таким чином, до розкручування спіралі інфляції та зниження реальних доходів, якості життя населення. Низька заробітна плата разом з її не виплатами стимулює вторинну зайнятість та зайнятість у неформальному, тіньовому секторі економіки з метою підтримання доходів на прийнятному для кожної людини рівні.

У зв'язку з цим створення умов для забезпечення повної, продуктивної зайнятості як основного фактора підвищення якості життя населення є основним невідкладним завданням соціально-економічного розвитку України на сучасному етапі. Водночас від забезпечення повної, продуктивної зайнятості економічно активного населення залежать стан економіки і фінансові можливості виконання державою суспільних функцій, підтримання доходів і добробуту економічно неактивного населення, розвиток людського потенціалу.

Продуктивна зайнятість, орієнтована на досягнення максимального економічного і соціального ефектів, передбачає не тільки забезпечення гідних умов існування людини, зростання добробуту, але і недопущення нерационального використання трудового та інтелектуального потенціалу країни.

Основний зміст продуктивної зайнятості розкривається сукупністю таких характеристик:

- забезпечення потреби економічно активного населення у суспільно корисній діяльності;
- найвищий, за даних умов розвитку продуктивних сил, рівень продуктивності та ефективності суспільної праці;
- раціональний регіонально-галузевий розподіл ресурсів праці, що забезпечує найбільш ефективний розвиток усіх ланок економіки і найвищу віддачу кожного працівника;
- оптимальний розподіл суспільної праці відповідно до існуючих суспільних та індивідуальних потреб, а також рівня розвитку продуктивних сил;
- економічна доцільність кожної структурної одиниці і кожного робочого місця;
- отримання працівником економічно обґрунтованих доходів;
- задоволення матеріальних, соціальних і духовних потреб населення;
- створення таких умов зайнятості, за яких можливим є не тільки відтворення робочої сили працівника, але й гармонійний розвиток його як особистості;

- адекватність професійно-кваліфікаційної структури робочої сили системі робочих місць, тобто кількісна та якісна відповідність пропозиції робочої сили попиту на неї.

Разом з тим, продуктивна зайнятість характеризує не тільки ефективність використання праці у суспільстві, але й на рівні окремого працівника, тобто враховує суб'єктивний особистісний момент. На особистісному рівні важливими виступають не тільки показники продуктивності праці, але й величина отримуваного доходу, який, у свою чергу, залежить від багатьох чинників, зумовлюючи відповідну мотивацію до зайнятості [9].

Продуктивна зайнятість сприяє досягненню максимального рівня ділової та трудової активності і, як результат, динамічному процесу економічного розвитку.

Зростання безробіття, в тому числі прихованого, прямо пов'язане з розширенням обсягів тіньової економіки. Така економіка охоплює не тільки високодоходну незаконну діяльність, але й діяльність, спрямовану на елементарне виживання, що приносить незначні доходи. До негативних наслідків "тіньової" діяльності належить несплата податків до бюджету та внесків до Пенсійного і страхових фондів, що знижує обсяги трансфертів і негативно позначається на рівні життя їх отримувачів. Недовикористання трудового потенціалу призводить до зменшення потенційного ВВП, зниження трудових доходів і погіршення якості життя, що є певною мірою стримуючим фактором економічного зростання, оскільки зумовлює скорочення платоспроможного попиту населення, згортання економічної активності в галузях кінцевого попиту та інших пов'язаних з ними виробництвах, зменшення зайнятості. Наслідком цих процесів є зростання масштабів бідності економічно активного населення, гальмування процесу формування середнього класу, зниження конкурентоспроможності економіки країни.

Слід зауважити, що проблему якості життя не визнано пріоритетом соціально-економічного розвитку України у стратегічних загальнодержавних планах та регіональних програмах соціально-економічного розвитку. У цьому контексті заслуговує уваги польський досвід розв'язання цієї проблеми.

Операційною програмою "Людський капітал", яка є частиною Стратегії розвитку Польщі на 2007 - 2013 рр., головною метою визначено підвищення рівня і якості життя населення Польщі, а до пріоритетів віднесено: зростання конкурентоспроможності та інноваційності економіки; удосконалення фізичної та суспільної інфраструктури; зростання рівня зайнятості, розвиток людського та соціального капіталу; розвиток і підтримка сфери охорони здоров'я; інвестиції в освіту та інфраструктуру освітньої сфери; підвищення якості освітніх послуг, їх відповідності потребам ринку праці; здійснення ефективної міграційної політики; промоція професійної мобільності працюючих.

Безумовно, підвищення якості життя населення є пріоритетом будь-якої соціальної політики. Однак перспективи такого поліпшення визначаються економічним зростанням, створенням або відновленням робочих місць. Розширенню сфери прикладання праці (з врахуванням раціоналізації структури суспільних потреб) сприятиме збалансування інтересів політики доходів і зайнятості з пріоритетами інвестиційної і структурної політики.

Проблема поліпшення якості життя в Україні має системний характер та потребує зміни парадигми стратегічного планування розвитку людського капіталу, значних фінансових та часових витрат.

Питання для самоконтролю

1. Чим визначається рівень життя населення?
2. Як рівень життя пов'язаний з якістю життя населення?
3. Як класифікують потреби людини?
4. Назвіть основні соціально-економічні індикатори рівня життя населення.
5. Чим характеризується бідність як одна з ключових проблем сучасності?
6. Які існують умови та чинники якості життя населення ?
7. Який зв'язок між якістю життя та конкурентоспроможністю економіки?

Використана та рекомендована література

1. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, А. М. Гриненко, Л. П. Керб – К. : КНЕУ, 2004 – 506 с.

2. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Ефимова М. Р. Социальная статистика / М. Р. Ефимова, С. Г. Бычкова. – М: Финансы и статистика, 2003. – 462 с.
4. Жеребин В. М. Уровень жизни населения / В. М. Жеребин, А. Н. Романов. – М.: НИТИ-ДАНА, 2002. – 126 с.
5. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік : людський розвиток і європейський вибір України. – К : ПРООН Україна, 2008. – 122 с.
6. Інформаційний бюлетень Міжнародного центру перспективних досліджень. - 23 березня 2009 року. – № 10(444).
7. Людський розвиток в Україні: 2003 рік (колектив авторів) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 290 с.
8. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення: механізм державного регулювання : монографія / О. А. Мельниченко. – Х. : ХарPI НАДУ Магістр, 2008. – 347 с.
9. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість населення: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко. – К. : РВПС, ПК ПРИНТ-ЭКСПРЕСС, 1999. – 135 с.
- 10.Теслюк Р. Умови та чинники якості життя населення / Р. Теслюк // Вісник Львівського університету. Серія географічна. Вип. 34. -2007. - С. 286-291
- 11.Удотова Л. Ф. Социальная статистика / Л. Ф. Удотова. – К. : КНЕУ, 2002. – 240 с.
- 12.Україна як соціальна держава : гасло для політичної конкуренції чи шлях до солідаризації суспільства? - К. : ІСД, 2008. – 42 с.

РОЗДІЛ 23. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА МІКРОРІВНІ

План викладення і засвоєння матеріалу:

23.1. Персонал підприємства та засади його формування

23.2. Управління персоналом як механізм регулювання трудових відносин

23.3. Класифікація витрат на персонал за міжнародними стандартами

23.1. Персонал підприємства та засади його формування

Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства. Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих характеристик працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов [5; 14].

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 підприємства. Без такого врахування не можна досягти підвищення ефективності в широкому (тобто соціально-економічному) розумінні.

Для означення людських ресурсів підприємства використовують терміни «працівники», «співробітники», «персонал», «кадри», «трудова колектив» та ін.

Ми будемо використовувати їх як синоніми, надаючи перевагу терміну «персонал» як найуніверсальнішому.

Персонал – це основний штатний склад працівників підприємства (організації), що володіють необхідною кваліфікацією і виконують різноманітні виробничо-господарські функції. Він характеризується як кількісними, так і якісними показниками, що розглядаються і в статичі, і в динаміці [2].

Специфіка людських ресурсів полягає у такому:

1. Люди наділені інтелектом, тому їх реакція на зовнішній вплив є емоційно-осмисленою, внаслідок чого процес взаємодії між працівником і організацією є двостороннім.

2. Люди здатні до постійного вдосконалення та розвитку, і саме це є найбільш важливим джерелом для підвищення ефективності функціонування організації.

3. Трудове життя людини в сьогодишньому суспільстві займає період 30-50 років, тому стосунки між працівником і організацією мають довгостроковий характер [7].

З огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їхньому призначенню, усіх працівників підрозділяють на *дві групи*: персонал основної діяльності та персонал неосновної діяльності. Зокрема у промисловості до першої групи – промислово-виробничого персоналу – належать працівники основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів, охорони – тобто усі зайняті у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні. До групи непромислового персоналу входять працівники структур, які хоч і перебувають на балансі підприємства, але не пов'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва: житлово-комунальне господарство, дитячі садки та ясла, амбулаторії, навчальні заклади тощо.

Такий розподіл персоналу підприємства на дві групи необхідний для розрахунків заробітної плати, узгодження трудових показників з вимірниками результатів виробничої діяльності (для визначення продуктивності праці

береться, як правило, чисельність тільки промислово-виробничого персоналу). Водночас поширення процесів інтеграції промислових систем з банківськими, комерційними та іншими господарськими структурами робить таке групування персоналу все умовнішим [3].

Згідно з Державним класифікатором професій (класифікатор професій ДК 003-2005) персонал поділяється на п'ять *категорій*: керівники; професіонали; фахівці; технічні службовці; робітники [11].

Керівники здійснюють функції загального управління. Умовно їх поділяють на три рівні: вищий (організація в цілому) – генеральний директор, директори; середній (основні структурні підрозділи) – начальники цехів, відділів, центрів тощо; і первинний (керівники безпосередніх виконавців) – начальники лабораторій, бюро, змін тощо. До керівників належать також головні спеціалісти (головний інженер, головний технолог, головний бухгалтер та ін.), а також заступники всіх названих працівників.

Професіонали вирішують питання, що стосуються створення і впровадження у виробництво нових знань у формі теоретичних та прикладних розробок, а також розробляють варіанти вирішення окремих виробничих і управлінських проблем, остаточне розв'язання яких входить до компетенції керівників. На підприємстві це передусім інженери, економісти, юристи та ін. Підготовка професіонала потребує відповідної вищої освіти III – IV рівня (кваліфікація: спеціаліст, магістр), а на окремих роботах – і наукового ступеня (кандидата, доктора відповідних наук) або вченого звання (старшого наукового співробітника, доцента, професора). З ідеологічних міркувань у радянські часи штучно принижувалася роль високоосвічених спеціалістів та інтелігенції взагалі, проте реально саме їхні знання та вміння в сучасних умовах стають рушійною силою прогресу суспільства в цілому і кожного окремого підприємства зокрема.

Професійні завдання фахівців полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень і використанням методів відповідних наук (бухгалтери, касири-експерти, техніки на виробництві, фахівці в галузі обчислювальної техніки, інспектори з кадрів). Робота фахівців також пов'язана з

аналізом та обробкою інформації, потребує кваліфікації молодшого спеціаліста, бакалавра, а на деяких роботах – і спеціаліста.

Технічні службовці здійснюють підготовку й оформлення документів, облік, контроль, господарське обслуговування, виконуючи при цьому чітко регламентовану суто технічну роботу (наприклад, касири, діловоди, коменданти, секретарі тощо). Злагоджена робота технічних службовців вивільнює робочий час спеціалістів та керівників від простої, але необхідної роботи, сприяючи повнішому використанню кваліфікаційного потенціалу персоналу.

Робітники безпосередньо створюють матеріальні цінності або надають послуги виробничого характеру, керують машинами та механізмами, ремонтують, налагоджують і обслуговують обладнання. Для розрахунку трудомісткості виробництва, організації оплати праці тощо заведено розрізняти основних та допоміжних робітників. Основні робітники безпосередньо беруть участь у технологічних процесах: змінюють форму, структуру, характеристики предмета праці, його розташування тощо. У результаті створюються матеріальні продукти чи послуги. Допоміжні робітники обслуговують обладнання та робочі місця і в основному, і в допоміжному виробництві.

Серед робітників розрізняють також працівників ручної і механізованої праці за такими категоріями: робота за допомогою автоматів; робота за допомогою машин, механізмів, приладів, установок; обслуговування машин, верстатів, установок, приладів; робота без застосування машин і механізмів (ручна); ремонт та налагодження машин і механізмів.

До робітників належить також молодший обслуговуючий персонал, що надає послуги, здебільшого не пов'язані з основною діяльністю (двірники, прибиральники, кур'єри, охоронці, гардеробники, водії персональних автомобілів та ін.).

Основою віднесення працівників до тієї чи іншої з названих вище категорій є посада, яку вони обіймають, тобто штатна одиниця підприємства, що характеризується сукупністю кваліфікаційних вимог, трудових прав, обов'язків і відповідальності працівника.

На формування різних видів структур персоналу та трудових ресурсів в Україні (як на макро-, так і на мікрорівні) у найближчі роки впливатимуть такі фактори та загальні тенденції [3]:

1.інтенсивний перерозподіл працівників із промисловості та сільського господарства в інформаційну сферу та у сферу праці з обслуговування населення;

2.включення до складу трудових ресурсів працівників з більш високим освітнім рівнем, ніж у тих, що вибувають за межі працездатного віку;

3.підвищення частки допоміжної розумової праці (нині вона в кілька разів менша, ніж у розвинутих країнах з ринковою економікою);

4.зростання попиту на кваліфіковану робочу силу (операторів, наладчиків, програмістів-експлуатаційників), що може значною мірою задовольнятися за рахунок безробітних з категорій керівників та спеціалістів;

5.уповільнення темпів зниження частки мало- та некваліфікованої праці у зв'язку з різким скороченням за останні п'ять років технічного переозброєння діючих підприємств;

6.інерція системи освіти, яка продовжує відтворювати кваліфіковані кадри в основному за старою фаховою схемою.

Формування ринкового механізму та системи державного регулювання ринку праці потребують урахування цих та інших об'єктивних тенденцій, їхнього позитивного та негативного впливу на функціонування економіки в цілому та окремих підприємств.

23.2. Управління персоналом як механізм регулювання трудових відносин

Персонал організації є об'єктом управління, продуктивною силою, основною складовою кожного виробничого процесу. У зв'язку з цим планування, формування, перерозподіл і раціональне використання «людських ресурсів» в організації є основним змістом управління персоналом.

Процес управління персоналом підприємства можна розглядати на *трьох рівнях*.

На нижчому рівні управління (виробнича ділянка, функціональний підрозділ) відбувається безпосереднє управління виконавцями. Керівник доводить до робочих місць виробничі завдання, забезпечує їх необхідними ресурсами, контролює виконання завдань, трудову дисципліну, дотримання норм і правил охорони праці тощо.

На середньому рівні управління (великий цех, філіал підприємства) вирішуються питання планування виробництва, нормування праці, організації діяльності, оплати праці, заміщення вакантних посад.

На верхньому рівні управління розробляється стратегія управління персоналом (кадрова стратегія) як функціональна складова генеральної стратегії організації, формується політика управління персоналом (кадрова політика), визначаються обсяги інвестування в розвиток персоналу, ухвалюються рішення щодо заміщення ключових посад [10].

Згадані найважливіші завдання управління персоналом на всіх рівнях мають відбуватись синхронно, у тісному взаємозв'язку, як невід'ємні складові єдиного безперервного процесу.

Отже, управління персоналом слід розглядати як системно організований процес відтворення й ефективного використання персоналу самоврядної організації.

Управління персоналом - це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, керівників та спеціалістів її підрозділів, яка полягає у розробці концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління людьми та реалізації їх на основі системного підходу [8].

Провідними *цільми* управління персоналом є:

- підвищення ефективності функціонування організації;
- поліпшення якості трудового життя персоналу. Ці цілі органічно пов'язані між собою.

У сучасних умовах поряд із фінансовим та виробничим капіталом дедалі важливішими ресурсами стають знання, досвід, трудові навички, ініціатива, діловитість, ціннісно-мотиваційна сфера працівників. Тому основним питання управління персоналом є встановлення суб'єкта та об'єкта управління.

Об'єкт *управління персоналом* – це широке поняття, яке охоплює організацію як єдине ціле, кожен структурний підрозділ незалежно від кількості ієрархічних рівнів управління, первинні трудові колективи, кожного найманого працівника незалежно від статусу в організації [10].

Суб'єктами управління персоналом в організації є: лінійні й функціональні керівники всіх рівнів управління, працівники виробничих і функціональних підрозділів, які забезпечують керівників необхідною для управління персоналом інформацією або виконують обслуговуючі функції [10].

Управління персоналом все більшою мірою повинне мати соціальну спрямованість, орієнтуватися на інтереси працівника. При цьому необхідне узгодження рішень, що приймаються, не тільки з інтересами виробництва, а й з інтересами його соціальної складової – колективу підприємства. Тобто управління має передбачати [4]:

- створення умов для поглиблення знань, підвищення кваліфікації;
- поліпшення мотивації з одночасним розширенням повноважень працівників у прийнятті господарських рішень;
- гнучке та адаптоване використання «людських ресурсів», підвищення творчої та організаторської активності персоналу, формування гуманізованої організаційної культури.

Управління персоналом передбачає виконання певних функцій, а саме [4]:

- визначення цілей і основних напрямів роботи з кадрами;
- удосконалення системи кадрової роботи в організації;
- визначення заходів, форм і методів досягнення поставлених цілей;
- організація роботи щодо виконання прийнятих рішень стосовно управління персоналом;
- координація і контроль виконання запланованих заходів.

Виконання зазначених функцій уможливить визначення основних елементів структури трудового потенціалу, що взаємозв'язані з техніко-економічним рівнем виробництва. Будь-яка організація зацікавлена в підвищенні своєї конкурентоспроможності, що можна досягти через упровадження висококваліфікованих технологій та залучення найздібніших працівників. Чим вищий рівень розвитку працівників, тобто рівень їх професійних знань, умінь, навичок, здібностей і мотивів до праці, тим швидше вдосконалюється і продуктивніше використовується матеріальний фактор організації.

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

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

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

Соціально-психологічні методи управління персоналом являють собою конкретні прийоми і способи впливу на процес формування і розвитку трудового колективу й окремих працівників. Соціальні методи більшою мірою впливають на весь колектив (соціальне планування, створення оптимального соціально-психологічного клімату та ін.), психологічні – на окремих працівників (методи психологічного відбору, оцінювання персоналу тощо) [4].

Принципи управління персоналом – це сукупність фундаментальних засад керівництва людьми, послідовне дотримання яких є обов'язковою умовою досягнення поточних і перспективних цілей, забезпечення необхідної результативності спільної праці.

Управління персоналом в організації має здійснюватись на таких основних *принципах*: плановірності; системності; єдиноначальності; соціального партнерства; економічної ефективності; демократизму; економічної заінтересованості; соціальної доцільності [10].

Політика управління персоналом організації визначає систему теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми й методи [1]. Вони розробляються власниками організації, радою акціонерів, вищим керівництвом, кадровими службами разом з профспілковими та громадськими організаціями для визначення генерального напрямку й засад роботи з кадрами, загальних і специфічних вимог до них, а також для обґрунтування необхідності використання конкретних методів і форм набору, розстановки та використання персоналу організації. Розроблення стратегії та політики є лише однією з функцій управління персоналом, проте її цілі можуть збігатися з цілями самої системи.

Основу політики управління персоналом в сучасних умовах має становити зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань, які стоять перед організацією [12; 13].

Політика управління персоналом організації, через яку реалізуються цілі та завдання останньої, базується на стратегії управління персоналом організації, яка разом з виробничою, фінансово-економічною, науково-технічною, маркетинговою стратегіями є елементом загальної стратегії розвитку організації. Отже, стратегія та політика управління персоналом є з'єднувальним елементом, який поєднує цілі та завдання організації з кадровою роботою, тобто оперативними заходами щодо роботи з персоналом: відбір, складання штатного розкладу, атестація, профнавчання, просування, стимулювання праці тощо. Політика управління персоналом та ступінь її реалістичності залежать від врахування двох основних вихідних положень: спрямованості загальної стратегії управління персоналом та характеру її адаптованості до специфічних умов розвитку організації на сучасному етапі. Врахування цих положень показує загальну спрямованість дій, які необхідно передбачити в конкретній політиці управління персоналом на певному відрізку часу. Це дасть змогу досягти того, щоб заходи політики управління персоналом короткострокової дії не суперечили об'єктивним тенденціям стратегії управління персоналом та розвитку організації

в цілому, розрахованим на тривалий період. Отже, заходи щодо управління персоналом можуть бути розраховані на далеку перспективу (стратегія) або орієнтовані на оперативне вирішення кадрових питань (тактика або політика). Останні заходи конкретизуються в кадровій роботі організації, яка має виходити з політики управління персоналом (рис. 23.1) [10].



Рис. 23.1. Взаємозв'язок політики управління персоналом із загальною стратегією розвитку організації та кадровою роботою

Іншими словами, політика управління персоналом являє собою стратегічну лінію поведінки роботодавця стосовно найманих працівників. Формуючи політику управління персоналом, роботодавець має визначитися [9]:

- звільняти працівників чи зберігати; якщо зберігати, то яким шляхом краще: а) переводити на скорочені форми зайнятості; б) використовувати на невластивих роботах, на інших об'єктах; в) посилати на тривалу перепідготовку тощо;

- здійснювати профпідготовку працівників власними силами чи шукати тих, хто вже має необхідну професійну підготовку;

- набирати працівників із зовнішнього ринку праці чи перенавчати тих працівників, що підлягають вивільненню у зв'язку зі змінами в організації виробництва чи праці на підприємстві;

- набирати додаткових працівників чи обійтися наявною чисельністю за умови раціональнішого їх використання;

- інвестувати кошти в підготовку «дешевих», але вузькоспеціалізованих робітників чи «дорогих», але мобільних тощо.

Політики управління персоналом можна класифікувати за двома ознаками:

- рівнем усвідомлення тих правил і норм, які лежать в основі кадрових заходів, та безпосереднього впливу апарату управління на кадрову ситуацію в організації (пасивна, реактивна, превентивна, активна);

- орієнтацією на власний або зовнішній персонал, тобто ступінь відкритості стосовно зовнішнього середовища для формування кадрового складу (відкрита, закрита).

Пасивна політика управління персоналом проявляється тоді, коли організація не має чітко вираженої програми дій стосовно персоналу; коли кадрова робота зводиться до ліквідації негативних наслідків, особливо в конфліктних ситуаціях, коли керівництво, працюючи в режимі екстреного реагування, прагне загасити конфлікт будь-якими засобами без спроб зрозуміти причини та можливі наслідки; коли немає прогнозу кадрових потреб, оцінювання праці та персоналу, а також діагностики кадрової ситуації в цілому.

Реактивна політика управління персоналом використовується керівництвом організацій, у яких здійснюється контроль за симптомами негативного стану в роботі з персоналом, причинами розвитку кризи: виникнення конфліктних ситуацій, відсутність достатньо кваліфікованої робочої сили й мотивації до високопродуктивної праці. Керівництво організацій здійснює заходи щодо локалізації кризи, виявляє причини, що зумовили виникнення кадрових проблем, діагностує поточні ситуації та використовує заходи екстреної допомоги.

Превентивна політика управління персоналом виникає тоді, коли керівництво організації має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, проте не

має засобів для впливу на неї. Кадрові служби таких організацій здійснюють діагностику персоналу, а також прогнозують кадрові ситуації на середньостроковий період, потребу в кадрах, розробляють цільові кадрові програми.

Активна політика управління персоналом використовується керівництвом, яке має не тільки прогноз, але й засоби впливу на ситуацію, а кадрова служба здатна розробляти антикризові кадрові програми відповідно до параметрів внутрішньої та зовнішньої ситуації [10].

Залежно від того, що є основою для прогнозів та програм, активна політика управління персоналом може бути або раціональною (усвідомленою), або нераціональною (мало підлягати алгоритмізації та опису).

Використовуючи раціональну політику управління персоналом, керівництво та кадрова служба не тільки мають якісний діагноз та обґрунтований середньостроковий та довгостроковий прогноз розвитку ситуації, але й володіють засобами для впливу на неї.

За нераціональної (авантюристичної) політики управління персоналом керівництво організації не має якісного діагнозу та обґрунтованого прогнозу розвитку ситуації, але прагне впливати на неї. Кадрова служба організації, як правило, не володіє засобами прогнозування кадрової ситуації та діагностики персоналу, проте вносить у програми розвитку організації плани кадрової роботи, орієнтовані на досягнення цілей, хоч і важливих для організації, але не проаналізованих з погляду зміни ситуації.

Відкриту політику управління персоналом застосовують молоді організації, які ведуть, як правило, агресивну політику завоювання ринку та орієнтуються на швидке зростання та стрімкий вихід на передові позиції у своїй галузі. Їхня політика стосовно набору персоналу характеризується прозорістю для потенційних співробітників на будь-якому рівні управління. Така організація використовує переважно бюрократичну модель системи управління персоналом. Вона готова й навіть прагне прийняти або переманити будь-якого працівника іншої організації, якщо він має відповідну кваліфікацію.

Закрита політика управління персоналом можлива в організаціях, які орієнтовані на створення певної корпоративної атмосфери, формування особливого духу приналежності, а також якщо вони вірогідно працюють в умовах дефіциту кадрів. Така організація використовує переважно патерналістську модель системи управління персоналом й орієнтується на приймання нових працівників тільки з низового посадового рівня, а заміщення посад середнього та вищого рівнів управління здійснюється з-поміж співробітників організації [10].

Порівняння зазначених двох типів політики управління персоналом стосовно основних кадрових процесів проілюстровано в табл. 23.1.

Отже, на думку Є.В. Маслова, політика управління персоналом формує [9]:

- вимоги до робочої сили на стадії її наймання (щодо статі, віку, стажу, рівня спеціальної підготовки і т. ін.);
- ставлення до «капіталовкладень» у робочу силу, до цілеспрямованого впливу на розвиток тих чи інших сторін зайнятої робочої сили;
- ставлення до стабілізації колективу (усього чи певної його частини);
- ставлення до характеру підготовки нових працівників на підприємстві, її глибини й широти, а також до перепідготовки кадрів;
- ставлення до внутрішньофірмового руху кадрів тощо.

Таблиця 23.1

Порівняльна характеристика відкритої та закритої політики управління персоналом

Кадрові процеси	Характеристики політики управління персоналом	
	відкритої	закритої
Набір персоналу	Ситуація високої конкуренції на ринку праці	Ситуація дефіциту робочої сили, відсутність припливу нових працівників
Адаптація персоналу	Можливість швидкого включення в конкурентні відносини, упровадження нових для організації підходів, запропонованих новачками	Ефективна адаптація за рахунок інституту наставників, високої згуртованості колективу. Приєднання до традиційних підходів
Навчання та розвиток персоналу	Частіше здійснюється в зовнішніх центрах, сприяє запозиченню нового	Частіше проводиться у внутрішньокорпоративних центрах, сприяє формуванню єдиного погляду, загальних технологій, адаптовано до діяльності

		організації
Просування персоналу	Обмежена можливість кар'єрного зростання, тому що переважає тенденція набору персоналу ззовні	Перевага під час призначення на вищі посади завжди віддається співробітникам організації, здійснюється планування кар'єри
Мотивація та стимулювання праці	Перевага віддається стимулюванню (зовнішня мотивація)	Перевага віддається мотивації (задоволення потреби в стабільності, безпеці, соціальному сприйнятті)
Упровадження інновацій	Постійний інноваційний вплив з боку нових співробітників. Основний механізм інновацій – контракт, визначення відповідальності співробітників та організації	Необхідність спеціально ініціювати процес розроблення інновацій, високе почуття причетності та відповідальності за зміни ситуації на краще за рахунок усвідомлення єдності цілей працівника та організації

До загальних принципів формування політики управління персоналом, характерних для більшості фірм, належать: науковість (використання сучасних наукових розробок у сфері управління працею, кадрами та соціально-демографічними процесами для забезпечення найвищого соціально-економічного ефекту); справедливість; комплексність та системність (охоплення всіх сфер роботи з персоналом та врахування взаємозв'язку й взаємозалежності окремих її складових, економічних, організаційних, соціальних та інших видів аспектів, позитивних та негативних впливів деяких кадрових заходів тощо); послідовність; дотримання трудового законодавства; рівність і відсутність дискримінації; економічність (забезпечення окупності витрат на заходи з управління персоналом); конкретність та адресність [10].

З принципами формування політики управління персоналом тісно пов'язані вимоги, які висуваються до менеджменту сучасного підприємства. Основними з них є такі [10]:

1. Взаємозалежність та взаємообумовленість із функціональною стратегією управління персоналом та загальною стратегією розвитку організації. У такому контексті політика управління персоналом спрямована на кадрове забезпечення реалізації останньої.

2. Стабільність та гнучкість. Політика управління персоналом повинна поєднувати в собі дві протилежні засади – бути досить стабільною (оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника) та водночас бути досить

динамічною або гнучкою (змінюватися відповідно до зміни стратегії підприємства, виробничої й економічної ситуації). Стабільними мають бути цінності, переконання й норми, що визначають поведінку працівників, а також установки поведінки роботодавців стосовно забезпечення стабільної зайнятості персоналу, а це саме ті сторони, які орієнтовані на врахування інтересів персоналу і стосуються організаційної культури підприємства (фірми).

3. Економічна обґрунтованість. Формування політики управління персоналом має спиратися на економічні розрахунки, які відображають реальні можливостей організації.

4. Індивідуальний підхід до кожного з працівників та значимість ролі людських ресурсів організації.

5. Орієнтація на довготривале планування.

6. Соціальна спрямованість. Політика управління персоналом має орієнтуватися на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту та забезпечувати належний соціальний захист працівників.

7. Активність. Політика управління персоналом сучасної організації має бути спрямована на активний вплив на робочу силу в усіх фазах її відтворення.

Формування політики управління персоналом має здійснюватися з урахуванням того, що ринкова трансформація економіки обумовлює перехід від практично необмеженої виконавчої влади до відносин власності. У зв'язку з цим, по-перше, необхідна розробка принципово нових підходів до пріоритетів цінностей. Головним у самій організації мають бути працівники, а за її межами - споживачі продукції. По-друге, необхідно повернути свідомість працівника до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання; до культури й ринку, а не до ієрархії; перейти до соціальних норм, які базуються на здоровому економічному глузді.

23.3. Класифікація витрат на персонал за міжнародними стандартами

Економічні перетворення в державі, спрямовані на забезпечення високопродуктивної праці та розширеного відтворення трудового потенціалу суспільства, базуються, в першу чергу, на зацікавленості персоналу в результатах своєї діяльності, що виступає однією з основ забезпечення

конкурентоспроможності і стійкого становища будь-якого підприємства. З таких позицій найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує безпосередня залежність між конкурентоспроможністю економіки, рівнем добробуту населення і якістю трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій даної країни.

Як активний учасник створення додаткового продукту і забезпечення ефективності функціонування та соціального розвитку суб'єкта господарювання, персонал підприємства отримує відповідну винагороду у вигляді заробітної плати, премій, дотацій, доплат тощо.

Заробітна плата, яку іноді називають *витратами підприємця на персонал*, в дійсності відображає *вартість робочої сили* і визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримки її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Заробітна плата як частина доходу підприємця (власника засобів виробництва, роботодавця) витрачається ним для оплати праці найманих працівників відповідно до умов найму (трудового договору) та результатів праці.

Міжнародна організація праці використовує термін «labour cost». У дослівному перекладі це означає ціну або вартість праці, робочої сили, але за змістом складників – це є не що інше, як витрати роботодавця на персонал.

Вартість робочої сили, яка в ідеальному варіанті знаходить своє відображення у заробітній платі, в реальному житті формується шляхом порівняння результативності, корисності праці із витратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили. Вартість робочої сили є базовою основою для встановлення певного рівня заробітної плати, при цьому витрати на персонал можуть як дорівнювати заробітній платі, так і бути вищими – все визначається формою і системою управління трудовим колективом, стратегічними цілями організації, потребою у підвищенні кваліфікації чи перенавчанні кадрів (дані

витрати на персонал вважаються вкладеннями в людський фактор організації і в більшості випадків не вираховуються із заробітної плати).

До них зараховуються: винагорода за працю та деякі виплати за невідпрацьований час, вартість харчування та житла працівників, оплачених роботодавцем, внески підприємця у фонди соціального страхування, витрати на навчання персоналу, вартість соціальних послуг персоналу, податки, що належать до витрат на робочу силу, тощо.

Отже, під витратами на персонал слід розуміти сукупні витрати організації на виробничий фактор «праця».

Для потреб оцінювання ефективності менеджменту персоналу необхідно кожного разу знати точну суму сукупних або повних витрат на персонал роботодавця та окремих складників цих витрат.

Згідно з наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131, фактичні витрати роботодавців на персонал (вартість робочої сили) визначаються за такими групами [6]:

- Пряма оплата.
- Оплата за невідпрацьований час.
- Премії та нерегулярні виплати.
- Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.
- Витрати на оплату житла працівників.
- Витрати на соціальне забезпечення працівників.
- Витрати на професійне навчання.
- Витрати на утримання громадських служб.
- Витрати на робочу силу, які не віднесено до інших груп.
- Податки, що належать до витрат на робочу силу.

Витрати, відображені в пунктах 1–4, за визначенням Міжнародної організації праці, є прямими витратами на персонал, тобто пов'язаними з величиною трудозатрат, а витрати пунктів 5–10 належать до непрямих.

Конкретизуємо зміст кожної з десяти груп фактичних витрат на персонал виділенням найвагоміших елементів.

Пряма оплата:

- Заробітна плата, нарахована за виконану роботу або за відпрацьований час незалежно від застосовуваних форм і систем оплати праці.
- Надбавки й доплати до тарифних ставок і посадових окладів.
- Винагороди за вислугу років, стаж роботи.
- Премії працівникам за виробничі результати, за економію матеріальних ресурсів.
- Оплата праці за договорами підряду, за виконання разових робіт працівниками, які не перебувають у штаті підприємства.
- Виплати різниці в окладах працівникам у разі тимчасового заміщення.
- Оплата праці за виготовлену продукцію, що виявилась браком не з вини працівника.
- Виплати працівникам, залученим без звільнення від основної роботи до підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів даного підприємства, керівництва практикою студентів, навчання учнів загальноосвітніх шкіл.

Оплата за невідпрацьований час:

- Оплата основних і додаткових відпусток.
- Оплата передбачених законодавством перерв у роботі та пільгового часу підліткам.
- Оплата робочого часу, не відпрацьованого у зв'язку з виконанням державних або громадських обов'язків.
- Доплати для досягнення середнього рівня фактичного заробітку, що передував тимчасовій втраті працездатності, відповідно до чинного законодавства.
- Надбавки за пересувний, роз'їзний характер робіт.
- Оплата простоїв не з вини працівника.
- Оплата працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку.
- Оплата за час вимушеного прогулу у випадках, передбачених

законодавством.

- Виплати працівникам, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати.

- Виплати працівникам, які брали участь у страйках.

Премії та нерегулярні виплати:

- Премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання.

- Премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, за створення, освоєння та впровадження нової техніки, за введення в дію згідно встановленого строку і достроково виробничих потужностей і об'єктів будівництва, за своєчасну поставку продукції на експорт тощо.

- Одноразові заохочення працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, до ювілейних та пам'ятних дат.

- Винагороди за підсумками роботи за рік.

- Грошові компенсації за невикористану відпустку.

- Матеріальна допомога.

- Суми прибутку, спрямовані на придбання акцій для працівників трудового колективу.

Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомога в натуральній і грошовій формах:

- Вартість продукції, що видається в порядку натуральної оплати працівникам.

- Вартість безкоштовно наданих працівникам комунальних послуг, продуктів харчування.

- Вартість безкоштовно наданих предметів (ураховуючи формений одяг, обмундирування), що залишаються в особистому постійному користуванні працівників, або сума пільг у зв'язку з продажем їх за зниженими цінами.

- Зменшення вартості харчування працівників як готівкою, так і за безготівковими розрахунками в їдальнях, буфетах, профілакторіях.

- Виплати, що мають індивідуальний характер: оплата продовольчих та

непродовольчих товарів, ураховуючи товари, одержані за бартером, продуктових замовлень, проїзних квитків, передплати на газети й журнали, виплати різниці в цінах на паливо або суми компенсації працівникам вартості виданого палива у випадках, не передбачених чинним законодавством, тощо.

- Вартість подарунків до свят і пам'ятних дат.
- Вартість виданого молока й лікувально-профілактичного харчування.
- Витрати на виплату різниці між закупівельними та роздрібними цінами на сільськогосподарську продукцію, що відпускається підсобними господарствами для громадського харчування.

Витрати на оплату житла працівників:

- Витрати на утримання житла, що перебуває у власності підприємства.
- Витрати на утримання житла, що не є власністю підприємства (за умови проживання в ньому працівників підприємства).
- Витрати на оплату квартир, наймання житла в окремих громадян.
- Витрати на оплату безкоштовно наданого працівникам підприємств житла або суми грошових компенсацій за ненадання безкоштовно житла.
- Витрати на погашення позик, виданих працівникам підприємств для поліпшення житлових умов, на індивідуальне будівництво, придбання садових будинків, облаштування домашнього господарства.

Витрати на соціальне забезпечення працівників:

- Відрахування підприємств у фонди: соціального страхування, пенсійний, сприяння зайнятості населення та ін.
- Вихідна допомога в разі припинення трудового договору. Суми, що виплачуються на період працевлаштування працівникам, звільненим у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, ліквідацією підприємства, а також у зв'язку з призовом на строкову військову службу.
- Вартість путівок на лікування й відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок.
- Оплата додатково наданих відпусток жінкам, які виховують дітей.
- Одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію.

- Доплати й надбавки до державних пенсій працюючим пенсіонерам.
- Щорічна допомога на оздоровлення дітей.
- Суми, на які зменшується батьківська плата за перебування дітей у дитячих санаторіях, яслах, оздоровчих таборах підприємств.
- Витрати на оплату послуг за договорами, укладеними з медичними закладами на надання працівникам підприємств медичної допомоги, ураховуючи протезування.
- Плата за утримання дітей у дошкільних і навчання в платних навчальних закладах за рахунок коштів підприємства.
- Оплата абонементів у групі здоров'я.
- Витрати підприємств у розмірі страхових внесків, пов'язаних з добровільним страхуванням працівників (від нещасних випадків, безробіття тощо), якщо договір страхування передбачає виплату обумовленої суми застрахованій фізичній особі (незалежно від виникнення страхового випадку) після закінчення терміну страхового договору. При цьому вказані суми включаються до вартості робочої сили в той період, в який провадяться перерахунки страховій компанії.

Витрати на професійне навчання:

- Витрати на оплату навчання працівників у вищих навчальних закладах, оплата підвищення кваліфікації, професійної підготовки, перепідготовки тощо.
- Витрати на організацію навчального процесу: на утримання й оренду приміщень для проведення навчання, оплата праці викладачів, що не перебувають у списковому складі працівників, тощо.
- Суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані працівникам підприємства за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.
- Оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються без відриву від виробництва.
- Стипендії студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства.

Витрати на утримання громадських служб:

- Витрати на утримання профілакторіїв, медпунктів, будинків відпочинку та інших установ, що перебувають на балансі підприємства або утримуються на умовах пайової участі.

- Витрати на утримання дитячих садків, таборів відпочинку, бібліотек, дитячих кімнат, куточків відпочинку, музеїв тощо.

- Витрати на придбання медикаментів для лікувально-профілактичних установ, що є на балансі або утримуються на умовах пайової участі.

- Витрати на організацію гуртків, студій, клубів, народних університетів, факультетів, виставок-продажів виробів самодіяльної творчості, ярмарків, ігрових кімнат для дітей тощо.

- Витрати на проведення культурно-масових, фізкультурних і спортивних заходів (зокрема на оренду приміщень).

- Вартість екскурсій і мандрівок.

- Витрати на благоустрій садових товариств (будівництво доріг, енерго- й водопостачання, осушення та інші витрати загального характеру), будівництво гаражів тощо.

Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп:

- Авторський та лекційний гонорар.

- Одноразові допомоги та добові, які виплачуються в разі переведення, приймання й направлення на роботу в іншу місцевість, витрати на оплату добових працівникам, які перебувають у відрядженні.

- Виплати польового забезпечення.

- Вартість виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила та інших миючих засобів, знешкоджувальних засобів або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту в разі невидачі їх адміністрацією.

- Витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибпромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації під час виконання завдання польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження.

- Компенсації, згідно з чинним законодавством, за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту працівників.
 - Витрати на оплату проїзду до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом, міським та приміським пасажирським транспортом.
 - Суми матеріальної допомоги, що надається на поховання.
- Податки, що належать до витрат на робочу силу:
- Суми, які вносяться до бюджету у зв'язку з перевищенням фонду оплати праці.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте специфіку людських ресурсів.
2. Охарактеризуйте категорії персоналу.
3. Доведіть, що управління персоналом – системно організований процес.
4. Охарактеризуйте методи управління персоналом.
5. Розкрийте принципи управління персоналом.
6. Обґрунтуйте взаємозв'язок політики управління персоналом із загальною стратегією розвитку організації та кадровою роботою.
7. Охарактеризуйте класифікацію витрат на персонал за міжнародними стандартами.

Використана та рекомендована література

1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М : Юристъ, 1998. – 496 с.
2. Економіка підприємства : навч. посіб. / А. В. Шегда, Т. М. Литвиненко, М. П. Нахаба та ін.; за ред. А. В. Шегди. – [2-ге вид.; стер.] – К. : Знання-Прес, 2002. – 335 с.
3. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. С. Ф. Покропивного. – [2-ге, перероб. та доп.] – К. : КНЕУ, 2001. – 528с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

5. Иванцевич М. Б. Человеческие ресурсы управления / М. Б. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 362 с.
6. Інструкція по визначенню вартості робочої сили: Наказ Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 липня 1997 р. № 258/2062.
7. Красношарпа В. В. Управління людськими ресурсами : курс лекцій / В. В. Красношарпа. – К. : НТУ «Київський політехнічний інститут», 2004. – 39 с.
8. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий Світ-2000, 2004. – 248 с.
9. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов ; под. ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М НГАЭиУ; Новосибирск, 1998. – 312 с.
10. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
11. Національний класифікатор України : Класифікатор професій ДК 003:2010. – К. : Соцінформ, 2010. – 1000 с.
12. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия : уч.-практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 2000. – 271 с.
13. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1997. – 331 с.
14. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран : учеб. пособ. / П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов. – М. : Экзамен, 2002. – 447 с.

РОЗДІЛ 24. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

План викладення і засвоєння матеріалу:

24.1. Сутність, принципи і завдання організації праці

24.2. Поділ і кооперування праці

24.3. Організація та обслуговування робочих місць

24.4. Створення сприятливих умов праці

24.1. Сутність, принципи і завдання організації праці

Усі види технологічних та виробничих процесів на підприємстві можуть здійснюватися лише внаслідок праці працівників. Праця являє собою свідому доцільну діяльність людей, яка спрямована на видозміну і пристосування предметів природи до їх потреб. Кожний виробничий процес можна розглядати з двох сторін: як сукупність змін, яких зазнають предмети праці, — це технологічний процес, та як сукупність дій робітників із затратами нервово-м'язової енергії, що спрямовані на доцільну зміну предмета праці, — трудовий процес. Отже, існує безпосередній зв'язок між технологічним, трудовим і виробничим процесами, що характеризуються: предметом праці; засобами праці; технологією, що використовується; працею та організацією праці, що впорядковує процес праці в просторі і часі. При цьому слід зазначити, що по-різному організована праця приведе до різних результатів.

Для правильного розуміння поняття «організація праці» доцільно дослідити семантику слова «організація», яке має декілька значень. В етимологічному словнику сучасної української мови відзначено такі його значення:

- 1) дія за значенням — організувати, організовувати, організуватися, організовуватися;
- 2) об'єднання людей, суспільних груп, держав на базі спільності інтересів, мети, програми дій і ін.;

- 3) компанія, установа, їх підрозділи чи об'єднання, які виконують самостійні функції та мають адміністрацію;
- 4) особливості будови, устрій чого-небудь; структура;
- 5) фізичні й психологічні особливості окремої особи;
- 6) комплекс заходів, зміст яких полягає в координації дій окремих елементів системи.

В економіці праці об'єктом вивчення є організація в першому значенні цього слова, тобто як дія, яка триває довгий час і виконується групою людей, що є процесом організації праці.

Слід зазначити, що на даний час не вироблено єдиного визначення поняття «організація праці». В економічній літературі зустрічається велика кількість його визначень, зокрема наведемо такі.

Організація праці — сукупність технічних, організаційних, санітарно-гігієнічних заходів, що забезпечують ефективніше використання робочого часу, устаткування, виробничих навичок і творчих здібностей кожного члена колективу, усунення важкої ручної праці і здійснення сприятливих впливів на організм людини [3, с. 106].

Організація праці – це система використання живого труда, певний порядок побудови та здійснення трудового процесу, що дозволяє найбільш ефективно з'єднати техніку та людей у єдиному виробничому процесі і забезпечує підвищення продуктивності праці, охорону здоров'я працівника, його професійне та духовне зростання [10, с. 87].

Організація праці – це процес економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва [5, с. 35].

Організація праці як система на рівні підприємства — це сукупність організаційних відносин і організаційних зв'язків між працівниками, засобами виробництва і працівників один з одним, що забезпечує визначений порядок протікання трудового процесу, характер функціонування робочої сили і засобів

виробництва і визначену ефективність трудової діяльності. Організація праці як діяльність - одна з управлінських функцій, частина управління підприємством (організацією) щодо створення, підтримки, упорядкування й розвитку системи організації праці, а також корінного її перетворення на основі організаційних нововведень. При цьому дана діяльність повинна здійснюватись як постійний процес, а не як одноразові розрізнені дії [11].

Узагальнення цих визначень дозволило зробити висновок, що доцільно відокремлювати поняття «суспільна організація праці» (макрорівень) та «організація праці на виробництві» (мікрорівень). Так, суспільна організація праці спрямована на організоване залучення працездатного населення до праці, суспільний поділ і кооперацію праці в масштабі держави, загальнодержавної системи підготовки і розширеного відтворення робочої сили.

Організація праці на підприємстві являє собою розподіл загального обсягу робіт і встановлення необхідних пропорцій у чисельності виконавців, розміщення працівників і досягнення узгодженості в їх діях, за якої продуктивно використовується техніка, матеріальні і трудові ресурси.

Організація праці тісно взаємопов'язана з організацією виробництва. Як складова частина організації виробництва організація праці розвивається, відкриваючи нові аспекти людського чинника у виробництві та методи вирішення деяких проблем, що властиві виробничим системам. Серед таких проблем виділяється незадоволеність працівників роботою у зв'язку з утратою інтересу до неї; жорстким контролем; вузькою спеціалізацією, яка супроводжується монотонністю і рутинністю дрібних операцій; обмеженістю навчання і професійного просування. Для підвищення інтересу до праці в проектуванні виробничих процесів застосовують комплексний підхід до її організації. Такий підхід дістав назву «організація організації праці».

Організація організації праці — це структуризація праці, що передбачає формування змісту праці і часового зв'язку людини з трудовим процесом з метою підвищення дохідності підприємства й одночасно привабливості робочих місць, а також ступеня задоволення працею [3, с. 103].

Таким чином, сутність організації праці полягає у створенні оптимальної взаємодії працюючих людей, знарядь і предметів праці на основі доцільної організації робочих систем (робочих місць) з урахуванням продуктивності і потреб людини. Організація праці спрямована на створення найсприятливіших умов праці, збереження та підтримку на високому рівні працездатності працівників, підвищення ступеня привабливості їх праці та досягнення повного використання засобів виробництва.

Сама організація праці якісно може бути високого або нижчого рівня, правильною («нормальною») або неправильною, науковою або ненауковою. Працю вважають добре організованою (високий рівень організації), якщо в її процесі все злагоджено і досягають результатів без будь-яких збитків. Для низького рівня організації праці характерні стихійність, випадковість, хаотичність. У процесі такої праці часто порушується черговість виконання робіт, трапляються зайві елементи, не потрібні для досягнення мети, завдаються збитки. Шлях до наукової організації праці лежить через звичайну, або як її називають «нормальну», організацію праці, до її більш високої організації шляхом застосування того нового, передового, що дає наука, техніка і практичний досвід [9, с. 6].

На початку ХХ ст. із створенням Центрального інституту праці особливої актуальності набуває розвиток наукової організації праці.

Відмінність між поняттями «організація праці» та «наукова організація праці» визначається підходом до розв'язання одних і тих самих проблем, ступенем наукової обґрунтованості конкретних рішень. Слово «наукова» в даному разі означає, що розв'язання практичних питань організації праці має спиратися не на суб'єктивні оцінки та рішення, не на довільні прийоми та методи роботи, а на всю сукупність досягнень науки і практики, що забезпечує найбільш раціональну, найбільш ефективну організацію трудових процесів. Таким чином, шлях до наукової організації праці покладено через звичайну її організацію до все більшої раціоналізації за допомогою внесення того нового, що нам дає науково-технічний прогрес та передова практика. Отже, під науковою організацією праці слід

розуміти процес вдосконалення організації праці на основі досягнень науки і передового досвіду.

Мета організації праці складається з двох взаємопов'язаних частин: підвищити дохідність підприємства та гуманізувати працю шляхом зниження високого навантаження на працівників та підвищення безпеки праці. В сучасних умовах господарювання на всіх рівнях управління можна виділити економічні, соціальні та психофізіологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

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

Психофізіологічні завдання полягають у забезпеченні найсприятливіших умов для нормального функціонування й відтворення робочої сили, для збереження здоров'я і працездатності працівників за рахунок зниження фізичної важкості праці, нервово-психічного напруження та створення раціональних режимів праці та відпочинку.

Соціальні завдання спрямовані на підвищення культурно-технічного рівня працівників, всебічного ступеня змістовності та привабливості праці для забезпечення високої їх працездатності і задоволення від роботи.

Основними практичними завданнями організації праці на рівні підприємства є:

- 1) розроблення і поліпшення процесів, методів та умов праці;
- 2) проектування і раціоналізація робочих місць, машин, інструментів, допоміжних засобів, процесів обробки предметів праці з урахуванням характеру трудових процесів.

Об'єктами організації праці є робочі системи (робочі місця) або системи праці різної величини, ієрархічного рівня і складності.

На рівні робочих місць предметом організації є трудові рухи, дії, прийоми (комплекси) та умови їх ефективного здійснення.

На рівні кількох взаємопов'язаних «організованих» робочих місць (наприклад, ділянки) предметом організації виступають процеси праці, які об'єднують цю групу в єдиний технологічний (виробничий) процес.

На рівні підрозділів або підприємства в цілому предметом організації є виробничі процеси (виробництва), де основною складовою є трудові процеси.

Ринкова ситуація вимагає від підприємств здійснення постійних техніко-технологічних нововведень, результативність яких залежить від рівня організації праці працівників.

Основними напрямками підвищення рівня організації праці та її ефективності є [6, с. 148]:

- розподіл і кооперація праці, що полягають в науково обґрунтованому розподілі працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднанні їх у виробничі колективи;
- організація й обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення норм трудових затрат на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва;
- організація підбору персоналу та його розвиток, що охоплюють планування, профорієнтацію, профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;
- оптимізація режимів праці і відпочинку, які передбачають встановлення найраціональнішого чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця;
- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду;
- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;
- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

- організація мотивації та оплати праці.

Раціональна організація праці неможлива без дотримання її основних принципів, адже принципи організації праці - це сукупність фундаментальних засад оптимальної взаємодії працівників, знарядь і предметів праці на основі доцільної організації робочих місць з урахуванням продуктивності і потреб людини, послідовне дотримання яких є обов'язковою умовою досягнення поточних і перспективних цілей, забезпечення необхідної результативності спільної праці.

Організація праці має здійснюватись за такими основними принципами:

1) принцип плановості в проведенні робіт з наукової організації праці забезпечує керованість цими роботами, створює можливість правильно визначати головні напрями діяльності й не допускати створення вузьких робочих місць;

2) принцип комплексності виявляється в тому, що розрізнені, випадкові, не з'єднані в єдиний комплекс заходи з удосконалення організації праці не можуть забезпечити достатню ефективність виконуваної роботи. Найбільший ефект може бути досягнутий тільки на основі комплексного, системного вдосконалення організації праці за всіма її напрямками, щодо всіх категорій працівників;

3) принцип безперервності та ритмічності процесу праці полягає в забезпеченні постійної відповідності форм організації живої праці рівню розвитку техніки й технології, що застосовується працівниками в межах конкретного підприємства;

4) принцип нормативності означає, що планування і реалізація заходів з удосконалення організації праці повинні здійснюватись на основі певної нормативної бази, тобто відповідних норм та нормативів, що регламентують різні сторони організації трудових процесів;

5) принцип економічності передбачає досягнення максимальних результатів діяльності (матеріальний та соціальний ефект) за мінімальних витрат. Вимоги цього принципу, безпосередньо пов'язані з дотриманням режиму економії, виконуються шляхом пошуку й реалізації можливостей найбільш раціонального

використання матеріальних, трудових та грошових ресурсів, скорочення і ліквідації непродуктивних витрат;

6) принцип науковості передбачає використання прогресивних методів організації праці на основі досягнень науки;

7) принцип пропорційності означає досягнення узгодженості у праці окремих груп працівників, які формують єдиний виробничий колектив;

8) принцип гуманності заходів означає, що вони повинні бути спрямовані не тільки на підвищення продуктивності праці, а й на збереження життя і здоров'я працівників, зниження шкідливого впливу праці на людину та навколишнє природне середовище.

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників: рівня науково-технічного прогресу; системи організації виробництва; психологічних особливостей людей; екологічного стану середовища; а також від низки чинників, зумовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках виробничої системи.

Під формою організації праці розуміється об'єднання працівників у певній структурі на основі принципів раціонального поділу та кооперації їх праці.

24.2. Поділ і кооперування праці

Організація праці на підприємстві включає такі основні елементи: форми організації праці, організацію і планування робочих місць, обслуговування робочих місць, прийоми і методи праці, режими праці й відпочинку та методи оцінки ефективності заходів наукової організації праці.

Організація праці ґрунтується на її поділі та кооперації, які сприяють розвитку й удосконаленню способів виробництва. Глибина поділу і кооперації праці визначається факторами техніки, технології й організації виробництва, що постійно змінюються і впливають на форми організації праці через зміну обсягу і тривалості виконуваних робіт.

Поділ праці, суспільний поділ праці — об'єктивний процес розчленування окремих видів праці, одночасне співіснування їх у суспільному виробництві. Однак це визначення буде неповним, якщо не вказати на певні особливості цього явища. По-перше, поділ праці є історичною категорією. Це означає, що він перебуває у постійному русі, безперервно змінюється, що відбиває певний рівень розвитку продуктивних сил. По-друге, поділ праці не обмежується мікроекономічними явищами — в межах одного підприємства. Це певна система суспільної праці, яка складається у результаті якісної диференціації трудової діяльності в процесі розвитку суспільства. По-третє, поділ праці є причиною виникнення товарного виробництва. Проте він стає причиною тільки тоді, коли поділ праці відбувається одночасно з відчуженням виробників. А це означає, що виробники, між якими відбувся поділ праці, виступають як відокремлені власники. Обмежуючись певним видом виробничої діяльності, вони для задоволення своїх потреб змушені обмінювати власний продукт на інші продукти. Тільки у такий спосіб вони можуть задовольнити свої потреби. Обмін між різними власниками набуває форми товарообміну.

Категорія «поділ праці» відображає загальний стан суспільної праці, її зміст і характер у різних суспільно-економічних формаціях. Існують міжнародний поділ праці (між окремими державами) і поділ праці всередині країни (територіальний і галузевий).

Розрізняють також загальний, частковий і одиничний поділ праці. Загальний поділ праці виявляється у виділенні великих галузей господарства (промисловості, транспорту, торгівлі тощо). Частковий поділ праці — це виділення окремих галузей у цих великих галузях (у промисловості — машинобудування, хімічна, харчова й ін.).

Одиничний поділ праці має місце на рівні кожного підприємства. Він пов'язаний із спеціалізацією даного виробництва, професійно-кваліфікаційною структурою працівників тощо.

Розподіл праці в організації — це відокремлення окремих часткових трудових процесів, що здійснюються з метою скорочення виробничого циклу за

рахунок одночасного виконання різних робіт, а також для підвищення ефективності виробництва внаслідок більш швидкого набуття виробничих навичок працівниками за рахунок спеціалізації в операціях, що виконуються [6, с. 89].

Відособлення окремих виробничих процесів і робіт передбачає поділ праці. Під внутрішньовиробничим поділом праці розуміють відокремлення різних видів робіт, які являють собою часткові процеси створення продукції і закріплення їх за робочими місцями, ділянками виробничого процесу. Мета поділу праці — випуск у встановлені строки високоякісної продукції з мінімальними затратами праці і матеріальних ресурсів.

На рівні підприємства виділяють такі форми поділу праці: операційну, функціональну, технологічну, професійно-кваліфікаційну.

Операційний поділ праці передбачає закріплення певної операції за кожним виконавцем, що підвищує спеціалізацію праці, її продуктивність і якість, а також визначає вимоги до організації та обслуговування робочого місця.

Функціональний поділ праці здійснюється на основі виокремлення виробничих функцій з метою професійної спеціалізації працівників. Кожна група підрозділяється за ознакою виконуваних функцій, а вони, у свою чергу, — за професіями. Це, наприклад, робітники — основні і допоміжні, управлінський персонал — керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці.

Технологічний поділ праці здійснюється на основі розчленування виробництва на стадії (заготівельну, обробну, складальну), технологічні процеси та операції. За однорідністю здійснюваних технологічних процесів виділяються різні професії і спеціальності (ливарники, ковалі, токарі та ін.).

Професійно-кваліфікаційний поділ праці викликаний різною складністю, точністю і відповідальністю виконуваних робіт, різними вимогами, які стосуються спеціальної підготовки виконавця.

На ступінь і форми поділу праці істотно впливає тип виробництва. Так, особливість поділу праці в масовому виробництві порівняно з одиничним полягає в значно більшій диференціації операцій, які виконуються основним робітником.

Ця обставина суттєво змінює вимоги до кваліфікації робітників. Значно відрізняються співвідношення затрат праці основних робітників і робітників, які обслуговують робочі місця основних робітників. У масовому виробництві праця обслуговуючого персоналу більш спеціалізована. Розподіл праці на підприємстві показано на рис. 24.1.

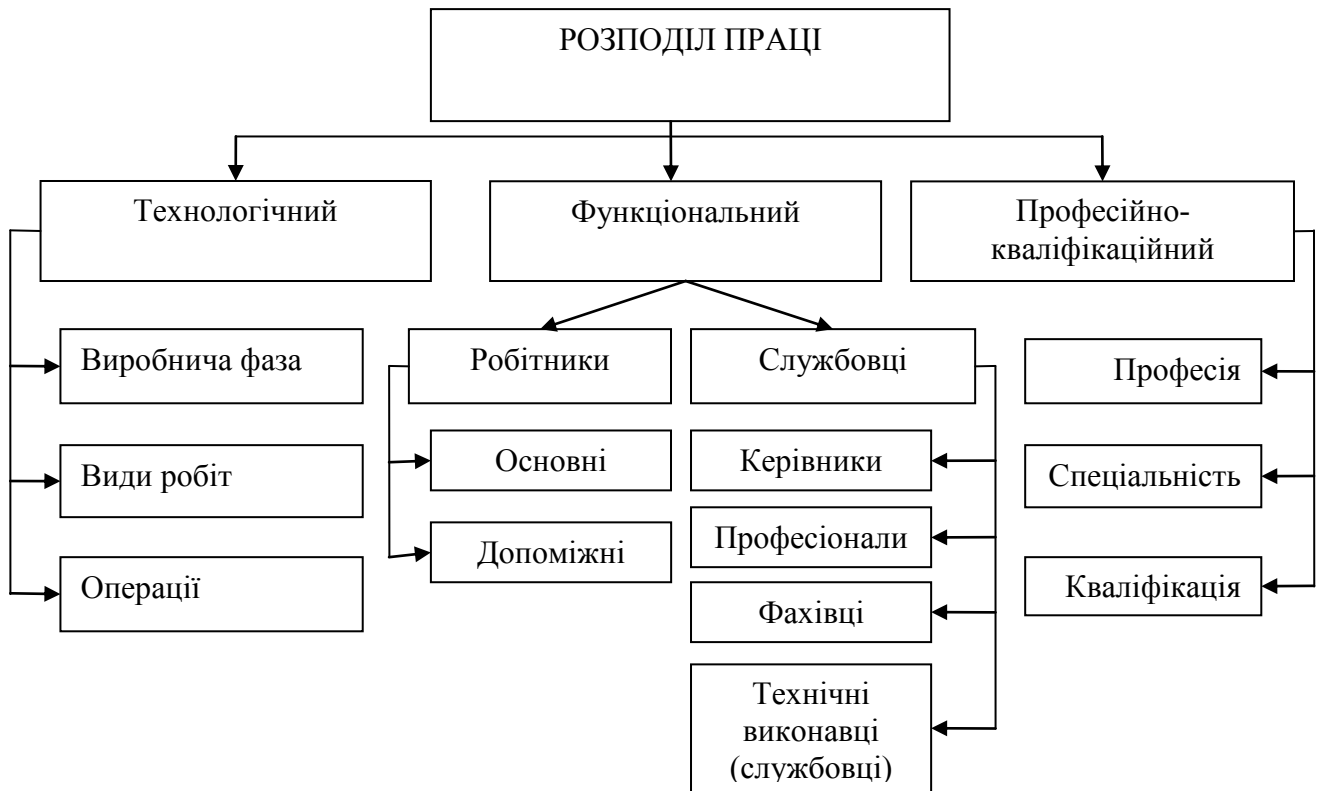


Рис. 24.1. Класифікація видів розподілу праці на підприємстві

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з кооперацією праці, яка передбачає певні співвідношення і взаємодії видів праці. Без такого взаємозв'язку здійснення сукупного виробничого процесу з виготовлення кінцевої продукції неможливе.

Слово «кооперація» (з латин. cooperatio, від coopero - співробітничая) – це форма добровільного об'єднання між собою фізичних і юридичних осіб для колективної виробничої, підприємницької, торговельної чи споживчої діяльності на засадах демократичного управління й поєднання особистих і громадських

інтересів. Як термін, «кооперація» виникла передусім як кооперація праці, що набуває розвитку зі становленням продуктивних сил і конкурентної боротьби. Під кооперацією праці розуміють форму організації праці, виконання робіт, що заснована на спільній участі в єдиному трудовому процесі значної кількості працівників, що виконують різні операції цього процесу.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва [6, с. 151].

Кооперація праці — це об'єднання виконавців для скоординованої участі в одному або різних, але пов'язаних між собою, процесах праці. На сучасному етапі розвитку продуктивних сил розрізняють такі форми кооперації праці:

- всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці відбувається між галузями економіки;
- всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці підприємств у виробництві певної продукції;
- всередині підприємства. Виходячи з конкретних організаційно-технічних умов і особливостей виробництва, на підприємстві використовуються такі основні форми кооперації праці: міжцехова, внутрішньоцехова, внутрішньодільнична і внутрішньобригадна.

Міжцехова кооперація пов'язана з розділом виробничого процесу між цехами і ґрунтується на участі їх колективів у загальному для підприємства процесі праці з виготовлення продукції.

Внутрішньоцехова кооперація праці полягає у взаємодії колективів виробничих дільниць.

Внутрішньодільнична кооперація реалізується шляхом установаження взаємозв'язку між окремими виконавцями у процесі праці.

Внутрішньобригадна кооперація — це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на

базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів для виконання виробничого завдання.

Одним з основних напрямків удосконалення поділу та кооперації праці є розвиток суміщення працівниками фахів, трудових функцій і розширення зон обслуговування. Разом з тим, слід розуміти, що існують об'єктивні межі поділу і кооперації праці. Тому, при організації трудових процесів велике значення має встановлення раціональних меж поділу і кооперації праці.

У поділі праці це: економічна межа, якою є гранично можлива величина збільшення сукупного фонду робочого часу або виробничого циклу; технічна межа, яка залежить від технічних можливостей виробництва; фізіологічна межа, пов'язана з допустимими фізичними і психічними навантаженнями на робітника; соціальна межа, яку визначає мінімально необхідна різноманітність виконуваних функцій, що забезпечують змістовність і привабливість праці.

Кооперація праці залежить, головним чином, від організаційних і економічних меж.

Організаційна межа кооперації праці визначається тим, що, з одного боку, не можна об'єднати для виконання будь-якої роботи менше двох осіб, а з другого — існує норма керованості, перевищення якої призводить до непогоджених дій і значних утрат робочого часу.

Економічна межа кооперації праці зумовлена можливістю зниження витрат і уречевленої праці на одиницю виготовленої продукції.

Раціональний внутрішньовиробничий поділ праці передбачає дотримання таких обов'язкових умов [3, с. 110]:

- забезпечення використання трудового потенціалу працівників;
- розширення трудового профілю і зростання кваліфікації;
- усунення одноманітності праці і підвищення її змістовності.

Одним з основних напрямків удосконалення поділу та кооперації праці є розвиток суміщення працівниками професій та розширення зон обслуговування.

Суміщення професій — це виконання одним працівником різноманітних функцій або робіт при оволодінні кількома професіями або спеціальностями.

Суміщення професій відіграє важливу роль у забезпеченні раціональнішого використання робочого часу, повнішого завантаження устаткування, ефективного використання кадрів, підвищенні кваліфікації, а також є вагомим чинником підвищення ефективності праці без додаткових трудових ресурсів. Воно впливає на змістовність праці, поліпшення працездатності, формування якісно нового профілю робітника, зниження плинності кадрів, задоволеність працею, сприяє розширенню можливостей творчого підходу до неї. Вибір найдоцільніших варіантів суміщення професій у кожному випадку має ґрунтуватись на вивченні затрат робочого часу, завантаженості виконавців. Форми суміщення професій визначаються і такими чинниками, як тип виробництва, рівень механізації праці, вид її організації.

У разі суміщення професій один робітник виконує функції і роботи, які належать до різних професій. Суміщення може бути повним і частковим. Як наслідок, скорочується загальна кількість робітників тих професій, які суміщаються.

Найефективнішим є суміщення професій і спеціальностей, які взаємопов'язані ходом технологічного процесу, єдністю оброблюваних предметів праці, виконанням основного і допоміжного процесів.

Серед ефективних форм організації праці, які сприяють підвищенню продуктивності праці, важливе місце посідає багатостантне обслуговування.

Багатостантне обслуговування базується на суміщенні професій і визначенні черговості виконання ручних операцій на кількох одиницях устаткування. Раціональна побудова багатостантного обслуговування полягає в такому підборі операцій, що забезпечує найбільше завантаження устаткування і повну зайнятість робітника-багатостантника.

24.3. Організація та обслуговування робочих місць

Одним із елементів організації праці є організація та обслуговування робочих місць. Загалом, під робочим місцем слід розуміти зону трудової діяльності одного або декількох працівників на обмеженій ділянці площі, оснащену необхідними засобами для виконання функціональних обов'язків.

Структура зайнятості, в цілому, відображає структуру робочих місць, кожне з яких можна розглядати з двох сторін: організаційно-технологічної та соціально-економічної. Тому доцільно виокремлювати дві категорії робочих місць: фізичні й економічні. Під фізичним робочим місцем розуміють просторову зону, призначену для виконання робіт (надання послуг) одним робітником в одну зміну, й оснащену відповідним набором засобів праці. Разом з тим, наявність такого робочого місця не є достатньою умовою для існування попиту на працю і забезпечення продуктивної зайнятості. Для ефективної роботи будь-якого організаційного утворення необхідно, щоб таке фізичне робоче місце було економічне, тобто таке, що забезпечує платоспроможний попит на продукцію чи послуги які надаються підприємством чи організацією.

Під економічним робочим місцем слід розуміти сукупність матеріально-речових, соціально-економічних, екологічних й інших умов, що забезпечуватимуть продуктивну зайнятість одного робітника [12, с. 507].

Розмаїття видів конкретної праці обумовлює існування різних видів робочих місць, класифікацію яких наведено на рис. 24.2.

Під організацією робочого місця розуміють процес упорядкування і узгодження взаємодій елементів робочого місця (системи робочих місць) за рахунок установлення визначених параметрів елементів і визначеної структури відносин між елементами, а також між елементами і механізмами, що регламентують їхні взаємодії.

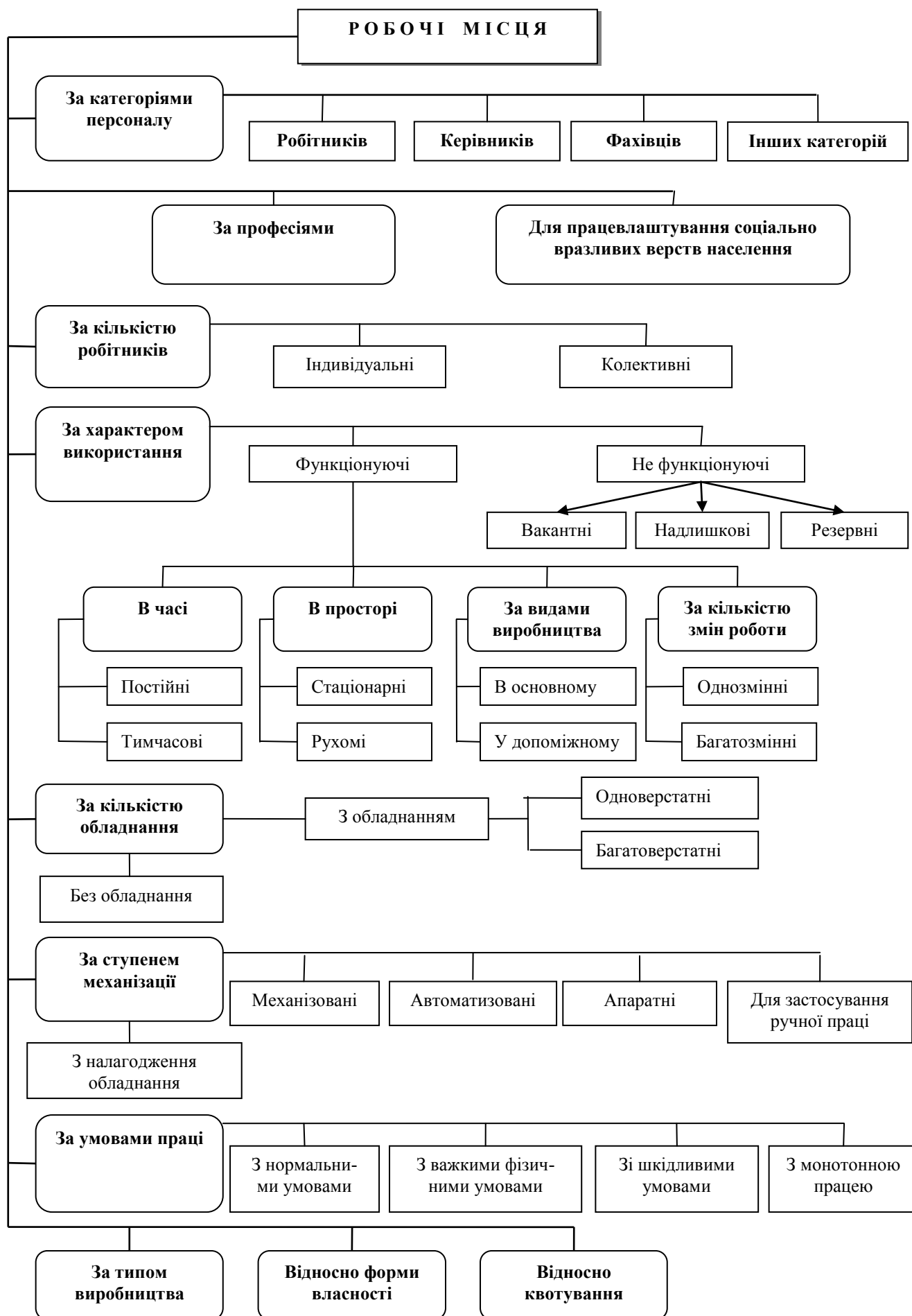


Рис. 24.2. Класифікація робочих місць

Основними, «наскрізними» напрямками організації робочих місць, єдиними для будь-якого робочого місця, є: спеціалізація й оснащення робочих місць; просторове планування робочих місць; обслуговування робочих місць [11].

Раціональна організація робочих місць має своєю метою створення умов для високопродуктивної праці, якісного виконання посадових обов'язків і забезпечення найкращих умов праці для працівників.

Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема устаткування, технологічного та організаційного оснащення, а також робітника. Робоче місце має робочу, основну і допоміжну зони. В основній зоні, яка обмежена досяжністю рук людини в горизонтальній і вертикальній площинах, розміщуються засоби праці, що постійно використовуються в роботі. У допоміжній зоні розміщуються предмети, котрі застосовуються рідко. Робоче місце має бути оснащене всім необхідним. Тому, особливе значення при організації робочого місця посідає його оснащення.

Під оснащенням робочого місця розуміють сукупність розміщеного основного і допоміжного устаткування, технологічного та організаційного оснащення. Типовими основними видами оснащення робочого місця є такі:

- основне технологічне обладнання, призначене для виконання основної роботи на даному робочому місці;
- допоміжне обладнання, призначене для забезпечення нормального протікання основної роботи (транспортне устаткування, підйомне тощо);
- технологічне оснащення, а саме: пристосування, запасні частини, вимірювальні інструменти тощо;
- робоча документація і спеціальна література;
- організаційне оснащення, зокрема: столи, стільці, стелажі, шафи тощо;
- засоби освітлення, зв'язку, сигналізації;
- засоби безпеки праці.

Велике значення в організації праці має й обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо.

Розрізняють технічне, технологічне й організаційне обслуговування робочих місць.

Технічне обслуговування передбачає виконання робочих функцій з підтримання устаткування в робочому стані, а саме: дотримання плану-графіку з проведення планово-попереджувальних ремонтів, капітального ремонту, проведення експлуатаційного догляду, наладок, контрольних вимірювань тощо.

Під технологічним обслуговуванням слід розуміти виробниче, транспортне та матеріально-технічне забезпечення робочих місць, зокрема: забезпечення електроенергією, парою, інструментом, запасними частинами, вентиляцією, допоміжними матеріалами й ін..

Організаційне обслуговування повинне забезпечити робітника відповідним обсягом робіт, необхідною технічною документацією, нормальні естетичні та психофізіологічні умови праці тощо.

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями:

- енергетична – забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, парою, водою, а також опалення виробничих приміщень (виконують працівники енергетичного господарства);
- транспортно-складська – доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших цінностей (виконують робітники транспортного й складського господарств);
- виробничо-підготовча – розподіл робіт за робочими місцями, комплектування технічної документації, підготовка інструменту та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці (виконують диспетчери, майстри, технологи);
- інструментальна – забезпечення інструментом і пристроями, їх зберігання, застосування, ремонт і видача на робочі місця (виконують робітники інструментально-роздавальних комор, бюро інструментального господарства);

- налагоджувальна – налагодження і регулювання технологічного устаткування (виконують налагоджувальники, а при суміщенні операцій – й основні робітники);
- міжремонтна – профілактичне обслуговування (виконують допоміжні робітники ремонтного господарства);
- контрольно-облікова – контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;
- господарсько-побутова – систематичне прибирання виробничих приміщень і території, санітарно-гігієнічне та культурно-побутове обслуговування (виконують робітники з обслуговування цехів й адміністративно-господарського відділу).

Управління обслуговуванням робочих місць може здійснюватися централізовано, коли всі функції з обслуговування здійснюються єдиними, централізованими службами підприємства, або децентралізовано, коли всі функції з організації робочих місць передаються первинним підрозділам підприємства (цехам, бригадам). Крім того, на деяких підприємствах застосовується змішаний спосіб організації робочих місць, за якого частина найбільш важливих і складних функцій здійснюється централізовано (наприклад, профілактика і наладка обладнання), а інші — децентралізовано, силами самих цехів і бригад.

Удосконалення існуючої організації обслуговування робочих місць здійснюється в такій послідовності:

- 1) нагромадження даних;
- 2) вивчення змісту праці обслуговуючих робітників, тривалості і методів виконання операцій;
- 3) визначення характеру обслуговування;
- 4) вивчення впливу факторів на рівень і ефективність обслуговування;
- 5) проектування раціонального варіанта організації робочих місць.

Вплив організації обслуговування робочих місць на ефективність основного виробництва визначається за коефіцієнтом використання устаткування за потужністю (інтенсивністю) і часом (екстенсивністю).

Ступінь інтенсивного використання устаткування характеризується коефіцієнтом використання норми машинного часу, що приходить на одиницю виробітку:

$$K_i = \frac{t_{мн}}{t_{мф}}, \quad (24.1)$$

де $t_{мн}, t_{мф}$ – машинний час на одиницю виробітку відповідно до норми і фактично, хв.

Ступінь використання устаткування в часі характеризується коефіцієнтом екстенсивного його завантаження, величина якого визначається за формулою:

$$K_{екс} = K_{год} K_{доб} K_{зм}, \quad (24.2)$$

де $K_{год}$ – коефіцієнт, що характеризує використання річного фонду часу роботи устаткування;

$K_{доб}$ – коефіцієнт, що характеризує використання фонду часу роботи устаткування за добу;

$K_{зм}$ – коефіцієнт, що характеризує використання змінного фонду часу роботи устаткування;

$$K_{год} = \frac{T_{ф}}{T_{пл}}, \quad (24.3)$$

де $T_{ф}, T_{пл}$ – відповідно фактична і планова кількість днів роботи устаткування.

Коефіцієнт завантаження устаткування за добу визначається кількістю змін роботи устаткування за добу і тривалістю зміни.

Ступінь завантаження устаткування протягом зміни залежить від величини його нормованих зупинок, пов'язаних з необхідністю підготовки його до роботи,

а також підтримання в робочому стані. На величину цього коефіцієнта впливають також позапланові простої з організаційно-технічних причин.

Наприклад, фактична кількість днів роботи устаткування – 270, а запланована – 295. Устаткування працює в дві зміни з восьмигодинною її тривалістю, тривалість планових та позапланових втрат робочого часу становить 1,15 годин в зміну. За таких умов коефіцієнт екстенсивного використання устаткування становитиме:

$$K_{екс} = \frac{270}{295} \cdot \frac{(2 \cdot 8)}{24} \cdot \frac{(8 - 1,15)}{8} = 0,53$$

Ступінь екстенсивного використання устаткування аналізується шляхом складання балансу змінного часу на основі даних фотохронометражних спостережень.

Одночасно рекомендується складати баланс робочого часу основних і обслуговуючих робітників і порівнювати їх, що дає уявлення про залежність їхньої роботи.

24.4. Створення сприятливих умов праці

Раціональна організація праці передбачає створення відповідних умов для працівників. Умови праці — це умови, які формуються в процесі праці людини — головної продуктивної сили суспільства. Вони поділяються на соціально-економічні, які розглядаються у широкому розумінні і характеризують ставлення до них суспільства, а також виробничі, або умови праці безпосередньо на робочих місцях, тобто у вузькому розумінні.

Відповідно до ГОСТ 19605-74 «Організація праці», умови праці трактуються як «сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці» [1].

У гігієнічній класифікації праці вказано, що «умови праці - сукупність факторів трудового процесу і виробничого середовища, у якому здійснюється діяльність людини» [4].

На формування умов праці впливає багато факторів, основними з яких є соціально-економічні, техніко-організаційні та природні. Соціально-економічні фактори визначають характер умов праці. Серед них виділяються підгрупи:

- нормативно-правові (законодавство про працю, стандарти, санітарні та інші норми і правила, а також форми адміністративного й громадського контролю за їх виконанням);
- економічні (матеріальне та економічне стимулювання; моральне заохочення, система пільг і компенсацій за несприятливі умови праці);
- соціально-психологічні (психологічний клімат у колективі, умови оглядів, конкурсів; проведення «днів охорони праці»);
- суспільно-політичні (форми руху працюючих за створення сприятливих умов праці, винахідництво і раціоналізація).

Техніко-організаційні фактори впливають на формування умов праці на робочих місцях, ділянках, у цехах. Серед них виділяються такі підгрупи:

- предмети праці та продукти праці;
- технологічні процеси;
- засоби праці;
- організаційні форми виробництва, праці та управління.

Дія природних факторів не тільки зумовлена особливостями природного середовища, а й передбачає додаткові вимоги до устаткування, технологій, організації виробництва і праці. Серед них виділяються такі підгрупи:

- географічні (кліматичні зони);
- біологічні (особливості рослинного та тваринного світу в сільському господарстві);
- геологічні (характер добування корисних копалин).

Усі вказані фактори впливають на формування умов праці одночасно та у нерозривній єдності, зумовлюючи поряд з іншими параметрами виробниче середовище.

Умови праці на виробництві диференціюються залежно від фактично визначених рівнів факторів виробничого середовища порівняно із санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також з урахуванням можливого шкідливого впливу їх на стан здоров'я працівників. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р., № 450-р «Про нову гігієнічну класифікацію праці та показники, за якими надаються пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими та важкими умовами праці» впроваджена нова гігієнічна класифікація праці. Згідно з гігієнічною класифікацією праці умови праці поділяються на чотири класи:

1-ий клас – оптимальні умови праці - такі умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені для мікроклімату і факторів трудового процесу. Для інших факторів за оптимальні умовно приймаються такі умови праці, за яких несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення.

2-ий клас – допустимі умови праці - характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3-ий клас – шкідливі умови праці - характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та/або його потомство.

Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та ймовірності можливих змін в організмі працівників поділяються на 4 ступені:

1-ий ступінь (3.1) - умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються за тривалішої, ніж початок наступної зміни, перерви у контакті зі шкідливими факторами) та збільшують ризик погіршення здоров'я;

2-ий ступінь (3.2) - умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання виробничо-обумовленої захворюваності, появи окремих ознак або легких форм професійної патології (як правило, без втрати професійної працездатності), що виникають після тривалої експозиції (10 років та більше);

3-ий ступінь (3.3) - умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які призводять, окрім зростання виробничо-обумовленої захворюваності, до розвитку професійних захворювань, як правило, легкого та середнього ступенів важкості (з втратою професійної працездатності в період трудової діяльності);

4-ий ступінь (3.4) - умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку важких форм професійних захворювань (з втратою загальної працездатності);

4-ий клас – небезпечні (екстремальні) - умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.

Оцінювання технічного рівня робочого місця проводиться шляхом аналізу стосовно:

- відповідності технологічного процесу, будівель і споруд проектам обладнання, нормативно-технічній документації, а також характеру та обсягу виконуваних робіт, оптимальності технологічних режимів;
- технологічної оснащеності робочого місця (наявності технологічної оснастки та інструменту, контрольно-вимірювальних приладів та їх технологічного стану, забезпеченості робочого місця підйомно-транспортними засобами);
- відповідності технологічного процесу або обладнання, оснастки, інструменту і засобів контролю вимогам стандартів безпеки та нормам охорони праці;
- впливу технологічного процесу, що відбувається на інших робочих місцях.

В ході оцінювання організаційного рівня робочого місця аналізується:

- раціональність планування (відповідність площі, яка зайнята робочим місцем, нормами технологічного проектування та раціонального розміщення обладнання та оснастки), а також відповідність його стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;
- забезпеченість працівників спецодягом і спецвзуттям, засобами колективного і індивідуального захисту та їх відповідність стандартам безпеки праці і встановленим нормам;
- організація роботи захисних споруд, пристроїв, контрольних приладів.

У сучасних умовах неабиякого значення набуває атестація робочих місць. Постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р., № 442 визначено Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці і Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і в організаціях незалежно від форми власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, установки, прилади та апарати, сировина та матеріали є потенційними шкідливими та небезпечними виробничими факторами,

що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також їхніх нащадків як зараз, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між власником або повноваженим органом і працюючим у сфері реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення шкідливих та небезпечних факторів і причин формування несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- визначення ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- визначення права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах;
- визначення і реалізацію технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію умов та характеру праці.

Період переатестації визначається самим підприємством у колективному договорі, але не повинен перебільшувати 5 років. Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на власника підприємства. Матеріали атестації робочих місць є документами суворої звітності і зберігаються на підприємстві протягом 50 років.

Питання для самоконтролю

1. Визначте зміст поняття «організація праці».
2. З яких елементів складається система організації праці?
3. Яким чином класифікуються показники, що визначають характер розподілу і кооперації праці?
4. Назвіть форми кооперації праці.
5. Розкрийте зміст поняття «робоче місце».
6. Назвіть класифікаційні ознаки робочих місць.
7. За якими функціями здійснюється обслуговування робочих місць?
8. У якій послідовності здійснюється удосконалення системи обслуговування робочих місць?
9. Визначте зміст поняття «умови праці».
10. Які фактори виробничого середовища впливають на працездатність людини?

Використана та рекомендована література

1. ГОСТ 19605-74 «Организация труда». Основные понятия. Термины и определения / № 636. – Чинний від 1974-08-01. – М. : Госком СССР по управлению качеством продукции и стандартам.
2. Атестація робочих місць / Д. П. Іванчук, Г. Є. Дегтяренко, В. І. Левченко, О. Г. Нестріляй, С. В. Муравицький. – К. : ННДІОП, 1998. – 47 с.
3. Васильков В. Г. Організація виробництва : навч. посібник / В. Г. Васильков. – К. : КНЕУ, 2003. – 524 с.
4. Гігієнічна класифікація праці. Гігієнічні нормативи. – К. : Видання офіційне, 2001. – 46 с.
5. Данюк В. М. Організація праці менеджера : навч. посібник / В. М. Данюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 276 с.

6. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – 200 с.
7. Керб Л. П. Основи охорони праці : навч. посібник / Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2003 – 215 с.
8. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Ковальов [та ін.] ; за ред. В. М. Ковальова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
9. Кутушев В. Г. Научная организация труда в органах внутренних дел / В. Г. Кутушев. – Хабаровск, 1989. – 88 с.
10. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий Світ - 2000, 2004. – 248 с.
11. Центр продуктивності : Часті запитання [Електронний ресурс] / <http://www.productivity.dn.ua/faq.htm> (дата звернення: 30.04.2010).
12. Экономика труда / [М. А. Винокуров и др.] ; под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – Спб. : Питер, 2004. – 656 с.

РОЗДІЛ 25. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

План викладення і засвоєння матеріалу:

- 25.1. Сутність і значення нормування праці**
- 25.2. Об'єкти нормування праці**
- 25.3. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу**
- 25.4. Нормативні матеріали для визначення норм праці**
- 25.5. Норми затрат праці**

25.1. Сутність і значення нормування праці

Рівень ефективності виробництва, його конкурентоспроможності, перш за все, залежать від оптимального поєднання ресурсів, що залучаються для здійснення діяльності. Оптимальність поєднання живої та уречевленої праці в процесі виробництва сприяє скороченню затрат праці, сировини і матеріалів, палива та енергії, інструментів та устаткування, а отже – зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання. Основою оптимізації витрачання виробничих ресурсів є нормування.

Найбільш активна функція у виробництві належить саме живій праці, яка пов'язана з поєднанням у технологічному процесі минулої праці, матеріалізованої у засобах виробництва. Тому серед великого кола проблем, що постають перед виробництвом у часи трансформації економіки України, центральне місце належить ефективності використання живої праці залучених до виробництва працівників. Оскільки можливості виробництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил значною мірою визначаються фізичними можливостями людини та раціональною організацією її трудового процесу, складові виробничого процесу повинні витримуватись у певних пропорціях, побудованих на нормах праці.

Нормування праці – це встановлення кількості та якості праці, необхідної для виконання конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції за певних організаційно-технічних умов виробництва.

Мета нормування праці – скорочення витрат на виготовлення продукції (послуг), підвищення продуктивності та якості праці, сприяння розширенню виробництва та зростанню доходів підприємства та працівників на основі впровадження техніко-технологічних нововведень і вдосконалення організації виробничих і трудових процесів.

Важливим завданням *нормування праці* є підвищення не тільки технічної, а й економічної обґрунтованості норм, їх фізіологічної доцільності [6].

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм згідно з особливостями технологічного і трудового процесів; їх впровадження і подальше коригування у зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Суттєво важливою є *наукова обґрунтованість норм*. Норма встановлює саме необхідні витрати та результати праці. Наукове обґрунтування норм вимагає врахування технічних і технологічних можливостей виробництва, особливостей застосовуваних предметів праці, використання прогресивних форм, прийомів і методів роботи, фізіологічно виправдану інтенсивність і нормальні умови праці. Тобто норми праці повинні відповідати найефективнішим для умов конкретної ділянки роботи варіантам технологічного процесу організації праці, виробництва і управління. Норми праці повинні відображати найефективніший варіант використання наявних трудових і матеріальних ресурсів, вони фіксують досягнутий рівень техніко-технологічної і організаційної досконалості на підприємстві й для цих умов встановлюють міру праці. Норми праці завершують процес встановлення певної системи організації праці й стають вихідним пунктом для її подальшого вдосконалення [5].

Норма праці є тією первинною клітиною організації праці та виробництва, від якої починаються і на якій ґрунтуються практично всі планово-економічні розрахунки на підприємстві як поточного, так і перспективного та прогнозного характеру. На нормах затрат праці базуються також розрахунки економічної ефективності науково-технічних та організаційних нововведень.

Необхідність нормування праці обумовлена його роллю в системі економічної роботи на підприємстві як основи планування обсягів праці, чисельності персоналу і фонду заробітної плати. За допомогою технічного нормування праці визначають зміст, раціональну структуру і тривалість робочих процесів у часі; уточнюють виробничі плани підприємства та його дільниць; створюють ефективну оплату праці персоналу; визначають науково обґрунтовану потребу підприємства та його підрозділів у працівниках різних категорій, в першу чергу – робітниках.

Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розраховувати й витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції праці між цехами, виробництвами, робочими місцями. В умовах високоомеханізованого та високоавтоматизованого виробництва, якому притаманний високий рівень кооперування, без них неможливі встановлення єдності, безперервності, узгодженості в роботі системи машин, реалізація переваг машинного виробництва. Не менше значення мають норми всередині підприємства як еталони раціональної організації праці на кожному робочому місці. Важливу роль відіграє нормування як один з головних елементів організації оплати праці, оскільки норми витрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою, якістю та кількістю праці. Норми допомагають оцінити й порівняти результати роботи колективів у цілому та окремих членів колективу, стимулюють їх до творчого пошуку резервів виробництва.

Важливість науково обґрунтованого нормування праці при вирішенні завдань організації колективної праці полягає в тому, що воно допомагає розподілити роботу між виконавцями, забезпечити більш повне використання

робочого часу, спроектувати раціональну організацію праці, вдосконалити її. Порівняння фактичних витрат робочого часу з нормативними є основою вибору найбільш раціональних форм функціонального та кваліфікаційного поділу праці з метою повного та ефективного використання фонду робочого часу, розміщення виконавців по робочих місцях. Тому нормування праці є основою формування бригад, визначення загальної трудомісткості належних до виконання робіт, розрахунків потрібної чисельності працівників за професіями та кваліфікацією, тобто є основою правильного визначення кількісного та якісного складу бригад, без надлишкової чисельності робітників [1].

Подальше *вдосконалення нормування праці* передбачає:

- максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним;
- широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо;
- підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм; якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне – у виборі найдоцільнішого варіанта виконання роботи, а фізіологічне – у виборі раціональних форм поділу і кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку тощо;
- поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій;
- широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначити трудомісткість робіт і нормованих завдань, встановлювати оптимальне навантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;
- формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів;
- створення автоматизованих робочих місць для нормувальників;

- комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу;
- підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників [8].

Удосконалення організації виробництва і праці, застосування підприємствами у виробничій діяльності системи обґрунтованого нормування праці дозволять підвищити її продуктивність, сприятимуть розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

25.2. Об'єкти нормування праці

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність об'єктів нормування праці. Найширше узагальнення дозволяє виділити дві форми витрат праці: витрати робочого часу та витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини). Відповідно до цього виділяємо і дві групи об'єктів нормування праці: 1) ті, що характеризуються переважно витратами робочого часу; 2) ті, що характеризуються переважно витратами робочої сили [5].

Об'єкт нормування праці – це трудова діяльність людини, здійснення нею виробничого процесу з метою перетворення сировини, матеріалів, напівфабрикатів у готову продукцію.

Предметом нормування праці є тривалість трудових процесів у часі.

Розроблення норм праці враховує дію різних чинників організаційно-технічного й соціально-економічного характеру, тому до об'єктів нормування у широкому сенсі належать також умови й охорона праці, затрати та результати праці.

Виходячи з того, що в разі розроблення норм праці враховується множина чинників організаційно-технічного та соціально-економічного характеру, в цілому до об'єктів нормування належать умови й охорона праці, затрати та результати праці, що відображено на рис. 25.1 [2].



Рис. 25.1. Об'єкти нормування та структура трудових норм

Залежно від соціально-економічних передумов, особливостей технологій, організації виробництва до конкретних об'єктів нормування у вузько-практичному сенсі належать: робочий час, *виробнича (технологічна) операція*, *технологічна структура операції*, *трудоий мікроелемент (трудоий рух)*, *обсяг роботи*, *зона обслуговування*, *чисельність персоналу* [6].

Універсальною мірою кількості праці є *робочий час*, який одночасно виступає й найуживанішим об'єктом її нормування. Робочий час нормується на різних рівнях економіки і різними видами норм. Нормування робочого часу на державному рівні має на меті забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності, забезпечує дотримання прав

людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток. На рівні підприємства нормування робочого часу набуває вигляду встановлення норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій.

Робочий час регламентується як державою, так і роботодавцем. Кодексом законів про працю України (ст. 50) встановлюється норма тривалості робочого часу: нормальна тривалість робочого часу працівників – 40 годин на тиждень; скорочена тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати 12 годин на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись на підприємствах і в організаціях за рахунок власних коштів (ст. 51).

На безперервно діючих підприємствах, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержано встановлену для даної категорії працівників щоденну або щотижневу тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (ст. 61).

Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. За п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або вповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом організації з додержанням установленої законодавством тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється

шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин за тижневої норми 40 годин, 6 годин за тижневої норми 36 годин і 4 години за тижневої норми 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень установлюється власником або вповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу та за погодженням з місцевою Радою народних депутатів (ст. 52).

Робота понад установлену тривалість робочого дня вважається надурочною. Надурочні роботи законом допускаються лише у виняткових випадках, але вони мають не перевищувати для кожного працівника 4-х годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Винятковими випадками застосування надурочних робіт є:

- проведення робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

- проведення громадсько необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

- необхідність завершити розпочату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути завершена в нормальний робочий час, припинення якої може призвести до псування або руйнування державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли їх несправність викликає зупинення роботи для значної кількості працюючих;

- необхідність виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

- продовження роботи у разі нез'явлення працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів щодо заміни змінника іншим працівником (ст. 62, 65).

До надурочних робіт забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- осіб, молодших вісімнадцяти років;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, у дні занять.

Законодавством можуть бути передбачені інші категорії працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їхньою згодою. Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їхньою згодою та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 63).

Надурочні роботи можуть провадитись лише з дозволу профспілкового комітету. Звернення власника до профкому з проханням надати згоду на проведення надурочних робіт має бути письмовим. У зверненні потрібно зазначати фактичні обставини, що є підставою для проведення надурочних робіт, види та тривалість цих робіт, категорію та кількість працівників, яких передбачається залучити до їхнього виконання. Залучення працівників до надурочних робіт оформляється наказом, який необхідний для належного врегулювання обов'язку працівників виконувати надурочну роботу й обов'язку власника щодо оплати праці в підвищеному розмірі.

Не допускається робота у вихідні та святкові дні, однак, якщо це обумовлено характером виробництва, аварійними ситуаціями, стихійним лихом, то робота у вихідні та святкові дні компенсується наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі в подвійному розмірі (ст. 71, 72).

Напередодні святкових, неробочих і вихідних днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як за п'ятиденного, так і за

шестиденного робочого тижня. Це не стосується працівників, для яких встановлено скорочену тривалість робочого часу. Напередодні вихідних днів тривалість роботи за шестиденного робочого тижня не може перевищувати 5 годин (ст. 53).

У безперервних виробництвах, в окремих галузях народного господарства, де за умовами виробництва неможливе скорочення робочого дня напередодні вихідних і святкових днів, працівникам передбачене надання додаткового дня відпочинку в міру накопичення робочих годин переробітку. На окремих сезонних роботах дозволяється надавати компенсацію у вигляді додаткових днів відпочинку за підсумками сезону.

За роботи в нічний час (з 22 до 06 години) встановлена тривалість зміни скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких вже передбачене скорочення робочого часу. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах за шестиденного робочого тижня з одним вихідним днем (ст. 54).

Робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108). Забороняється залучати до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176), осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 192). Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їхньою згодою та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 172). Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено особливою необхідністю та дозволяється як тимчасовий захід (ст. 175) [9].

Операція є частиною виробничого процесу, яка виконується або на одному робочому місці без переналагодження обладнання, або коли кількома робітниками виготовляється один продукт.

Розрізняють операції *основні* та *допоміжні*.

За *основної операції* предмет оброблення змінює свою форму, розмір, певні властивості та якісні характеристики. *Допоміжні операції* забезпечують нормальне виконання основних операцій. До них можна віднести складські операції, контроль якості тощо. Від правильного розподілу основних та допоміжних операцій у процесі виробництва залежить і загальний результат діяльності підприємства.

Основу організації виробничого процесу становить раціональне поєднання в часі та просторі всіх основних та допоміжних операцій.

Наявність у структурі виробничої операції ручних і машинних затрат обумовлює необхідність аналізу операції в трудовому і технологічному розрізі (рис. 25.2).



Рис. 25.2. Структура виробничої операції

Виробнича (технологічна) операція є результатом поглибленого поділу праці, для виконання якої у певних організаційно-технічних умовах потрібно визначити час. Операція як об'єкт нормування є одиницею планування та обліку виробництва.

З технологічного погляду елементами операції є: *установка, технологічний перехід, допоміжний перехід, робочий прохід, допоміжний прохід, позиція*.

Установка – частина технологічної операції, незмінним елементом якої є закріплення оброблюваної заготовки або складальної одиниці.

Технологічний перехід – завершена частина технологічної операції, що характеризується постійністю інструмента, який застосовується, та поверхонь, що створюються обробкою або з'єднанням під час складання.

Допоміжний перехід – завершена частина технологічної операції, яка складається з дій людини та (або) устаткування, що не супроводжуються зміною форми, розмірів чи чистоти поверхонь, але необхідні для виконання технологічного переходу (установка і зняття оброблюваної деталі, зміна інструмента тощо).

Робочий прохід – завершена частина технологічного переходу, яка складається з однократного переміщення інструмента відносно заготовки і яка супроводжується зміною форми, розмірів, чистоти поверхонь або властивостей заготовки.

Допоміжний прохід – завершена частина технологічного переходу, яка складається з однократного переміщення інструмента щодо заготовки, але не супроводжується зміною форми, розмірів, чистоти поверхні або властивостей заготовки, проте необхідна для виконання робочого ходу.

Позиція – фіксоване положення, яке надається незмінно закріплений оброблюваній заготовці або складальній одиниці разом з приладдям відносно інструмента або нерухомої частини устаткування для виконання певної частини операції [13].

Робочий прохід – це головна частина технологічного процесу. Решта його частин стосовно робочого ходу є допоміжними.

Розкладання операції на трудові мікроелементи дає змогу ретельно проаналізувати та унормувати складні трудові процеси.

В трудовій структурі операції для цілей аналізу і нормування праці прийнято виділяти *комплекси прийомів*, окремі *прийоми*, *трудові дії*, *трудові рухи*.

Трудовий прийом (комплекс трудових прийомів) є частиною трудової операції, що являє собою завершену сукупність дій робітника, які характеризуються певним цільовим призначенням та незмінністю визначених факторів.

Трудова дія – це елемент трудового прийому, сукупність дій робітника, необхідних для виконання частини трудового прийому.

Трудовий рух – однократне переміщення робочих органів людини (рук, ніг, пальців, тулуба, очей) з одного положення в інше при виконанні трудової дії. Трудовий рух є найпростішим та неподільним елементом трудового процесу. При нормуванні їх називають трудовими мікроелементами.

Між трудовими рухами є *фіксажні точки*, тобто зовнішні чіткі позначення, що свідчать про початок чи завершення трудового руху [1].

Трудові рухи розрізняють за *технологічним призначенням, активністю, напрямком і складністю*. За технологічним призначенням рухи поділяються на *основні*, за яких обробляють предмет праці, і *допоміжні*, що створюють умови для здійснення основних.

За активністю рухи поділяють на *активні (робочі)* і *пасивні (холості)*. Наприклад, щоб увімкнути верстат, потрібно виконати такі рухи: простягнути руку до рубильника, ввімкнути рубильник і опустити руку. Перші два рухи є активними, а третій є пасивним.

Залежно від напрямку рухи можуть бути *прямолінійними* (горизонтальними або вертикальними), *криволінійними* і *радіальними*, з *постійним* або *змінним напрямком*. При організації процесу праці слід враховувати, що рухи з постійним напрямком виконуються швидше і потребують менших витрат енергії. Виконання рухів з різним напрямком рук, ніг або тулуба робітника потребує великої уваги, що підвищує втому робітників. При організації процесу праці слід створювати такі умови, які дозволяють виконувати рухи з постійним напрямком [7].

Світова практика виробила різні підходи й методи мікроелементного аналізу, нормування та проектування трудових процесів. Всі ці методи базуються на розкладанні операції на елементарні частини – трудові рухи або трудові мікроелементи. Кожен такий мікроелемент вивчається окремо, виявляються всі можливі варіанти його виконання за різних умов виробництва. Для кожного варіанта виконання трудового мікроелемента встановлюється норма часу, йому присвоюються відповідні назва і шифр, вся ця інформація фіксується на окремих картах, у таблицях, її можна ввести у блок пам'яті комп'ютера.

Досвідчений фахівець, користуючись картотекою або таблицями мікроелементів, може досить легко й швидко конструювати будь-який ручний або машинно-ручний процес, визначаючи з припустимою похибкою потрібний час на його виконання.

Потрібні методи себе виправдовують при нормуванні й раціоналізації ручних, машинно-ручних процесів, трудових прийомів у сфері діловодства, в лабораторіях, при обробці технічної документації, у бібліотечній справі тощо. Механізація трудових процесів у різних галузях діяльності людини поступово звужує сферу застосування мікроелементних методів раціоналізації праці [16].

Окремими об'єктами нормування праці виступають обсяг роботи за певний відрізок часу та зона обслуговування.

Обсяг роботи за певний відрізок часу – годину, зміну, місяць – як об'єкт нормування використовується на таких роботах, де недоцільно нормувати кожную операцію або дрібніші її частини (наприклад, на видобувних та апаратурних процесах, допоміжних роботах на промислових підприємствах).

Зона обслуговування як об'єкт нормування характерна для роботи багатOVERSTATників у текстильній промисловості, на обробних процесах з багатOVERSTATним обслуговуванням у машинобудуванні [6].

Однією з передумов успішного економічного розвитку як на мікро-, так і на макрорівні є врахування інтересів людей в будь-яких діях, спрямованих на підвищення ефективності функціонування підприємства. Без такого врахування не можна досягти підвищення ефективності в широкому (тобто соціально-економічному) розумінні.

Персонал – це основний штатний склад працівників підприємства (організації), що володіють необхідною кваліфікацією і виконують різноманітні виробничо-господарські функції. Він характеризується як кількісними, так і якісними показниками, що розглядаються і в статичі, і в динаміці.

Чисельність персоналу визначається характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, ступенем їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації, рівнем організації праці тощо.

Співвідношення між окремими групами працівників підприємства утворює *структуру персоналу*. Залежно від ознаки, покладеної в основу класифікації

персоналу, можна розрахувати різні види структури (соціальна, професійна, кваліфікаційна, статева, вікова, за стажем роботи та ін.).

Визначення загальної чисельності персоналу залежить від специфіки діяльності підприємства, особливостей його функціонування, галузі. Розрахунок потреби проводиться за категоріями персоналу: робітники, професіонали, фахівці, технічні службовці. Потреба в робітниках планується окремо для основного і допоміжного виробництва, за професіями, а також виходячи зі складності робіт за кваліфікацією. Професіонали, фахівці, технічні службовці групуються за видами діяльності відповідно до функцій управління підприємством.

Об'єкти нормування праці різноманітні і складні. Вони потребують застосування складних і трудомістких методів аналізу для встановлення науково обґрунтованих норм.

25.3. Аналіз трудового процесу і затрат робочого часу

Дослідження і оптимізація тривалості виробничого і, безумовно, пов'язаного з ним трудового процесів, перш за все, ґрунтується на ретельному вивченні фактичних затрат робочого часу. Це дозволить виявити нераціональні витрати часу, прямі його втрати, розробити заходи щодо їх видалення, забезпечити встановлення технічно обґрунтованих норм праці.

За складом робочий час неоднорідний. Перш за все, він поділяється на безпосередньо робочий час та на час перерв у роботі. Співвідношення цих складових, залежно від особливостей технологічного і трудового процесів, може бути різним, як може бути різним і їх склад. Тому передумовою ефективного дослідження затрат робочого часу є їх класифікація.

Стосовно працівника всі затрати робочого часу вивчаються за змінний період роботи. Класифікація робочого часу працівника передбачає поділ його на *час роботи* та *час перерв* [1; 6; 10; 11; 14; 16; 17].

Часом роботи називають період, протягом якого робітник виконує дії, що пов'язані безпосередньо з виконанням виробничого завдання для перетворення сировини, матеріалів, напівфабрикатів у продукцію на даному робочому місці. Дії

робітника можуть складатись як з фізичної праці, так і з активного нагляду за роботою устаткування, перебігом технологічного процесу, ознайомлення з технічною документацією, кресленнями, інструкціями.

Час перерв становлять усі відрізки часу зміни, коли робітник не працює (бездіяльний), незалежно від характеру та причин бездіяльності.

Якісний аналіз використання робочого часу потребує чіткого визначення змісту та доцільності виконання всіх видів роботи.

Найголовнішим є час роботи для виконання виробничого завдання, тобто період, який витрачає робітник на підготовку та безпосереднє виконання дорученого завдання на робочому місці. Час роботи поділяють на:

- *час продуктивної роботи;*
- *час непродуктивної (нерегламентованої) роботи.*

Часом продуктивної роботи працівника називають час, який він витрачає на виконання трудових функцій, передбачених змістом виробничого завдання.

Часом непродуктивної роботи працівника називають час, який він витрачає на дії, що не передбачені змістом виробничого завдання, а виникають внаслідок недоліків у роботі техніки або організації виробництва і праці.

Час продуктивної роботи складається з часу *підготовчо-завершальної роботи, оперативної роботи та роботи з обслуговування робочого місця.*

До *підготовчо-завершального* зараховують час, який робітник (бригада) витрачає на підготовку до виконання цільової роботи та дії, пов'язані з її завершенням. Особливістю підготовчо-завершальної роботи є незалежність її тривалості від обсягу тієї основної роботи, на підготовку та завершення якої її витрачено. В умовах позмінної роботи це обов'язкове приймання та здавання зміни (може включати огляд робочого місця, апаратури, автоматики та контрольно-вимірювальних приладів, технологічного устаткування, відповідні записи у виробничому журналі тощо), власне для роботи зміни - підготовка інструменту, інвентарю, сировини, комплектуючих, технічної документації, інструктаж, налагоджування устаткування, а також здавання продукції приймальнику (ВТК), заміри необхідних технічних і технологічних параметрів витрат ресурсів, прибирання робочого місця наприкінці зміни.

Час оперативної роботи (оперативний час) витрачається працівником на здійснення роботи, безпосереднім результатом якої є виконання виробничого завдання. Особливістю часу оперативної роботи є пропорційність його витрат обсягам виконання виробничого завдання, кількості виробленої продукції чи послуг.

Час оперативної роботи поділяється на *час основної роботи* та *час допоміжної роботи*.

До *часу основної роботи* належить час, що витрачається робітником на якісні або кількісні зміни предмета праці: його зовнішнього вигляду, форми, розмірів, положення у просторі, властивостей, складу.

До *часу допоміжної роботи* зараховують час, що витрачається на дії, пов'язані зі створенням умов для виконання основної роботи, без яких основна робота не може бути виконана. У більшості випадків час допоміжної роботи перекриває час основної роботи, іноді вони настільки тісно переплетені, що їх дуже складно відокремити. Дуже часто трапляються випадки, коли допоміжні роботи періодично повторюються при виконанні основних. Як правило, допоміжні – це ручні роботи.

За характером участі робітника у виконанні виробничої операції час оперативної роботи поділяють на:

- *час ручної роботи;*
- *час машинно-ручної роботи;*
- *час спостереження за роботою устаткування (машинно-автоматичний).*

Упродовж *ручного основного часу* зміна предмета праці здійснюється безпосередньо робітником без застосування будь-яких механізмів (фарбування виробу вручну, ручне складання).

Упродовж *машинно-ручного основного часу* зміна предмета праці здійснюється робочим механізмом устаткування за прямої участі робітника (оброблення заготовки на верстаті з ручною подачею).

Упродовж *машинно-автоматичного основного часу* зміна предмета праці здійснюється робочою частиною устаткування без безпосередньої участі робітника (робота верстата-автомата).

Час спостереження за роботою устаткування може бути активним чи пасивним.

Час активного нагляду – час, протягом якого робітник слідкує за роботою машини, механізму, апарата, верстата, рівнем технологічних параметрів, щоб своєчасно втрутитись у технологічний процес для забезпечення необхідної кількості та якості продукції, дієздатності наявної техніки.

Час пасивного нагляду – це час, протягом якого робітник слідкує за роботою техніки, ходом технологічного процесу внаслідок відсутності іншої необхідної праці. Час пасивного нагляду може бути використаний продуктивніше в разі розширення зони обслуговування, переходу до багатоапаратного та багатOVERSTATного обслуговування, суміщення професій.

Час обслуговування робочого місця передбачає впорядкування робочого устаткування та утримання робочого місця в належному стані для продуктивного виконання праці. Цей час витрачається на технічне обслуговування (пов'язане із заміною зношених частин, деталей, відновленням деяких технологічних параметрів) та на організаційне обслуговування, необхідне для догляду та впорядкування (чищення, миття, змащення та ін.) машин, механізмів, апаратів, верстатів, періодичного прибирання виробничих відходів у робочій зоні тощо.

Усі перелічені види затрат робочого часу є об'єктивно необхідними, а отже, мають враховуватися при визначенні норми часу на конкретну роботу. Час основної роботи має найбільшу питому вагу в тривалості робочої зміни і витрачається безпосередньо на продуктивну роботу.

У період автоматичної роботи устаткування робітник може виконувати елементи трудового процесу: підготовчо-завершальну роботу та обслуговування робочого місця. Таким чином, частина підготовчо-завершального часу та часу на обслуговування робочого місця перекривається основним часом і не вводиться до складу штучної норми часу.

Час, що перекривається основним, називається *перекривним*, а тривалість виконання трудових прийомів (установлення заготовки, контроль якості тощо) при зупиненому устаткуванні та час на машинно-ручні прийоми складають *неперекривний час*.

Час непродуктивної роботи – це витрати часу на роботи, не передбачені регламентом технологічного та трудового процесів внаслідок непередбачених відхилень від нормального виробничого процесу на даному робочому місці або через недоліки у технології або організації виробництва і праці. Непродуктивна робота зазвичай пов'язана із виправленням браку виготовленої продукції. Виконання непродуктивної роботи не спричинює приріст продукції, поліпшення її якості.

У складі робочої зміни, крім часу роботи, завжди наявний час перерв.

Час перерв у роботі – загальна тривалість часу, протягом якого робітник не працює, незалежно від причин, що викликали його бездіяльність. Перерви бувають регламентовані та нерегламентовані.

Часом регламентованих перерв називають ті відрізки часу, що передбачені організаційно-технічною структурою виробничого процесу на даному робочому місці і не можуть бути усунені за досягнутого рівня науково-технічного та соціального прогресу. Регламентовані перерви становлять час технологічних перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва, час перерв, зумовлених трудовим законодавством, час на відпочинок і особисті потреби.

Часом нерегламентованих перерв називають втрати робочого часу, зумовлені недоліками у технології та організації виробництва (перерви через поломки машин чи механізмів, погану якість матеріалів, пошкодження електромережі, газо-, водо- та продуктопроводів, простої через несвоєчасну подачу сировини, матеріалів, енергії, транспортних засобів, інструментів, документації, несвоєчасне проведення технічного інструктажу і відсутність ремонтних бригад тощо); час перерв, зумовлених порушенням трудової дисципліни (запізнення працівника на роботу і тимчасова відсутність протягом робочої зміни, відволікання від роботи на розмови особистого характеру, передчасне залишення роботи); час відпусток з дозволу адміністрації.

Найбільш загальну класифікацію затрат робочого часу наведено на рис. 25.3.

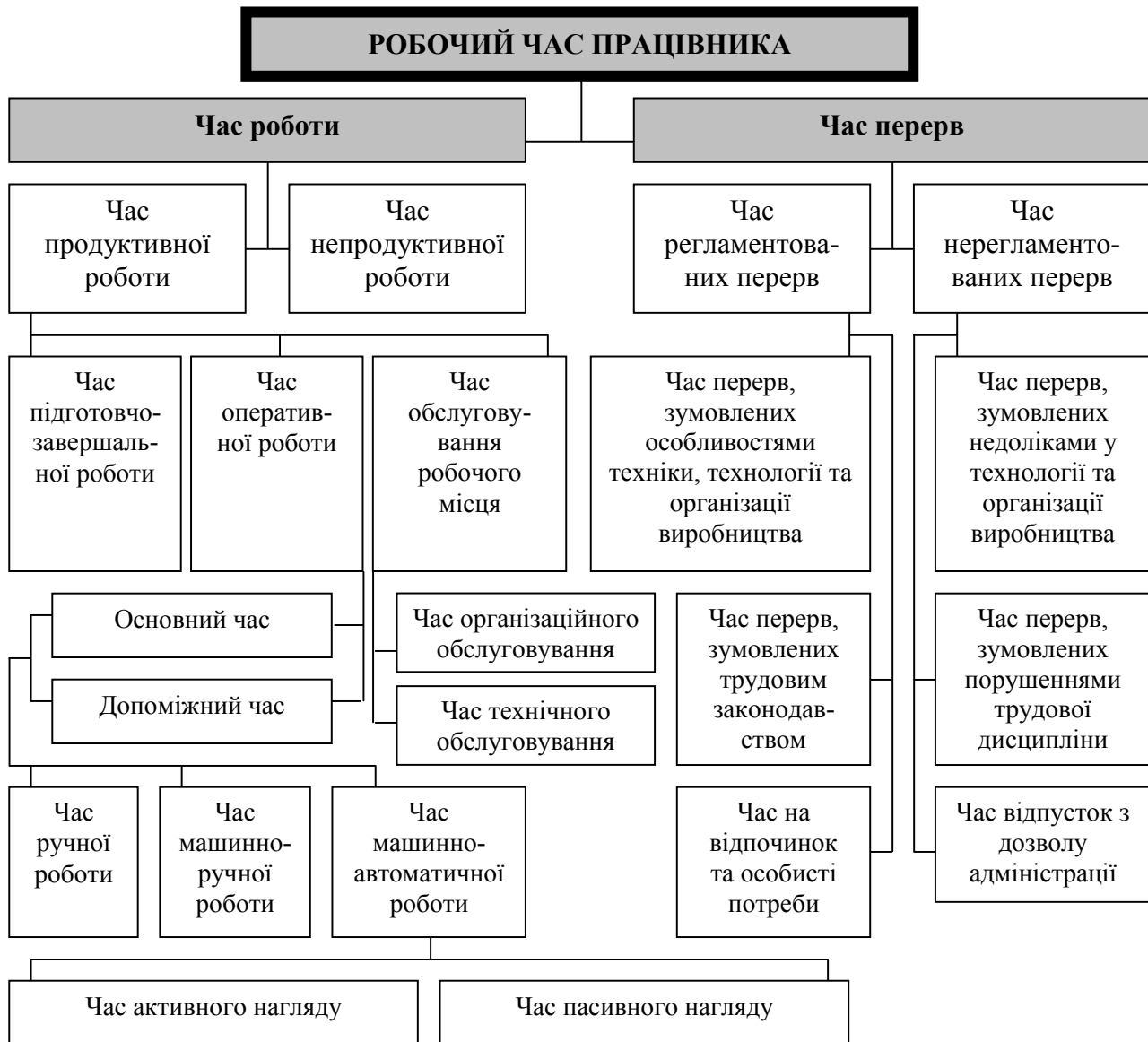


Рис. 25.3. Загальна класифікація затрат робочого часу працівника

До аналізу структури робочого часу працівника може бути застосований підхід, за яким змінний робочий час поділяють на нормований і ненормований час (рис. 25.4) [16, с. 25].



Рис. 25.4. Структура нормованого і ненормованого робочого часу

До *нормованих затрат робочого часу* належать ті, які повинні бути обов'язково враховані при складанні науково обґрунтованої норми праці, а саме:

- підготовчо-завершальні затрати часу;
- оперативний час (основної та допоміжної роботи);
- час обслуговування робочого місця;
- час регламентованих перерв.

Витрати часу, що не входять до складу норми праці, – *ненормовані затрати робочого часу* – це усі втрати робочого часу впродовж зміни, а саме:

- час непродуктивної роботи;
- втрати робочого часу з організаційно-технічних причин;
- втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни;
- час відпусток з дозволу адміністрації.

Для оцінювання ступеня використання робочого часу робітника застосовують такі *показники*:

- *коефіцієнт використання робочого часу* $K_{\text{ч}}$, який дорівнює відношенню оперативного часу за робочий день $T_{\text{оп}}$ до тривалості робочого дня $T_{\text{зм}}$ [7, с. 35]:

$$K_{\text{ч}} = \frac{T_{\text{оп}}}{T_{\text{зм}}} \quad (25.1)$$

Цей показник показує, яку частину робочого дня робітник використовує на вироблення продукту праці;

- *коефіцієнт завантаження робітника* $K_{\text{зав}}$, який дорівнює відношенню часу всієї роботи T_r до тривалості робочого дня $T_{\text{зм}}$ [7, с. 35]:

$$K_{\text{зав}} = \frac{T_{\text{пз}} + T_{\text{обсл}} + T_{\text{пер}}}{T_{\text{зм}}}, \quad (25.2)$$

де $T_{\text{пз}}$ – час підготовчо-завершальної роботи;

$T_{\text{обсл}}$ – час обслуговування робочого місця;

$T_{\text{пер}}$ – час перерв.

Цей показник позначає ступінь зайнятості робітника впродовж робочого дня.

До шляхів покращення використання робочого часу робітника належать: поліпшення матеріального і технічного обслуговування робочих місць; своєчасний і якісний ремонт устаткування; підготовка різальних інструментів; підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення організації процесу виробництва; впровадження елементів наукової організації праці [7].

25.4. Нормативні матеріали для визначення норм праці

Виробничі процеси суттєво відрізняються за характеристиками виготовлюваної продукції, застосовуваними матеріалами, устаткуванням, технологіями, масштабами випуску продукції, ступенем її освоєння, умовами праці та іншими параметрами.

Забезпечення однакової інтенсивності праці на різних за змістом та складністю роботах можливе за умови, коли норми затрат праці розраховуватимуться на єдиній методологічній та нормативній базі. Методологічною базою нормування є теоретичні засади нормування праці; нормативну базу становлять нормативні матеріали для визначення норм праці, які включають комплекс елементів: технологічні режими роботи устаткування та трудові нормативи (затрат робочого часу на певні повторювальні елементи трудового процесу та часу тривалості перерв на відпочинок і особисті потреби залежно від конкретних умов праці).

Нормативні матеріали визначаються науково-дослідними установами на єдиній методологічній базі та призначені для проектування норм затрат праці на конкретні роботи [16].

Нормативні матеріали відбивають залежності між необхідними затратами праці та чинниками, що на них впливають. Трудові нормативи мають, як правило, універсальний характер і часто встановлюються у відносних величинах [2].

Нормативні матеріали – це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці аналітично-розрахунковим методом. Високоякісні нормативні матеріали сприяють зменшенню трудомісткості нормувальних робіт,

надають можливість розраховувати на їх підставі рівнонапружені норми, що є надійною основою якісного планування та організації виробництва.

Норматив характеризує залежність тривалості витрат робочого часу від обсягу та змісту праці в оптимальних організаційно-технічних умовах. Якщо норматив – це функція витрат робочого часу від факторів, що впливають на нього (технічне оснащення, організація та умови праці, обсяг і зміст роботи, кваліфікація виконавця), то норма часу – це значення функції за певної величини сукупності факторів. Тому, якщо на рівень витрат праці впливає незначна кількість факторів і зміна значень цих факторів відбувається у вузьких межах, то зникає необхідність у розробці нормативів. За цих умов процес праці досить повно характеризує норми часу, відповідні граничним значенням факторів [1].

Різноманітність трудових процесів та умов їх виконання на різних підприємствах зумовлює формування великої кількості нормативних матеріалів [2; 3; 6; 7; 11; 16; 18].

Класифікація нормативних матеріалів для нормування праці наведена на рис. 25.5.

Серед основних нормативних матеріалів за змістом розрізняють *нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи чисельності, нормативи підлеглості*.

Нормативи режимів роботи устаткування – це регламентовані величини параметрів роботи металорізальних верстатів (глибина різання, величина подачі, швидкість різання, кількість обертань шпинделя тощо), які забезпечують найдоцільніше їх використання з урахуванням типу виробництва, виду устаткування, оброблюваних матеріалів, характеру оброблення, застосовуваних інструментів і особливостей виготовлення продукції. Нормативи режимів роботи устаткування використовуються для правильного розрахунку норми часу основної роботи при виконанні операції на різних верстатах.

Нормативами часу називаються розрахункові величини затрат робочого часу на виконання окремих елементів операції. Це найпоширеніший вид регламентованих затрат робочого часу для конкретних умов виконання трудового

процесу. Вони призначені для нормування машинних і ручних робіт, окремих прийомів ручної роботи, пов'язаних з управлінням та обслуговуванням обладнання, а також елементів операцій, що виконуються на різному устаткуванні.

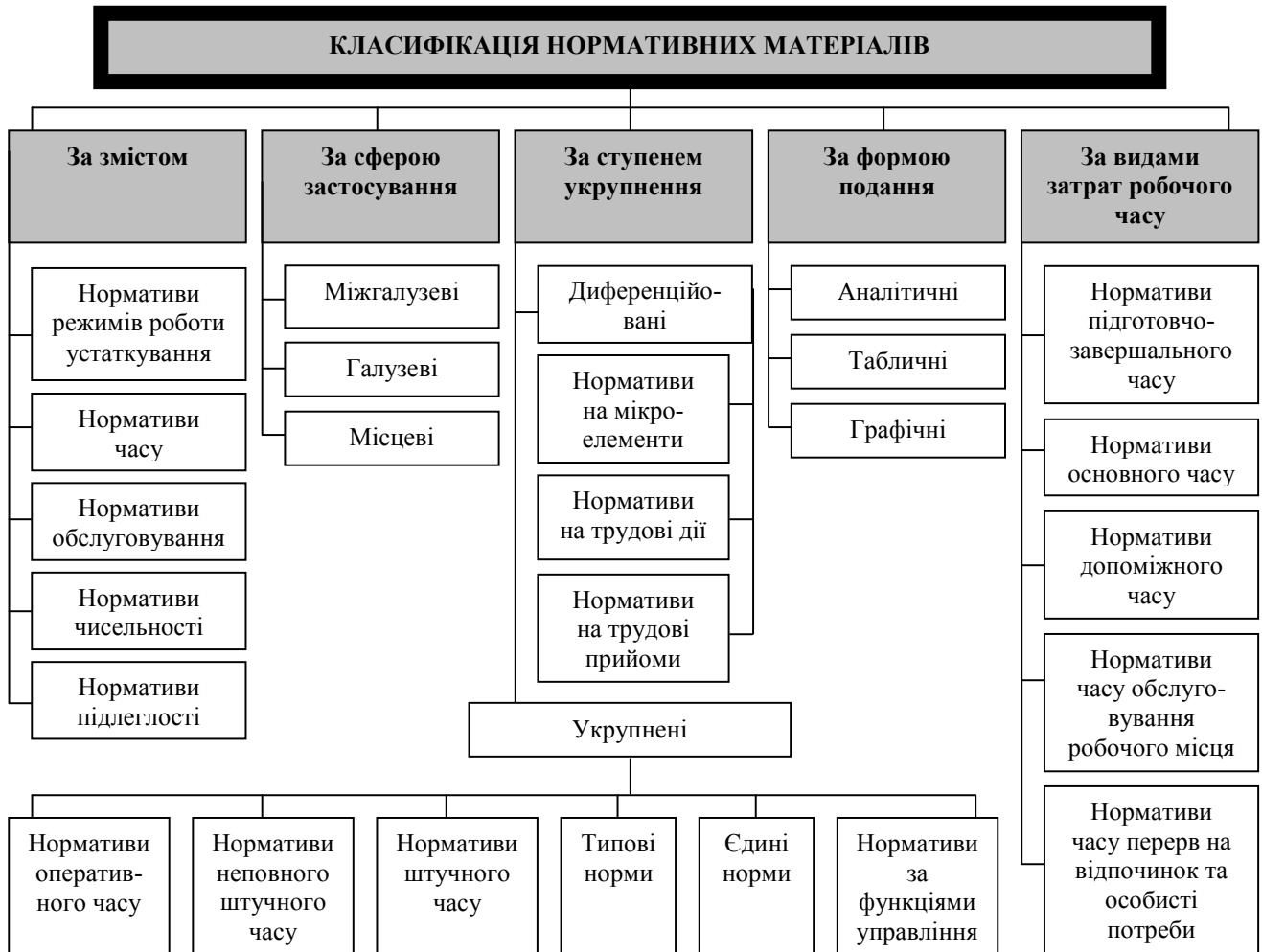


Рис. 25.5. Класифікація нормативних матеріалів для нормування праці

Нормативи ручного часу відображають затрати часу на виконання ручних операцій. *Нормативи машинно-ручного часу* відображають час, який необхідний для виконання машинно-ручної роботи, тобто роботи на верстатах з ручною подачею і ручної роботи. *Нормативи машинного часу* відображають час, необхідний для виконання машинної роботи за певних режимів експлуатації устаткування.

Нормативами обслуговування називаються регламентовані величини затрат праці на обслуговування одиниць устаткування, робочого місця, робочої бригади. Вони визначають необхідну кількість верстатів, робочих місць, одиниць

виробничої площі та інших об'єктів, які закріплені для обслуговування за одним працівником або їх групою (бригадою) і застосовуються при нормуванні чисельності багатOVERSTATників, наладчиків устаткування, ремонтного персоналу, прибиральників тощо.

Нормативи чисельності – це регламентована кількість робітників, службовців, допоміжного персоналу, яка потрібна для якісного виконання певного обсягу робіт або обслуговування даного робочого місця. За нормативами чисельності розраховують потрібну кількість персоналу з обслуговування великих технологічних, енергетичних, транспортних комплексів, а також спеціалістів (конструкторів, технологів, економістів, нормувальників).

Нормативи підлеглості – визначають кількість працівників, які повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівнику. Використовуються для визначення кількості бригадирів, майстрів та старших майстрів.

За сферою застосування нормативи поділяються на *міжгалузеві*, *галузеві* та *місцеві*.

Міжгалузеві нормативи призначені для нормування однакових трудових процесів, які виконуються робітниками одних і тих самих професій на підприємствах різних галузей виробництва (наприклад, верстатні, слюсарні, ремонтні роботи). Оскільки виконання робіт має багато однакових за змістом організаційно-технічних умов, то і застосування міжгалузевих нормативів може ґрунтуватися на єдиному методичному підході до процесу нормування. У зв'язку з тим, що значення таких нормативів дуже велике, їх розробка потребує постійного вдосконалення.

Галузеві нормативи розробляються централізовано для підприємств галузі за характерними для неї технологічними процесами з урахуванням найбільш ефективних умов організації виробництва і праці, а також характеру продукції, що виготовляється. Галузеві нормативи використовуються тільки для робіт і процесів, специфічних для конкретної виробничої галузі, а іноді навіть окремої підгалузі.

Місцеві нормативи розробляються безпосередньо на підприємствах і відображають конкретні умови роботи; ступінь автоматизації і механізації виробничих процесів; устаткування, що використовується; організацію праці на виробництві тощо. Підприємства однієї галузі, об'єднані специфікою технологічних і трудових процесів, можуть істотно відрізнятись одне від одного за рівнем виробництва, станом обладнання, наявністю робітників відповідної кваліфікації та ін. За таких умов підприємства–лідери галузі вже не можуть орієнтуватись на галузеві нормативні матеріали, застосування яких піде їм лише на шкоду. Тому на передових підприємствах галузі застосовують більш прогресивні, більш напружені нормативи, які віддзеркалюють прогресивні технології, новітнє обладнання й устаткування, організаційні новації.

За ступенем укрупнення виділяють дві групи нормативів: *диференційовані (елементні)* та *укрупнені*. Ступінь укрупненості нормативів залежить від типу виробництва.

Диференційовані нормативи забезпечують встановлення норм затрат праці на виконання окремих трудових прийомів, дій та рухів. Диференційовані нормативи характерні для масового і великосерійного виробництва, де потрібна висока точність нормування праці, коли працівники виконують одну-дві короткострокові операції і тому необхідне детальне розчленування трудового процесу та встановлення тривалості кожного його елемента. Нормативи, за якими можна визначити норми часу для виконання трудових рухів, тривалість яких дуже мала (десяті, соті частки хвилини), називають *мікроелементними нормативами*. Такі нормативи використовуються під час організації робочого місця, встановлення норм на операції, а також розроблення нормативів більш високого ступеня укрупнення. До останніх належать так звані *нормали часу* – нормативи на окремі трудові дії. Універсальність мікроелементних нормативів та нормалей часу дає змогу пронормувати практично всі роботи.

За умов серійного виробництва, де головним об'єктом нормування виступає операція, значного поширення набули елементні нормативи, які дають змогу

визначити тривалість роботи, що виконується, на основі визначення тривалості трудових прийомів чи їх комплексів.

Якщо диференційовані нормативи застосовуються переважно за умов масового і великосерійного виробництва, то за умов індивідуального і дрібносерійного виробництва використовують укрупнені нормативи. *Укрупнені нормативи* – це регламентовані затрати часу на виконання сталого комплексу трудових прийомів.

З погляду структури затрат часу розрізняють *нормативи оперативного, штучного та неповного штучного часу*. Нормативи неповного штучного часу серед укрупнених нормативів найпоширеніші в одиничному та дрібносерійному виробництвах, де їх точність вважається допустимою в межах 85-90 %.

За умов одиничного та дрібносерійного виробництв доцільна типізація технологічних процесів і, відповідно, створення *типових нормативів*, що забезпечує єдність норм та підвищення якості нормування. Типові норми часу розробляються за нормативами на типові деталі, що характерно для машинобудування (наприклад, вали, шестерні, втулки, кріпильні деталі). Суть нормування полягає у виборі типового представника деталі, на якого є типова норма, з наступним коригуванням її за співвідношенням головних параметрів, що впливають на норму часу (діаметр, довжина, площа, глибина різання тощо).

Єдині норми розробляються на роботи, що виконуються за однаковою технологією, і є обов'язковими для всіх підприємств незалежно від їх відомчої підпорядкованості. Особливо поширеним є їх застосування в будівництві (ЄНіР).

За формою подання нормативні матеріали поділяють на *аналітичні, графічні і табличні*. Аналітична форма, яка характеризується математичною залежністю, компактна та зручна при використанні електронно-обчислювальної техніки. Таблична форма більш проста і доступна для розуміння всіх працюючих. У практичній діяльності дуже рідко трапляються нормативи, що мають графічну форму у вигляді графіків, номограм.

За видами затрат робочого часу виділяють такі нормативи: *підготовчо-завершального часу, основного часу, допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця, часу перерв на відпочинок та особисті потреби.*

Усі ці нормативи в основному відображають певний рівень розвитку науково-технічного прогресу та вдосконалення організації виробництва і праці.

Якість норм праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, на основі яких вони визначаються. Тому нормативні матеріали повинні відповідати певним *вимогам*:

- *прогресивності* – віддзеркалювати сучасний рівень техніки і технології, організації виробництва і праці, враховувати результати роботи передових підприємств;
- *комплексності* – об'єктивно враховувати вплив різних факторів, які позначаються на тривалості виконання операцій, та їхніх елементів;
- *точності і відповідності* – відповідати за ступенем укрупнення та точністю саме тому типу виробництва, для якого вони розроблялися;
- *динамічності* – враховувати зміни, що відбуваються в організації і технології виробництва (зміна партії деталей, зміна матеріалів), а також в організації праці робітників (організаційно-технічні умови на робочому місці), шляхом застосування коригуючих коефіцієнтів;
- *зручності в користуванні*, забезпечувати при цьому мінімальні затрати часу нормувальників на визначення необхідних складових норм часу.

Застосування нормативів набагато знижує трудомісткість розрахунку норм, а робота з нормування змінює свій зміст, тому що все більше перетворюється на метод вивчення способу виконання роботи та пошуку його раціоналізації.

25.5. Норми затрат праці

Норми затрат праці виконують організаційні, технічні, планові, управлінські, економічні та соціальні функції. За допомогою норм затрат праці здійснюють розрахунки завантаження устаткування і робочих місць,

використання виробничих можливостей, здійснюють внутрішньовиробниче та цехове оперативне планування, визначають потребу підприємства в персоналі за його чисельністю, професією, спеціальністю та кваліфікацією, собівартість продукції та багато інших техніко-економічних показників на підприємстві.

Особливості виробничих умов, технологічних і трудових процесів обумовили необхідність застосування різноманітних норм та їх класифікацію за різними ознаками [3; 4; 6; 12; 15; 16; 17]. Узагальнену класифікацію норм затрат праці наведено на рис. 25.6.

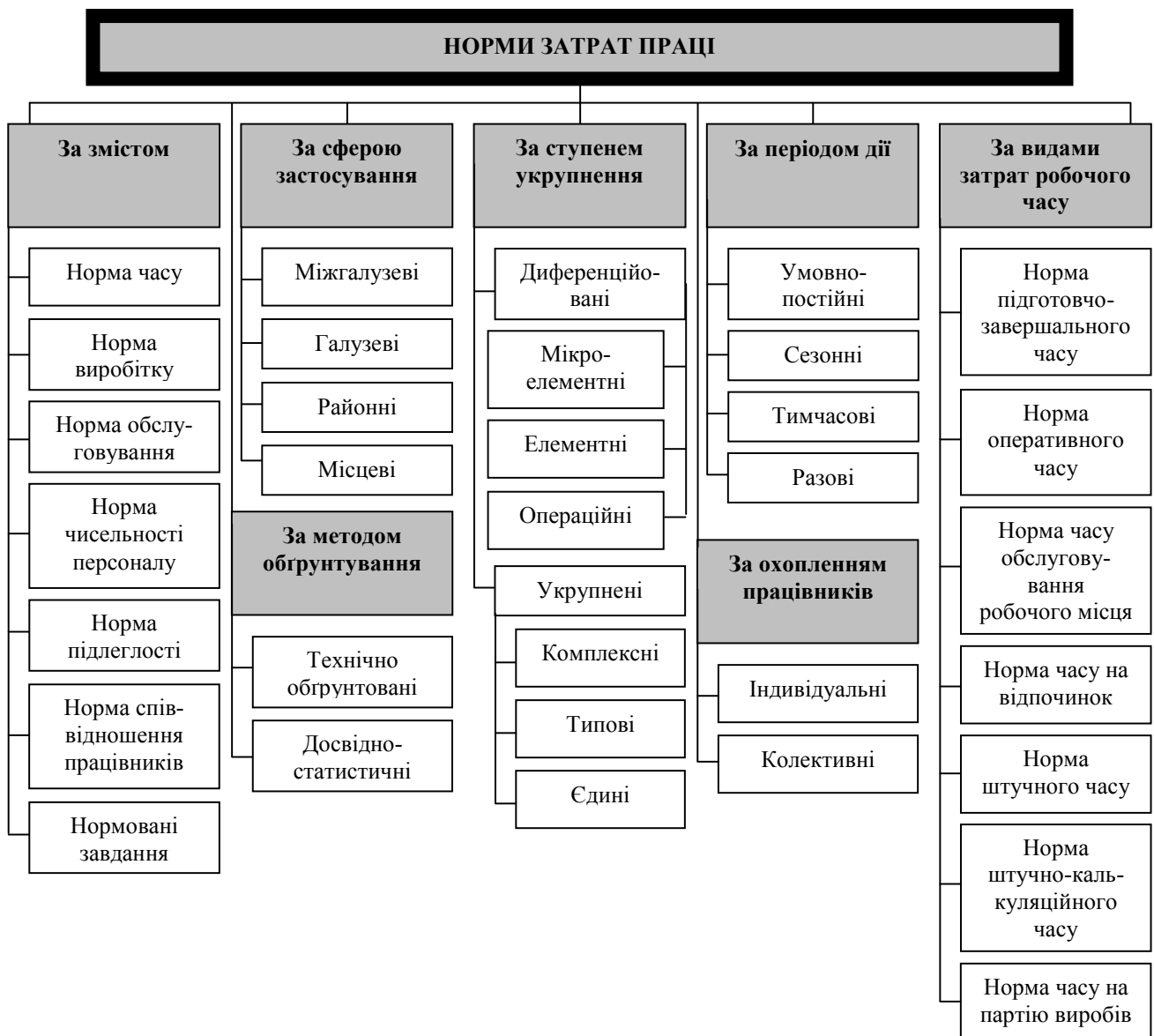


Рис. 25.6. Класифікація норм затрат праці

За змістом норми поділяють на такі види: *норма часу, норма виробітку, норма обслуговування, норма чисельності персоналу, норма підлеглості, норма співвідношення працівників, нормовані завдання.*

Норма часу – це кількість робочого часу, об'єктивно необхідного для виготовлення заданої одиниці продукції або виконання встановленого обсягу роботи за певних організаційно-технічних умов. За одиницю вимірювання норми часу можуть слугувати: хвилина, година, день.

Величина об'єктивно необхідних затрат часу обумовлюється ефективним використанням усіх засобів виробництва та раціональною організацією праці.

Норма часу є вихідною і основною величиною для визначення затрат робочого часу; решта норм є величинами, похідними від норми часу.

Норма виробітку – це кількість одиниць продукції в натуральних вимірниках, яку повинен виробити працівник за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов. Норма виробітку є величиною, оберненою нормі часу, тобто із зростанням норми часу норма виробітку знижується, із зменшенням норми часу норма виробітку зростає.

Норма обслуговування – це кількість виробничих об'єктів (верстатів, робочих місць, людей, виробничої площі тощо), які робітник або група робітників (бригада) повинні обслуговувати за одиницю робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

Норми обслуговування призначені для нормування праці робітників, що зайняті обслуговуванням устаткування, виробничих площ, робочих місць тощо. Такі норми застосовуються для нормування праці основних робітників-багатоверстатників, а також допоміжних робітників, зайнятих технічним обслуговуванням виробництва.

Норма чисельності персоналу – це об'єктивно необхідна та достатня за даних організаційно-технічних умов чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій та обсягів робіт. За нормами чисельності визначаються затрати праці в розрізі професій, спеціальностей, груп і видів робіт, окремих функцій, в цілому по підприємству чи цеху, його структурному підрозділу.

Норма підлеглості – це оптимальна кількість працівників, якими може управляти один керівник. Норма підлеглості застосовується для визначення

кількості посад керівників (бригадирів, майстрів, старших майстрів, начальників змін та ділень).

Норма співвідношення працівників – це нормативні пропорції чисельності працівників різних категорій.

Нормоване завдання – це встановлений обсяг роботи, який робітник чи група робітників (бригада) повинні виконати за певний робочий період (зміну, місяць).

Цей вид норми використовується на сталих апаратурних і автоматизованих процесах та поточних виробництвах із застосуванням конвеєрної форми переміщення (передачі) оброблюваних предметів (деталей, вузлів, машин). За таких умов немає потреби перевиконувати план, а заробітна плата робітникам нараховується за почасовою формою.

Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників. Проте нормоване завдання можна встановлювати не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях.

За сферою застосування норми затрат праці диференціюють на *міжгалузеві, галузеві, районні та місцеві норми*.

Міжгалузеві норми розробляються централізовано на масові процеси, що мають місце в усіх галузях виробничої сфери і трапляються у невиробничій сфері. *Галузеві норми* розробляються галузевими нормативно-дослідними організаціями, поширені в межах однієї галузі, наприклад, у сільському господарстві, металургії, на лісозаготівельних роботах. *Районні норми* розробляються галузевими нормативно-дослідними організаціями для підприємств, сконцентрованих в окремих географічних районах (територіях, басейнах) зі своїми природнокліматичними умовами. *Місцеві норми* розробляються безпосередньо на підприємствах, в організаціях та установах з метою щонайповнішого врахування місцевих організаційно-технічних умов виробництва.

Норми затрат праці встановлюються на окрему операцію (операційна норма) та взаємопов'язану групу операцій, завершений комплекс робіт (укрупнена, комплексна норма). Ступінь диференціації норм визначається типом і

обсягами виробництва, особливостями вироблюваної продукції, формами організації праці.

За ступенем укрупнення норми затрат праці поділяють на *диференційовані* та *укрупнені*. Диференційовані норми охоплюють *мікроелементні, елементні та операційні норми*.

Мікроелементні норми встановлюються на окремі трудові рухи (мікроелементи трудового процесу); є складовою операційних норм часу.

Елементні норми встановлюються на окремі елементи трудового процесу: підготовчо-завершальні дії працівника, основні прийоми, машинний час, допоміжні прийоми, оперативний час тощо; є складовою норми штучного часу на операцію.

Операційні норми встановлюються на окрему операцію трудового процесу.

Укрупнені норми встановлюються на крупніші за складом елементи операції. Серед укрупнених норм виділяють *комплексні, типові, єдині норми*.

Комплексні норми встановлюються на комплекс взаємопов'язаних робіт одного технологічного призначення незалежно від того, виконуються вони одним працівником чи колективом. Комплексні норми широко застосовуються в комплексних бригадах, де важко визначити міру і результати праці кожного члена бригади і тому враховуються кінцеві результати праці. Такі норми використовуються здебільшого в експериментальному, індивідуальному та малосерійному виробництвах.

Типові норми – необхідні затрати робочого часу, що встановлюються стосовно типового технологічного процесу на виготовлення типового представника з певної групи однорідних, але неоднакових деталей чи виробів за стандартизованих організаційно-технічних умов. З цими виробами потім порівнюються схожі за конфігурацією та технологією оброблення деталі чи вироби щодо співвідношення головних параметрів, які характеризують режими оброблення і затрати часу. Типові норми рекомендуються як еталон для тих підприємств, де ці умови ще не досягли рівня, на які норми розраховані.

Єдині норми встановлюються на технологічно однорідні роботи для підприємств однієї чи різних галузей за однакових організаційно-технічних умов їх виконання. Найбільш доцільним є розроблення єдиних норм для тих видів робіт, під час виконання яких наявна можливість забезпечити однорідність структури процесів та єдність організаційно-технічних умов виконання робіт, точний облік кількості виконаних робіт, можливість врахування змін основних впливових чинників на величину норм. Застосування єдиних норм підвищує рівень нормування праці на підприємствах, оскільки виключає помилки, що виникають за встановлення місцевих норм. Поряд з тим, єдині норми є важливим фактором впровадження більш сучасної технології та організації виробництва і праці.

За періодом дії норми затрат праці поділяють на *умовно-постійні*, тобто норми, на які не встановлюється термін їх дії, до зміни умов, закладених під час розроблення; *сезонні*, що встановлюються на сезон і застосовуються в галузях із сезонним характером виконуваної роботи; *тимчасові* на обмежений час, наприклад, на період освоєння нового виробництва, нового технологічного процесу, нового устаткування; *разові*, що встановлюються в разовому порядку на окремі поодинокі неповторювані роботи, наприклад, в експериментальному виробництві.

Норми затрат праці за методом обґрунтування поділяють на *технічно обґрунтовані* та *досвідно-статистичні*.

Під *технічно обґрунтованими* розуміють норми затрат праці, встановлені на роботи (вироби, деталі, операції) за конкретних організаційно-технічних умов виробництва, які передбачають найповніше використання техніко-експлуатаційних можливостей устаткування, застосування передових методів організації праці за сприятливих з точки зору фізіології праці та здоров'я працівників умов праці.

Технічно обґрунтована норма повинна задовольняти такі вимоги: найбільш раціональний склад і послідовність виконання елементів операції, що забезпечують високу продуктивність праці; найкраще за даних умов

використання устаткування, інструментів, механізмів, застосування передової технології та організації робіт, що відповідають даному типу виробництва; використання режимів роботи, що враховують сучасні досягнення науки і передового досвіду; виконання роботи робітниками, що мають відповідну кваліфікацію, потрібні виробничі навички, які володіють технікою виробництва на своєму робочому місці, їх продуктивність праці повинна бути дещо вищою за досягнутий середній рівень на аналогічних роботах.

Встановлені на цій основі норми є прогресивними, технічно обґрунтованими, оскільки відповідають економічним, психофізіологічним і соціальним критеріям оптимальності.

Досвідно-статистичні норми встановлюються на підставі досвіду робіт, статистичної інформації про затрати праці на виконання аналогічної роботи. Такі норми не виражають виробничих можливостей устаткування, відбивають уже пройдений етап виробництва.

За ступенем охоплення працівників норми затрат праці можуть бути *індивідуальними*, що призначаються для одного окремого працівника за умов індивідуальної організації праці, та *колективними*, які розраховані на колектив працівників, тісно пов'язаних кооперуванням праці з елементами взаємозамінності суб'єктів трудового процесу (ланка, бригада, група).

Під впливом технологічного прогресу, з удосконаленням організації виробництва та праці, ураховуючи організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні зміни у виробництві, а також зростання професійної майстерності і виробничих навичок виконавців, трудові норми підлягають систематичному перегляду та коригуванню.

Питання для самоконтролю

1. У чому полягає сутність і значення нормування праці?
2. Охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
3. Розкрийте технологічну структуру виробничої операції.

4. Охарактеризуйте трудову структуру виробничої операції.
5. Обґрунтуйте класифікацію затрат робочого часу.
6. У чому полягає сутність нормативних матеріалів для визначення норм праці?
7. Охарактеризуйте класифікацію нормативних матеріалів для нормування праці.

Використана та рекомендована література

1. Багрова І. В. Нормування праці : навч. посібник / І. В. Багрова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
2. Васильков В. Г. Організація виробництва : навч. посібник / В. Г. Васильков. – К. : КНЕУ, 2003. – 254 с.
3. Гальцов А. Д. Нормирование и основы научной организации труда в машиностроении / А. Д. Гальцов. – [2-е изд., перераб. и доп.] – М. : Машиностроение, 1973. – 512 с.
4. Гальцов А. Д. Организация работы по нормированию труда на машиностроительном предприятии / А. Д. Гальцов. – М. : Машиностроение, 1984. – 200 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – [3-є вид., виправ. і доп.] – К. : Тов-во «Знання», КОО, 2007. – 559 с.
6. Данюк В. М. Нормування праці. Збірник завдань і вправ : навч. посіб. / В. М. Данюк, Г. О. Райковська ; за заг. ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2006. – 268 с.
7. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посібник / О. В. Дячун. – Львів : Афіша, 2001. – 220 с.
8. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

9. Кодекс законів про працю України. – К. : Парламентське видавництво, 2003. – 108 с.
10. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. – М. : Экономика, 1987. – 225 с.
11. Научная организация и нормирование труда в машиностроении : учебник для инженерно-экон. вузов и фак-тов / А. П. Степанов, И. М. Разумов, С. В. Смирнов и др. – [2-е изд., перераб. и доп.] – М. : Машиностроение, 1984. – 464 с.
12. Научная организация и нормирование труда в машиностроении : учебник для студ. машиностроительных спец-тей вузов / С. М. Семенов, Н. А. Сероштан, А. А. Афанасьев и др. ; под. общ. ред. С. М. Семенова. – М. : Машиностроение, 1991. – 240 с.
13. Нормирование труда : учебник для студ. вузов, обучающихся по спец. «Экономика труда» и «Организация и нормирование труда» / Б. М. Генкин, П. Ф. Петроченко, М. И. Бухалков и др. ; под ред. Б. М. Генкина. – М. : Экономика, 1985. – 272 с.
14. Нормирование труда в условиях интенсификации производства / Э. И. Андрющенко, В. Н. Филипповский, В. А. Плаксов, А. М. Уманський. – К. : Техника, 1988. – 212 с.
15. Нормирование труда рабочих. – М. : Знание, 1981. – 96 с.
16. Нормування праці : підручник / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко та ін. ; за ред. В. М. Данюка, В. М. Абрамова. – К. : ВІПОЛ, 1995. – 208 с.
17. Погорелов Н. И. Нормирование труда в промышленности : учеб. пособие для вузов по спец. «Экономика и социология труда» / Н. И. Погорелов. – Х. : Изд-во «Основа» при Харьк. ун-те, 1991. – 184 с.
18. Чернов В. І. Нормування праці : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / В. І. Чернов, Є. І. Оленич ; за ред. Є. І. Оленич. – К. : КНЕУ, 2000. – 148 с.

РОЗДІЛ 26. ЗАРОБІТНА ПЛАТА В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ. ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

План викладення і засвоєння матеріалу:

26.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати

26.2. Регулювання оплати праці

26.3. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат

26.1. Соціально-економічна сутність заробітної плати

Побудова соціально орієнтованої економіки в Україні та підвищення її конкурентоспроможності вимагають від підприємств різних галузей та форм власності ефективного мотиваційного механізму, стрижнем якого є оплата праці. Оплата праці завжди була і є однією з головних проблем розвитку економіки і управління. В умовах ринкової трансформації економіки України вирішення найбільш суттєвих завдань: стабілізація соціально-економічної та політичної ситуації в країні; розвиток виробництва на світовому рівні; підвищення життєвого рівня населення пов'язане з формуванням ефективної політики оплати праці.

Розглядати поняття сутності заробітної плати, що відповідає сучасним економічним умовам, потрібно принаймні з п'яти позицій [11]:

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу).

По-друге, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. У такий спосіб заробітна плата залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства в цілому. Джерелом коштів на оплату праці є власні кошти – дохід підприємства.

По-третьє, в сучасному товарному виробництві, що базується на найманій робочій силі, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за котрою найманий працівник продає свою робочу силу. З огляду на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг), а водночас і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

У функціонуванні економіки заробітна плата виконує низку функцій. *Функція заробітної плати* – це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності з узгодження і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців.

До основних функцій заробітної плати слід відносити *відтворювальну, мотиваційну, соціальну, регулювальну та оптимізаційну* [11].

Серед основних функцій заробітної плати першочергове значення має *відтворювальна* функція. Послуги робочої сили потребують 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 послуг робочої сили.

Мотиваційна функція полягає у намаганні працівника поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби, що спонукає його до активної трудової діяльності, підвищення якості своєї робочої сили, повної реалізації свого трудового потенціалу, вищої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основною ланкою мотивації високоефективної праці через установлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску.

Соціальна функція заробітної плати пов'язана з реалізацією принципу однакової винагороди за однакову працю, забезпеченням соціальної справедливості. Вартість послуг робочої сили формується під впливом витрат і результатів. 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. Неповноцінне виконання заробітною платою соціальної функції унеможливорює створення ефективного мотиваційного механізму та забезпечення справедливості у сфері розподільних відносин.

Регульовальна функція відображається у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропозицією, на формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також на диференціацію заробітної плати. Названа функція посідає проміжне місце між відтворювальною і мотиваційною, виконуючи щодо них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців. Об'єктивною основою для реалізації цієї функції є сегментація рівня оплати праці, що передбачає диференціацію її за окремими групами працівників, які різняться за пріоритетністю сфери діяльності, станом на ринку праці відносно попиту на зовнішньому і внутрішньому ринках. Сегментаційне регулювання заробітної плати – це формування певної політики встановлення рівня заробітної плати окремим категоріям працівників за умов, коли попит і пропозиція на ринку праці не збігаються, встановлення співвідношень рівнів трудових доходів працівників, зайнятих у різних сферах діяльності: між ринковим сектором і бюджетною сферою, між сферою виробництва й послуг, між видобувними і переробними галузями тощо.

Серед основних функцій заробітної плати значне місце належить *оптимізаційній* функції. 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 із запровадженням прогресивних форм і систем заробітної плати, удосконаленням усіх елементів оплати праці. 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.

Механізм реалізації основних функцій заробітної плати показано на рис. 26.1 [11].

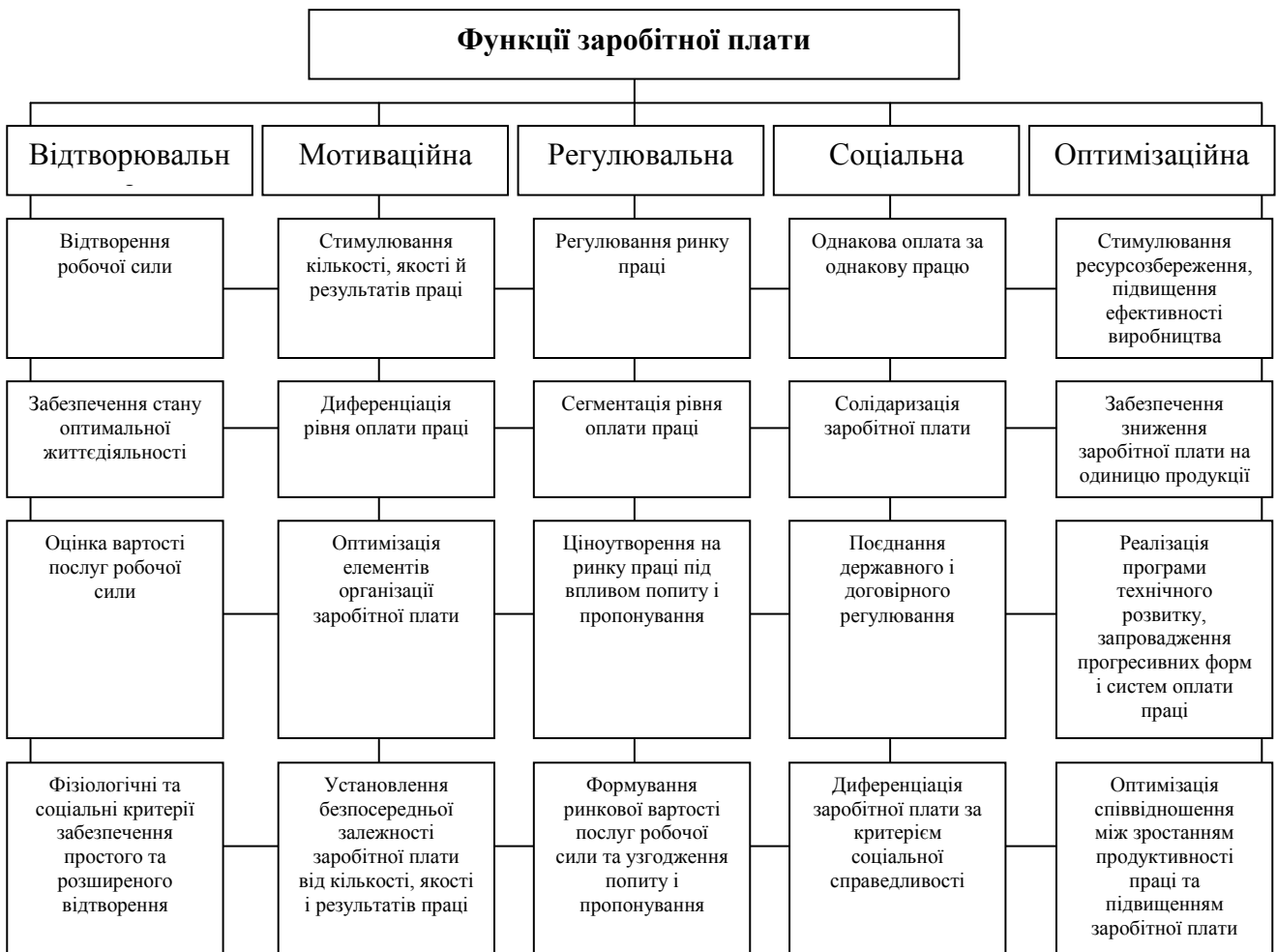


Рис. 26.1. Функції заробітної плати та механізм їх реалізації

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконати усіх функцій. Її рівень не забезпечує повного відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих витрат праці і не зацікавлює в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Питома вага фонду оплати праці у валовому внутрішньому продукті незначна (27,4 % у 2009 р.) [14].

Сьогодні заробітна плата виконує інші функції, а саме [9]:

1. збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
2. забезпечення соціальних гарантій;
3. збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем;
4. стримування інфляції (через затримку виплати заробітної плати);
5. перерозподіл зайнятих по галузях і сферах економіки;
6. поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
7. посилення мобільності робочої сили.

Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. *Номінальна заробітна плата* (грошова) – це сума коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості і якості витраченої ними праці, результатів праці.

Реальна заробітна плата відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги. Цю залежність можна виразити так:

$$I_{p.зп} = I_{н.зп} / I_{ц}, \quad (26.1)$$

де $I_{p.зп}$, $I_{н.зп}$ – відповідно індекси реальної і номінальної заробітної плати;

$I_{ц}$ – індекс цін.

З 1995 по 2009 рр. динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні має постійну тенденцію зростання за всіма видами економічної діяльності (табл. 26.1). Проте, якщо за період 1995–2005 рр. в розрізі п'яти років темп зростання заробітної плати складав більше 300 % з тенденцією до зростання, то у 2009 р. порівняно з 2005 р. зростання середньомісячної заробітної плати по Україні в цілому уповільнилось на дві третини. За останній період саме у 2009 р. порівняно з 2008 р. спостерігається найнижчий (лише 105,54 %) темп зростання заробітної плати штатних працівників [14].

Таблиця 26.1

Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995–2009 роках
(в розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

Вид діяльності	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	Темп зростання, %						
								2000/1995 рр.	2005/2000 рр.	2006/2005 рр.	2007/2006 рр.	2008/2007 рр.	2009/2008 рр.	2009/2005 рр.
Всього	73	230	806	1041	1351	1806	1906	315,07	350,43	129,16	129,78	133,68	105,54	236,48
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	37	111	415	553	733	1076	1206	300,00	373,87	133,25	132,55	146,79	112,08	290,60
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	60	175	668	851	1100	1311	1341	291,67	381,71	127,40	129,26	119,18	102,29	200,75
Рибацтво, рибництво	58	147	499	607	721	913	1028	253,45	339,46	121,64	118,78	126,63	112,60	206,01
Промисловість	89	302	967	1212	1554	2017	2117	339,33	320,20	125,34	128,22	129,79	104,96	218,92
Будівництво	103	260	894	1140	1486	1832	1511	252,43	343,85	127,52	130,35	123,28	82,48	169,02
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	66	226	713	898	1145	1514	1565	342,42	315,49	125,95	127,51	132,23	103,37	219,50
Діяльність готелів та ресторанів	51	178	566	735	944	1221	1267	349,02	317,98	129,86	128,44	129,34	103,77	223,85
Діяльність транспорту та зв'язку	90	336	1057	1328	1670	2207	2409	373,33	314,58	125,64	125,75	132,16	109,15	227,91
діяльність наземного транспорту	79	282	961	1227	1563	2036	2126	356,96	340,78	127,68	127,38	130,26	104,42	221,23
діяльність водного транспорту	114	489	929	1093	1412	1924	2421	428,95	189,98	117,65	129,19	136,26	125,83	260,60
діяльність авіаційного транспорту	116	445	1622	2053	2704	4061	5106	383,62	364,49	126,57	131,71	150,18	125,73	314,80
додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	104	423	1218	1513	1872	2457	2637	406,73	287,94	124,22	123,73	131,25	107,33	216,50
діяльність пошти та зв'язку	93	317	967	1191	1485	1950	2240	340,86	305,05	123,16	124,69	131,31	114,87	231,64
Фінансова діяльність	172	560	1553	2050	2770	3747	4038	325,58	277,32	132,00	135,12	135,27	107,77	260,01
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	75	278	900	1193	1595	2085	2231	370,67	323,74	132,56	133,70	130,72	107,00	247,89
з них дослідження і розробки	82	303	1048	1323	1741	2336	2556	369,51	345,87	126,24	131,59	134,18	109,42	243,89
Державне управління	81	335	1087	1578	1852	2581	2513	413,58	324,48	145,17	117,36	139,36	97,37	231,19
Освіта	71	156	641	806	1060	1448	1611	219,72	410,90	125,74	131,51	136,60	111,26	251,33
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	75	138	517	658	871	1177	1307	184,00	374,64	127,27	132,37	135,13	111,05	252,80
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	63	162	620	828	1090	1511	1783	257,14	382,72	133,55	131,64	138,62	118,00	287,58
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	58	135	628	842	1109	1551	187	232,76	465,19	134,08	131,71	139,86	12,06	29,78

У розрізі регіонів лідируючі місця у тенденції зростання середньомісячної заробітної плати належать місту Києву, Донецькій, Київській, Дніпропетровській областям та Автономній Республіці Крим. Найнижчий рівень зростання середньомісячної заробітної плати належить Чернігівській, Тернопільській, Волинській та Херсонській областям [14].

Щодо номінальної та реальної заробітної плати можна сказати, що за весь період з 1995 по 2009 рр. номінальна заробітна плата в Україні зростає. Спостерігається зростання й реальної заробітної плати, проте значно меншими темпами. Проте, з 1996 по 2000 рр. та у 2009 р. реальна заробітна плата в Україні спадає. Це свідчить про перевищення інфляції над темпами зростання номінальної заробітної плати та здешевлення доходів працівників (табл. 26.2) [14].

Таблиця 26.2

Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (1995–2009 рр.)
(до попереднього року, %)

	Номінальна заробітна плата	Реальна заробітна плата
1995	514,2	110,6
1996	171,4	96,6
1997	113,7	96,6
1998	107,2	96,2
1999	115,7	91,1
2000	129,6	99,1
2001	135,2	119,3
2002	121,0	118,2
2003	122,8	115,2
2004	127,5	123,8
2005	136,7	120,3
2006	129,2	118,3
2007	129,7	112,5
2008	133,7	106,3
2009	105,5	90,8

Підвищення рівня реальної заробітної плати та забезпечення стабільних темпів її зростання, а отже, і підвищення купівельної спроможності населення, може бути досягнуто лише двома способами:

- суттєвим підвищенням номінальної заробітної плати;

- стримуванням зростання цін на споживчі товари та послуги, запровадженням ефективного механізму індексації заробітної плати з метою підтримання її купівельної спроможності, а також грошових доходів і заощаджень громадян.

Залежно від часу проведення розрізняють індексацію попереджувальну і ретроспективну.

Попереджувальна індексація має на меті випередити інфляцію і передбачає підвищення заробітної плати з урахуванням прогнозованого зростання споживчих цін.

При ретроспективній індексації заробітна плата підвищується відповідно до зростання споживчих цін за минулий період.

Досвід України і зарубіжних країн свідчить про те, що найчастіше використовується ретроспективна індексація, за якої збільшення тарифних ставок, окладів проводиться через заздалегідь визначені відрізки часу або за умови досягнення завчасно встановленого відсотка зростання споживчих цін. За високої інфляції проведення ретроспективної індексації не забезпечує повної компенсації подорожчання вартості життя. Тому більш прийнятною є попереджувальна індексація.

У системі індексації важливим елементом є поріг, що являє собою індекс споживчих цін, у разі досягнення якого заробітна плата підвищується. Наприклад, порогом індексації, коли вона проводилася автоматично, в Італії визначено 1 %, в Бельгії – 2 %. В Україні цей поріг встановлений на рівні 5 %. З урахуванням досвіду розвинутих країн поріг індексації у міру фінансової стабілізації необхідно встановлювати на більш низькому рівні [9].

За своєю структурою заробітна плата неоднорідна, кожний її елемент виконує конкретно визначену функцію матеріального стимулювання і має певну економічну самостійність за необхідного взаємозв'язку і взаємообумовленості всіх її складових.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» заробітна плата працівників складається з основної, додаткової частин, а також заохочувальних та компенсаційних виплат [2].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона містить доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад установлені зазначеними актами норми.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання робіт, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства (рис. 26.2).

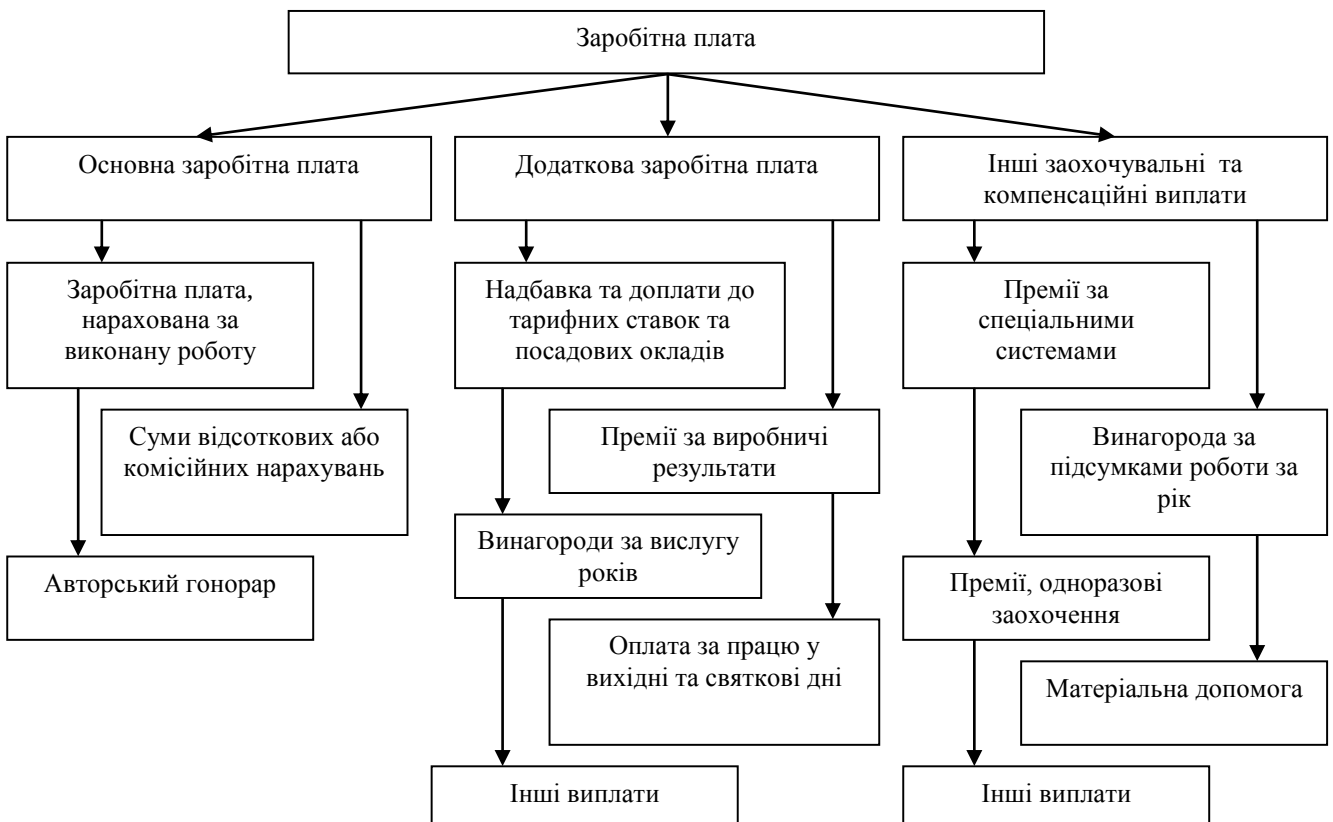


Рис. 26.2. Структура заробітної плати

Організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів. Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Організація заробітної плати на підприємствах повинна ґрунтуватись на таких принципах [9]:

1. Оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового внеску, кількості і якості затраченої праці. При цьому необхідно враховувати результати господарської діяльності підприємства і його фінансові можливості. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах, днях або обсягом витрат праці в одиницю часу. Обсяг витрат праці виражається кількістю виробленої продукції або виконаних робіт певної якості. Якість праці виражає ступінь складності самої праці, яка визначається певним рівнем кваліфікації, умовами праці, її значенням в економіці.

2. Надання самостійності підприємствам у виборі форм і систем оплати праці і визначенні її розміру. Величина заробітної плати за фактично виконану норму праці (роботу) не повинна обмежуватися, водночас вона не може бути нижчою від установленної державою мінімальної заробітної плати.

3. Співвідношення в оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт і умов праці, її престижності. Складніша, більш кваліфікована праця оплачується вище за просту, малокваліфіковану, оскільки робітник вищої кваліфікації за однакових витрат праці порівняно з менш кваліфікованим робітником створює більшу кількість матеріальних цінностей і може виконувати складніші роботи. Цей принцип сприяє не тільки зростанню продуктивності праці, а й зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації. Існує також диференціація оплати праці залежно від умов праці, важкості, шкідливості або небезпеки для здоров'я людини. Вища оплата важкої праці порівняно з легкою, а також праці в умовах виробництва, які

відрізняються від нормальних, забезпечує матеріальну компенсацію підвищених витрат праці і сприяє залученню працівників до непривабливих робіт. Цим працівникам установлюються доплати до ставок, окладів, додаткові виплати і пільги.

4. Стимулювання підвищення технічного й організаційного рівня виробництва, зниження собівартості й підвищення якості продукції.

5. Регулювання розмірів мінімальної заробітної плати, які мають забезпечувати просте відтворення робочої сили працівникам різної кваліфікації. У сучасній економічній системі України розрізняють державне та тарифно-договірне регулювання заробітної плати.

6. Забезпечення випереджувальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами підвищення заробітної плати.

7. Посилення соціального захисту працівників. Рівень оплати праці має бути таким, щоб забезпечувати нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

8. Ясність і простота. Зв'язок між результатами праці і заробітною платою має бути простим і зрозумілим кожному працівникові. Це сприяє підвищенню матеріальної зацікавленості робітників, фахівців, службовців у покращанні виробничих показників. З цією метою на підприємстві необхідно застосувати прості системи заробітної плати, скоротити кількість показників преміювання.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати за зниження її витрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства.

Залежно від одиниці виміру, за якою обчислюється фонд заробітної плати (людино-година, людино-день, людино-місяць тощо), розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати.

Годинний фонд заробітної плати являє собою заробітну плату, нараховану робітникам за фактично відпрацьовані години в умовах нормальної тривалості зміни.

Денний фонд заробітної плати складають суми, нараховані за час фактичної роботи, а також суми, нараховані за невідпрацьований час. Він характеризує оплату фактично відпрацьованих людино-днів.

До суми денного фонду заробітної плати включають: годинний фонд заробітної плати; доплати за роботи в понаднормовий час і святкові дні, оплату внутрішньозмінних перерв у роботі не з вини робітника; оплату перерв у роботі матерів, які годують дітей; оплату внутрішньозмінного часу, витраченого на виконання державних та громадських обов'язків.

До місячного (квартального, річного) фонду заробітної плати включають: денний фонд заробітної плати; оплату чергових відпусток; винагороди за стаж роботи; виплату вихідної допомоги; оплату людино-днів, витрачених на виконання державних і громадських обов'язків; виплату заробітної плати робітникам, відрядженим на інші підприємства або для проходження навчання без виключення зі списків підприємства; оплату цілоденних простоїв не з вини робітника.

Під час планування й аналізу рівня оплати праці та використання фонду заробітної плати на підприємствах обчислюються показники середньої годинної, середньої денної, середньої місячної (квартальної) заробітної плати.

Середньогодинна заробітна плата характеризує рівень оплати праці за час чистої роботи і визначається діленням годинного фонду на кількість відпрацьованих людино-годин.

Середньоденна заробітна плата залежить від величини середньогодинної заробітної плати, тривалості робочого дня (кількості годин роботи протягом дня) і від доплат, що не пов'язані з відпрацьованими людино-годинами протягом робочого дня. Рівень середньоденної заробітної плати визначається відношенням денного фонду заробітної плати до кількості відпрацьованих людино-днів.

Найбільш повною характеристикою, яка відбиває величину заробітної плати на підприємстві, у галузі чи в економіці в цілому, є середня місячна (річна) заробітна плата. Середня місячна заробітна плата визначається діленням

місячного фонду оплати праці на середньомісячну облікову чисельність працівників [6].

За ринкових засад функціонування підприємства оплата праці повинна забезпечити:

- належне стимулювання трудової діяльності працівників всіх посадових рівнів і кваліфікацій;
- оптимальне життєве функціонування й розвиток працівників;
- оптимальне поєднання інтересів працівників підприємства із загальнокорпоративними пріоритетами.

Ринкова економіка ставить більш жорсткі вимоги до організації заробітної плати. З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці та заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам потрібно вишукувати можливості зниження витрат на заробітну плату поряд із дотримання належної якості продукції, забезпечуючи конкурентоспроможність продукування своєї продукції на ринку.

26.2. Регулювання оплати праці

Питання організації заробітної плати і формування її рівня є основою соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки охоплюють нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси у кожній країні різні.

Механізм регулювання заробітної плати складається з таких елементів [6]:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;

в) колективно-договірному регулюванню через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;

г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Серед ринкових факторів, що впливають на ставку заробітної плати та кон'юнктуру ринку праці, можна відокремити такі:

1. Зміна попиту та пропозиції на ринку товарів і послуг, для виробництва яких використовується дана праця.

2. Корисність ресурсу для підприємця (співвідношення величини граничного доходу від використання фактора праці та граничних витрат на цей фактор). Зростання попиту на працю у значній мірі буде залежати від того, як довго підприємець може використовувати екстенсивні фактори зростання доходності свого підприємства, тобто як довго буде економічно ефективним залучення додаткових працівників за незмінних характеристик інших факторів виробництва, зокрема, технічної оснащеності. Залучення кожного додаткового працівника (граничного працівника) може привести до деякого зростання кількості продукції, що випускається. Реалізація цієї додаткової продукції дає підприємцю додатковий дохід (граничний дохід). Разом із тим, використання додаткового працівника підвищує витрати на оплату праці й утримання цього працівника. Таким чином, граничному доходу відповідає певна величина граничних витрат на працю. До тих пір, поки граничні витрати на працю менші за граничний дохід, підприємець отримує додаткову економічну вигоду від залучення додаткової одиниці праці.

3. Еластичність попиту на працю за ціною. Реакція попиту на коливання ціни праці не завжди однакова і залежить від:

- характеру динаміки граничного доходу. Якщо граничний дохід знижується повільно, то зростання цін на ресурс праці веде до повільного зниження попиту на

ринку праці, тобто еластичність попиту за ціною слабка. Навпаки, коли можливість отримання віддачі від додаткового залучення працівників вичерпується швидко, підвищення ставки заробітної плати веде до різкого падіння попиту на працю, тобто у цьому випадку попит на ринку даного ресурсу праці високоеластичний;

- частки витрат на ресурс праці у витратах підприємства. Чим вища частка витрат на працю у загальних витратах виробництва товару, тим вища залежність попиту на працю від ціни праці;

- еластичності попиту на товари, у виробництві яких використовується дана праця. Наприклад, попит на хліб, сіль, сірники мало залежить від ціни на них, тому і попит на працю, що використовується для їх виробництва, меншою мірою буде залежати від її ціни.

4. Взаємозамінність ресурсів. Йдеться про можливість заміщення живої праці більш продуктивною технікою. Можливі два варіанти впливу такого заміщення на умови найму та кон'юнктуру ринку праці. *Перший* – ефект заміщення, коли скорочується потреба у кадрах, обсяг випуску продукції з використанням нової техніки не змінюється або зростає. Попит на ринку праці скорочується, працівники, що звільнилися, підвищують пропозицію праці. Умови найму та можливості підвищення заробітної плати погіршуються. Варіант *другий* – ефект зростання обсягу продукції, що випускається. Використання нової техніки значно знижує середні витрати виробництва та підвищує його вигідність. Попит на робочу силу не буде мати чіткої тенденції до зниження, підвищиться попит на кваліфікований персонал.

5. Зміна цін на споживчі товари та послуги. Підвищення цін означає зростання вартості життя, а отже – підвищення відтворювального мінімуму у структурі заробітної плати й рівня заробітної плати в цілому. При зниженні цін на споживчі товари та послуги такої прямої залежності не спостерігається [12].

Ринкові засади господарювання змінюють напрямки державного регулювання відносин розподілу, його характер і ведуть до появи нових форм управління цим процесом, які не припускають жорстких схем і адміністрування.

Державне втручання необхідне для встановлення, тлумачення і забезпечення виконання умов і принципів розподілу доходів. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в організацію заробітної плати повинне мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість. Регулюючий вплив держави повинен бути спрямований на забезпечення соціальних гарантій і умов для заробляння потрібних коштів з метою підвищення ефективності використання праці, узгодження і рівноправної реалізації інтересів всіх учасників трудових відносин [4].

Згідно із Законом України «Про оплату праці», держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови і розмір оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень, вивчення і поширення прогресивного досвіду, науково-методичному забезпеченні формування і оновлення тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо.

Важливим завданням держави має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Держава в особі органів виконавчої влади має виступати як один із соціальних партнерів. За такої умови органи виконавчої влади заохочують до співпраці, координують дії соціальних партнерів, стежать за дотриманням спільно вироблених і узгоджених механізмів регулювання, а не визначають їх.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» [1].

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинне бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати.

Згідно з Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці» *мінімальна заробітна плата* – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [2; 10].

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Згідно з пп. 5² п. 5 ст. 38 Бюджетного кодексу України розмір мінімальної заробітної плати визначається в Законі про Державний бюджет на відповідний рік. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або

уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Розміри мінімальної заробітної плати на 2011 рік затверджено Законом України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» (ст. 22) від 23.12.2010 р. № 2857-VI, який застосовується з 1 січня 2011 року (табл. 26.3).

Таблиця 26.3

Розмір мінімальної заробітної плати в Україні з 01.01.2011 року

Термін дії	Розмір		Підстава
	місячний	погодинний	
01.01.2010 – 31.03.2010	941 грн.	5,66 грн.	Закон України від 23.12.2010 р. № 2857-VI
01.04.2010 – 30.06.2010	960 грн.	5,77 грн.	Закон України від 23.12.2010 р. № 2857-VI
01.10.2010 – 30.11.2010	985 грн.	5,92 грн.	Закон України від 23.12.2010 р. № 2857-VI
01.12.2010 – 31.12.2010	1004 грн.	6,04 грн.	Закон України від 23.12.2010 р. № 2857-VI

Перебудова організації заробітної плати на підприємстві відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення трьох головних завдань:

- по-перше, підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні й використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених грошей;
- по-друге, усунення випадків зрівнялівки в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;
- по-третє, оптимізацію співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможності продукції.

Хоча кожне підприємство (а інколи і структурний підрозділ) має свою специфіку в організації оплати праці, її організаційними основами завжди є:

- забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її

витрат на одиницю продукції;

- регулювання трудових відносин, забезпечення рівноправності роботодавця і працівника;
- удосконалення нормування праці;
- вибір моделі, форм і систем оплати праці;
- взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягами та вартістю виробленої продукції [6].

Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання.

26.3. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат

На підприємствах застосовуються різні доплати й надбавки, які є змінною частиною тарифної системи і залежать від виробничих умов. Застосування доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, а відповідно, й диференціацію заробітної плати визначають два фактори – компенсаційний і стимулюючий.

Доплати мають виключно компенсаційний характер і обумовлюються тим, що праця в найбільш шкідливих умовах, з більшими витратами фізичної енергії, потребує певної компенсації за відхилення від нормальних умов. Її кількісна величина може бути одержана виходячи із відмінностей у витратах фізичної енергії, частки продуктів харчування в загальному обсязі споживання працівниками і частки компенсаційних продуктів у загальній вартості продуктів споживання.

Надбавки відзначаються стимулюючим спрямуванням, що сприяє забезпеченню вищої оплати праці в несприятливих умовах. Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць і оцінювання фактичних умов зайнятості робітників на цих місцях.

Доплати можна класифікувати за різними ознаками, а передусім за ознакою сфери трудової діяльності [11].

За цією ознакою їх розподіляють на дві значні *групи*:

- доплати, які не залежать від сфери трудової діяльності;
- доплати, що застосовуються тільки в певних сферах прикладання 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, установленною для роботи, що виконується);

- 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, інші зумовлені особливим характером виконуваних робіт (наприклад, доплати за роз'їзний характер роботи), решта 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 включає доплати, що мають водночас 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 трудових затрат;
- бригадирам з робітників, якщо їх не звільнено від основної роботи;
- за завідування господарством;
- за виконання обов'язків майстра навчальних майстерень;
- за керівництво 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;
- за 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’ізний характер праці.

Розгорнуту класифікацію доплат до заробітної плати наведено на рис. 26.3.

ДОПЛАТИ	
Доплати, які не залежать від сфери трудової діяльності	Доплати, що застосовуються тільки в певних сферах прикладання праці
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, установленною для роботи, що виконується); за час простою не з вини працівника; у разі невиконання норм виробітку та виготовлення бракованої продукції не з вини працівника	Доплати, що мають стимулювальний, і ком пен-сацийний характер 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 трудових затрат; бригадирам з робітників, якщо їх не звільнено від основної роботи; за завідування господарством; за виконання обов’язків майстра навчальних майстерень; за керівництво підсобним сільським господарством; за ведення діловодства та бухгалтерського обліку; за обслуговування обчислювальної техніки
	Ком пен-сацийні доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних 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)
	Доплати, пов’язані з особливим характером виконуваних робіт Доплати за багатозмінний режим роботи; за 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’ізний характер праці

Рис. 26.3. Розгорнута класифікація доплат до заробітної плати

Серед основних надбавок виокремлюють:

- за високу професійну майстерність робітників;

- за високі досягнення в праці службовців;
- за вислугу років;
- за виконання особливо важливої чи особливо термінової роботи;
- за знання й використання в роботі іноземних мов.

Галузевою угодою між міністерством промислової політики України, фондом державного майна України та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України на 2010–2011 рр. встановлені конкретні доплати і надбавки працівникам відповідних підприємств (табл. 26.4) [3].

Таблиця 26.4

Перелік доплат і надбавок і їх мінімальні розміри, які встановлюються працівникам об'єднань, підприємств і організацій

Назва доплат і надбавок	Розміри доплат та надбавок
Доплати:	
1. За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників
2. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які б могли виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
3. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
4. За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – від 4; 8 та 12 відсотків; За роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – від 16; 20 та 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
5. За інтенсивність праці робітників, що працюють на конвеєрах, поточних та автоматичних лініях	До 12 відсотків тарифної ставки

6. За роботу в нічний час (з 22.00 до 6.00)	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час	
7. За роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин (за багатозмінного режиму роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час	
8. На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків	
9. За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Чисельність робітників	У відсотках від тарифної ставки найвищого розряду, присвоєного робітнику бригади
	- від 5 до 10 чоловік	15
	- понад 10 чоловік	25
	- понад 25 чоловік	35
	Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чол., встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру	
10. За роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів (ст. 17 Закону України «Про оплату праці», Угода Міністерства транспорту України)	До 25 відсотків тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час	
11. За знання і застосування іноземної мови	10 відсотків тарифної ставки (окладу)	
12. За науковий ступінь:		
- доктора наук	20 відсотків посадового окладу	
- кандидата наук	15 відсотків посадового окладу	
13. За вчене звання:		
- старшого наукового співробітника	25 відсотків посадового окладу (окладу)	
- професора	33 відсотки посадового окладу (окладу)	
	якщо підприємство здійснює науково-дослідну, науково-виробничу та науково-технічну діяльність	
13. За почесне або спортивне звання	20 відсотків посадового окладу (ставки)	
Надбавки:		
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників:	
	3 розряду – 12 відсотків	
	4 розряду – 16 відсотків	
	5 розряду – 20 відсотків	
	6 і більш високих розрядів – 24 відсотки	
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу (ставки)	
За виконання особливо важливої роботи на певний термін (перелік робіт визначається колективним договором)	До 50 відсотків посадового окладу (ставки)	
За роботу в умовах режимних обмежень	Розмір надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) визначається відповідно до п.2 та п.3 «Положення про види, розміри і порядок надання компенсації у зв'язку з роботою.	

	яка передбачає доступ до державної таємниці», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.94р. № 414. Примітка: надбавки до посадових окладів (тарифних ставок) за роботу в умовах режимних обмежень встановлюються понад інших доплат і надбавок, які встановлені на підприємстві

Згідно із Законом України «Про оплату праці» умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральними та галузевими (регіональними) угодами. Застосування доплат і надбавок та їх розміри обмежуються економічною та соціальною доцільністю і фінансовими можливостями підприємства.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте соціально-економічну сутність заробітної плати.
2. Охарактеризуйте основні функції заробітної плати.
3. Розкрийте зміст понять «номінальна заробітна плата», «реальна заробітна плата».
4. Обґрунтуйте структуру заробітної плати згідно з чинним законодавством.
5. Охарактеризуйте механізм регулювання заробітної плати.
6. Розкрийте зміст поняття мінімальної заробітної плати та умов її визначення.
7. Охарактеризуйте систему доплат і надбавок, що застосовуються на сучасних підприємствах.

Використана та рекомендована література

1. Про колективні договори і угоди : закон України // Закони України. Т. 6. – К., 1996. – С. 5–11.
2. Про оплату праці : Закон України // закони України. Т. 8. – К., 1997. – С. 210–218.
3. Галузева угода на 2010–2011 рр. між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників

та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/> (дата звернення 16.02.2011).

4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, – 2009. – 390 с.

5. Дядик Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Т. В. Дядик. – Полтава : ФОП Говоров С.В., 2008. – 344 с.

6. Економіка підприємства : навч. посіб. / А. В. Шегда, Т. М. Литвиненко, М. П. Нахаба та ін.; за ред. А. В. Шегди. – 2-ге вид.; стер. – К. : Знання-Прес, 2002. – 335 с.

7. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан та ін. – К. : Знання, 2008. – 407 с.

8. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2006. – 432 с.

9. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

10. Кодекс законів про працю України // Закони про працю. – К., 1997. – С. 3–83.

11. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

12. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : «Новий Світ-2000», 2004. – 248 с.

13. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М. Б. Махсма. – 2-е вид. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 188 с.

14. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 12.03.2011).

РОЗДІЛ 27. ТАРИФНЕ НОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ. СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ

План викладення і засвоєння матеріалу:

27.1. Тарифна система оплати праці та її елементи

27.2. Форми та системи оплати праці

27.3. Організація преміювання персоналу

27.1. Тарифна система оплати праці та її елементи

Тарифне нормування оплати праці як складова організації заробітної плати здійснюється за допомогою тарифної системи. За змістовою характеристикою *тарифна система* – це сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких визначається рівень заробітної плати працівників залежно від складності роботи (кваліфікації, відповідальності) та умов праці [12]. Основними елементами тарифної системи оплати праці є: довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, тарифні сітки, тарифні ставки, посадові оклади.

Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Тарифний коефіцієнт як елемент тарифної сітки характеризує співвідношення між тарифною ставкою першого розряду і наступними. Діапазон тарифної сітки характеризує співвідношення тарифних коефіцієнтів найвищого і першого тарифного розряду.

Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва й робіт, що виконуються. Абсолютне й відносне зростання тарифних коефіцієнтів – основа диференціації заробітної плати працівників залежно від тарифних розрядів.

Параметри побудови тарифної сітки визначаються колективним договором.

Тарифна ставка – виражений у грошовій формі абсолютний розмір заробітної плати за одиницю робочого часу (годину, день, місяць). На основі

тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців використовуються *посадові оклади*. Їхні розміри встановлюються залежно від посад зазначених категорій працівників, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів і складності робіт.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, що внесені до чинного класифікатора професій. За своєю сутністю зазначений довідник є нормативним документом, за допомогою якого встановлюються розряди робіт та робітників, здійснюється визначення кваліфікаційного статусу всіх категорій працівників.

Чинний нині довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників затверджений Міністерством праці та соціальної політики України [4]. Він складається з окремих випусків і розділів у цих випусках, згрупованих за основними видами економічної діяльності, виробництва та робіт. Кожен випуск або розділ випуску містить обов'язкові частини, які співвідносяться з розділами класифікації професій за класифікатором професій (ДК 003-2010), а саме: «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», «Робітники». (Опис розділів класифікації професій наведений у додатку В).

Зміст випуску чи розділу випуску складається із «Вступу», «Кваліфікаційних характеристик», вміщених в абетковій послідовності з порядковими номерами, а також допоміжних переліків професій з діапазонами розрядів.

Кваліфікаційна характеристика професії працівника має такі розділи: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги», «Спеціалізація», «Приклади робіт».

Розділ «Завдання та обов'язки» містить опис робіт, що стосуються даної професії. Визначення професійних завдань та обов'язків пов'язується з

необхідними для їх виконання устаткуванням, машинами, інструментом, сировиною, матеріалами, деталями тощо та відповідним рівнем знань працівників.

Розділ «Повинен знати» містить описи необхідних знань, умінь, навичок, методів і прийомів безпечного виконання робіт, засвоєння і застосування яких є обов'язковим. У цілому оволодіння цією сукупністю знань, навичок, способів виконання робіт тощо тісно пов'язується з практичною підготовкою у вигляді професійної освіти, спеціалізації відповідно до досягнень науки, техніки, технологій, організації праці на виробництві чи у сфері послуг.

У розділі «Кваліфікаційні умови» визначено рівень спеціальної підготовки працівника, необхідний для виконання покладених на нього обов'язків, і вимоги до стажу роботи.

Для професійної групи «Керівники» встановлені три типи вимог, обов'язкових для керівників первинних підрозділів, керівників структурних підрозділів вищого рівня, керівників підприємств, установ, організацій.

До професійної групи «Професіонали» застосовуються два типи вимог – для четвертого і п'ятого рівнів професійного групування, які відповідають освітньо-кваліфікаційним рівням «спеціаліст» і «магістр». Цей тип кваліфікаційних вимог стосується розробників у складі груп наукових співробітників, а також професіоналів із різних галузей науки і практики, які зайняті на складних і відповідальних роботах.

Для професійної групи «Фахівці» (техніки) діють три рівні кваліфікаційних категорій.

Професійна група «Технічні службовці» включає професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти або загальної середньої освіти та курсового професійно-технічного навчання, курсового чи індивідуального навчання на виробництві, у сфері послуг.

Професійна група «Робітники» містить вимоги до виконавців залежно від складності виконуваних робіт та необхідних знань. Кваліфікаційні характеристики вищих розрядів не повторюють вимог кваліфікаційних характеристик нижчих розрядів.

Розділ «Спеціалізація» містить дані про назви професій, характеристики робіт, галузеву належність, а також перелік товарів, послуг, устаткування, механізмів та інструментів, які вказують на особливості застосування професії.

У розділі «Приклади робіт» наводяться характеристики робіт і відповідних їм машин і устаткування, вказуються вимоги щодо створення безпечних та нешкідливих умов виконання зазначених робіт, технологічних процесів. Цей розділ розробляється для конкретизації складу і переліку робіт за кваліфікаційними розрядами (категоріями) або у випадках, коли зміст розділу «Завдання та обов'язки» викладений у скороченому чи загальному варіанті.

Приклади кваліфікаційних характеристик для різних категорій персоналу наведені у додатку Г.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати [1].

У вітчизняній та зарубіжній практиці застосовуються різноманітні підходи до проектування тарифної системи. Найпоширенішими є такі [12]:

- окреме формування тарифних ставок для оплати праці робітників і посадових окладів для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців;
- застосування єдиної тарифної системи оплати праці, яка передбачає запровадження уніфікованого підходу до оцінювання складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу на засаді використання єдиної тарифної сітки;
- запровадження безтарифної (пайової) системи оплати праці;
- використання єдиної гнучкої тарифної системи.

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили, основою централізованого регулювання рівня заробітної плати різних категорій і груп працівників, професійно-кваліфікаційної диференціації в оплаті праці.

Закон України «Про оплату праці» встановлює, що тарифна сітка формується на основі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) [1].

Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів (табл. 27.1–27.4) [12].

Таблиця 27.1

Прогресивне абсолютне й відносне зростання тарифних коефіцієнтів

	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	13,0	14,2	14,7	15,5	17,0

Таблиця 27.2

Постійне абсолютне й регресивне відносне зростання тарифних коефіцієнтів

	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	20,0	16,7	14,3	12,5	11,1

Таблиця 27.3

Прогресивне абсолютне й постійне відносне зростання тарифних коефіцієнтів

	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,15	1,32	1,52	1,74	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,15	0,17	0,20	0,22	0,26
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	15,0	15,0	15,0	15,05	15,0

Таблиця 27.4

Регресивне абсолютне й відносне зростання тарифних коефіцієнтів

	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,26	1,49	1,69	1,86	2,0
Абсолютне зростання тарифних коефіцієнтів	–	0,26	0,23	0,20	0,17	0,14
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	–	26,0	18,3	13,4	10,0	7,5

Розрахунок годинних тарифних ставок за різних варіантів абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів наведений у табл. 27.5.

Таблиця 27.5

Годинні тарифні ставки за різних варіантів абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів

	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Прогресивне абсолютне й відносне зростання тарифних коефіцієнтів						
Тарифний коефіцієнт	1	1,13	1,29	1,48	1,71	2
Годинні тарифні ставки, грн.	5,88	6,65	7,59	8,70	10,06	11,76
Постійне абсолютне й регресивне відносне зростання тарифних коефіцієнтів						
Тарифний коефіцієнт	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2
Годинні тарифні ставки, грн.	5,88	7,06	8,23	9,41	10,59	11,76
Прогресивне абсолютне й постійне відносне зростання тарифних коефіцієнтів						
Тарифний коефіцієнт	1	1,15	1,32	1,52	1,74	2
Годинні тарифні ставки, грн.	5,88	6,76	7,76	8,94	10,23	11,76
Регресивне абсолютне й відносне зростання тарифних коефіцієнтів						
Тарифний коефіцієнт	1	1,26	1,49	1,69	1,86	2
Годинні тарифні ставки, грн.	5,88	7,41	8,76	9,94	10,94	11,76

Під час розробки тарифної сітки для підприємства з нестійким фінансовим станом слід мати на увазі, що найекономічнішим є варіант сітки з прогресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів. Адже в цій тарифній сітці числові параметри (коефіцієнти) за розрядами основної маси робітників (2–4) менші, аніж в інших варіантах тарифних сіток.

Тарифні коефіцієнти повинні заохочувати робітника до підвищення кваліфікації, якості праці. Досвід показує, що зростання коефіцієнта розряду позначається на ступені підвищення тарифної ставки, і мінімальний рівень різниці між тарифними ставками суміжних розрядів не може бути нижчим за 10 % [12].

У сучасних умовах на більшості підприємств застосовують шести- та восьмирозрядні тарифні сітки. Тарифні коефіцієнти та їх співвідношення можуть

установлюватися галузевими угодами. Virізняють чотири групи уніфікованих тарифних сіток, які диференційовані за галузями економіки [11]:

- восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1 і 8-го розрядів 1:2,4 – для оплати праці робітників цехів основного виробництва підприємств чорної металургії;
- восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням 1 і 8-го розрядів 1,0:2,01 – для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих на виконанні відповідальних робіт підприємств машинобудування, включаючи електротехнічну, електронну, радіотехнічну промисловість і виробництво засобів зв'язку;
- семирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1 і 7-го розрядів 1,0:2,01 – для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих обслуговуванням, налагоджуванням і ремонтом основного устаткування теплових та електричних систем атомних, теплових і гідроелектростанцій;
- шестирозрядна сітка із співвідношенням тарифів 1 і 6-го розрядів 1,0:1,8 – для всіх інших видів виробництв і робіт.

За допомогою тарифної сітки можна встановити рівні середньої кваліфікації робітників та складності роботи. Середня кваліфікація робітників заводу в цілому, цеху або дільниці характеризується середнім тарифним розрядом. Середній тарифний коефіцієнт групи робітників ($K_{\text{сер}}$) обчислюється як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за чисельністю робітників:

$$K_{\text{сер}} = \frac{\sum K_r \cdot \sum \text{Ч}_r}{\sum \text{Ч}_r} \quad (27.1)$$

де K – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

Ч_r – чисельність робітників того самого розряду;

$\sum \text{Ч}_r$ – загальна чисельність робітників.

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт:

$$K_{\text{сер}} = \frac{\sum K_r \cdot \sum \text{ТР}_r}{\sum \text{ТР}_r} \quad (27.2)$$

де K – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

ТР – трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-год;

ΣTP – сумарна трудомісткість робіт, нормо-год.

Після обчислення середнього тарифного коефіцієнта визначається середній тарифний розряд за формулою [6]:

$$R_{\text{серед}} = \frac{K_{\text{менш}} + K_{\text{більш}}}{2} \quad (27.2)$$

де $K_{\text{менш}}$, $K_{\text{більш}}$ – менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими розташований відомий середній тарифний коефіцієнт;

$R_{\text{менш}}$ – менший із двох суміжних тарифних розрядів.

Для правильного використання робочої сили на підприємствах під час планування чисельності робітників, перетарифікації робіт великого значення набуває зіставлення середнього розряду робітників і робіт. Ці величини мають відповідати один одному. Якщо середній розряд робіт випереджає середній розряд робітників, то це призводить до несвоєчасності освоєння виробничих потужностей, втрат робочого часу, випуску бракованої продукції. У цьому разі необхідно посилити роботу щодо підвищення кваліфікації робітників. Якщо ж середній розряд робітників вищий середнього розряду робіт, то кваліфікаційна робоча сила недовикористовується, фонд заробітної плати перевитрачається.

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. Важливою проблемою є встановлення таких розмірів тарифних ставок, які б гарантували безперервне відновлення й підтримування фізичних сил і розумових здібностей людини, а також забезпечення постійного відновлення й підвищення її трудової кваліфікації, зростання загальноосвітнього і професійного рівня працівників. Тарифна частина заробітної плати має виконувати мотивуючу і стимулюючу функцію, оскільки стимулює виконання робіт більшої складності, відповідальності, інтенсивності.

Обґрунтовуючи тарифні ставки першого розряду, слід орієнтуватися на прийнятну для сучасного стану економіки питому вагу тарифу в середній заробітній платі на рівні 65–70 % (ураховуючи занедбаність нормування праці,

низький рівень організації виробництва тощо). Надалі в міру стабілізації виробництва, відновлення нормативної бази та поліпшення організації виробництва частку тарифу слід довести до загальноєвропейського стандарту – 85–90 % [12].

Якщо змінна частина заробітку (премії, різні доплати) становить половину, а то й більше загального обсягу заробітної плати, то це свідчить про втрату основної стимулюючої ролі тарифу в заохоченні виконання більш якісної праці, підвищенні кваліфікації.

Ставка 1-го розряду – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі, тобто вона відбиває законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи).

Установлення тарифної ставки 1-го розряду залежить від економічного стану підприємства, його фінансових можливостей на період дії колективного договору, рівня середньої заробітної плати, що склався на підприємстві на кінець поточного року, державної, галузевої і регіональної гарантії мінімальної заробітної плати. Тарифні ставки наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Тарифні ставки на підприємствах диференціюються за складністю праці, кваліфікацією робітників. Вища ставка у робітників вищих розрядів. На деяких підприємствах ще існує попередня практика диференціації залежно від форм заробітної плати, обґрунтовуючи це тим, що праця робітників-відрядників інтенсивніша, ніж почасовиків.

Тарифні ставки робітників можуть бути годинні, денні й місячні (оклади). *Годинні тарифні ставки* застосовуються в більшості галузей виробництва (машинобудівній, деревообробній, легкій, харчовій та ін.), де завдання робітників устанавлюються у вигляді норм часу на одиницю виробу або операцію. На основі погодинних тарифних ставок здійснюються додаткові виплати робітникам за роботу в нічний час, доплати не звільненим від основної

роботи бригадирам за керівництво бригадою, доплати за понаднормові роботи та ін. Тому на всіх виробництвах, і на тих, де установлюються денні і місячні тарифні ставки, необхідно розраховувати погодинні тарифні ставки.

Денні тарифні ставки установлюються в тих галузях, в яких розраховуються змінні норми виробітку (вугільна, металургійна, нафтопереробна та ін.).

Місячні тарифні ставки використовуються для певних категорій допоміжних робітників (комірники, ліфтери, водії електровозів, роздавальники інструментів), а також робітників, зайнятих експлуатацією електроенергетичних установок [11].

Оплата праці керівників, фахівців і технічних службовців здійснюється за допомогою посадових окладів, основою яких є *мінімальна тарифна ставка*.

Для установлення посадового окладу на підприємствах широко застосовуються коефіцієнти співвідношення місячних посадових окладів керівників та професіоналів, фахівців і мінімальної заробітної плати. З огляду на індивідуальні особливості працівника і фінансові можливості підприємства, коефіцієнти можуть мати мінімальні й максимальні межі за кожною посадою. При цьому необхідно дотримуватися правильного співвідношення в оплаті праці між кваліфікованими робітниками і фахівцями.

Галузевою угодою між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України на 2010–2011 рр. встановлено мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств машинобудування до посадового окладу техника. У розрахунку конкретних розмірів посадових окладів потрібно враховувати рекомендацію зазначеної

галузевої угоди (п. 5.1.1) про збереження співвідношення між мінімальною заробітною платою, визначеною в законодавчому порядку, та мінімальною тарифною ставкою не менш як 1 до 1,1. Так, якщо з 1 січня 2011 р. Законом України «Про Державний бюджет України на 2011 р.» встановлено мінімальну заробітну плату на рівні 941 грн., то розрахунок посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств машинобудування представлено у табл. 27.6 [2].

Таблиця 27.6

Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств машинобудування до посадового окладу техника та розміри їх посадових окладів

№ з/п	Найменування посад	Коефіцієнти до мінімального посадового окладу техника	Розмір посадового окладу, грн.
1	Генеральний директор (голова, президент, інший керівник) об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерну і т. ін.), директор (начальник, інший керівник) підприємства	за контрактом	за контрактом
2	Технічний директор, головний інженер виробничого об'єднання	3,00	3105,30
3	Заступник генерального директора виробничого об'єднання	2,63	2722,31
4	Помічник генерального директора виробничого об'єднання	2,17	2246,17
5	Головний інженер підприємства	2,45	2536,00
6	Заступник директора підприємства	2,27	2349,68
7	Помічник директора підприємства	1,85	1914,94
8	Головні: конструктор, технолог, економіст, будівельник кораблів	2,18	2256,52
9	Головні: механік, енергетик, металург, зварник, метролог, архітектор, начальник виробництва	2,10	2173,71
10	Начальники відділів: технічного, проектного, конструкторського, виробничого, автоматизованої системи керування виробництвом (АСКВ), патентної та винахідницької роботи, охорони праці	2,00	2070,20
11	Начальники відділів: механізації та автоматизації виробничих процесів, інструментального, комплектації устаткування, технічного контролю, стандартизації	1,91	1977,04
12	Начальник інформаційно-обчислювального центру	2,13	2204,76
13	Начальники бюро: конструкторського, технічного, технологічного, виробничого, організації, нормування і оплати праці, цінового, планово-економічного, бухгалтерського обліку, охорони праці, інформаційно-обчислювального центру	1,91	1977,04
14	Начальники бюро цеху: технологічного, виробничо-диспетчерського, організації праці та заробітної плати,	1,73	1790,72

	планово-економічного		
15	Начальники відділів: фінансового, планово-економічного, організації праці та заробітної плати, матеріально-технічного постачання, зовнішньої кооперації, збуту (маркетингу), кадрів	2,00	2070,20
16	Начальники лабораторій: наукової організації праці та управління виробництвом, соціології і психофізіології праці, метрології	1,91	1977,04
17	Начальники відділів: соціального розвитку, підготовки кадрів	1,73	1790,72
18	Провідні інженери: конструктор, технолог, з налагодження й випробувань, з організації та нормування праці, з метрології, з охорони праці	1,82	1883,88
19	Інженери: з організації та нормування праці, з охорони праці		
	1 категорії	1,64	1697,56
	2 категорії	1,45	1500,90

За радянських часів використання тарифної системи в цілому, і тарифно-кваліфікаційних довідників зокрема, було обов'язковим на всіх підприємствах усіх галузей економіки. В наш час вони носять рекомендаційний характер. Слід підкреслити, що «радянське походження» тарифної системи оплати праці не робить її «пережитком минулого». І за ринкових умов потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно виміряти, а отже, справедливо відшкодувати витрати праці у вигляді її оплати. Цю роль виконує тарифна система, яка найоб'єктивніше з усіх відомих досі механізмів забезпечує реалізацію принципу однакової оплати за однакоvu працю, диференціацію основної частини заробітної плати залежно від складності, якості, відповідальності праці, рівня кваліфікації працівників. Добровільне застосування практично всіма великими і середніми підприємствами всіх форм власності елементів тарифної системи підтверджує її життєстійкість і незамінність для організації оплати праці великих трудових колективів.

27.2. Форми та системи оплати праці

Рівень заробітної плати залежить не тільки від розвитку суспільного виробництва, а й від ефективності праці окремих працівників. Тому поряд із

нормуванням праці і тарифікацією робіт важливе значення має упровадження до економічних розрахунків раціональних форм і систем нарахування заробітної плати, які реально відбивають міру праці й міру її оплати. За допомогою форм і систем оплати праці суспільство здійснює диференціацію рівня заробітної плати, визначає певні конкретні співвідношення в рівнях оплати праці різної кількості та якості.

Організація матеріального стимулювання праці на підприємствах незалежно від форм власності передбачає вибір і застосування найбільш раціональних форм і систем індивідуальної і колективної оплати праці, удосконалення існуючих методів матеріального заохочування і матеріальної відповідальності робітників, а також застосування прогресивних способів матеріального і морального стимулювання трудових колективів [7].

Під *системою оплати праці* слід розуміти чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці і міру її оплати відповідно до фактично досягнутих (відносно норми) результатів праці, тарифних умов оплати праці, та погодженою між працівником і роботодавцем ціною послуг робочої сили. Система оплати праці, що використовується на підприємстві, є, з одного боку, сполучною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з іншого – засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників. Цей елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом установлення 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, що називаються формами заробітної плати. За використання як міри праці кількості відпрацьованого робочого часу має місце почасова форма заробітної плати. Якщо за міру праці взято кількість виготовленої продукції (наданих послуг), то матимемо відрядну форму заробітної плати. Отже, форма заробітної плати – це одна з класифікацій систем оплати праці за ознакою, що характеризує міру праці.

З погляду економічної сутності та елементів побудови відрядна і почасова форми заробітної плати суттєвих відмінностей не мають. Як перша, так і друга базуються на встановленій законодавством тривалості робочого часу та ринковій ціні послуг робочої сили. Обидві форми заробітної плати враховують як результат праці, так і необхідний для його отримання робочий час. Однак достатньо поширеною є думка, що почасова форма передбачає оплату за відпрацьований час без урахування результативності праці, а відрядна – оплату тільки за результат без урахування робочого часу. На практиці таке розуміння сутності форм заробітної плати призводило і призводить до того, що за її відрядної форми створюються штучні перешкоди своєчасному перегляду норм трудових затрат у разі підвищення організаційно-технічного рівня виробництва та об'єктивного зменшення робочого часу на виготовлення продукції (надання послуг), а за почасової – ускладнюється досягнення необхідних роботодавцю результатів праці. Щоб позбутися цих суперечностей, класичне визначення сутності форм заробітної плати потребує певних доповнень. За почасової форми заробітної плати результат праці виступає в прихованій формі – у формі посадових інструкцій, переліку трудових обов'язків тощо, а робочий час, що є невіддільним від цих обов'язків, – у відкритій, явній формі. За відрядної форми заробітної плати результат виступає в безпосередній формі, він має чіткі кількісні параметри, а робочий час, необхідний для його досягнення і невіддільний від нього, має опосередковану форму.

Вибір тієї чи іншої форми заробітної плати потребує дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним. Умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці, є:

1. необхідність стимулювання збільшення виробітку продукції і скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їхньої праці;
2. реальна можливість застосування технічно обґрунтованих норм;
3. наявність у працівників реальної можливості збільшення виробітку понад установлену норму за реальних організаційно-технічних умов виробництва;

4. можливість і економічна доцільність розробки норм праці і обліку виробітку працівників, тобто можливість компенсації витрат на нормування робіт і їх облік за рахунок економічного ефекту від збільшення виробітку;

5. можливість усунення негативного впливу цієї форми оплати на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання матеріальних ресурсів.

Якщо таких умов немає, то слід застосовувати почасову форму оплати праці.

Найперспективнішою слід вважати почасову форму оплати праці з нормованими завданнями, яка, базуючись на обґрунтованих нормах і взірцевій організації праці, вдало сполучає найкращі елементи обох названих форм [12].

Серед багатьох систем заробітної плати можна виділити традиційні – прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні, а також нові (сучасні) системи. Різниця між ними полягає в способах обчислення заробітку і в рівнях залежності від кількісних і якісних результатів праці не тільки самого працівника, а й організації (фірми) в цілому (або її структурних підрозділів).

Залежно від показників оцінки трудового внеску працівників системи можуть бути прості або преміальні.

За характером впливу на результат праці системи поділяються на прямі і непрямі (опосередковані). Залежно від оцінки результатів праці розрізняють системи оплати праці колективні, що ґрунтуються на оцінці колективної праці, та індивідуальні, які ґрунтуються на оцінці результатів праці кожного окремого працівника (рис. 27.1).

Цей поділ умовний, оскільки і традиційні системи удосконалюються, модифікуються. До нових систем належать гнучка, безтарифна, контрактна, багатофакторні системи тощо [11].

Відрядна заробітна плата нараховується за кожну одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції, вираженої в натуральних одиницях виміру (штуках, кілограмах, метрах тощо). Організація відрядної оплати праці потребує розроблення певних нормативів (норм виробітку, норм часу) витрат праці для

кожного робітника (групи робітників) і визначення розміру оплати за кожну одиницю виготовленої продукції (виконаної роботи), тобто установлення відрядної розцінки.



Рис. 27.1. Форми і системи оплати праці

Відрядна розцінка може бути встановлена як незмінна (пряма) з розрахунку на кожну одиницю виготовлюваної продукції (чи на кожну виробничу операцію) або на весь обсяг роботи, узятий у цілому (акордна), так і змінна, що прогресивно зростає залежно від виконання і перевиконання норм виробітку (норм часу).

Відрядна розцінка встановлюється виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, та норми виробітку чи норми часу на дану роботу.

У тому випадку, коли застосовуються норми виробітку (масове та багатосерійне виробництво), розцінка визначається діленням тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, на норму виробітку:

$$P = \frac{T_d}{H_v}, \quad (27.3)$$

де P - відрядна розцінка за одиницю виконуваної роботи;

T_d - денна тарифна ставка працівника-відрядника, що відповідає розряду роботи, грн.;

H_v - змінна норма виробітку, грн.

Якщо застосовуються не норми виробітку, а норми часу (одиничне та дрібносерійне виробництво), то розцінка розраховується шляхом множення тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, на норму часу:

$$P = T_g \cdot H_q, \quad (27.4)$$

де T_g - годинна тарифна ставка працівника-відрядника, що відповідає розряду роботи, грн.;

H_q - норма часу на одиницю виконаних робіт, год.

Пряма система нарахування відрядної заробітної плати передбачає оплату праці за виконаний обсяг роботи чи вироблений обсяг продукції за єдиними розцінками. Величина заробітної плати збільшується прямо пропорційно до обсягу виконаних робіт (виробленої продукції).

Заробітна плата працівника за *прямою відрядною* оплатою праці обчислюється шляхом підсумовування добутків відповідної відрядної розцінки та фактичного виробітку працівника за кожним видом виконаних робіт за розрахунковий період:

$$ЗПв = \sum P \cdot N, \quad (27.5)$$

де $ЗПв$ - загальна відрядна заробітна плата, грн.;

P - розцінка за одиницю i -го виду робіт, грн.;

N - фактичний обсяг виробітку за i -м видом виконаних робіт, од.

За *відрядно-преміальної* системи оплати праці працівнику, крім відрядного заробітку, нарахованого на підставі чинних відрядних розцінок за одиницю виготовленої продукції та її кількості, виплачується премія за досягнення показників, що передбачені відповідним преміальним положенням. Заробітна плата працівника за цієї системи визначається за формулою:

$$ЗПв-п = ЗПв + П, \quad (27.6)$$

де $ЗПв-п$ – відрядно-преміальна заробітна плата, грн.;

$П$ – розмір премії, грн.

За *відрядно-прогресивної* системи оплати праці заробітна плата робітникам нараховується за обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції в межах планової норми (бази) виробітку за основними незмінними відрядними розцінками, а за обсяг роботи чи продукції, виконаної (виробленої) понад вихідну планову норму (базу) виробітку, – за підвищеними чи прогресивно зростаючими прямими відрядними розцінками.

Нарахування заробітної плати робітникам за відрядно-прогресивної оплати праці здійснюється за місячними результатами роботи за обсяг продукції (роботи), виробленої понад місячну вихідну планову норму (базу).

Упровадження цієї системи оплати праці вимагає дотримання певних організаційних умов. У зв'язку з тим, що застосування відрядно-прогресивної оплати праці значно ускладнює облік роботи і продукції, збільшує обсяг

розрахункових робіт, не завжди заохочує робітників до підвищення якості виготовлюваної продукції і виконуваної роботи, нерідко спричиняє перевитрати фонду заробітної плати, використовувати цю форму необхідно обмежено, лише в окремих галузях і на окремих ділянках, які стримують процес зростання продуктивності праці і виробництва в цілому. Упровадження відрядно-прогресивної оплати праці має бути економічно й організаційно обґрунтоване і не зумовлювати невиправдані перевитрати фонду заробітної плати. Термін застосування відрядно-прогресивної оплати праці має бути нетривалим і визначатися в кожному конкретному випадку, виходячи з виробничої необхідності, керівником за погодженням з профспілковою організацією підприємства.

Під час організації відрядно-прогресивної системи оплати праці необхідно забезпечити ретельний облік виробленої продукції і робочого часу, відпрацьованого кожним робітником-відрядником, і забезпечити правильне визначення розміру перевиконання ним норм виробітку і прогресивних доплат. На ділянках, де є можливість обліку роботи в натуральних одиницях виміру, вихідна планова норма (база) обсягу продукції (роботи), понад яку для оплати праці робітників-відрядників застосовуються відрядні прогресивні розцінки, також має установлюватися у натуральному виразі.

Однією з найважливіших умов упровадження відрядно-прогресивної системи оплати праці на підприємствах є визначення рівня зростання прямих відрядних розцінок з оплати праці за перевиконання планових обсягів виробництва продукції чи виконання роботи. Певний розмір зростання прямих відрядних розцінок при цьому регламентується в кожному конкретному випадку Положенням про застосування відрядно-прогресивної оплати праці, яке розробляється на підприємстві за погодженням з трудовим колективом і затверджується керівником підприємства.

Вихідна, початкова, планова норма (база) виконання планових завдань для нарахування прогресивних доплат визначається, як правило, на рівні чинних норм виробітку, тобто за умов виконання їх на 100 %. Темпи збільшення прямих

відрядних розцінок з метою забезпечення прогресивної форми оплати праці за продукцію (роботу), вироблену понад установлений плановий норматив (базу), можуть бути стабільно плавно зростаючими чи перервно зростаючими і визначатися за однорівневою шкалою чи шкалою, що має кілька рівнів планових нормативних (базових) показників, за якими здійснюється зростання прямої відрядної розцінки для нарахування прогресивних доплат. Практика застосування відрядно-прогресивної оплати праці свідчить, що найбільш прийнятними і зручними для використання є розрахункові шкали, що мають не більше як два-три рівні зростання прямої відрядної розцінки і забезпечують відповідну особисту матеріальну зацікавленість виробничого персоналу в зростанні кінцевих результатів роботи підприємства.

При цьому необхідно мати на увазі, що нарахування прогресивних доплат може здійснюватися окремо як за весь обсяг виробленої продукції (виконаної роботи), так і за частину продукції (роботи), виробленої (виконаної) понад установлену Положенням про оплату праці вихідну планову норму (базу), визначену для застосування відрядних прогресивних розцінок [7].

Ступінь збільшення відрядних розцінок залежно від рівня перевиконання установленої вихідної норми (базис) визначається за спеціальною шкалою, що є найважливішим елементом цієї системи оплати (табл. 27.7) [9].

Таблиця 27.7

Схема коригування тарифної ставки (розцінки) залежно від рівня виконання норм виробітку і виробничих завдань

Рівень виконання норм виробітку і виробничих завдань, %	Розмір підвищення тарифної ставки (розцінки)
нижче 100	Оплата здійснюється за погодинною тарифною ставкою
від 100 до 105	Оплата здійснюється за відрядною розцінкою
Відрядна розцінка підвищується:	
від 106 до 110	на 5 %
від 111 до 120	на 10 %
від 121 до 130	на 15 %
більше 130	на 20 %

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою можна

розрахувати за формулою:

$$Z_{в-прог} = \frac{P \cdot R_{прог}}{N} \quad (27.7)$$

де $Z_{в-прог}$ – заробітна плата за відрядно-прогресивною системою, грн.;

$P, R_{прог}$ – відповідно звичайна та прогресивна зростаюча розцінка, грн.;

$N, N_{прог}$ – відповідно встановлена нормою та понаднормово виконана робота, од.

Непряму відрядну систему заробітної плати застосовують для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують. Ця система зацікавлює допоміжних робітників у покращанні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи. За цією системою у промисловості може оплачуватися робота слюсарів-ремонтників, електриків, наладчиків устаткування, кранівників та ін.

Загальний заробіток може визначатися двома способами:

1) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_{н.в} = \frac{T_d}{H_{обс} \cdot N_n}, \quad (27.8)$$

де $P_{н.в}$ – непряма відрядна розцінка, грн.;

T_d – денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.;

$H_{обс}$ – кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами;

N_n – планова норма виробітку, яка установлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

2) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період [11].

Загальний зарібіток робітника за непрямою відрядною оплатою праці визначається як добуток непрямої відрядної розцінки та виконаного обсягу робіт.

Акордна система застосовується для окремих груп робітників. Її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка установлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт, виходячи із чинних норм часу і розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою за акордної заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума зарібітної плати за нарядом залежно від виконання завдання.

Ця система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти установлених норм. Вона застосовується, наприклад, у галузях промисловості з тривалим робочим циклом (суднобудування, важке машинобудування), а також для оплати праці робітникові у разі виконання ним робіт у стислі строки (наприклад, під час ремонту великих агрегатів – мартенівських або цементних печей та ін.).

Найбільшого поширення ця система набула на будівництві у зв'язку зі специфікою будівельних робіт і найчастіше застосовується разом з преміюванням робітників за якісне виконання завдань у строк або достроково.

За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами [11].

Почасова оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами.

За *простої почасової оплати* зарібіток працівника розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду на кількість відпрацьованих годин:

$$ЗП_n = T_n \cdot T_d, \quad (27.9)$$

де $ЗП_n$ - зарібітна плата за простої почасової системи, грн.;

T_c - годинна тарифна ставка, що відповідає розряду працівника, грн.;

T_ϕ - час, фактично відпрацьований за розрахунковий період, год.

Почасово-преміальна система відрізняється від простої почасової системи оплати праці тим, що вона доповнена преміюванням за виконання конкретних кількісних і якісних показників роботи. Сутність її полягає в тому, що до зарплати робітника понад тариф за фактично відпрацьований час нараховується премія за конкретні досягнення в роботі за попередньо встановленими показниками:

$$ЗПп-п = T_c \cdot T_\phi + П, \quad (27.10)$$

де $ЗПп-п$ – почасово-преміальна заробітна плата, грн.;

$П$ – розмір премії, грн.

Різновидом почасово-преміальної є *система оплати за посадовими окладами*, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники та ін.).

Залежно від чисельності робітників, які виконують роботу, і способу виконання відрядність може бути індивідуальною, бригадною. За індивідуальною відрядною оплатою праці кожному виконавцю визначається окремо самостійне завдання, окремо організовується облік обсягу виконаної роботи чи виробленої продукції і здійснюється нарахування заробітної плати.

За бригадною відрядною оплатою праці виробниче завдання визначається бригаді робітників, які виконують роботи різної кваліфікації, на основі чіткого розподілу праці, організація обліку ведеться в цілому по бригаді, нарахування заробітної плати здійснюється не індивідуально кожному члену бригади, а всій бригаді в цілому і розподіляється між окремими членами бригади.

Бригадну відрядну систему нарахування заробітної плати використовують у тому разі, коли окремі операції виробничого процесу виконують групи працівників різної кваліфікації, коли характер обладнання, яке використовується,

чи специфіка технології потребують одночасної роботи групи робітників, наприклад складання, ремонт і монтаж великих машин і механізмів, обслуговування доменних і мартенівських печей тощо [7].

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад велике значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів. Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема за:

- присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта заробітку);
- тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);
- присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

У сучасних умовах розвиток систем заробітної плати полягає в подальшому підвищенні ролі почасової оплати праці, в поширенні стимулюючих і гнучких систем оплати праці, систем винагороди за кваліфікацію і особисті заслуги, за працею і власністю, що ураховують фінансові результати діяльності підприємств. Окрім того, використовується система додаткових доходів, джерелами яких можуть бути собівартість, прибуток, внутрішньофірмове страхування тощо [11].

27.3. Організація преміювання персоналу

Адекватність винагородження працівника результатам індивідуальної і колективної праці можна регулювати через додаткове стимулювання у формі премій за поточний і довгостроковий період. Поточне преміювання дозволяє оцінити персональний та колективний внесок працівників підприємства у підвищення продуктивності виробництва. Програми довгострокового преміювання орієнтовані на формування довгострокової зацікавленості в кінцевих результатах роботи підприємства і, як правило, базуються на певній формі участі в капіталі.

Премія – це заохочення працівника за працю вище очікуваного результату. *Організація преміювання* означає розробку і застосування системи впливу на робітника шляхом заохочення високопродуктивної праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, належать до додаткової заробітної плати, а премії, що справляються за спеціальними системами і положеннями, - до інших заохочувальних та компенсаційних виплат [1].

Серед основних видів *преміальних систем* розрізняють:

1. Преміювання за основні результати господарської діяльності:

1.1. Індивідуальне – застосовують у разі виконання окремих видів робіт, що потребують особливих навичок, вміння використовувати спецобладнання, а також за необхідності врахування специфічних показників преміювання для окремих працівників. Показники й умови преміювання встановлюються за окремими професіями або видами робіт. Премія розраховується на основну заробітну плату кожного робітника залежно від індивідуальних результатів роботи.

1.2. Колективне – ґрунтується на створенні зацікавленості членів трудового колективу в загальних результатах роботи підрозділу чи підприємства в цілому. Колективну премію нараховують на основну заробітну плату бригади (дільниці, цеху) залежно від виконання колективних показників діяльності. Колективну премію розподіляють між працівниками залежно від особистого внеску.

2. Одноразове преміювання – винагорода за підсумками роботи за рік; одноразові заохочення за виконання особливо важливих чи термінових робіт; премії за підсумками конкурсів, виставок тощо.

3. Спеціальні системи преміювання – винагорода за економію конкретних видів матеріальних ресурсів; за створення та впровадження нової техніки тощо.

Обов'язковими складниками будь-якої преміальної системи мають бути:

- показники та умови преміювання;
- розміри і шкали преміювання;
- категорії персоналу, які підлягають преміюванню;
- періодичність преміювання.

Показники преміювання поділяють на основні та додаткові. *Основні показники* мають відбивати важливі напрями виробничої діяльності підприємства і його підрозділів і впливати на ефективність і якість роботи, кінцеві результати виробництва. З метою стимулювання певних досягнень колективів або окремих працівників установлюються *додаткові показники*, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

Якщо основні та додаткові показники перевиконано, величина премії має збільшуватися. У разі невиконання основних показників премія не має сплачуватися, а невиконання додаткових є підставою для зменшення винагороди.

Умови преміювання – це ті показники, досягнення яких дає підставу для виплати премії. Умови преміювання поділяють на основні і додаткові. У разі невиконання основних умов преміювання премію сплачувати недоцільно, а в разі невиконання додаткових умов премія може сплачуватися в менших розмірах.

Оптимальна кількість показників і умов преміювання повинна становити в межах 2–3, максимально допустима – 4.

Розміри і шкала преміювання визначають розмір самої премії залежно від рівня виконання показника преміювання, з якого починається нарахування премії. Якщо розмір премії диференційовано залежить від ступеня виконання показника, то наводиться шкала преміювання. Шкала преміювання може й не застосовуватись, коли встановлено лише одне значення розміру премії за виконання (перевиконання) вихідної бази.

Застосування показників та умов преміювання залежить від специфіки виробництва, функціональних особливостей різних груп і категорій працівників.

Показники і умови преміювання повинні відповідати завданням, що стоять перед колективом та конкретним виконавцем, та реально залежати від трудових зусиль певного колективу або працівника.

Показниками преміювання робітників основного виробництва, що характеризують якісні результати їх праці, можуть бути:

- при стимулюванні покращення якості продукції, робіт, послуг: підвищення сортності (марочності) продукції, зростання рівня здавання продукції з першого

пред'явлення; скорочення випадків повернення неякісної продукції після перевірки працівниками відділу технічного контролю (ВТК); відсутність претензій (рекламацій до продукції, робіт, послуг) від інших підрозділів підприємства або споживачів; зниження рівня браку порівняно з попереднім періодом тощо;

- при стимулюванні зниження собівартості: економія сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інструменту, запасних частин;

- при стимулюванні освоєння нової техніки та прогресивної технології: підвищення коефіцієнта завантаження устаткування; коефіцієнта змінності роботи нових типів машин та обладнання; скорочення термінів освоєння нових технологій тощо.

Для робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва, доцільно встановлювати показники преміювання, які безпосередньо характеризують підвищення якості праці: забезпечення безперебійної та ритмічної роботи устаткування основних цехів; своєчасний ремонт та збільшення міжремонтних періодів експлуатації устаткування; скорочення витрат на ремонт та обслуговування устаткування; безперебійне та ритмічне забезпечення робочих місць матеріалами, сировиною, інструментом, транспортними засобами, усіма видами енергоносіїв тощо.

Робітників-контролерів служби ВТК доцільно преміювати за: виконання планових заходів щодо підвищення якості та запобігання браку продукції (робіт, послуг); відсутність пропусків продукції з браком на наступні операції або за межі даної дільниці (цеху, підприємства); відсутність рекламацій з боку споживачів; скорочення випадків повернення продукції (вузлів, деталей) з наступних операцій, дільниць, цехів тощо.

Наведені вище показники можуть використовуватися як самостійні показники преміювання. Наприклад, для контролерів ВТК дільниці верстатної обробки деталей масового виробництва може передбачатися їх преміювання за скорочення випадків повернення бракованих деталей із складального цеху порівняно з нормативом; контролерів складу готової продукції - за відсутність

рекламацій від споживачів; чергових електромонтерів та чергових слюсарів-ремонтників, налагоджувальників - за відсутність простоїв устаткування з їх вини незалежно від показників праці інших робітників. На апаратних процесах та автоматизованих виробництвах, де простої устаткування створюють загрозу невиконання плану виробництва, до цих показників обов'язково встановлюються умови преміювання - виконання плану виробництва дільницею, цехом, бригадою, якщо ці робітники їх обслуговують.

При преміюванні робітників основного виробництва якісні показники їх праці встановлюються як додаткові. За рівнем їх виконання коригується премія за виконання або перевиконання норм виробітку, виробничих завдань, нормованих завдань тощо. Наочне уявлення про конструкцію такої системи дає приклад, наведений у табл. 27.8.

Таблиця 27.8

Приклад системи преміювання робітників (колективів бригад) за виконання нормованого завдання залежно від якості продукції та підвищення коефіцієнта використання устаткування

Відсоток здавання продукції з першого пред'явлення (норматив = 90 %)	Коефіцієнт використання устаткування (норматив = 0,75)			
	0,85 - 0,90	0,80 - 0,84	0,75 - 0,79	0,70 - 0,74
	Коефіцієнт коригування премії за виконання нормованого завдання			
Нижче 80	0,8	0,7	0,6	0,3
80 - 84	0,9	0,8	0,7	0,6
85 - 90	1,0	1,0	0,9	0,7
91-93	1,0	1,0	1,0	0,9
94-97	1,0	1,0	1,0	0,9
більш як 97	1,0	1,0	1,0	1,0

Застосовуються також системи, в яких замість коригуючих коефіцієнтів передбачається підвищення премії у відсотках за кожний відсоток перевиконання основного показника [15].

Ураховуючи те, що позиції підприємства на ринку, його можливості розвиватися в економічному й соціальному плані значною мірою залежать від того, наскільки успішно керівники та головні фахівці вирішують питання розвитку виробництва та покращання фінансового стану підприємства, показники оцінки роботи й преміювання цих категорій персоналу доцільно звести до двох груп:

1) показники оцінки ефективності виробничо-господарської діяльності;

2) показники оцінки ефективності комерційно-фінансової діяльності.

З-поміж показників першої групи назвемо такі:

- показник прибутку (балансовий і чистий прибуток у цілому по підприємству та в розрахунку на одного працюючого або акціонера);
- приріст обсягів виробництва товарної та реалізованої продукції в поточному періоді порівняно з попередніми періодами роботи підприємства;
- частка продукції підприємства в загальному обсязі ринку однотипної продукції (ділова активність підприємства).

До показників другої групи належать в першу чергу такі:

- 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);
- показники конкурентоспроможності продукції підприємства (частка експортної продукції в загальних обсягах виробництва, частка сертифікованої продукції у загальних обсягах виробництва, співвідношення між цінами на однотипну продукцію підприємства та конкурентів);
- показники ефективності використання акціонерного капіталу підприємства (прибутковість однієї акції підприємства, співвідношення між ринковою та номінальною ціною акції підприємства) [12].

Приклади умов, показників та розмірів преміювання керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців підприємства наведено у табл. 27.9 [15].

Важливою складовою преміальної системи є періодичність преміювання. Під час її визначення слід враховувати особливості організації виробництва, праці, характер показників преміювання, наявність відповідного обліку результатів діяльності за конкретний період (місяць, квартал, рік).

Таблиця 27.9

Приклади умов, показників та розмірів преміювання керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців підприємства

Основні умови преміювання, за невиконання яких премія не виплачується	Основні показники преміювання	Розмір премії у відсотках до посадового окладу	Додаткові умови преміювання, за невиконання яких керівникам служб (відділів) премія може бути знижена до 50 відсотків
1. Показники, умови та розміри преміювання керівних працівників підприємства: заступники директора, головний інженер та його заступники, головні фахівці, начальники управлінь та основних відділів			
1. Виконання плану поставок продукції в номенклатурі відповідно до договірних зобов'язань 2. Виконання плану прибутку від основної діяльності	1. Виконання плану реалізації продукції 2. Зниження витрат на 1 грн. товарної продукції 3. Виконання плану з продуктивності праці	10,0 6,0 6,0	1. Виконання плану освоєння нової техніки, нових видів продукції та прогресивної технології 2. Виконання плану організаційно-технічних заходів щодо: - розвитку виробництва; - підвищення якості продукції; - економії енергоресурсів; - поліпшення умов праці; - введення нового обладнання та його монтажу; - економії фонду оплати праці тощо
2. Показники, умови та розміри преміювання керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців основних механообробних та механоскладальних цехів підприємства			
1. Виконання плану договірних поставок продукції по підприємству в цілому 2. Виконання плану з прибутків від основної діяльності по підприємству	1. Виконання плану виробництва у номенклатурі 2. Додержання планових лімітів матеріальних витрат у собівартості продукції цеху 3. Виконання плану продуктивності праці у цеху	15,0 8,0 7,0	1. Ритмічність поставок продукції з міжцехової кооперації 2. Додержання випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням середньої заробітної плати 3. Зниження трудомісткості продукції та невиробничих витрат 4. Коефіцієнт використання технологічного устаткування
3. Показники, умови та розміри преміювання керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців виробничого відділу підприємства			
Показники по підприємству 1. Виконання договірних поставок продукції 2. Зростання продуктивності праці 3. Загальна сума прибутку	1. Забезпечення ритмічності виробництва та здавання продукції за графіком 2. Виконання номенклатурного плану кооперованих поставок 3. Додержання нормативів технологічного запасу за основною номенклатурою	10,0 10,0 5,0	1. Графік своєчасної подачі сировини, матеріалів, комплектуючих виробів до робочих місць 2. Додержання нормативу обігових засобів з незавершеного виробництва 3. План освоєння виробництва нової продукції тощо

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 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 [12].

Положення про преміювання робітників підприємства розробляються роботодавцем або уповноваженим ним органом, узгоджуються з профспілками та вносяться до колективного договору. Роботодавець може надати право (на великих підприємствах) розробляти та затверджувати положення про преміювання робітників керівникам великих внутрішньовиробничих підрозділів (цехів, відділів, служб тощо).

Практика господарювання засвідчує, що нагальною потребою теоретико-методичного характеру є опрацювання загальних вимог до побудови преміальних положень, з урахуванням яких мають розроблятися заводські системи матеріального стимулювання.

Під час формування преміальної системи пропонується дотримування таких положень:

- премія не повинна нараховуватися за результати діяльності працівника, що є обов'язковими й оплачуються в межах постійної (тарифної) частини заробітної плати;
- не можна визнати доцільною виплату премії за мотивами, не пов'язаними з роботою, а, наприклад, через вихід на пенсію, незадовільне матеріальне становище тощо;
- незначне за розмірами, але широке за охопленням працівників і часте

преміювання перетворюється в стабільну форму виплат і не є чинником-мотиватором [13].

Критерієм ефективності певної системи преміювання слід визнавати реальну зацікавленість працівників у досягненні якомога більших індивідуальних і колективних результатів праці, усе повніше використанні свого творчого потенціалу. Відображенням реальної зацікавленості, тобто її проявом, реалізацією на практиці є досягнення стратегічних і тактичних цілей членів колективу та підприємства, якими можуть бути: досягнення бажаних індивідуальних результатів та винагороди за послуги праці, максимізація прибутку, розширення ринків збуту, підвищення конкурентоспроможності продукції тощо.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте зміст категорії «тарифна система».
2. Охарактеризуйте довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників.
3. Вкажіть засади побудови та складові тарифної сітки.
4. Охарактеризуйте основні системи відрядної форми оплати праці.
5. Охарактеризуйте основні системи почасової форми оплати праці.
6. Розкрийте зміст поняття «преміювання».
7. Обґрунтуйте складники преміальної системи.

Використана та рекомендована література

1. Про оплату праці : закон України // Закони України. Т. 8. – К., 1997. – С. 210–218.
2. Галузева угода на 2010–2011 рр. між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/> (дата звернення 12.01.2011).
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, – 2009. – 390 с.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик працівників. – Вип. І. Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності. – Розд. І. Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://posada.com.ua/useful/employer/5/41/> (дата звернення 15.01.2001).
5. Дядик Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Т. В. Дядик. – Полтава : ФОП Говоров С.В., 2008. – 344 с.
6. Економіка підприємства : навч. посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації / І. М. Бойчик, П. С. Харів, М. І. Хопчан, Ю. В. Піча. – 2-ге видання, виправлене і доповнене. – К. : «Каравела»; Львів : «Новий світ-2000», 2001. – 298 с.
7. Економіка підприємства : навч. посіб. / А. В. Шегда, Т. М. Литвиненко, М. П. Нахаба та ін.; за ред. А. В. Шегди. – 2-ге вид.; стер. – К. : Знання-Прес, 2002. – 335 с.

8. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан та ін. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
9. Економіка промислового підприємства : підручник / за ред. Н. М. Тюріної. – Львів : «Новий світ-2000», 2008. – 312 с.
10. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2006. – 432 с.
11. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
12. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
13. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : «Новий Світ-2000», 2004. – 248 с.
14. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М. Б. Махсма. – 2-е вид. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 188 с.
15. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства // Праця і зарплата. – 1999. – № 11. – С. 18–31.

РОЗДІЛ 28. АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

План викладення і засвоєння матеріалу:

28.1. Сутність і значення аналізу трудових показників

28.2. Аналіз ефективності використання робочого часу

28.3. Аналіз чисельності персоналу

28.4. Аналіз продуктивності праці на рівні підприємства

28.5. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці

28.1. Сутність і значення аналізу трудових показників

Термін «аналіз» походить від грецького слова «analysis», що в перекладі означає «розділяю», «розчленовую» чи «абстрагування окремих сторін». Отже, аналіз у вузькому розумінні його змісту являє собою розчленовування явища чи предмета на складові його частини (елементи) для вивчення їх як частин цілого.

Під аналізом у широкому понятті розуміється спосіб пізнання предметів і явищ навколишнього середовища, заснований на розчленовуванні цілого на складові частини і вивчення їх у всьому розмаїтті зв'язків і залежностей [5].

На сучасному етапі відрізняють загальнотеоретичний аналіз, що вивчає явища і процеси на макрорівні (на державному рівні національної економіки і її окремих галузей), і конкретно-економічний аналіз на мікрорівні (аналіз господарської діяльності підприємства). Місце аналізу в процесі управління діяльністю підприємства показано на рис. 28.1.

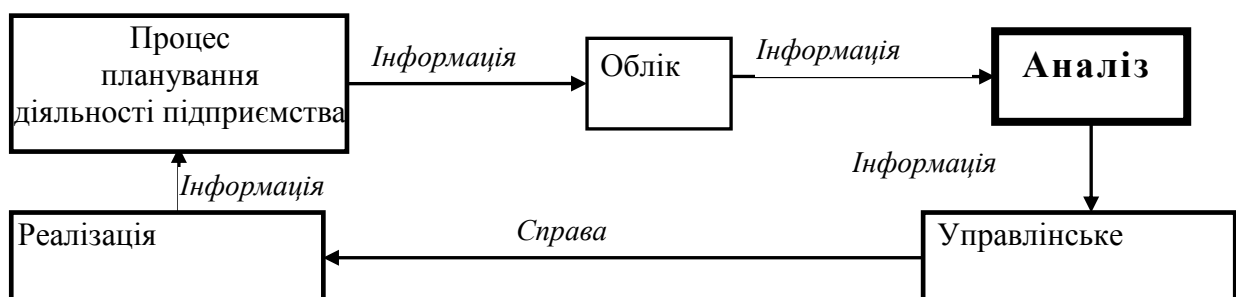


Рис. 28.1. Місце аналізу в системі управління діяльністю підприємств

У процесі аналізу первинна інформація проходить аналітичну обробку, а саме:

- проводиться порівняння досягнутих результатів виробництва з даними за минулі відрізки часу, з показниками інших підприємств і середньогалузевими;
- визначається вплив різних факторів на величину результативних показників;
- виявляються недоліки, помилки, невикористані можливості, перспективи тощо.

Об'єктом процесів аналізу виступають різні показники. Досить часто в економічній практиці фахівці в ході оцінювання чи аналізу будь-якого явища використовують критерії замість показників, чим викривляють дійсне становище об'єкта дослідження. Тому, необхідно чітко розмежовувати зміст та призначення цих категорій.

Відповідно до визначення, поданого у великому тлумачному словнику, під поняттям «показник» розуміємо,, ...дані, які характеризують результати якоїсь роботи» .

«Критерій (грец. – kriterion) – предмет (засіб) для мислення, ознака, на основі якої відбувається оцінка, визначення або класифікація будь-чого, мірило оцінки». Критерій – це такі характеристики роботи і поведінки робітника, що формують «стандарти досконалості», які необхідно досягти для того, щоб і організація і індивід змогли реалізувати свої цілі.

Отже, поняття «показник» більш широке за своїм змістом і включає у себе сукупність критеріїв, що більш детально характеризують його, та на підставі яких, власне, і відбувається аналіз та планування.

Під трудовими показниками слід розуміти кількісні та якісні характеристики для оцінки стану соціально-трудових відносин на підприємстві, використання робочої сили та ефективності праці (за визначений період часу).

Таким чином, аналіз трудових показників – це вид економічних досліджень для визначення рівня результативності виконання виробничих, управлінських

функцій трудовим колективом, а також для розробки заходів щодо підвищення ефективності праці на підприємстві.

Основними завданнями аналізу трудових показників є:

- об'єктивна оцінка використання ресурсів праці, робочої сили, продуктивності праці;
- визначення факторів й їх впливовість на зміну трудових показників;
- усунення недоліків в організації та нормуванні праці;
- пошук шляхів використання резервів щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві.

28.2. Аналіз ефективності використання робочого часу

Ефективність затрат робочого часу можна визначити на основі порівняння фактичних витрат робочого часу з обґрунтованою мірою праці. Незалежно від режиму роботи, на кожному підприємстві має бути організовано табельний облік використання робочого часу (типова форма № П-12 «Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати за ____ рік», затверджена наказом Міністерства Статистики України від 9 жовтня 1995 р., № 253). До табелю заносять усіх постійних і тимчасових працівників, які перебувають у списковому складі підприємства.

Облік використання робочого часу може здійснюватися або методом безперервної реєстрації, або за відхиленнями, тобто тільки відміткою неявки, запізнь, прогулів.

Фонд робочого часу поділяється на цілоденний і внутрішньозмінний.

Внутрішньозмінний фонд — це кількість годин і хвилин роботи за зміну.

Цілоденний фонд робочого часу містить кількість робочих днів, які необхідно відпрацювати одному чи всім працівникам протягом місяця, кварталу, року.

Ефективність використання цілоденного робочого часу аналізують на базі табельного обліку. Використання внутрішньозмінного робочого часу визначають

проведенням періодичних і одночасних обстежень (фотографій і самофотографій робочого дня, моментних спостережень).

Ефективність використання робочого часу протягом місяця, кварталу, року аналізують за даними форми статистичної звітності № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу».

Найпоширенішими на підприємствах методами дослідження трудових процесів є: фотографія робочого часу, хронометраж, фотохронометраж.

При цьому фактичні затрати часу вимірюються за допомогою секундомірів, годинників, хронографів.

За результатами фотографії робочого часу складають баланс робочого часу. З метою визначення фактичного рівня використання робочого часу за результатами фотографії робочого часу розраховують такі показники:

- 1) коефіцієнт використання робочого часу:

$$K_{врч} = \frac{T_{оп} + T_{о.р.м} + T_{регл.пер} + T_{тех.пер} + T_{п-з}}{T_{зм}}, \quad (28.1)$$

де $T_{оп}$ – час оперативної роботи, що складається з виконання основних та допоміжних прийомів, хв.;

$T_{о.р.м.}$ – час обслуговування робочого місця, хв.;

$T_{регл.пер}$ – час регламентованих перерв, хв.;

$T_{тех.пер}$ – час технологічних перерв, хв.;

$T_{п-з}$ – підготовчо-завершальний час, хв.;

$T_{зм}$ – тривалість зміни, хв.;

- 2) коефіцієнт втрат робочого часу, пов'язаний з недоліками в техніці і технології та втратами внаслідок порушень трудової дисципліни:

$$K_{втр} = \frac{T_{зорг.-тех.пр} + T_{зприч.працівн}}{T_{зм}}, \quad (28.2)$$

де $T_{з орг.-тех.пр}$ – втрати робочого часу з організаційно-технічних причин, хв.;

$T_{з\text{ прич. працівн}}$ – втрати робочого часу з вини працівників, хв.

Виходячи з цього, визначають резерви зростання продуктивності праці за рахунок усунення втрат та непродуктивних затрат робочого часу:

$$\Delta PPP = \frac{T_{оп.н} - T_{оп.ф}}{T_{оп.ф}} \cdot 100, \% , \quad (28.3)$$

де $T_{оп.н}$ – нормативний оперативний час;

$T_{оп.ф}$ – фактичний оперативний час;

3) коефіцієнт використання максимально-можливого фонду часу:

$$K_{\max} = \frac{F_{ef}}{F_{\max}} , \quad (28.4)$$

де F_{ef} – ефективний фонд робочого часу, год.;

$F_{\max}$ – максимально можливий фонд робочого часу, год.;

4) коефіцієнт використання номінального фонду часу:

$$K_{ном} = \frac{F_{ef}}{F_{ном}} , \quad (28.5)$$

де $F_{ном}$ – номінальний фонд робочого часу, год.;

5) коефіцієнт використання календарного фонду часу:

$$K_{кал} = \frac{F_{ef}}{F_{кал}} , \quad (28.6)$$

де $F_{кал}$ – календарний фонд робочого часу, год.

З метою реалізації виявлених резервів розробляються організаційно-технічні заходи щодо покращення використання робочого часу та оцінюється їх економічна ефективність.

Підготовка до спостереження починається з вибору об'єкта спостереження, який залежить від його мети (при вивченні передових прийомів і методів праці за об'єкт спостереження обирається найкращий робітник).

Операція, що досліджується, розчленовується на елементи, причому ступінь цього розчленування залежить від мети спостереження і типу виробництва (у масовому та великосерійному виробництві – виробничі операції, що розчленовуються до початку хронометражу на трудові прийоми та дії, а в одиничному виробництві – на комплекси прийомів). Розчленування операції на окремі елементи проводиться за допомогою фіксажних точок (чітко виражені для спостерігача моменти початку і закінчення елемента операції).

Проведення спостереження – другий етап хронометражу, під час якого спостерігач безпосередньо на робочому місці виконавця у спостережному листі фіксує моменти початку і закінчення кожного з елементів операції за поточним часом.

При хронометражних спостереженнях складається хронокарта, де записуються елементи операцій, тривалість виконання елементів, кількість спостережень та ін. По кожному елементу проводяться багаторазові виміри, визначається їх тривалість, та ці виміри утворюють хронометражні ряди.

На третьому етапі – обробка результатів – виконуються такі дії: визначення тривалості елементів операції по кожному з записів; очищення хронорядів; перевірка кожного хроноряду на стійкість; визначення середньої тривалості кожного елемента операції; визначення тривалості всієї операції.

Виділяють три способи проведення хронометражу:

- 1) безперервний (за поточним часом);
- 2) вибіркового;
- 3) цикловий.

За безперервного способу всі елементи певної операції досліджуються відповідно до послідовності їх виконання.

Вибірковий спосіб хронометражу застосовується для вивчення окремих елементів операції незалежно від послідовності їх виконання.

Цикловий спосіб спостереження застосовують для дослідження тих елементів операції, що мають незначну тривалість, зокрема від трьох до п'яти секунд.

Фотохронометраж проводять у тих випадках, коли спостереження за складом та структурою виробничого процесу необхідно доповнити високоточними замірами тривалості окремих найбільш важливіших трудових операцій та рухів робітників. Тому фотохронометраж є комбінованим методом проведення спостереження, який поєднує методику проведення фотографій та хронометражу.

Методи визначення затрат робочого часу за допомогою спостереження досить трудомісткі, тому на практиці при визначенні норм затрат часу широко використовують довідково-розрахункові матеріали (нормативи), класифікація яких тісно пов'язана з класифікацією норм праці.

28.3. Аналіз чисельності персоналу

Метою аналізу чисельності і структури кадрів є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональною розстановкою працівників, їх завантаженням і використанням відповідно до одержаної професії, спеціальності і кваліфікації.

Основними завданнями проведення аналізу чисельності і складу працівників є: дослідження чисельності і складу за статтю, віком, спеціальністю, кваліфікацією; встановлення ступеня забезпеченості підприємств кадрами; перевірка даних про використання робочого часу; вивчення форм, динаміки і причин руху працівників; розробка заходів, що спрямовані на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, вдосконалення їх структури і використання.

Перед початком проведення аналізу забезпеченості підприємства кадрами проводять розрахунки необхідної чисельності працівників підприємства за допомогою таких методів:

1) за нормами часу на одиницю виробу (за трудомісткістю):

$$Ч_p = \frac{T_{прогр}}{F_{эф} \cdot K_{вн}}, \quad (28.7)$$

де $Ч_p$ – чисельність робітників, осіб;

$T_{прогр}$ – трудомісткість виробничої програми, нормо-годин;

$F_{эф}$ – ефективний фонд робочого часу одного робітника за рік, годин;

$K_{вн}$ – коефіцієнт виконання норм виробітку (відхилення фактичної трудомісткості від нормативної);

2) за нормами виробітку за одиницю робочого часу:

$$Ч_p = \frac{V}{N_{вир} \cdot F_{эф} \cdot K_{вн}}, \quad (28.8)$$

де V – обсяг випущеної продукції, натуральних одиниць;

$N_{вир}$ – норма виробітку, натуральних одиниць за одну годину;

3) за нормами обслуговування:

$$Ч_p = \frac{n \cdot n_{зм}}{N_{обсл}} \cdot K_{о.скл}, \quad (28.9)$$

де n – кількість об'єктів обслуговування, шт.;

$n_{зм}$ – кількість робочих змін у добу;

$N_{обсл}$ – норма обслуговування (кількість одиниць устаткування, що обслуговується одним робітником або бригадою);

$K_{o.скл}$ – коефіцієнт облікового складу (або коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової);

$$K_{o.скл} = \frac{F_{ном}}{F_{эф}} \geq 1, \quad (28.10)$$

Середньооблікова чисельність робітників може бути визначена за формулою:

$$C_p = \frac{n \cdot C_1 \cdot n_{зм} \cdot D_{ag}}{n_{зм}^{ag}}, \quad (28.11)$$

де C_1 – кількість робітників, необхідна для обслуговування одного агрегату протягом зміни, осіб;

D_{ag} – кількість днів роботи агрегату протягом року, дні;

$n_{зм}^{ag}$ – кількість число днів роботи агрегату в році.

Виходячи з норм часу, явочна чисельність робітників визначається за формулою:

$$C_y = \frac{V_{зм} \cdot N_q}{T_{зм} \cdot K_{в.н}}, \quad (28.12)$$

де C_y – явочна чисельність робітників, осіб;

$V_{зм}$ – обсяг робіт у зміну, натуральних одиниць;

N_q – норма часу на виготовлення одиниці виробу (роботи), годин;

$T_{зм}$ – тривалість робочої зміни (фонд робочого часу одного робітника), годин.

Виходячи з норм виробітку, явочна чисельність робітників визначається за формулою:

$$\mathcal{C}_я = \frac{V_{доб}}{N_{вир} \cdot K_{в.н}}, \quad (28.13)$$

де $V_{доб}$ – добовий обсяг роботи, натуральних одиниць.

При розрахунку чисельності персоналу організації використовується також метод розрахунку за робочими місцями та нормативами чисельності. Формула цієї залежності представлена у вигляді:

$$\mathcal{C}_р = K_{рм} \cdot K_{зм} \cdot K_{о.скл}, \quad (28.14)$$

де $K_{рм}$ – потрібна кількість робітників або робочих місць;

$K_{зм}$ – коефіцієнт змінності;

$K_{о.скл}$ – коефіцієнт перерахунку явочної чисельності в спискову.

Обліковий склад робітників ведеться за коефіцієнтом облікового складу і загальним відсотком невиходів, які розраховуються за формулами:

$$\mathcal{C}_{об} = \mathcal{C}_я \cdot K_{о.скл}, \quad (28.15)$$

$$\mathcal{C}_{об} = \frac{100 \cdot \mathcal{C}_я}{100 - H}, \quad (28.16)$$

де H – загальна кількість невиходів з поважних причин, у відсотках до номінального фонду робочого часу.

Чисельність адміністративно-управлінського персоналу організації може бути розрахована за допомогою формули Розенкранца, яка має загальний вигляд:

$$Ч_{ay} = \frac{\sum_{i=1}^m КД_i T_i}{T_c} K_{нрч} + \frac{T_p}{T_c} \frac{K_{нрч}}{K_{фрч}}, \quad (28.17)$$

де $Ч_{ay}$ – чисельність управлінського персоналу (певної професії, спеціальності, підрозділу і т. д.);

m – кількість видів організаційно-управлінських робіт, що визначають завантаженість даної категорії спеціалістів;

$КД_i$ – середня кількість дій (розрахунків, обробки замовлень, переговорів та т. ін.) i -го організаційно-управлінського виду робіт за встановлений проміжок часу;

T_i – час, потрібний для виконання одиниці $КД$ в рамках i -го організаційно-управлінського виду робіт;

T_c – робочий час спеціаліста за трудовим договором за період часу, прийнятого в розрахунках;

$K_{нрч}$ — коефіцієнт необхідного розподілу часу;

$K_{фрч}$ — коефіцієнт фактичного розподілу часу;

T_p — час на роботі, який неможливо врахувати в попередніх (планових) розрахунках.

Коефіцієнт необхідного розподілу часу ($K_{нрч}$) розраховується таким чином:

$$K_{нрч} = K_{др} K_v K_{о.скл}, \quad (28.18)$$

де $K_{др}$ — коефіцієнт, що враховує затрати на додаткові роботи, попередньо не враховані в часі, потрібному для виконання певного процесу. Як правило, знаходиться в межах $1,2 \leq K_{др} \leq 4$;

K_v — коефіцієнт, що враховує затрати часу на відпочинок працівника протягом робочої доби. Як правило, встановлюється на рівні 1,12.

Коефіцієнт фактичного розподілу часу визначається відношенням загального фонду робочого часу певного підрозділу до сумарного часу виконання організаційно-управлінських видів робіт. Норматив чисельності службовців визначається за формулою:

$$\mathcal{C}_c = \frac{V_p}{N_{\text{обсл}}}, \quad (28.19)$$

де V_p — обсяг роботи.

Розрахунок чисельності персоналу може здійснюватись також на основі статистичних методів. Умовно їх поділяють на дві групи: стохастичні й експертні.

Аналіз забезпеченості підприємств робочою силою починають з визначення абсолютного і відносного відхилення (надлишку або нестачі робітників) в звітному періоді. Вони визначаються шляхом простого зіставлення фактичної і планової кількості працівників за категоріями персоналу.

Наступним етапом аналізу є вивчення структури кадрів, яке здійснюється шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працівників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу.

Зміна питомої ваги категорій працівників в загальній їх чисельності характеризується індексом, який визначається як відношення питомої ваги цієї категорії працівників в звітному і базисних періодах. Встановлюються причини зміни структури кадрів, вивчаються тенденції цього процесу, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

Аналіз професійного складу кадрів проводиться методом зіставлення фактичної і планової кількості робочих у кожній професії. Виявляється їх надлишок або нестача. Надлишок робітників тієї або іншої професії приводить до їх простоїв і недовантаження, зниження рівня продуктивності праці, використання не за призначенням, а нестача — до зриву термінів виконання завдань, понаднормових робіт і т.д.

Наприклад, на підприємстві в розрахунку на місяць трудомісткість токарних робіт становить 500 нормо-год., фрезерувальних — 420 нормо-год. Ефективний фонд робочого часу одного робітника — 150 год., коефіцієнт виконання норм — 1,15. Фактично на ділянці працює 2 токаря і 5 фрезерувальників. Необхідно визначити відповідність професійного складу

робітників потребам виробництва. Для проведення такого аналізу скористаємось методом розрахунку чисельності робітників за трудомісткістю виробничої програми (формула 28.7), і отримаємо інформацію про те, що для виконання поставленого обсягу робіт необхідно залучити 3 токаря і 3 фрезерувальника. Таким чином, наявна чисельність робітників за даними спеціальностями не відповідає потребам підприємства. Для приведення наявної чисельності у відповідність до її нормативного значення необхідно прийняти на роботу одного токаря і звільнити двох фрезерувальників.

Одним з важливих завдань аналізу показників праці є перевірка, у якій мірі фактична чисельність персоналу відповідає нормативній, тобто, іншими словами, як забезпечене підприємство робочою силою, яка знаходить своє вираження або в надлишку, або в економії чисельності.

Забезпеченість підприємства робочою силою перевіряється за звітними даними шляхом зіставлення фактичної середньоспискової чисельності працівників з нормативною, тобто:

$$\pm \Delta \mathcal{C} = \mathcal{C}_\phi - \mathcal{C}_н, \quad (28.20)$$

де $\Delta \mathcal{C}$ – абсолютна економія (–), або надлишок (+) робочої сили, осіб;

$\mathcal{C}_\phi$ і $\mathcal{C}_н$ – відповідно фактична і нормативна чисельність персоналу.

Отриманий результат називається абсолютним результатом використання робочої сили. Але оскільки чисельність персоналу розраховується з урахуванням випуску продукції в певному обсязі, необхідно, оцінюючи забезпеченість робочою силою, брати до уваги ступінь виконання плану з випуску продукції. З урахуванням цього визначають відносний результат:

$$\pm \Delta \mathcal{C} = \mathcal{C}_\phi - \frac{\mathcal{C}_н}{I_v}, \quad (28.21)$$

де $\pm \Delta \mathcal{C}$ – відносний надлишок (+), економія (–) робочої сили, осіб;

I_v – індекс виконання виробничого завдання.

Кваліфікаційний склад робітників аналізують зіставленням рівня кваліфікації робітників у кожній професії з кваліфікаційним рівнем (складністю) виконуваних ними робіт. Узагальнюючим показником є середній тарифний розряд. Фактичний рівень кваліфікації робітників порівнюють з середнім тарифним розрядом робіт.

Мірою кваліфікації окремого робітника найчастіше є відповідний розряд за встановленою тарифною сіткою. Узагальнюючою мірою рівня кваліфікації робітників є середній тарифний розряд.

Середній тарифний розряд можна обчислити за двома методами:

1) як середню арифметичну з тарифних розрядів робітників, зважених за кількістю робітників кожного розряду:

$$\bar{P}_{\text{тар}} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i \cdot \mathcal{U}_i}{\sum_{i=1}^n \mathcal{U}_i} = \sum_{i=1}^n \mathcal{U}_i \cdot \rho_i, \quad (28.22)$$

де $\bar{P}_{\text{тар}}$ – середній тарифний розряд робітників;

P_i – номер розряду робітника;

$\mathcal{U}_i$ – кількість робітників даного розряду;

ρ_i – частка робітників даного розряду з їх загальної кількості;

n – кількість розрядів, що визначають складність робіт відповідно до затвердженої та діючої на підприємстві тарифної сітки;

2) з урахуванням тарифних ставок, виходячи з даних про середній тарифний коефіцієнт.

Для вирішення питання про те, в якій мірі робітники використовуються згідно з їх кваліфікацією, має значення зіставлення середнього тарифного розряду робітників і середнього тарифного розряду роботи. При цьому тарифний розряд роботи показує, якою має бути кваліфікація робітника для виконання певної роботи. Середній тарифний розряд роботи визначається за аналогічною формулою:

$$\bar{P}_{робит} = \frac{\sum_{j=1}^m P_j^{робит} \cdot F_j}{\sum_{j=1}^m F_j} = \sum_{i=1}^m F_j \cdot \rho_j, \quad (28.23)$$

де $\bar{P}_{робит}$ – середній тарифний розряд роботи;

$P_j^{робит}$ – номер j-го розряду роботи;

F_j – людино-години, відпрацьовані за кожним розрядом;

ρ_j – частка людино-годин, відпрацьованих за даним розрядом у загальному відпрацьованому часі;

m – кількість розрядів робіт, що виконуються на підприємстві.

Якщо середній тарифний розряд робітників вищий за середній тарифний розряд робіт, це вказує на те, що працівники високої кваліфікації виконують роботу нижчих розрядів.

Рівень кваліфікації дає змогу розподіляти робітників на висококваліфікованих, кваліфікованих і малокваліфікованих та визначати їх співвідношення на виробництві.

Для подальшого аналізу вивчають динаміку руху кадрів на підприємстві. Основною формою статистичного спостереження за рухом робочої сили на підприємствах є статистична звітність з праці. Дані про рух робочої сили відображаються у формі 3-ПВ квартальній «Звіт про використання робочого часу».

Рух робочої сили являє собою процес поповнення, вивільнення та переміщення облікової чисельності працівників. Для вивчення руху робочої сили протягом досліджуваного періоду визначають її обіг. Розрізняють зовнішній обіг робочої сили і внутрішній.

Зовнішній обіг — це прийняття робітників на підприємство і їх звільнення з підприємства.

Внутрішній обіг характеризується переходом робітників з однієї категорії в іншу, переміщенням усередині підприємства.

Сума прийнятих і звільнених працівників становить загальний абсолютний обіг робочої сили за звітний період.

До складу прийнятих включаються особи, які зараховані у звітному періоді на підприємство (організацію) наказом (розпорядженням) власника підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про прийняття на роботу.

До переліку звільнених включаються всі працівники, які залишили роботу на цьому підприємстві, незалежно від причин звільнення.

Залежно від причин вибуття розрізняють необхідний і зайвий обіг за звільненням.

До необхідного обігу відносять випадки звільнення з причин виробничого або загальнодержавного характеру: у зв'язку зі зменшенням обсягу виробничої програми, механізацією виробничих процесів, більш раціональною організацією праці; призовом в армію, направленням на навчання, виходом на пенсію й іншими причинами.

До зайвого обігу відносять звільнення з інших причин, які не викликані загальнодержавною або виробничою необхідністю: за власним бажанням; за порушення трудової дисципліни; у зв'язку з невідповідною кваліфікацією працівника; у зв'язку з рішенням судових органів.

До списку прийнятих і звільнених не включаються працівники, які переміщуються в межах одного підприємства; ті, кого залучено до роботи за спеціальними договорами з державними організаціями; прийнято на роботу за сумісництвом; працівники, які виконують роботу за договорами цивільно-правового характеру, при умові, що ці працівники внесені до списків інших підприємств (організацій) і мають запис у трудовій книжці.

При аналізі руху кадрів розраховують такі показники:

1) коефіцієнт обороту з прийняття, що визначається шляхом відношення кількості прийнятих на підприємство за період до середньооблікової чисельності працівників;

2) коефіцієнт обороту зі звільнення, що визначається шляхом співвідношення звільнених з підприємства за період до середньооблікової чисельності працівників;

3) коефіцієнт загального обороту знаходять відношенням суми прийнятих і звільнених працівників з підприємства до середньооблікової чисельності працівників або як суму коефіцієнтів обороту за прийняттям та звільненням за період;

4) коефіцієнт плинності визначають шляхом відношення зайвого обороту за звільненням за певний період до середньооблікової чисельності працівників);

5) коефіцієнт необхідного обороту, що визначають як співвідношення необхідного обороту за звільненням за період до середньооблікової чисельності працівників;

6) коефіцієнт сталості кадрів обчислюється як відношення чисельності працівників, які працювали весь період (рік), до середньооблікової чисельності персоналу. Чим більше значення цього показника, тим колектив стабільніший:

$$K_{\text{стал}} = \frac{q'}{q_{\text{сер}}} = \frac{(q_{\text{поч. року}} - 3 + 3')}{q_{\text{сер}}}, \quad (28.24)$$

де q' — чисельність працюючих, які пропрацювали весь рік на підприємстві, осіб;

$q_{\text{сер}}$ — середньооблікова чисельність працівників за період на підприємстві, осіб;

$q_{\text{поч. року}}$ — чисельність працівників на початок року на підприємстві;

3 — звільнені з підприємства протягом року;

3' — звільнені з підприємства з-поміж прийнятих працівників протягом року.

Коефіцієнт оборотності робочих місць — це відношення кількості всіх вибулих працівників (робітників) до кількості місць, на яких сталася заміна працівників.

Разом з тим, розглянуті вище показники не дають можливості охарактеризувати інтенсивність внутрішньорічного обігу кадрів, тобто кількості прийнятих і звільнених протягом даного періоду.

Аналіз та планування показників з праці визначає не тільки розмір, інтенсивність і причини плинності, а й економічний ефект, що може бути

досягнутий за рахунок усунення або скорочення причин плинності. Розмір цього ефекту можна визначити у вигляді економії часу або додаткового обсягу продукції, отриманого внаслідок скорочення плинності.

Економія часу визначається добутком розміру зайвого обороту на рівень витрат часу в днях, пов'язаних із заміщенням одного робітника, а додатковий обсяг продукції – добутком загальної суми втрат у людино-днях на середньодобовий плановий виробіток.

Через те, що в ряді галузей виробництво має сезонний характер, спостерігаються сезонні коливання і в чисельності працюючих. Найпростішим методом встановлення необхідної чисельності працівників підприємств цих галузей є розрахунок індексу сезонності. Він визначається шляхом співвідношення щомісячних даних про чисельність працівників до середньооблікової чисельності за рік:

$$I_{\text{сез}} = \frac{Ch_i}{Ch_{\text{сер}}}, \quad (28.25)$$

де Ch_i — середньооблікова чисельність у кожному i -му місяці року;

$Ch_{\text{сер}}$ — середньооблікова чисельність за рік.

Індекси сезонних коливань можуть бути розраховані і як відношення кількості людино-днів, відпрацьованих у кожному даному місяці, до середньомісячної кількості відпрацьованих людино-днів за рік.

28.4. Аналіз продуктивності праці на рівні підприємства

Продуктивність праці – найважливіший якісний показник використання трудових ресурсів підприємства, і один із головних факторів зростання обсягів виробництва продукції.

Продуктивність праці характеризується вартісними, трудовими та натуральними показниками. Особливо важливо правильно вибрати систему її вимірників, маючи на увазі можливість використання натуральних (у штуках, тоннах, метрах, літрах й ін.), трудових (у нормо-годинах, людино-годинах, людино-днях) і вартісних вимірників (у грн, тис. грн, млн. грн). Під час аналізу

обчислюють годинну, денну, місячну і річну (квартальну) продуктивність праці одного працюючого або одного робітника.

Завданням аналізу цього показника є оцінка рівня продуктивності праці та її динаміки; дослідження впливу факторів на відхилення з продуктивності праці; виявлення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів та розробка заходів щодо їх мобілізації.

Аналіз продуктивності праці розпочинають з оцінки рівня її динаміки. В умовах виробництва однорідної продукції індекс продуктивності праці може бути обчислений такими методами:

- 1) на основі зіставлення прямих показників рівня продуктивності праці:

$$I_{III} = \frac{III_{\phi}}{III_{\delta}}, \quad (28.26)$$

де III_{ϕ} , III_{δ} – рівень продуктивності праці відповідно у звітному та базовому періодах;

- 2) на основі зіставлення обернених показників рівня продуктивності праці:

$$I_{III} = \frac{t_{\delta}}{t_{\phi}} \quad (28.27)$$

де t_{ϕ} , t_{δ} – значення трудомісткості виконання операції відповідно у звітному та базовому періодах;

- 3) як величина, обернена індексу трудомісткості:

$$I_t = \frac{t_{\phi}}{t_{\delta}}; \quad I_{III} = \frac{1}{I_t}; \quad (28.28)$$

- 4) зіставленням індексів обсягу продукції і витрат праці:

$$I_{III} = \frac{I_v}{I_t}, \quad (28.29)$$

де I_v – індекс зміни обсягу виробництва;

I_t – індекс зміни трудових витрат.

Наприклад, у поточному періоді вироблено 31780 т цементу, а в базисному 29800 т. Затрати робочого часу в базисному періоді становили 1110 людино-днів,

у поточному — 1142 людино-дні (індекс затрат робочого часу 102,8 %). Визначимо показники рівня і динаміки продуктивності праці, зміни обсягу продукції в поточному періоді в порівнянні з базисним за рахунок різних чинників.

1) виробництво продукції за одиницю часу:

$$ПП_{\phi} = \frac{29800}{1110} = 26,85 \text{ т/людино-день}; \quad ПП_{\phi} = \frac{31780}{1142} = 27,83 \text{ т/людино-}$$

день;

2) трудомісткість одиниці продукції:

$$t_{\phi} = \frac{1110}{29800} = 0,037 \text{ людино-дня/т}; \quad t_{\phi} = \frac{1142}{31780} = 0,036 \text{ людино-дня/т};$$

3) індекс продуктивності праці:

$$I_{III} = \frac{27,83}{26,85} = 1,036, \text{ або } 103,6 \% (+3,6 \%);$$

4) приріст обсягу продукції в поточному періоді:

а) за рахунок зміни затрат праці:

$$\Delta V_T = V_{\phi} \cdot (I_T - 1) = 29800 \cdot (1,029 - 1) = 864 \text{ т};$$

б) за рахунок зміни продуктивності праці:

$$\Delta V_{III} = V_{\phi} \cdot I_T (I_{III} - 1) = 29800 \cdot 1,029 (1,036 - 1) = 1116 \text{ т}.$$

В умовах випуску різнорідної продукції індекс може обчислюватися на основі:

1) зіставлення прямих показників рівня продуктивності праці:

$$I_{III} = \frac{V_{\phi} / T_{\phi}}{V_{\phi} / T_{\phi}}, \quad (28.30)$$

де V_{ϕ} , V_{ϕ} — загальний обсяг різнорідної продукції, виражений або в нормо-годинах робочого часу, або в грошовому виразі, відповідно у звітному та базовому періодах;

T_{ϕ} , T_{ϕ} — загальні витрати при виробництві різнорідної продукції в звітному та базовому періодах;

2) зіставлення індексів обсягу продукції і затрат праці:

$$I_{III} = \frac{I'_v}{I_T}, \quad (28.31)$$

де I'_v – індекс фізичного обсягу виробленої продукції;

I_T – індекс витрат праці;

$$I_v = \frac{\sum p_{\phi} q_{\phi}}{\sum p_{\phi} q_{\phi}}, \quad (28.32)$$

де p_{ϕ} – ціна одиниці і-го виду продукції в базовому періоді, грн.;

q_{ϕ} , q_{ϕ} – обсяг виробництва і-го виду продукції відповідно у звітному та базовому періодах.

Наступний етап аналізу передбачає дослідження впливу факторів на відхилення з продуктивності праці. Найбільш узагальнюючим показником продуктивності праці є середньорічний виробіток одним працюючим. Величина його залежить не тільки від виробітку робітників, але й від загальної чисельності останніх у чисельності промислово виробничого персоналу, а також від кількості відпрацьованих ними днів і тривалості трудового дня. Звідси середньорічний виробіток продукції одним працівником можна подати у вигляді добутку перерахованих факторів.

Розрахунок впливу цих факторів виконується способами ланцюгових підстановок, абсолютних різниць, відносної різниці або аналітичним методом. У процесі аналізу обов'язково аналізуються зміни середньогодинного виробітку як одного з показників продуктивності праці і фактора, від якого залежить рівень середньоденного та середньорічного виробітку. Величина цього показника залежить від факторів, пов'язаних із змінами трудомісткості і вартісної оцінки. Усю сукупність факторів можна поділити на дві групи.

До першої групи факторів належать: технічний рівень виробництва; організація виробництва; непродуктивні витрати часу в зв'язку з браком і його виправленням.

До другої групи належать фактори, пов'язані із змінами обсягу виробництва продукції у вартісній оцінці, у зв'язку зі змінами структури продукції і рівня кооперованих постачань. Для розрахунку впливу цих факторів на середньогодинний виробіток використовують спосіб ланцюгових підстановок.

Наприклад, необхідно виконати аналіз продуктивності праці за даними табл. 28.1 і розрахувати вплив факторів на рівень середньорічного виробітку.

Таблиця 28.1

Дані для аналізу продуктивності праці

Показник	Позначення	За планом	Фактично	Відхилення (+, -)	виконання плану, %
1. Товарна продукція, тис. грн.	V	1320	1323	+ 3	100,2
2. Кількість працівників, осіб	Ч _{пр}	178	171	- 7	96,07
3. з них робітників	Ч _р	150	140	- 10	93,33
4. Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками:					
а) людино-днів		33000	29400	- 3600	89,09
б) людино-годин		264 000	220 500	- 43500	83,52
Розрахункові показники:					
5. Кількість відпрацьованих днів одним робітником (4а : 3)	Д	220	210	- 10	95,45
6. Тривалість робочого дня (4б : 4а), год.	T _{зм}	8,0	7,5	- 0,5	93,75
7. Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником (4б : 3)		1760	1575	- 185	89,49
8. Середньорічний виробіток, грн.	V _p				
а) одного працівника (1 : 2)	V _{р.пр}	7415,7	7736,8	+ 321,1	104,33
б) одного робітника (1 : 3)	V _{р.р}	8800	9450	+ 650	107,39
9. Середньоденний виробіток одного робітника (1 : 4а), грн.	V _д	40	45	+ 5	112,5
10. Середньогодинний виробіток одного робітника (1 : 4б), грн.	V _{год}	5	6	+ 1	120,0
11. Питома вага робітників у складі промислово-виробничого персоналу (3 : 2 · 100), %	ρ	84,27	81,87	- 2,4	×

Розрахунок впливу факторів на рівень середньорічного виробітку працівників проведемо за даними табл. 28.1 і наведемо в табл. 28.2.

Таблиця 28.2

Розрахунок впливу факторів на рівень середньорічного виробітку працівників

Фактор впливу	Алгоритм розрахунку	ΔB_p
1. зміна питомої ваги робітників у складі промислово-виробничого персоналу	$\Delta B_p = \Delta \rho \cdot D_{nl} \cdot T_{зм}^{nl} \cdot B_{год}^{nl}$	- 211,2
2. зміна кількості відпрацьованих днів одним робітником	$\Delta B_p = \rho_{\phi} \cdot \Delta D \cdot T_{зм}^{nl} \cdot B_{год}^{nl}$	- 327,62
3. зміна тривалості робочої зміни	$\Delta B_p = \rho_{\phi} \cdot D_{\phi} \cdot \Delta T_{зм} \cdot B_{год}^{nl}$	- 429,81
4. зміна середньогодинного ви-робітку	$\Delta B_p = \rho_{\phi} \cdot D_{\phi} \cdot T_{зм}^{\phi} \cdot \Delta B_{год}$	+ 1289,45
Всього		+321,1

Так, за даними табл. 28.2 бачимо, що збільшення величини середньорічного виробітку працівників досліджуваного умовного підприємства на 321,1 грн або 4,33 % стало можливим за рахунок збільшення величини середньогодинного виробітку одного робітника на одну грн. за годину.

Використовуючи дані табл. 28.1, за допомогою прийому ланцюгової підстановки можемо також визначити вплив виробітку на обсяги товарної продукції. Розрахунки приведемо в табл. 28.3.

Таблиця 28.3

Розрахунок впливу факторів на зміну обсягу товарної продукції

Номер підстановки та назва факторів	Чисельність працівників, осіб	Середня кількість днів роботи одного робітника	Середня тривалість робочої зміни	Середньогодинний виробіток, грн	Обсяг товарної продукції, тис. грн	Величина впливу фактора, тис. грн
Нульова підстановка	178	220	8	4,213	1320	-
Вплив зміни чисельності працівників	171	220	8	4,213	1267,94	1267,94 - 1320 = -52,06
Вплив кількості днів роботи одного працівника	171	210	8	4,213	1210,31	1210,1 - 1267,94 = -63,03
Вплив тривалості робочого дня	171	210	7,5	4,213	1134,66	1134,66 - 1210,31 = -75,64
Вплив середньогодинного виробітку	171	210	7,5	4,91	1322,39	1322,39 - 1134,66 = +187,73
Разом						3,0

Аналіз проведених розрахунків показав, що саме за рахунок збільшення середньогодинного виробітку обсяг товарної продукції зріс у звітному періоді на 3 тис. грн. або на 2 %.

Велику роль у вивченні факторів впливу на рівень середньогодинного виробітку відіграють моделі кореляційного і регресивного аналізу. У багатофакторну кореляційну модель середньогодинного виробітку можна включити фактори: фондоозброєність (енергоозброєність) праці, відсоток робітників, що мають вищу кваліфікацію, середній термін служби обладнання, частка прогресивного обладнання в загальній його вартості.

28.5. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці

Згідно з інструкцією зі статистики заробітної плати від 27.01.2004 р., № 114/8713 для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. Програми державних статистичних спостережень передбачають облік фонду оплати праці, нарахованого всім працівникам, а також виділення фонду штатних працівників, які перебувають в обліковому складі підприємства, та поділ його на складові.

До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу, незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

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:

- 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;

- суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою;

- гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництв, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві;

- оплата при переведенні працівника на нижче оплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при

невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника;

- оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

- оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення);

- вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці.

Оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт здійснюється:

- 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).

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування.

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: нарахування за невідпрацьований час; винагороди та заохочення, що

здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер; матеріальна допомога, що має систематичний характер; виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі.

Пристаючи до аналізу фонду заробітної плати, в першу чергу необхідно розрахувати абсолютне і відносне відхилення фактичної його величини від планової. Абсолютне відхилення визначається порівнянням фактичного використання коштів на оплату праці з плановим фондом заробітної плати по підприємству, за виробничими підрозділами і категоріями працівників.

Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою заробітної плати і плановим фондом, скоригованим на коефіцієнт виконання плану з виробництва продукції. Однак при цьому необхідно враховувати, що коригується тільки змінна частина фонду заробітної плати, що змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції. Це заробітна плата робітників за відрядними розцінками, премії робітників і управлінському персоналу за виробничі результати і сума відпускних робітників-відпускників. Постійна частина оплати праці не змінюється при збільшенні чи спаді обсягу виробництва (заробітна плата робітників за тарифними ставками, заробітна плата службовців за окладами, усі види доплат, оплата праці непромислового персоналу і, відповідно, сума відпускних цих категорій працівників).

При розрахунку відносного відхилення по фонду заробітної плати можна використати поправочний коефіцієнт, що відображає питому вагу змінної заробітної плати у загальному фонді. Він показує, на яку частку (у відсотках) варто збільшити плановий фонд зарплати за кожен відсоток перевиконання плану з виробництва продукції.

У процесі наступного аналізу необхідно визначити фактори абсолютного і відносного відхилення по фонду заробітної плати. Змінна частина заробітної плати залежить від обсягу виробництва продукції, його структури, питомої трудомісткості і рівня середньогодинної оплати праці. Потім варто проаналізувати причини зміни постійної частини фонду оплати праці, до якої

входять: заробітна плата службовців, заробітна плата обслуговуючого персоналу, працівників дитячих садів, санаторіїв, профілакторіїв, а також усі види доплат.

Фонд заробітної плати цих категорій працівників залежить від середньоспискової чисельності, їхнього середнього заробітку за відповідний період. Середньорічна заробітна плата робітників, крім того, залежить від кількості відпрацьованих днів у середньому одним робітником за рік, середньої тривалості робочої зміни і середньогодинного заробітку.

Для факторного аналізу абсолютного відхилення по фонду погодинної заробітної плати можуть бути використані такі формули:

$$\Phi ЗП = Ч_{сер} \cdot ЗП_{сер}, \quad (28.33)$$

$$\Phi ЗП = Ч_{сер} \cdot Д \cdot ЗП_{год} \cdot T_{зм}, \quad (28.34)$$

де $\Phi ЗП$ – фонд заробітної плати, грн.;

$Ч_{сер}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб;

$Д$ – кількість відпрацьованих днів одним робітником в середньому за рік;

$ЗП_{сер}$ – середньорічна заробітна плата одного робітника, грн.;

$ЗП_{год}$ – середньогодинна заробітна плата одного робітника, грн.

Аналіз витрат коштів на оплату праці персоналу проводиться для оцінки якості здійснюваної зарплатної політики. У ході аналізу досліджуються можливості зниження витрат на персонал за одночасного підвищення ефективності його праці, оцінюється адекватність застосовуваних форм і систем оплати праці персоналу характеру виробничого процесу й ринкових умов, розраховується ефективність зарплатної політики в цілому.

Аналіз містить у собі три етапи й проводиться за традиційною схемою аналізу господарської діяльності:

1) попередня укрупнена оцінка використання коштів на оплату праці в порівнянні із плановими значеннями;

2) аналіз структури фонду заробітної плати і відповідності фактичних виплат фактичним результатам праці;

3) оцінка впливу витрат з фонду заробітної плати на прибутковість підприємства.

На першому етапі розраховується абсолютне відхилення фактично витрачених сум на оплату праці від планових, виявляються фактори, що сприяють цим відхиленням.

Різниця між цими сумами свідчить або про перевитрату коштів чи їх економію. Основні фактори зміни фонду заробітної плати наведені на рис. 28.2.

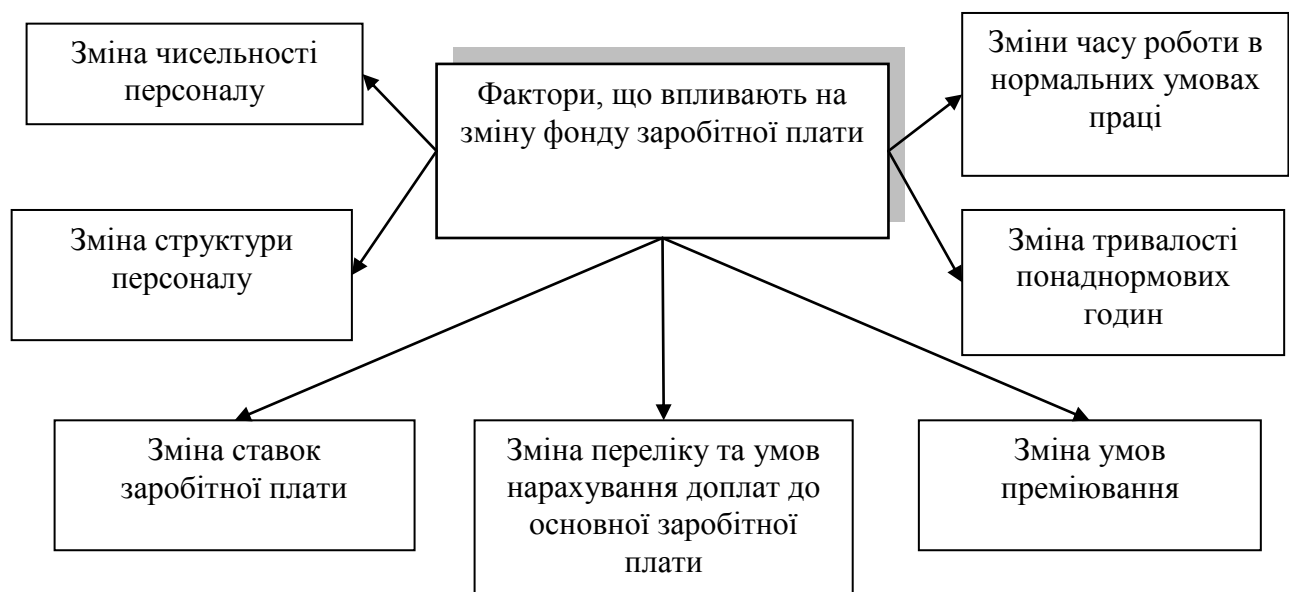


Рис. 28.2. Основні фактори зміни фонду заробітної плати

Аналіз може бути проведений за таким алгоритмом:

1) загальні абсолютні відхилення у фонді заробітної плати:

$$\Delta \Phi ЗП = \Phi ЗП_{\phi} - \Phi ЗП_{пл}, \quad (28.35)$$

де $\Delta \Phi ЗП$ – зміна фактичного фонду заробітної плати відносно запланованого, тис. грн.;

$\Phi ЗП_{\phi}$, $\Phi ЗП_{пл}$. – величина фактичного та планового фонду заробітної плати відповідно, тис. грн.;

2) вплив на абсолютні зміни у фонді заробітної плати основних факторів:

$$\Delta \Phi ЗП_{\phi} = (\phi_{\phi} - \phi_{пл}) \cdot ЗП_{сер}, \quad (28.36)$$

$$\Delta\PhiЗП_{зп} = (ЗП_{ф} - ЗП_{пл}) \cdot Ч_{ф}, \quad (28.37)$$

де $\Delta\PhiЗП_{ч}$ – зміна фонду зарплати за рахунок зміни чисельності персоналу, тис. грн;

$\Delta\PhiЗП_{зп}$ – зміна фонду зарплати за рахунок зміни розміру середньої заробітної плати, тис. грн;

$Ч_{ф}, Ч_{пл}$ – чисельність персоналу фактична і планова відповідно, осіб;

$ЗП_{ф}, ЗП_{пл}$ – середня заробітна плата фактична й планова відповідно, грн.

Основними причинами відхилення фактичної чисельності від планової можуть бути:

1) зміна обсягу виробництва у зв'язку зі зміною кон'юнктури ринку. Наприклад, випуск продукції збільшується на 15 % у порівнянні із плановою величиною. Підприємство, маючи в штаті 100 осіб, планує прийняти ще 5 осіб й одночасно збільшує продуктивність праці на 6 % (збільшує норми виробітку). Наскільки виправдане таке рішення? Для визначення величини можливого додаткового прийому робітників проведемо розрахунок їх додаткової потреби:

$$Ч_{\partial} = \left(Ч_{\phi} \cdot \frac{I_v}{I_{пл}} \right) - Ч_{\phi} \Rightarrow Ч_{\partial} = \left(100 \cdot \frac{1,15}{1,06} \right) - 100 = 9 \text{ осіб}$$

Таким чином, розрахунки показують, що необхідно добрати не 5, а 9 осіб.

2) зміна номенклатури виробів, що випускаються, внаслідок чого змінюється трудомісткість продукції й, відповідно, чисельність персоналу (робітників). У цьому випадку доречний прямий розрахунок чисельності персоналу за формулою 28.7;

3) порушення штатної дисципліни, необґрунтоване залучення працівників.

Метою другого етапу є аналіз структури фонду заробітної плати, обґрунтованості використовуваних форм і систем оплати праці персоналу. На цьому етапі розраховується зарплатомісткість продукції - показник витрат на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції або на одну гривню валового виторгу:

$$M_{\phi} = \frac{\Phi ЗП_{\phi}}{ВД_{\phi}}, \quad (28.38)$$

де M_{ϕ} – зарплатомісткість продукції фактична, грн;

$\Phi ЗП_{\phi}$ – фактична величина фонду заробітної плати, тис. грн.;

$ВД_{\phi}$ – валовий дохід від реалізації продукції, тис. грн.

На третьому етапі аналізу досліджується сумарний вплив витрат фонду заробітної плати на прибутковість підприємства, на підставі чого робиться висновок про ефективність зарплатної політики в цілому.

Алгоритм розрахунку заснований на співвідношенні темпів росту продуктивності праці й середньої заробітної плати:

$$\Delta C = \frac{ЗП - \Delta ПП}{100 + \Delta ПП} \cdot \rho_{ЗП}, \quad (28.39)$$

де ΔC – відсоток зниження собівартості в результаті проведеної зарплатної політики;

$\Delta ЗП$ – відсоток приросту середньої зарплати за поточний період;

$\Delta ПП$ – відсоток приросту продуктивності праці за поточний період;

$\rho_{ЗП}$ – частка заробітної плати в собівартості продукції в базовому періоді.

Джерелами інформації для аналізу коштів, що витрачають на персонал, є: звіт з праці (форма № 1-ПВ, річна); звіт з праці й прогноз вивільнення працівників (форма № 1-ПВ, місячна); звіт про витрати на виробництво продукції; звіт про прибутки й збитки (форма № 2, річна).

Питання для самоконтролю

1. Що розуміють під поняттям «аналіз трудових показників»?
2. Назвіть основні завдання аналізу трудових показників.
3. Назвіть та розкрийте зміст найпоширеніших на підприємствах методів дослідження трудових процесів.

4. Розкрийте основні завдання проведення аналізу чисельності і складу працівників.
5. Яким чином визначають відповідність професійно-кваліфікаційного рівня працівників складності виконуваних робіт?
6. Назвіть етапи проведення аналізу продуктивності праці.
7. Розкрийте сутність поняття «фонд оплати праці».
8. Назвіть складові фонду оплати праці.
9. Назвіть етапи проведення аналізу фонду оплати праці.
10. Назвіть основні фактори, що впливають на зміну фонду заробітної плати.

Використана та рекомендована література

1. «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати». Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0114-04> (дата звернення 30.04.2010).
2. Васильков В. Г. Організація виробництва : навч. посібник / В. Г. Васильков. — К. : КНЕУ, 2003. — 524 с.
3. Гончаров В. М. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження : монографія / В. М. Гончаров [на ін.] ; під заг. ред. В. М. Гончарова. – Донецьк, АЛЬМАТЕО, 2006. – 246 с.
4. Данюк В. М. Організація праці менеджера : навч. посібник / В. М. Данюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 276 с.
5. Домбровська Г. П. Аналіз виробничо-господарської діяльності підприємства (енергетичне виробництво) : навч. посібник / Г. П. Домбровська, М. С. Пантелєєв. – Харків: УІПА, 2003 – 125 с.
6. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – 200 с.

7. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Ковальов [та ін.] ; за ред. В. М. Ковальова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
8. Ласкавий А. О. Менеджмент продуктивності : нав. посібник / А. О. Ласкавий. – 2-ге вид. , без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 292 с.
9. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : «Новий Світ - 2000», 2004. – 248 с.
10. Мних Є. В. Економічний аналіз : підручник / Є. В. Мних. – 2-ге вид. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 472 с.
11. Череп А. В. Економічний аналіз : навч. посібник / А. В. Череп. – К. : Кондор, 2005. – 160 с.
12. Экономика труда / [М. А. Винокуров и др.] ; под ред. М. А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.

РОЗДІЛ 29. ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

План викладення і засвоєння матеріалу:

29.1. Сутність і значення планування трудових показників.

29.2. Планування фонду робочого часу.

29.3. Планування чисельності персоналу.

29.4. Планування продуктивності праці на підприємстві.

29.5. Планування фонду оплати праці.

29.1. Сутність і значення планування трудових показників

Перш ніж перейти до висвітлення питання щодо планування трудових показників необхідно, з'ясувати сутність поняття «планування», визначити види планів і його принципи.

Планування на рівні підприємств (організацій) розглядається як системний підхід у вирішенні основного завдання - підвищення ефективності виробництва. Практика господарювання виробила відповідні принципи, якими керуються при складанні планів. До них належать: аналіз вихідного рівня, цільова направленість, системність, безперервність, пропорційність, оптимальність використання ресурсів, збалансованість, адекватність об'єкта та предмета планування, реальність та стабільність планів [10, с. 18].

Дотримання викладених принципів та застосування прогресивних методів планування створює передумови для раціонального розподілу і використання, насамперед, трудових ресурсів й одержання максимального ефекту за найменших витрат.

Планування діяльності підприємства зводиться до розробки плану. План – це конкретне завдання з визначеними вихідними даними, очікуваними результатами (метою), обумовленим способом його розв'язання.

Плани прийнято поділяти на види залежно від ознак, зокрема:

а) залежно від тривалості планового періоду:

- довгострокові (перспективні – на період більше п'яти років);
- середньострокові (на період від одного до п'яти років);
- короткострокові (поточні – на рік, квартал, місяць);

б) за змістом рішень:

- стратегічні;
- тактичні;
- оперативно-календарні;
- бізнес-плани.

До основних методів планування відносять: аналітичний; балансовий; нормативний; програмно-цільовий і програмно-ресурсний; факторний; багатоваріантних розрахунків; економіко-математичного моделювання тощо.

Сутність аналітичного методу зводиться до детального вивчення результатів аналізу варіантів планових рішень, вивчення відхилення від запланованих значень, оцінку виконання плану та його ефективність.

Балансовий метод – забезпечує ув'язку натурально-речових і вартісних показників, пропорцій на різних рівнях управління та планування.

Нормативний метод - передбачає використання прогресивних техніко-обґрунтованих норм і нормативів, без яких неможливі економічні розрахунки, оцінка рівня ефективності, обґрунтування планових завдань та показників на всіх рівнях і стадіях планування.

Програмно-цільовий і програмно-ресурсний метод забезпечує вибір основної програми, взаємоузгодження її з ресурсами, необхідними для досягнення цілі. На основі цього методу досягається узгодженість програм підприємства з його цілями і ресурсним забезпеченням.

Факторний метод передбачає, що всі показники плану розраховуються на основі фактичних величин попереднього періоду. Вони коригуються внаслідок зміни певних факторів, що впливають на їх формування у плановому періоді та діяльність підприємства в цілому.

Метод багатоваріантних розрахунків - використовується у вигляді багатоваріантних наближень при вирішенні тієї чи іншої економічної проблеми.

При цьому перевага надається тому варіанту, який є оптимальним, тобто забезпечує високий кінцевий результат з найменшими витратами.

Метод економіко-математичного моделювання дає можливість формалізувати багатоваріантність можливих рішень економічних завдань, моделювати економічні процеси.

У плануванні діяльності підприємства чільне місце відводиться плануванню трудових показників, тому що персонал підприємства є важливим фактором виробництва, від якого залежать ефективність використання засобів виробництва та кінцеві результати роботи. При цьому, затрати на утримання персоналу становлять значну частину витрат підприємства, впливають на ціну продукції та її конкурентоспроможність.

Метою розроблення плану з персоналу та оплати праці є визначення економічно обґрунтованої потреби підприємства в персоналі й забезпечення його ефективного використання в плановому періоді. Вихідними даними для розробки плану з праці є: план з продуктивності праці; плановий обсяг продажів і виробнича програма; нормативна база підприємства; заходи з підвищення технічного рівня виробництва й покращення організації виробництва; баланс робочого часу одного робітника в рік; кількісний і якісний прогноз потреби в кадрах. Місце плану з праці й оплати праці та його зв'язки з іншими розділами в структурі загального плану підприємства зображено на рис. 29.1.

План персоналу складається з трьох підрозділів: план продуктивності праці, план чисельності персоналу та план оплати праці (рис. 29.2).

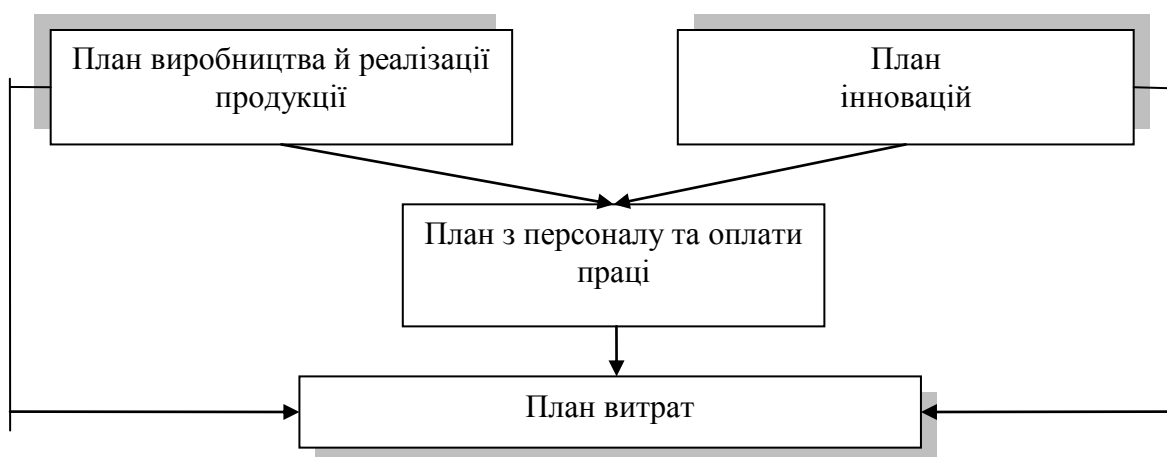


Рис. 29.1. Взаємозв'язки плану персоналу та оплати праці з іншими розділами плану підприємства

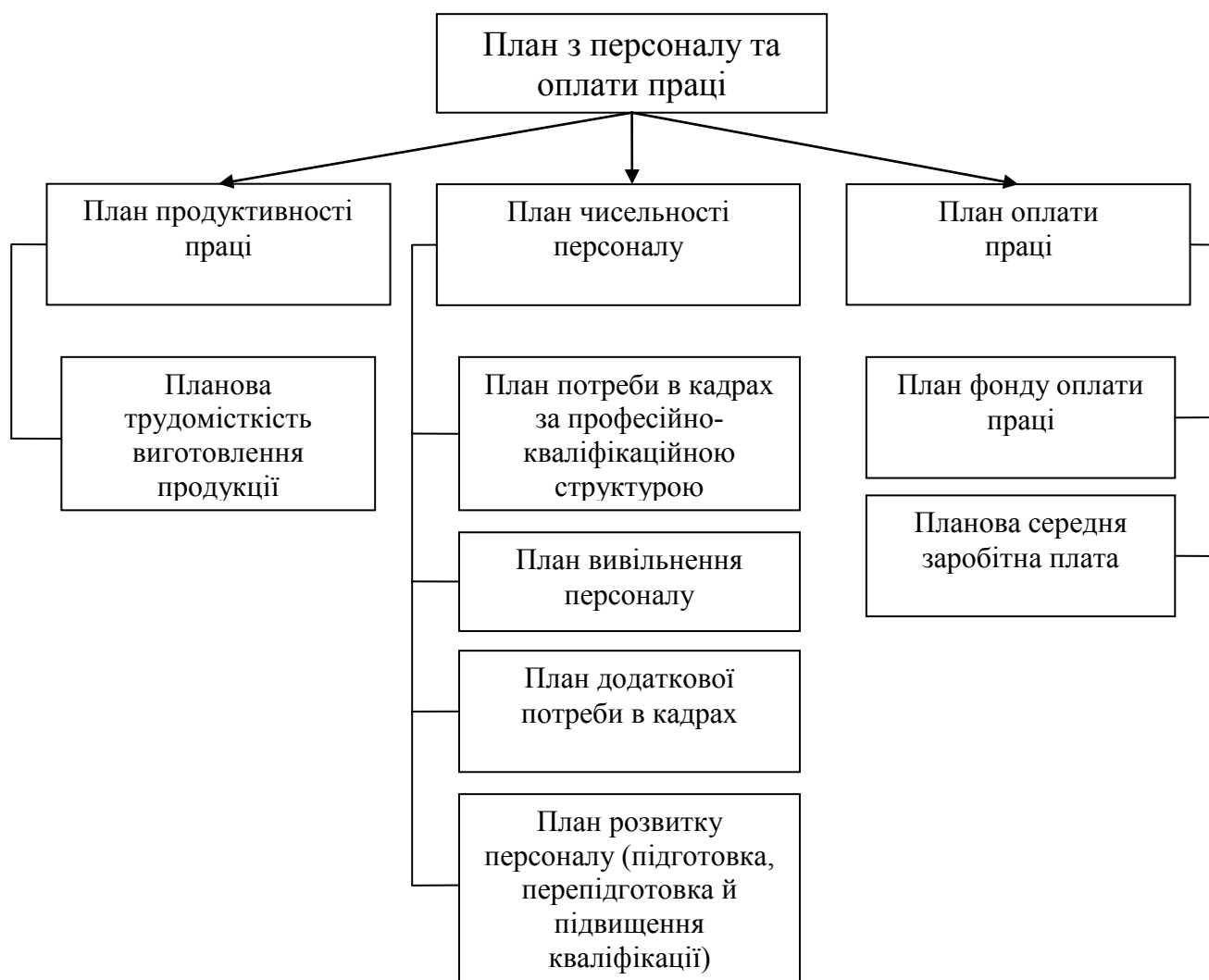


Рис. 29.2. Структура плану з персоналу та оплати праці

Порядок розроблення плану персоналу та оплати праці охоплює такі етапи:

- аналіз стратегічних цілей і завдань підприємства на плановий період і завдань щодо персоналу та оплати праці;
- аналіз базових показників персоналу та оплати праці;
- розрахунок планових показників продуктивності праці;
- обчислення планового бюджету робочого часу одного працівника;
- визначення потреби в персоналі;
- розрахунок додаткової потреби (вивільнення) персоналу;
- планування підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу;
- обчислення фонду оплати праці;
- визначення середньої заробітної плати.

При розробці плану з праці повинні розв'язуватися такі завдання:

- а) забезпечення зростання продуктивності праці;
- б) перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати;
- в) досягнення економії праці і фонду заробітної плати;
- г) посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника в кінцевих результатах діяльності;
- д) розрахунок потреби у персоналі і підвищення його кваліфікації.

Розробкою плану з праці на рівні підприємства займається відділ праці і заробітної плати.

29.2. Планування фонду робочого часу

При плануванні показників з праці в першу чергу розраховують баланс робочого часу одного робітника, потім визначають чисельність основних і допоміжних робітників і чисельність працівників інших категорій.

Метою розрахунку балансу робочого часу є визначення ефективного (корисного) фонду часу роботи одного робітника в рік з урахуванням: середньої

тривалості робочого дня одного середньооблікового робітника; прийнятого календарного режиму роботи; планованих невиходів на роботу і внутрішньозмінних регламентованих перерв. Такий розрахунок необхідний для визначення резервів зростання виробітку за рахунок кращого використання робочого часу і планової чисельності робітників. Баланс робочого часу має такий вигляд (табл. 29.1).

Таблиця 29.1

Баланс робочого часу одного робітника

Показник	Період	
	Звітний	Плановий
1. Календарний фонд робочого часу, днів	366	365
2. Кількість неробочих днів у т.ч.:		
святкових	10	10
вихідних	104	103
3. Номінальний фонд робочого часу (п.1 – п.2)	252	252
4. Неявки на роботу, днів у т.ч.:	36,1	34,8
чергові відпустки	21,6	20,6
додаткові відпустки	1,2	1,4
навчальні відпустки	0,8	1,1
відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами	1,1	1,4
неявки через хворобу	9,8	9,3
інші неявки з дозволу адміністрації	1,0	1,0
прогули (не плануються)	0,5	-
цілоденні простої (не плануються)	0,1	-
5. Фактична кількість робочих днів у році (п. 3 – п.4)	215,9	217,2
6. Номінальна середня тривалість робочого дня, год.	8,0	8,0
7. Втрати часу в зв'язку зі скороченням тривалості робочого дня, годин в т.ч.:	0,05	0,04
для матерів, що годують	0,01	0,01
для підлітків	0,01	0,01
для зайнятих на важких роботах	0,03	0,02
8. Фактична середня тривалість робочого дня, год. (п.6 – п.7)	7,95	7,96
9. Ефективний фонд робочого часу, год. (п.5 × п.8)	1716,4	1728,9

Календарний фонд робочого часу – це кількість календарних днів у періоді.

Номінальний фонд – це кількість днів у плановому періоді за винятком вихідних і святкових днів.

Ефективний фонд робочого часу, або фактична кількість робочих днів (явочний час) розраховується шляхом віднімання від номінального фонду робочого часу кількості невиходів на роботу з різних причин.

Відношення відпрацьованого часу до номінального називають коефіцієнтом використання робочого часу.

Середня тривалість відпустки визначається діленням усієї кількості людино-днів відпустки на кількість робітників.

Втрати робочого часу через прогули і цілоденні простої не плануються, але вказуються в звітному балансі.

Основою для розрахунку номінальної середньої тривалості робочого дня є дані про кількість працівників та встановлену для них тривалість робочого дня.

В свою чергу плановий баланс робочого часу одного робітника в днях визначається як різниця між календарним фондом часу, вихідними і святковими днями, невиходами на роботу з різних причин. Плановий баланс робочого часу одного робітника в годинах визначається множенням балансу робочого часу в днях на тривалість робочої зміни з урахуванням внутрішньозмінних перерв, тобто за формулою:

$$B_{p.ч} = D_{\phi} \cdot T_{зм}, \quad (29.1)$$

де D_{ϕ} – це фактична кількість робочих днів у році;

$T_{зм}$ – тривалість робочої зміни.

Якщо фактично одним робітником відпрацьовано менше днів, ніж передбачалося планом, то можна визначити надпланові втрати робочого часу – цілоденні і внутрішньозмінні втрати:

$$ЦВ = (D_{\phi} - D_{пл}) \cdot Ч_p \cdot T_{зм}^{пл}, \quad (29.2)$$

де $ЦВ$ – цілоденні втрати робочого часу, люд-днів;

$Ч_p$ – чисельність робітників, осіб.;

$T_{зм}^{пл}$ – планова тривалість робочої зміни;

$$ВЗ = (T_{зм}^{\phi} - T_{зм}^{пл}) \cdot D_{\phi} \cdot Ч_p^{\phi}, \quad (29.3)$$

де $ВЗ$ – внутрішньозмінні втрати робочого часу, люд.-годин.

Бюджет складають щодо підприємства, підрозділів, ділянок, які мають однаковий режим роботи й однакову тривалість відпусток.

Бюджет розраховують у три етапи:

- 1) обчислення середньої кількості робочих днів;
- 2) визначення середньої тривалості робочого дня;
- 3) розрахунок корисного (ефективного) фонду робочого часу в годинах.

Визначення середньої кількості робочих днів охоплює розрахунки: а) кількості календарних робочих днів у плановому періоді; б) кількості

календарних робочих днів (номінальний фонд робочого часу); в) кількості робочих днів (різниця між календарним фондом і кількістю невиходів на роботу).

До планових невиходів належать невиходи на роботу у зв'язку з черговими й додатковими відпустками, відпустками у зв'язку з пологами, невиходи у зв'язку з виконанням державних і громадських обов'язків, хворобою.

Середню тривалість чергових і додаткових відпусток визначають як середньозважену на підставі співвідношення чисельності працівників з різною тривалістю відпусток.

Відпустки у зв'язку з пологами планують на підставі даних базового періоду з урахуванням зміни питомої ваги жінок у чисельності персоналу на підприємстві.

Невиходи, пов'язані з виконанням державних і громадських обов'язків, визначають на підставі даних базового періоду з урахуванням масово-політичних заходів, що плануються.

Невиходи у зв'язку з хворобами визначають на підставі звітних даних з урахуванням можливого їх скорочення завдяки поліпшенню санітарно-гігієнічних умов і проведенню заходів з техніки безпеки й охорони праці.

Середню тривалість робочого дня обчислюють так: розраховують номінальну тривалість робочого дня як середньозважену на підставі співвідношення чисельності працівників з різною тривалістю робочого дня, установлену законом. Номінальну тривалість робочого дня коригують на скорочення робочого дня в передсвяткові дні, які не збігаються з вихідними днями, скорочення робочого дня для підлітків, жінок, які годують немовлят, для зайнятих у шкідливих умовах і на важких роботах.

Корисний (ефективний) фонд робочого часу середньооблікового працівника визначають множенням кількості робочих днів на середню тривалість робочого дня.

29.3. Планування чисельності персоналу

Планування персоналу є складовою частиною планування роботи підприємства. Воно тісно пов'язане з планом виробництва, планом науково-

дослідних робіт, фінансовим планом, планом інвестицій. Разом з тим, якщо перелічені плани розробляються без врахування планування персоналу – вони заздалегідь будуть мало ефективні.

Планування персоналу складається з трьох основних етапів:

- 1) оцінки наявного персоналу;
- 2) оцінки майбутньої потреби в персоналі;
- 3) розробки програми задоволення майбутньої потреби в персоналі.

Отже, планування персоналу – це цілеспрямована діяльність з забезпечення пропорційного та динамічного розвитку персоналу, розрахунок його професійно-кваліфікаційної структури, визначення загальної та додаткової потреби у персоналі в майбутньому періоді.

У плануванні персоналу необхідно виділяти два рівні:

- 1) повний статистичний аналіз наявних кадрів на основі детальної їх класифікації за посадою, статтю, віком, стажем роботи, професією, кваліфікацією, формою оплати праці та ін.;
- 2) прогнозування потреби в кадрах на підставі аналізу тенденцій, які виявлені у зв'язку з постійним вивченням кадрів, із врахуванням збільшення населення, змін в структурі освіти та міграційних потоків та ін.

Плануванню персоналу передують оцінювання й аналіз наявного персоналу на початок планового періоду. Необхідно з'ясувати по кожному структурному підрозділу й по підприємству в цілому чисельність промислово-виробничого персоналу; чисельність робітників та їхню питому вагу в чисельності промислово-виробничого персоналу; наявність робітників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією.

Важливим показником використання робочої сили є нормування робочого часу визначенням планового бюджету робочого часу одного середньооблікового працівника (робітника). Його розраховують так: складають звітний бюджет робочого часу, проводять його аналіз, розробляють заходи щодо скорочення втрат робочого часу й визначають плановий бюджет робочого часу одного працівника (робітника).

Завданням планування чисельності персоналу є визначення потреби у всіх категоріях працівників, потрібних для забезпечення безперебійного виробничого процесу й виконання виробничих планів. При цьому необхідно забезпечити раціональне використання трудових ресурсів, оптимальне співвідношення різних категорій персоналу. Для цього розрахунки необхідно здійснювати за категоріями персоналу.

Усіх працівників підприємства прийнято розподіляти на дві групи:

- 1) персонал основної діяльності (промислово-виробничий персонал);
- 2) персонал неосновної діяльності (непромислових організацій, які перебувають на балансі підприємства).

Такий розподіл обумовлений специфікою розрахунків показників заробітної плати, узгодження трудових показників з вимірниками результатів виробничої діяльності адже для визначення продуктивності праці враховують тільки чисельність промислово-виробничого персоналу.

Загальну планову чисельність працівників визначають як суму чисельності промислово-виробничого персоналу й персоналу, зайнятого у непромислових господарствах та організаціях підприємства.

Під час планування чисельності працівників підприємства розрізняють явочну, облікову та середньооблікову чисельність.

Явочну чисельність — кількість робітників, які повинні для забезпечення нормального процесу виробництва щодня перебувати на робочих місцях — визначають під час планування чисельності робітників.

Облікова чисельність охоплює загальну кількість усіх працівників підприємства (постійних, сезонних, тимчасових), у тому числі фактично працюючих працівників, які перебувають у відрядженні, у відпустках, хворіють, виконують державні обов'язки, відсутні на роботі з дозволу адміністрації тощо.

Під час планування чисельність визначають як середньооблікову. Її розраховують діленням суми облікової чисельності за всі календарні дні періоду на кількість календарних днів у періоді.

Для приведення явочної чисельності до середньооблікової у планових розрахунках використовують коефіцієнт облікового складу (див. розділ 28).

Планування чисельності персоналу здійснюється за допомогою таких методів: нормативного, укрупненого, техніко-економічних розрахунків, факторно-аналітичного, екстраполяції.

Планування чисельності робітників на основі нормативного методу здійснюється в такій послідовності. Спочатку, виходячи з розробленого плану товарообігу, визначається обсяг реалізації товарів, обсяг фасувальних та навантажувально-розвантажувальних робіт, кількість робочих місць та інші вартісні й натуральні показники, які використовуються для визначення норм (так звані базові показники). Потім розроблені норми праці множаться на базові показники, а результат розрахунку визначає нормативну чисельність відповідної категорії чи групи персоналу підприємства.

Більш точним є укрупнений метод планування чисельності робітників, що передбачає коригування базової чисельності персоналу. Коефіцієнт коригування визначається індексним методом зміни базових показників діяльності підприємства (обсяг виробництва, трудомісткість, фонд робочого часу й ін.). Цей метод доцільно застосовувати на підприємствах з однорідним виробництвом (легка, харчова, добувна промисловість).

Більш поширеним методом розрахунку планової чисельності є метод техніко-економічних розрахунків. Він застосовується для визначення потреби підприємства у сфері торгівлі (продавцях й інших робітниках торговельної зали), у сфері пасажирських перевезень (контролерах, контролерах-касирах) й ін.. В основі цього методу покладено інформацію про кількість робочих місць робітників окремих професій та режим роботи підприємства, які дозволяють розрахувати наявну та середньоспискову чисельність відповідної категорії персоналу.

Потреба в інших категоріях персоналу (керівниках, спеціалістах, допоміжному персоналі) визначається, як правило, факторно-аналітичним методом на базі вивчення фактичного завантаження персоналу, усунення

непродуктивних втрат робочого часу, впровадження рекомендацій з наукової організації праці, нових інформаційних технологій, удосконалення схем документообігу і т. ін.

Чисельність персоналу в перспективному плані можна визначити, використовуючи метод екстраполяції, тобто «від досягнутого», коригуючи тенденцію зміни показників. При цьому точність розрахунку залежить від досвіду плановика.

Загальну чисельність промислово-виробничого персоналу в поточному плануванні доцільно визначити диференційованим методом: розрахунок окремих категорій персоналу з подальшим підсумовуванням. Тільки докладні розрахунки, які враховують особливості праці та виробництва, дають змогу точно визначити чисельність працівників кожної категорії.

Чисельність робітників визначають за трудомісткістю робіт, нормами виробітку, робочими місцями на основі норм обслуговування.

Проектна чисельність основних виробничих робітників (без поділу за професіями) визначається за формулою:

$$C_{o.p} = \frac{T_{prog}}{F_{ef}}, \quad (29.4)$$

де $C_{o.p}$ – чисельність основних виробничих робітників, осіб;

T_{prog} – загальна трудомісткість виробничої програми, нормо-годин;

F_{ef} – річний ефективний фонд робочого часу одного робітника за рік, годин.

Планову середньооблікову чисельність промислово-виробничого персоналу на підприємстві визначають за формулою:

$$C_{сер}^{пл} = C_{б} \cdot \frac{\Delta V}{100} \pm E_{ч}, \quad (29.5)$$

де $C_{сер}^{пл}$ – планова середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб;

$Ч_6$ – базова чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб;

ΔV – зростання обсягу виробництва в плановому періоді, %;

E_q – планована економія чисельності працівників за факторами, осіб.

Чисельність працівників за категоріями визначають на підставі питомої ваги кожної категорії в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу:

$$Ч_i = \frac{Ч_{сер}^{nl} \cdot \rho_i}{100} \pm E_{qi}, \quad (29.6)$$

де ρ_i – питома вага i -ї категорії персоналу в чисельності промислово-виробничого персоналу в базовому періоді, %;

E_{qi} – зміна чисельності i -ї категорії персоналу, яка розрахована на підставі техніко-економічних чинників підвищення продуктивності праці, осіб.

На підприємствах, де в планових розрахунках використовують показник продуктивності праці (виробіток продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу), планову чисельність працівників визначають так:

$$Ч_{nl} = \frac{V_{nl}}{B_p^{nl}}, \quad (29.7)$$

де V_{nl} – плановий річний (місячний, квартальний) обсяг випуску товарної (вальної чи нормативно-чистої) продукції, грн;

B_p^{nl} – плановий річний (місячний, квартальний) виробіток цієї самої продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу, грн.

Для розрахунку планової чисельності робітників-відрядників необхідно визначити загальну нормативну трудомісткість виробничої програми, яка складається з трудомісткості виробничої програми та трудомісткості зміни залишків незавершеного виробництва на початок і кінець планового періоду.

Трудомісткість виробничої програми розраховують таким методом:

$$T_{\text{прог}}^{nl} = \sum_{i=1}^n t_i^{nl} \cdot V_i^{nl}, \quad (29.8)$$

n – кількість видів виробів (продукції), що випускає підприємство;

t_i^{nl} – планова трудомісткість одиниці i -го виду продукції, нормо-год.;

V_i^{nl} – планова кількість продукції i -го виду, шт.

Спочатку розраховують трудомісткість порівнюваної продукції з урахуванням її зниження в плановому періоді у зв'язку з переглядом норм часу за планом підвищення ефективності виробництва.

Потім визначають нормативну трудомісткість на нові вироби. Якщо норми часу на неї ще не розраховано, можна виходити з питомих затрат часу (трудомісткості) на одну тисячу грн. аналогічної (конструктивно схожої) продукції з урахуванням зниження затрат часу у зв'язку з виконанням заходів за планом підвищення ефективності виробництва.

Трудомісткість зміни залишків незавершеного виробництва визначають за формулою:

$$t_{HB} = \Delta HB \cdot \rho_{t\phi} \cdot K_{\downarrow t}, \quad (29.9)$$

де ΔHB – зміна залишків незавершеного виробництва на початок і кінець планового періоду, грн.;

$\rho_{t\phi}$ – питома вага трудомісткості на 1000 грн. продукції в базовому періоді, нормо-год.;

$K_{\downarrow t}$ – коефіцієнт зниження трудомісткості в плановому періоді за рахунок заходів плану підвищення ефективності виробництва.

Загальну чисельність основних робітників-відрядників визначають так:

$$\mathcal{U}_{p.\phi}^{nl} = \frac{T_{\text{прог}}^{nl}}{F_{\text{еф}}^{nl} \cdot K_{\text{в.н}}^{nl}}, \quad (29.10)$$

де $T_{прог}^{nl}$ – загальна планова нормативна трудомісткість виробничої програми, нормо-год.;

F_{ef}^{nl} – плановий ефективний фонд робочого часу одного робітника, год.;

$K_{в.н}^{nl}$ – плановий коефіцієнт виконання норм.

Наприклад, у плановому періоді трудомісткість виробничої програми становитиме 1856 тис. нормо-год., коефіцієнт виконання норм виробітку – 1,12, фонд робочого часу одного робітника заплановано на рівні 1950 годин. За таких умов планова чисельність основних робітників становитиме:

$$\mathcal{C}_{nl} = \frac{185600}{1950 \cdot 1,12} = 850 \text{ осіб.}$$

Аналогічно можна визначити чисельність основних робітників за професіями та кваліфікацією, а також допоміжних робітників, зайнятих на нормованих роботах. Для цього використовують нормативну трудомісткість робіт за професіями й розрядами, диференційовані планові коефіцієнти виконання норм за розрядами й фонди корисного робочого часу робітників окремих професій.

У масовому типі виробництва середньооблікову чисельність основних виробничих робітників можна розрахувати за нормами виробітку:

$$\mathcal{C}_{сер}^{nl} = \frac{V}{N_{вир}^{nl} \cdot F_{ef}^{nl} \cdot K_{в.н}^{nl}}, \quad (29.11)$$

де V – обсяг робіт, що має бути виконаний;

$N_{вир}^{nl}$ – планова норма виробітку за годину.

Наприклад, на ділянці планується випуск виробів у кількості 250 тис. шт., норма виробітку встановлена на рівні 4 вироби за годину. Річний ефективний фонд робочого часу одного робітника – 1950 год., коефіцієнт виконання норм виробітку – 1,12. За таких умов планова чисельність основних робітників становитиме:

$$Q_{сер}^{nl} = \frac{250000}{4 \cdot 1950 \cdot 1,12} = 29 \text{ осіб.}$$

Планову середньооблікову чисельність робітників на роботах, для яких не можна встановити ані обсяг робіт, ані норми обслуговування, визначають за робочими місцями:

$$Q_{сер}^{nl} = n_{p.m}^{nl} \cdot n_{зм} \cdot K_{o.скл}, \quad (29.12)$$

де $n_{p.m}^{nl}$ – планова кількість робочих місць;

$n_{зм}$ – кількість змін роботи підприємства;

$K_{o.скл}$ – коефіцієнт облікового складу.

Чисельність працівників охорони визначають за кількістю постів і режимом роботи.

Чисельність працівників непромислового персоналу планують окремо, за кожним видом діяльності з урахуванням її особливостей, незалежно від чисельності промислово-виробничого персоналу.

Середньооблікову річну чисельність учнів розраховують виходячи з їх потреби за окремими професіями й терміну навчання:

$$\bar{Q}_y = \frac{Q_y^{nl} \cdot m}{12}, \quad (29.13)$$

де Q_y^{nl} – загальна чисельність учнів, яких планується навчити в плановому періоді, осіб;

m – середній термін навчання учня даної професії, місяці.

Середньооблікову чисельність працівників апарату управління в цілому та за окремими категоріями, якщо є відповідні дані (трудомісткість робіт, норми обслуговування), розраховують аналогічно розглянутим методам.

За відсутності таких даних використовують нормативи чисельності цих категорій, установлені методами математичної статистики залежно від певних

чинників. Так, норматив чисельності працівників за певною категорією визначають за формулою:

$$Q_n = Kx_1^{\alpha_1} \cdot x_2^{\alpha_2} \cdot x_3^{\alpha_3}, \quad (29.14)$$

де Q_n – норматив чисельності працівників за певною категорією, осіб;

K – постійний коефіцієнт, який пов'язує зв'язок нормативу з чисельним значенням чинника впливу;

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ – показники ступеня за чисельних значень чинників;

x_1, x_2, x_3 – чисельні значення чинників.

Питома вага спеціалістів в загальній чисельності персоналу на промислових підприємствах становить від 10 до 12 %. Більш детально чисельність спеціалістів визначається за загальною та додатковою потребою в персоналі.

Загальна потреба на кінець планового року розраховується за формулою:

$$Q_{к.р} = Q_{пл} \cdot K_n, \quad (29.15)$$

де $Q_{пл}$ – загальна потреба персоналу на кінець планового року;

K_n – коефіцієнт насиченості спеціалістами.

Коефіцієнт насиченості спеціалістами визначається відношенням величини загальної потреби в спеціалістах (кількість посад, що підлягають заміщенню) на кінець базового року, до загальної чисельності тих, що працюють в базовому році, у відсотках:

$$K_n = \left(\frac{P_{\delta}}{Q_{\delta}} \right) \cdot 100, \quad (29.16)$$

де P_{δ} – кількість посад, що підлягають заміщенню на кінець базового року;

Q_{δ} – чисельність працівників у базовому періоді, осіб.

У процесі розрахунку чисельності персоналу важливо визначити додаткову потребу (надлишок) у працівниках різних категорій. Вона складається з приросту

чисельності у зв'язку з розширенням виробництва, а також можливого планового зменшення у зв'язку з призовом на службу до збройних сил, виходом на пенсію тощо.

$$\Delta C = (C_{к.р} - C_{н.р}) + \frac{C_{сер} \cdot \rho_{\epsilon}^{nl}}{100}, \quad (29.17)$$

де $C_{к.р}, C_{н.р}$ – облікова чисельність працівників на кінець і початок планового періоду, осіб;

$C_{сер}$ – середньооблікова чисельність працівників у плановому періоді, осіб;

ρ_{ϵ}^{nl} – планові витрати на працівників (вихід на пенсію, призов до збройних сил і т. ін.), %.

Додаткова потреба в спеціалістах визначається сумою таких складових:

- додаткової потреби на приріст посад, що підлягають заміщенню спеціалістами в зв'язку з розширенням виробництва чи збільшенням обсягів робіт (D_{np});

- додаткової потреби на відновлення природного вибуття спеціалістів та практикантів (практиканти – недипломовані працівники, які перебувають на посадах спеціалістів, D_y);

- додаткової потреби в спеціалістах для часткової заміни практикантів (D_3).

Отже, величина додаткової потреби в спеціалістах становитиме:

$$D = D_{np} + D_y + D_3, \quad (29.18)$$

Додаткова потреба в спеціалістах в зв'язку з приростом їх посад :

$$D_{np} = P_{nl} - P_{\epsilon}, \quad (29.19)$$

де P_{nl} – загальна потреба на кінець планового року;

P_{ϵ} – загальна потреба на кінець базового року.

Додаткова потреба на відновлення природного вибуття спеціалістів та практикантів визначається за формулою:

$$D_y = P_{\epsilon} K_y, \quad (29.20)$$

де K_y – середній коефіцієнт природного вибуття спеціалістів і практикантів, що визначається за формулою:

$$K_y = (K_{y1} + K_{y2} + K_{y3} + K_{y4} + K_{y5} + K_{y6} + K_{y7}) / 7, \quad (29.21)$$

де $K_{y1}, K_{y2}, \dots, K_{y7}$ – річні коефіцієнти природного вибуття спеціалістів і практикантів не менш ніж за 7 років.

Додаткова потреба в спеціалістах для часткової заміни практикантів визначається за формулою:

$$D_z = \chi_{кр} K_z, \quad (29.22)$$

де $\chi_{кр}$ – чисельність практикантів на кінець базового року;

K_z – коефіцієнт часткової заміни практикантів (приблизно 3 % за рік).

За результатами розрахунку планової чисельності на підприємствах складається штатний розклад. У ньому фіксується потреба в робітниках окремих посад, професій, рівнів кваліфікації. Розроблений штатний розклад порівнюється з фактичною наявністю працівників відповідних професій, посад та рівнів кваліфікації.

Якщо порівняння вказує на додаткову потребу в персоналі, то розпочинають розробку програми залучення персоналу. У ній визначають організаційні заходи для добору необхідних працівників на ринку праці, їх підготовки у відповідних навчальних закладах або безпосередньо на виробництві, адаптації прийнятих робітників та інше. Якщо для проведення цих заходів потрібні спеціальні кошти, то окремо розробляється бюджет (план) їх виділення та використання.

Додаткова потреба в персоналі може бути задоволена також за рахунок мобілізації резервів підвищення продуктивності праці, які не були враховані при плануванні чисельності, а також за рахунок суміщення професій, розширення зон обслуговування, тобто не вдаючись до збільшення чисельності персоналу підприємства.

Якщо чисельність персоналу, врахована розробленим штатним розкладом, менша за фактичну чисельність персоналу підприємства, тобто є надлишок персоналу, то розробляють програму та бюджет вивільнення робітників. На початку такої роботи визначають характер цього явища. Так, якщо надлишок персоналу носить короткостроковий характер, то доцільно зберегти тимчасовий надлишок працівників. Це може бути зроблено шляхом:

- перенесення часу роботи та відпусток;
- скороченням часу понаднормової роботи та роботи у вихідні й святкові дні;
- дозволу неоплачуваних неявок на роботу та відпусток;
- введення неповного робочого дня (тижня) з частковою компенсацією втрати заробітної плати.

У випадку, коли надлишок персоналу не є тимчасовим явищем, то його ліквідація може бути досягнута шляхом:

- припинення найму;
- розриву (непродовження по закінченні строку) тимчасових трудових угод;
- припинення сумісництва професій та посад;
- дострокового виходу на пенсію (персонал передпенсійного віку);
- заохочення плинності кадрів шляхом надання допомоги співробітникам у пошуках роботи;
- першочергового скорочення пенсіонерів, сумісників;
- звільнення робітників у порядку визначеному чинним законодавством України.

29.4. Планування продуктивності праці на підприємстві

Планування продуктивності праці дає можливість встановити рівень, темпи, фактори й резерви її зростання, а також співвідношення збільшення продуктивності праці і заробітної плати.

У плануванні продуктивності праці використовують абсолютні показники, які характеризують рівень продуктивності праці, і відносні показники, які характеризують динаміку її зростання. Тобто на підприємствах планується ріст і приріст продуктивності праці

Зростання продуктивності праці – це відношення продуктивності праці планової до продуктивності праці фактичної і дріб помножено на 100 %. Приріст продуктивності праці - це зростання продуктивності праці за мінусом 100 %.

При плануванні продуктивності праці можуть використовуватись як вартісні, так і натуральні показники обсягу виробництва. З урахуванням особливостей окремих галузей промисловості для обґрунтування плану підвищення продуктивності праці можуть використовуватися також інші показники обсягу виробництва, які точніше відображають зміни трудомісткості виробничої програми.

Планування зростання (приросту) продуктивності праці можливе за допомогою використання таких методів:

- а) методу прямого рахунку;
- б) методу факторного планування;
- в) методу аналітики;
- г) методу моделювання.

Метод прямого рахунку передбачає визначення планового рівня продуктивності праці шляхом ділення запланованого обсягу випуску продукції у вартісному виразі або в натуральних одиницях на планову чисельність промислово-виробничого персоналу:

$$ПП_{пл} = \frac{V_{пл}}{Ч_{пл}}, \quad (29.23)$$

Зростання продуктивності праці визначається у відсотках і розраховується за формулою:

$$\uparrow ПП = \frac{ПП_{ф}}{ПП_{пл}} \cdot 100 \quad (29.24)$$

де $ПП_{ф}$, $ПП_{пл}$. – фактичний та плановий показники продуктивності праці.

Даний метод простий у застосуванні, але не дозволяє враховувати вплив факторів на зростання продуктивності праці, тобто, не можна встановити, за рахунок чого може відбуватися приріст продуктивності праці. Тому частіше використовують метод факторного планування зростання продуктивності праці.

За цим методом розрахунок можливого підвищення продуктивності праці здійснюється на основі економічної оцінки впливу окремих факторів на рівень виробітку продукції. Як основні фактори можна назвати: структурні зрушення; підвищення технічного рівня виробництва; удосконалення управління, організації виробництва і праці; зміна обсягу виробництва і питомої ваги окремих видів продукції; галузеві фактори.

За міру впливу цих факторів на підвищення продуктивності праці приймається відносна економія робочої сили. Застосовують такий порядок розрахунку вивільнення чисельності працівників.

Зміну чисельності працівників в результаті будь-якого заходу (упровадження нової техніки, прогресивних технологій, механізація й автоматизація виробництва; поліпшення використання сировини; застосування прогресивних матеріалів тощо) розраховують за формулою:

$$E_{ч1} = \frac{(t_0 - t_1) \cdot V_{нл}}{F_{эф.б} \cdot K_{в.нб}} \cdot K_{\partial}, \quad (29.25)$$

де t_0 , t_1 – затрати праці на одиницю продукції в натуральному або вартісному виразі до та після впровадження заходу, що планується, нормо-год.;

$V_{нл}$ – обсяг продукції в натуральному (або вартісному) вимірі, планований до випуску після реалізації заходу;

$F_{эф.б}$ – корисний фонд робочого часу одного працівника в базовому році (періоді), год.;

$K_{в.н.б}$ – базовий коефіцієнт виконання норм виробітку;

K_{∂} – коефіцієнт, який урахує термін дії заходу в плановому періоді, і розраховується таким чином:

$$K_{\partial} = \frac{m}{12} = \frac{m}{m'}, \quad (29.26)$$

де m – кількість повних місяців дії заходу в плановому році;

m' – кількість місяців у плановому періоді.

Економію чисельності завдяки впровадженню нового, більш продуктивного устаткування визначають так:

$$E_{ч2} = \left(1 - \frac{n}{n_1 + n_2 \cdot \frac{\Pi}{100}} \right) \cdot \mathcal{U}_{нвп} \cdot \rho_{o.p} \cdot K_{\partial}, \quad (29.27)$$

де n – загальна кількість устаткування, од.;

n_1 – кількість діючого устаткування, од.;

n_2 – кількість нового устаткування, од.;

Π – продуктивність нового устаткування порівняно з діючим, %;

$\rho_{o.p}$ – питома вага робітників, які обслуговують устаткування, у чисельності промислово-виробничого персоналу.

Визначення вивільнення чисельності працівників за рахунок чинників, пов'язаних з удосконаленням організації виробництва, праці й управління, необхідно розраховувати окремо щодо працівників апарату управління й робітників.

Зменшення чисельності апарату управління виробництвом (за рахунок збільшення цехів, ділень; поліпшення структури управління тощо) визначають зіставленням чисельності апарату управління до і після впровадження заходу з урахуванням терміну реалізації заходу.

Вивільнення робітників у зв'язку з підвищенням норм обслуговування визначають за формулою:

$$E_{ч3} = \frac{n_{пл}}{N_{обсл}^{пл}} - \frac{n_{пл}}{N_{обсл}^{\delta}}, \quad (29.28)$$

де $n_{пл}$ – планова кількість устаткування, на якому планується підвищити норми обслуговування, од.;

$N_{обсл}^{nl}, N_{обсл}^{\bar{}}$ – норми обслуговування відповідно в плановому й базовому періодах.

Зменшення чисельності працівників за рахунок поліпшення використання корисного фонду робочого часу визначають за формулою:

$$E_{ч4} = \frac{\chi_{нвл} \cdot (F_{эф}^{\bar{}} - F_{эф}^{nl})}{F_{эф}^{nl}} \cdot \rho_p, \quad (29.29)$$

де $F_{эф}^{\bar{}}, F_{эф}^{nl}$ – відповідно базовий та плановий фонди робочого часу одного робітника, год.;

ρ_p – питома вага чисельності робітників у вихідній чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства, частки одиниці.

Зміна чисельності працівників за рахунок зміни обсягу та структури продукції, що випускається, пов'язана з тим, що чисельність інших категорій промислово-виробничого персоналу, окрім основних виробничих робітників, зростає меншою мірою, ніж обсяг виробництва. Так, скорочення чисельності в плановому періоді у зв'язку зі зростанням обсягу виробництва визначають за формулою:

$$E_{ч5} = \chi_{ін}^{\bar{}} \cdot \frac{\Delta V \cdot \Delta \chi}{100}, \quad (29.30)$$

де $\chi_{ін}^{\bar{}}$ – чисельність інших категорій промислово-виробничого персоналу (без врахування основних робітників) у базисному періоді, осіб;

ΔV – зростання обсягу виробництва продукції за планом, %;

$\Delta \chi$ – необхідне звільнення чисельності працюючих (окрім основних робітників) за планом, %.

Зміна чисельності працівників у зв'язку зі зміною питомої ваги купованих напівфабрикатів визначається за формулою:

$$E_{\text{чб}} = \frac{(H\Phi_{\text{б}} - H\Phi_{\text{пл}})}{100 \cdot H\Phi_{\text{б}}} \cdot \text{ч}_p, \quad (29.31)$$

де $H\Phi_{\text{б}}$, $H\Phi_{\text{пл}}$ — питома вага купованих напівфабрикатів у базовому та плановому періодах відповідно, %;

ч_p — чисельність основних робітників, осіб.

Розрахунок впливу зовнішніх факторів на зміну чисельності працівників слід здійснювати, ураховуючи зміни трудомісткості або виробітку. Силу впливу соціальних факторів визначають на підставі експертних оцінок, ситуаційного аналізу, зіставлення з аналогами тощо.

Визначення зміни чисельності працівників під впливом різних факторів зростання продуктивності праці визначають за формулою:

$$E_{\text{ч}} = \sum_{i=1}^j E_{\text{чи}}, \quad (29.32)$$

де $E_{\text{ч}}$ — зміна чисельності під впливом i -го фактора;

j — кількість факторів, що впливають на зміну продуктивності праці в плановому періоді.

Для розрахунку приросту продуктивності праці за рахунок впливу окремого фактора використовують формулу:

$$\Delta \text{ПП}_i = \frac{E_{\text{чи}}}{\text{ч}_{\text{нен}} - E_{\text{чи}}} \cdot 100, \quad (29.33)$$

Розрахунок планового рівня продуктивності праці можна здійснити за формулами:

$$\text{ПП}_{\text{пл}} = \text{ПП}_{\text{б}} \left(1 + \frac{\Delta \text{ПП}}{100} \right), \quad (29.34)$$

$$\text{ПП}_{\text{пл}} = \frac{V_{\text{пл}}}{\text{ч}_{\text{пл}}}, \quad (29.35)$$

$$\text{ч}_{\text{пл}} = \text{ч}_{\text{нен}} - E_{\text{ч}}, \quad (29.36)$$

Наприклад, під час впровадження плану організаційно-технічних заходів трудомісткість одиниці продукції типу «А» була знижена з 12 до 10 нормо-год.

при випуску 120 шт., трудомісткість одиниці продукції типу «Б» була знижена з 56 до 48 нормо-год. при випуску 500 шт. За таких умов, приріст продуктивності праці становив:

$$\Delta\P\P = \frac{(12 \cdot 120) + (56 \cdot 500)}{(10 \cdot 120) + (48 \cdot 500)} \cdot 100 - 100 = 17\%.$$

Аналітичний метод планування зростання продуктивності праці базується на зниженні трудомісткості продукції і покращенні використання робочого часу в плановому періоді. Оскільки даний метод на практиці найчастіше використовується у внутрішньозаводському плануванні, необхідною умовою його реалізації є планування технологічної трудомісткості продукції; якщо ж метод використовується на рівні підприємства, то планується повна трудомісткість.

Даний метод має певні переваги порівняно із методом прямого рахунку, адже він дозволяє встановити прямий зв'язок між обсягом виробництва і трудовими затратами.

Суть методу моделювання продуктивності праці базується на основі застосування багатофакторних регресивних моделей, які дозволяють виявити фактори, що впливають на зростання продуктивності праці, і розробляти нормативи для його планування як по підприємству в цілому, так і за його підрозділами.

29.5. Планування фонду оплати праці

Планування фонду заробітної платі на підприємствах відбувається самостійно, тобто підприємства самі вибирають форми і системи заробітної плати, встановлюють величину заробітної плати і різного роду доплати, здійснюють її розподіл. Держава регулює лише мінімальні розміри оплати праці різних професійно-кваліфікаційних груп.

Планування фонду оплати праці має на меті розв'язання таких завдань, як створення стимулів щодо збільшення кількості і підвищення якості продукції,

забезпечення зростання середньої заробітної плати, підвищення темпів зростання продуктивності праці порівняно із темпами зростання середньої заробітної плати. Плануванням фонду заробітної плати займається відділ з праці і зарплаті.

Планування фонду заробітної плати відбувається як в цілому по підприємству, так і в розрізі окремих категорій працівників, як штатного так і нештатного персоналу.

Планування оплати праці охоплює розрахунки фондів оплати й середньої заробітної плати всіх працівників за категоріями персоналу.

Вихідними даними для визначення планового фонду оплати праці є:

- стратегічні цілі щодо підвищення матеріального добробуту працівників;
- матеріали аналізу фонду оплати праці (форми та системи оплати праці, розцінки за видами робіт);
- виробнича програма та її трудомісткість;
- склад і рівень кваліфікації працівників;
- тарифна система;
- штатний розклад;
- законодавчі акти в сфері праці, які регулюють оплату праці.

При плануванні фонду оплати праці на підприємстві використовують різні методи (рис. 29.3)

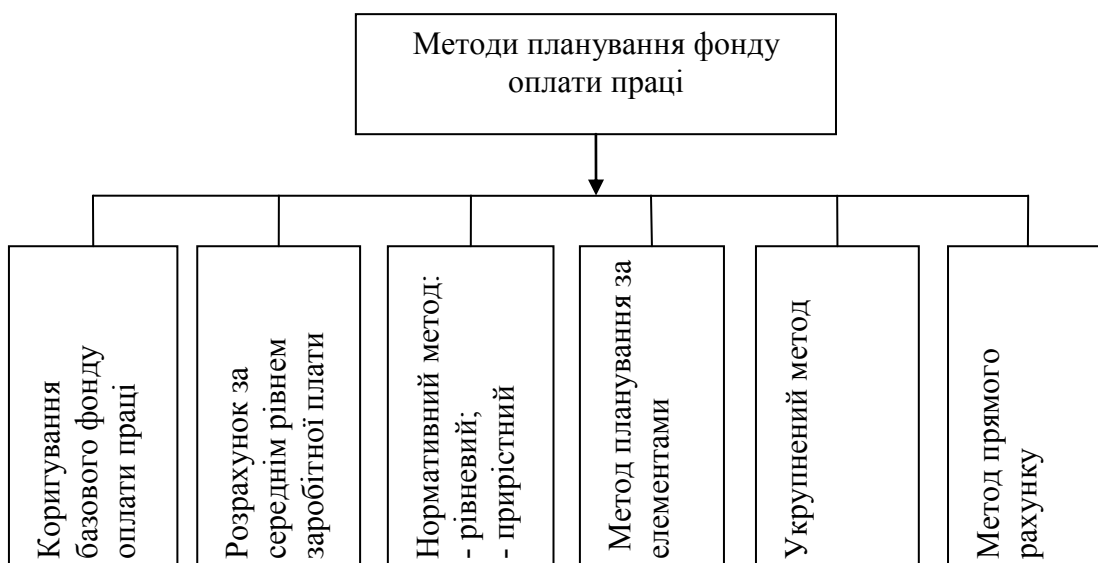


Рис. 29.3. Методи планування фонду оплати праці

При використанні методу прямого рахунку плановий фонд заробітної плати визначається за формулою:

$$\Phi ЗП_{пл} = \sum_{i=1}^n Ч_i \cdot ЗП_i, \quad (29.37)$$

де $i = 1, 2, \dots, n$ - категорії персоналу;

$Ч_i$ - планова чисельність i -тої категорії персоналу, осіб;

$ЗП_i$ - середньорічна заробітна плата одного працівника i -тої категорії в плановому році, грн.

Таким чином, суть даного методу полягає у визначенні фонду заробітної плати шляхом сумування добутків планової чисельності за категоріями персоналу і розміру їх середньорічної заробітної плати.

Достатньо широко в економічній практиці підприємств використовують укрупнений метод планування фонду оплати праці. Суть даного методу полягає в тому, що плановий фонд заробітної плати визначається шляхом коригування базового фонду заробітної плати на коефіцієнт зростання обсягу виробництва:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} \cdot K_V, \quad (29.38)$$

де $\Phi ЗП_{пл}$, $\Phi ЗП_{б}$ – відповідно плановий та базовий фонди заробітної плати, тис. грн.;

K_V - коефіцієнт зростання обсягу виробництва.

Вплив на зміну фонду заробітної плати техніко-економічних факторів в плановому році можна обчислити за допомогою формули:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} \cdot K_V \pm \Delta Ч \cdot ЗП_{б}, \quad (29.39)$$

де $\Delta Ч$ – зміна чисельності в зв'язку із впливом техніко-економічних факторів в плановому році;

$ЗП_{б}$ – середньорічна заробітна плата одного працівника в базовому році.

Однак, суттєвим недоліком цього методу є те, що він заснований на базовому фонді оплати, в якому могли бути нераціональні виплати заробітної плати й інші неузгодженості.

Більш обґрунтованим є нормативний метод визначення планового фонду оплати праці. На практиці застосовують два його варіанти – рівневий і приросту. За рівневого варіанту плановий фонд оплати праці визначають на основі планового обсягу випуску товарної (валової) продукції у вартісному (трудоному) вираженні і планового нормативу заробітної плати на одну гривню (нормо-годину) обсягу продукції:

$$\Phi ОП_{пл} = V_{пл} \cdot N_{ЗП}, \quad (29.40)$$

де $\Phi ОП_{пл}$, $\Phi ОП_{б}$ – відповідно плановий та базовий фонд оплати праці за вирахуванням відносних перевитрат (недоцільних виплат, пов'язаних з відхиленням від нормальних умов праці), грн.;

$V_{пл}$, $V_{б}$ – плановий та базовий обсяг виробництва, грн.;

$N_{ЗП}$ – норматив заробітної плати на одну гривню (нормо-годину) обсягу продукції.

Норматив заробітної плати на одну гривню (нормо-годину) обсягу продукції визначається за формулою:

$$N_{ЗП} = \frac{\Phi ОП_{б}}{V_{б}} \cdot \frac{100 + \Delta ЗП}{100 + \Delta ПП}, \quad (29.41)$$

де $\Delta ЗП$ – плановий приріст середньої заробітної плати, %;

$\Delta ПП$ – плановий приріст продуктивності праці, %.

Приріст середньої заробітної плати визначають за формулою:

$$\Delta ЗП = \Delta ПП \cdot N, \quad (29.42)$$

де N – норматив приросту середньої заробітної плати на 1 % підвищення продуктивності праці, %.

Прирісний нормативний метод ґрунтується на нормативі приросту фонду оплати праці на 1 % приросту обсягу виробництва. Плановий фонд оплати праці розраховують за формулою:

$$\Phi ОП_{пл} = \Phi ОП_{б} \pm \frac{\Delta V_{пл} \cdot \Delta N_{\Phi ОП} \cdot \Phi ОП_{б}}{100}, \quad (29.43)$$

де $\Delta V_{пл}$ – плановий приріст (зменшення) обсягу продукції стосовно базисного періоду, %;

$\Delta N_{фоп}$ – норматив приросту фонду оплати праці на 1 % приросту обсягу виробництва.

При поточному плануванні фонду оплати праці використовують метод планування за елементами. Сутність даного методу полягає в тому, що здійснюється розрахунок фонду заробітної плати для різних категорій працівників з врахуванням форм, систем оплати праці і характеру їх роботи.

При поелементному методі планують тарифний годинний, денний, місячний і річний фонди заробітної плати. Тарифний фонд заробітної плати включає фонд заробітної плати робітників-погодинників і відрядників.

Фонд тарифної зарплати погодинників визначається виходячи із середньогодинної тарифної ставки планового фонду робочого часу і кількості робітників.

Фонд тарифної зарплати відрядників визначається на основі трудомісткості запланованої до випуску продукції і середньогодинної тарифної ставки.

Просумувавши фонди тарифної зарплати погодинників і відрядників і доплати за преміальними сумами, одержують суму основної зарплати. Додавши до цього фонду інші види виплат, одержують годинний, денний, місячний і річний фонди оплати праці.

Фонд заробітної плати непромислового персоналу планується, виходячи із затверджених штатних розкладів, посадових окладів і тарифних ставок, аналогічно промислово-виробничому персоналу.

Річний фонд заробітної плати керівників, спеціалістів, службовців планується виходячи із кількості даних працівників, їх місячного посадового окладу згідно з штатним розкладом і кількості місяців у році.

У перспективному й поточному плануванні використовують розрахунок планового фонду оплати праці на основі планової середньої заробітної плати одного працівника і планової чисельності працівників:

$$\Phi ОП_{nl} = Ч_{nl} \cdot ЗП_{nl}, \quad (29.44)$$

$$ЗП_{nl} = ЗП_б \cdot K_{\uparrow ЗП}, \quad (29.45)$$

де $ЗП_{nl}$ – запланований рівень середньої заробітної плати одного працівника, грн.;

$ЗП_б$ – досягнутий рівень заробітної плати працівника в базовому періоді, грн;

$K_{\uparrow ЗП}$ – плановий коефіцієнт зростання заробітної плати в плановому періоді.

Порівняно з попереднім методом цей метод точніший, оскільки ґрунтується на планових показниках.

Середньомісячна (середньорічна) заробітна плата визначається шляхом ділення планового фонду місячної (річної) заробітної плати на середньоспискову кількість робітників в плановому періоді. Вона характеризує середній розмір заробітної плати робітників за весь плановий період.

Середньомісячна (середньорічна) заробітна плата інших категорій персоналу визначається діленням планового (місячного, річного) фонду цієї категорії робітників на їх середньоспискову чисельність в плановому періоді. Фонд заробітної плати учнів при обчисленні середньої заробітної плати робітників підприємства не враховується.

Для робітників розраховують:

- середньогодинну заробітну плату — діленням планового фонду годинної заробітної плати на заплановану кількість людино-годин роботи;
- середньоденну заробітну плату — діленням планового денного фонду заробітної плати на заплановану кількість людино-днів роботи.

При плануванні середньої зарплати по підприємству в цілому до неї включаються виплати з фонду заохочення (за винятком сум одноразової допомоги і одноразових премій за економію матеріалів і електроенергії). Середня заробітна плата може плануватися аналітичним методом виходячи із впливу окремих факторів, зокрема таких:

- підвищення мінімальної заробітної плати;

- зміни складності праці (середнього рівня кваліфікації робітників);
- зміни умов праці;
- зміни співвідношення чисельності робітників, праця яких оплачується за різними системами оплати праці;
- скорочення втрат робочого часу;
- зміни питомої ваги окремих категорій персоналу в загальній чисельності ПВП;
- зростання продуктивності праці.

Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність і значення планування трудових показників.
2. Перелічіть принципи планування та види планів.
3. Розкрийте взаємозв'язки плану персоналу та оплати праці з іншими розділами плану підприємства.
4. Назвіть структуру плану з персоналу та оплати праці.
5. Перелічіть відомі Вам методи планування чисельності персоналу й розкрийте їх суть.
6. Дайте визначення поняття «додаткова потреба в персоналі».
7. Перелічіть відомі Вам методи планування продуктивності праці.
8. Назвіть фактори, що впливають на рівень продуктивності праці.
9. Перелічіть фактори, які впливають на зменшення (економію) чисельності персоналу.
10. Перелічіть вихідні дані для визначення планового фонду оплати праці.

Використана та рекомендована література

1. Васильков В. Г. Організація виробництва : навч. посібник / В. Г. Васильков. – К. : КНЕУ, 2003. – 524 с.
2. Гончаров В. М. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження : монографія / В. М. Гончаров [на ін.] ; під заг. ред. В. М. Гончарова. – Донецьк, АЛЬМАТЕО, 2006. – 246 с.
3. Домбровська Г. П. Аналіз виробничо-господарської діяльності підприємства (енергетичне виробництво) : навч. посібник / Г. П. Домбровська, М. С. Пантелєєв. – Харків: УІПА, 2003 – 125 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – 200 с.
5. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посібник / В. М. Ковальов [та ін.] ; за ред. В. М. Ковальова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
6. Ласкавий А. О. Менеджмент продуктивності : нав. посібник / А. О. Ласкавий. – 2-ге вид. , без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 292 с.
7. Литвин Б. М. Планування діяльності будівельного підприємства : навч. посібник / Б. М. Литвин. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 310 с.
8. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / В. М. Лукашевич. – Львів : «Новий Світ - 2000», 2004. – 248 с.
9. Мних Є. В. Економічний аналіз : підручник / Є. В. Мних. – 2-ге вид. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 472 с.
10. Орлов О. О. Планування діяльності промислового підприємства : підручник / О. О. Орлов. – К. : Скарби, 2002. – 336 с.
11. Череп А. В. Економічний аналіз : навч. посібник / А. В. Череп. – К. : Кондор, 2005. – 160 с.
12. Экономика труда / [М. А. Винокуров и др.] ; под ред. М. А. Винокурова, Н.А. Горелова. – Сб. : Питер, 2004. – 656 с.

РОЗДІЛ 30. ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

План викладення і засвоєння матеріалу:

30.1. Звітність з питань праці

30.2. Сутність аудиту у сфері праці

30.1. Звітність з питань праці

Для здійснення моніторингу соціально-трудової сфери з метою стратегічного й оперативного управління підприємством необхідно мати достовірну, оперативну і повну інформацію про перебіг процесів, пов'язаних з організацією та використанням праці й соціально-трудовими відносинами.

Показники у сфері праці подаються у вигляді звітів і широко використовуються в роботі як всередині підприємства, так і за його межами – на місцевому, регіональному, галузевому та загальнодержавному рівнях управління. Звітність показників з праці на підприємстві поділяється на статистичну та оперативну, вона може мати різні напрямки використання та періодичність складання [1, с. 450-451].

Найбільш повну та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці, управління і розвитку персоналу надає державна статистична звітність підприємств з 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 за місцем реєстрації суб'єкта господарювання.

У регіональних управліннях статистики ця звітність акумулюється, аналізується і 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-трудовими процесами в країні. Державна статистична звітність підприємств з питань праці складається з

статистичної звітності про працю, про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати та про використання робочого часу.

Державна статистична звітність з питань праці включає такі звіти:

- «Звіт з праці» (форма № 1-ПВ місячна), який подається підприємствами, установами, організаціями (далі ПУО) незалежно від форм власності та господарювання до сьомого числа наступного після звітного періоду місяця;

- «Зведений звіт з праці» (форма № 1-ПВ місячна зведена), який подають ПУО, незалежно від форм власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності, до сьомого числа наступного після звітного 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 31-го грудня звітного року;

- «Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів» (форма № 6-ПВ річна) подається ПУО та колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності не пізніше п'ятого січня року, наступного за звітним.

Державна статистична звітність про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати включає «Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати» (форма № 1-ПВ (заборгованість) середньомісячна), який подається до одинадцятого числа наступного після звітного періоду місяця ПУО 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 сьомого числа наступного після звітного періоду місяця підприємствами незалежно від форм власності та господарювання.

Всі перераховані звіти підприємства подають до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване (Головного управління статистики в АР Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики). Усі перераховані 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 з питань праці.

Також для здійснення аналізу використовуються дані бухгалтерської звітності, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок. Оперативна звітність з праці складається для задоволення поточних потреб підприємства в даних про працю та соціально-трудова відносини. На її базі здійснюється прийняття оперативних та розробка перспективних рішень щодо кадрових змін на підприємстві, змін у чисельності та складі персоналу, показниках продуктивності праці, мотивації праці в організації, соціально-економічного розвитку трудового колективу [1, с. 452].

30.2. Сутність аудиту у сфері праці

Основна мета аналізу звітності і виконання аудиторської перевірки підприємства полягає у виявленні порушень щодо:

- застосування законодавства держави;
- витрачання коштів на заробітну плату;
- організації праці;
- руху кадрів на підприємстві (звільнення і прийняття);
- дотримання правил охорони і безпеки праці на підприємстві;
- умов праці та організації робочих місць;
- виконання плану трудових показників підприємства [1, с. 446; 2, с. 267;

4, с. 232].

Як працівники, так і підприємство, можуть нести відповідальність за виробничий травматизм, інші порушення, виявлені в результаті аналізу звітності і

перевірки наявного на підприємстві стану справ. Встановлення винуватців порушень повинно передбачати і спосіб усунення підприємством відповідного збитку.

За останні десятиріччя із зростанням розуміння ролі людини в процесі виробництва зростає увага до людських ресурсів і їх ролі в організації функціонування підприємства, що знайшло віддзеркалення у формуванні особливого напрямку аудиторської діяльності – аудиту в трудовій сфері, який дозволяє переконатися, що трудовий потенціал підприємства, організації використовується ефективно.

Аудит в трудовій сфері – це періодично здійснювана система заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудових відносин [5, с. 206].

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність. В цілях аудиту персонал підприємства і його діяльність представляються у вигляді системи показників, які дозволяють охарактеризувати:

- результативність, ефективність функціонування трудового потенціалу підприємства;
- ефективність організації соціально-трудових відносин;
- ефективність систем мотивації і оплати праці;
- раціональність методів оцінки праці;
- ефективність організації робочих місць, розподілу робіт;
- ефективність використання робочого часу [2, с. 268].

Основними джерелами інформації, що використовуються при проведенні аудиту в трудовій сфері, є: закони і інструкції, трудові показники, звітні дані відділу праці і заробітної плати, бухгалтерії, акти ревізій, анкетування й інтерв'ю працівників.

Аудит трудових показників здійснюється згідно з планом і складається з 4-х етапів:

- підготовчого (встановлюються терміни, завдання, виконавці аудиту, а також розробляється програма розгляду інформації, яка аналізується);
- збору інформації (опитування, обробка статистичних даних);
- обробка інформації;
- узагальнення і надання результатів та висновків [3, с. 209-360].

Аудит ефективності управління персоналом дозволяє оцінити ефективність кадрових управлінських заходів у вартісному виразі. Використовуючи такі категорії як витрати і втрачені можливості, аудитор доводить адміністрації підприємства чи фірми суттєвість економічних втрат від непрофесійного управління, зокрема втрат робочого часу.

Аудит продуктивності праці спрямований на вивчення ступеня виконання виробничих планів із зростання продуктивності праці та її динаміки, вивчення впливу зростання продуктивності праці на обсяг виготовлених товарів.

Аудит використання коштів на заробітну плату включає обґрунтування використання форм і систем заробітної плати, аналіз ефективності систем преміювання, аналіз розподілу і використання коштів, які відраховуються до фонду споживання.

Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудових відносин і законів, правил, інструкцій і методик, які визначають цю діяльність. За наслідками аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або вдосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, що поліпшуватимуть якісний склад трудових ресурсів, просуванню найбільш перспективних співробітників і розвитку творчої активності. Що стосується роботи безпосередньо з кадровими службами підприємства, то у цій сфері аудит дозволяє підвищити роль кадрових служб, зближувати їхню діяльність з цілями і завданнями підприємства, загострити їхню увагу на найбільш важливих питаннях.

Подібно фінансовим перевіркам аудит в трудовій сфері повинен проводитися періодично, щоб переконатися у виконанні поставлених завдань.

Аналіз і оцінка якогось одного показника або явища у відриві від інших не дають бажаного результату — необхідний комплексний аналіз, який зумовлює вивчення рівня і динаміки будь-якого окремого показника в тісному взаємозв'язку із змінами рівня і динаміки всіх інших. Ефективна перевірка надає повну і достовірну інформацію про результати впровадження програм управління і розвитку персоналу, що розглядаються як внесок до розв'язання стратегічних завдань організації.

Перевірка сама по собі дає лише необхідну інформацію про стан справ на підприємстві, яка реального практичного значення може і не мати. Тільки підготовка на її основі програми перетворення соціально-трудових відносин і розробка алгоритмів управлінських рішень з практичного її здійснення можуть 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. Через наявність великої кількості напрямків аналізу в економічному та соціальному плані, аналізуючи економічні показники, можна прийняти обґрунтовані організаційні, економічні, технологічні й соціально-психологічні рішення. Саме тому аудит у трудовій сфері здійснюється за трьома основними напрямками: економічним, організаційним, технічним, що зумовлено триаспектністю розгляду аудиту в сфері праці.

Класичний набір аудиторських перевірок може охоплювати 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 складатися з шести кроків:

- 1) формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичної корисності її проведення;

- 2) підбір персоналу для організації перевірки, його навчання у разі потреби;
- 3) збір звітних даних щодо роботи з кадрами на різних рівнях управління;
- 4) попередня підготовка звітів про перевірку та обговорення їх з лінійними керівниками;
- 5) надання звіту керівнику з персоналу і вироблення разом з ним основних рекомендацій щодо вдосконалення управління кадрами;
- 6) впровадження коригуючих заходів у процес життєдіяльності підприємства [1, с. 447-448; 2, с. 269; 4, с. 234; 5, с. 207].

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 внутрішньофірмового документа (наказ, розпорядження), а також плану представлення та програм розгляду інформації, що аналізується.

Аудит – це 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 визначені та уточнені.

Наступний етап аудиторської перевірки – збір інформації. Тут використовуються такі основні джерела інформації:

- закони та інструкції;
- показники у сфері праці;
- анкетування й інтерв'ю працівників.

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, опубліковані в літературі з організації праці, соціально-трудових відносин, з посиланнями на середньогалузеві норми та показники; використовуючи перехресні дані та системні перевірки.

Існують методики, які дають змогу оцінити ефективність управлінських заходів у вартісному вираженні. При розробці програм для оцінки ефективності управління персоналом важливим є залучення до роботи самих співробітників служби управління персоналом [5, с. 206-213].

Предметом перевірки також є організаційна культура підприємства. Така перевірка включає обговорення з вищим керівництвом питання про те, як проявляється 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 відповідно до потреб замовника. Залежно від цілей аудиту використовується велика кількість методичних прийомів аудиту в соціально-трудовій сфері, зокрема такі: порівняння (зіставлення досліджуваного рівня з нормативною базою, даними за попередній період цього підприємства чи аналогічних 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 представлення 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 проводиться аналіз даних та формування рекомендацій щодо удосконалення організації праці, соціально-трудових відносин на підприємстві, планування і розробка заходів з реалізації рекомендацій. Готується звітний матеріал, який включає доповідь про результати аудиторської перевірки, оцінку та рекомендації. Можлива підготовка декількох спеціалізованих доповідей, орієнтованих на різні рівні управління з різною

насиченістю фактичними матеріалами та рекомендаціями, що сприяє вищій результативності аудиту.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві.
2. Яка основна мета аудиту в трудовій сфері?
3. Які показники можуть бути використані для проведення аудиторської перевірки?
4. Яким чином слід оформляти підсумки аудиторської перевірки?
5. Назвіть показники ефективності аудиторської перевірки?
6. Які основні завдання та зміст плану з праці?
7. Визначте основні етапи проведення аналізу заробітної плати на підприємстві.
8. Обґрунтуйте основні завдання аналізу продуктивності праці на підприємстві.

Використана та рекомендована література

1. Грішнова О. А. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Є. П. Качан ; за ред. проф. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебн. пособие / Н. И. Есиновой. – К. : Кондор, 2003. – 462 с.
4. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Ковальов [та ін.] ; за ред. В. М. Ковальова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
5. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В. М. Прасол. – Харків : ХНАУГ, 2007. – 264 с.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Абсолютні (максимальні) потреби – потреби, які відповідають останнім досягненням науки і техніки і які будуть задоволені в перспективі.

Адресність соціальної допомоги розглядається у двох аспектах: здатність системи забезпечувати допомогою всіх, хто її потребує (горизонтальна адресність); унеможливлення доступу до коштів соціальної допомоги тих, для кого вона не призначена (вертикальна адресність).

Активна політика зайнятості – це комплекс методів і заходів щодо сприяння якнайшвидшому поверненню безробітних до активної праці.

Аналіз (від грец. αναλυσις – розклад, рос. анализ, англ. analysis, нім. Analyse) – розчленування предмета пізнання, абстрагування його окремих сторін. Метод дослідження, який включає в себе вивчення предмета за допомогою мисленого або практичного розчленування його на складові елементи (частини об'єкта, його ознаки, властивості, відношення). Кожна із виділених частин аналізується окремо у межах єдиного цілого.

Аудит (лат. Auditore – слухати) – перевірка публічної бухгалтерської звітності, обліку, первинних документів та іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою визначення достовірності їх звітності, обліку, його повноти і відповідності чинному законодавству та встановленим нормативам.

Багатофакторна продуктивність – ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і надання послуг.

Безробітні у визначенні Міжнародної організації праці – це особи віком 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), котрі одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

Безробіття – соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що зумовлено переважанням пропозиції праці над попитом на неї.

Бідність – соціальні відносини, що характеризуються відсутністю необхідних матеріальних засобів для того, щоб провадити «нормальне» (відповідно до норм прийнятих суспільством) життя, наприклад, неможливість прогодувати свою родину, дати освіту дітям чи забезпечити сім'ю якісним медичним обслуговуванням.

Біологічний людський капітал – рівень фізичних здібностей до виконання трудових операцій, рівень здоров'я населення.

Бюджет робочого часу – це розподіл фонду робочого часу на різні види робіт та форми діяльності. Поняття «баланс робочого часу» тотожне поняттю «бюджет робочого часу».

Види зайнятості – це розподіл активної частини трудових ресурсів у сферах і галузях господарства.

Види соціального страхування – страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання; страхування на випадок безробіття; пенсійне страхування; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням.

Види соціально-трудова відносин класифікуються за окремими ознаками: за змістом діяльності (виробничо-функціональні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, суспільно-організаційні); за суб'єктами (міжорганізаційні, внутрішньоорганізаційні, внутрішньовиробничі); за обсягом керівних повноважень (відносини по горизонталі та відносини по вертикалі); за характером розподілу прибутків (відповідно до трудового внеску, не відповідно до трудового внеску); за ступенем регламентованості (формальні (офіційно оформлені), неформальні (офіційно не оформлені)); за способом спілкування (безособові та міжособові).

Вироби – усі товари, що виготовляються підприємствами і фірмами для задоволення потреб споживачів.

Виробіток – кількість виготовленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць.

Виробнича потужність підприємства – максимально можливий випуск продукції, необхідної споживачам, за одиницю часу (рік, квартал, місяць, добу, зміну).

Витрати на персонал відображають вартість робочої сили і визначаються обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримки її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

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

Відтворення населення – його оновлення шляхом народжуваності і смертності, які постійно змінюють чисельність, статеву-вікову структуру та інші його показники.

Внутрішній ринок праці передбачає рух кадрів усередині підприємства, переміщення з однієї посади (роботи) на іншу. Це переміщення може відбуватися як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі – переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації.

Внутрішня міграція – це переміщення населення в межах однієї країни.

Вторинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує «непрестижні» роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові технології тощо.

Гідна праця – це праця з гідними умовами, з гідною заробітною платою, гідною тієї роботи, яку виконує людина й спроможна забезпечити їй достатній рівень життя.

Глобалізація – процес поступового утворення універсального світового середовища ринкової діяльності завдяки зниженню та скасуванню країнами тарифних та нетарифних регуляторів зовнішньої торгівлі, лібералізації руху факторів виробництва та розвитку транснаціональних господарських структур.

Гнучкість ринку праці – це його здатність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів: загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року).

Грошові доходи домогосподарства формуються із оплати праці, доходів від підприємницької діяльності та самозайнятості, доходів від власності, надходжень від продажу нерухомості, пенсій, стипендій, соціальних допомог, грошових допомог від родичів та інших осіб та інших грошових доходів.

Держава у системі соціального партнерства може розглядатись у двох аспектах: держава – роботодавець і держава – партнер соціально-трудових відносин у правовому напрямі соціального партнерства. Держава як роботодавець в особі адміністрації підприємств державної форми власності бере участь у соціально-трудових відносинах. Держава як партнер представляє власні інтереси в системі соціального партнерства через органи державної влади різних рівнів.

Державне регулювання доходів являє собою систему заходів і норм законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру, що здійснюється державними установами і громадськими організаціями з метою стабілізації

доходів і їхнього зростання залежно від зміни соціально-економічних умов розвитку суспільства.

Державний патерналізм – це система стійких соціально-трудова відносин між сукупним робітником і державою як монопольним роботодавцем, регулювання яких належить до компетенції і відповідальності центральних державних органів, що визначають практично всі аспекти якості трудового життя.

Державні соціальні гарантії – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій, тобто встановлених законами мінімальних розмірів оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розмірів інших видів соціальних виплат, які забезпечують певний рівень життя.

Децильний коефіцієнт диференціації доходів населення – співвідношення мінімального рівня доходів серед 10 % найбільш забезпеченого населення та максимального рівня доходів серед 10 % найменш забезпеченого населення.

Децильний коефіцієнт фондів – співвідношення сумарних доходів 10 % найбільш та 10 % найменш забезпеченого населення.

Джерела фінансування програм соціальної політики України поділяються на внутрішні та зовнішні. Зовнішні джерела фінансування можуть формуватись за рахунок міжнародних економічних інституцій (міждержавних, державних і недержавних), а внутрішні – визначаються бюджетною системою України та позабюджетними коштами, основними серед яких є державні та недержавні соціальні фонди, соціальні фонди органів місцевого самоврядування, різноманітні позики, а також фінансовими ресурсами підприємств, організацій та установ, які

опосередковано підтримують соціальні проекти і заходи.

Джерела формування бюджету соціального страхування – внески (із заробітків) самих робітників та службовців; внески працедавців, що включаються до собівартості продукції; надходження з державного бюджету; надходження з місцевих бюджетів.

Диференціюючі фактори формування доходів – наявність і кількість непрацездатних членів сім'ї та співвідношення працюючих і непрацюючих членів сім'ї.

Дійсні потреби – потреби, що склалися на основі досягнутого рівня виробництва, є суспільно нормальними для даного періоду та показують можливість задоволення потреб людини за нинішнього рівня розвитку.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників – це систематизований за видами економічної діяльності збірник описів професій, що включені до чинного класифікатора професій.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона містить доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Допоміжний перехід – завершена частина технологічної операції, яка складається з дій людини та (або) устаткування, що не супроводжуються зміною форми, розмірів чи чистоти поверхонь, але необхідні для виконання технологічного переходу (установка і зняття оброблюваної деталі, зміна інструмента тощо).

Допоміжний прохід – завершена частина технологічного переходу, яка складається з однократного переміщення інструмента щодо заготовки, але не супроводжується зміною форми, розмірів, чистоти поверхні або властивостей заготовки, проте необхідна для виконання робочого ходу.

Доходи від власності – первинні доходи, які одержують власники фінансових активів і матеріальних невикористаних активів (землі, запасів корисних копалин тощо) від надання їх у користування іншим інституційним одиницям.

Доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості – особисті доходи від підприємницької, фермерської та самостійної господарської діяльності громадян (без урахування видатків, пов'язаних з цією діяльністю).

Доходи населення – це сукупність грошових та натуральних засобів для підтримання фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення її потреб; формуються за рахунок праці працівника та інших джерел.

Економічна безпека підприємства – особливий вид його діяльності, спрямований на захист усіх ресурсів (землі, капіталу, персоналу, інформації, матеріалів тощо) від внутрішніх та зовнішніх загроз, що зумовлює їх максимальну віддачу.

Економічно активне населення, за концепцією робочої сили, – це люди обох статей віком 15-70 років, які протягом певного періоду забезпечують пропозицію робочої сили для виробництва то варів і послуг.

Екстенсивна характеристика праці – ступінь використання робочого часу та його тривалість у зміну за умов незмінності інших характеристик.

Елементи ринку праці – це товар, попит, пропозиція та ціна.

Елементи системи соціально-трудових відносин – сторони, суб'єкти, рівні, предмет, види, принципи та типи соціально-трудових відносин.

Еміграція – виїзд працездатного населення з країни перебування для довгострокового чи постійного проживання до іншої країни.

Ефективна зайнятість – це повна зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності.

Європейський Союз (ЄС, Європейська Унія, Європейська Співдружність) – союз держав-членів Європейських Спільнот (ЄВС, ЄОВіС, Євратом), створений

згідно з Договором про Європейський Союз (Маастрихтський Трактат), підписаним в лютому 1992 року і чинним із листопада 1993 р.

Завдання соціального партнерства – попередження та пом'якшення соціальних ризиків та негативних наслідків у трудовій сфері, пов'язаних з ринковими відносинами; забезпечення розвитку та ефективного використання трудового потенціалу; забезпечення безпеки, добробуту, соціального розвитку працівника; удосконалення законодавчої бази; створення умов для реалізації трудового законодавства; забезпечення рівних можливостей, гідного рівня та якості трудового життя населення, соціальної активності та вільного розвитку особистості; демократизація соціально-трудових відносин; розвиток виробничої демократії; забезпечення інтегрування соціально-трудових відносин до господарського механізму; створення умов для заохочення до продуктивної зайнятості через підвищення соціально-економічної активності населення.

Загальні доходи домогосподарства формуються з грошових та негрошових доходів.

Зайняте населення – це активна частина трудових ресурсів, залучена до суспільного виробництва.

Зайнятість як соціально-економічна категорія характеризує різні форми участі працездатного населення у суспільно корисній діяльності з одержанням відповідних доходів.

Законодавче регулювання соціально-трудових відносин відбувається за такими напрямками: умови праці, соціальна політика, зайнятість, міграційна та демографічна політика.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу.

Звіт – письмове повідомлення про виконання певної роботи. Звіти бувають статистичні й текстові. Статистичні звіти пишуться на спеціальних, виготовлених друкарським способом бланках, текстові – на звичайному папері. Види звітів:

наукові звіти, річні звіти, аудиторські звіти, робочі звіти, бухгалтерські звіти, фінансові звіти, демографічні звіти, оціночні звіти, перевірочні звіти тощо.

Здоров'я – це стан фізичного, розумового і соціального самопочуття людини, здатність не допускати, а у разі – швидко долати хвороби.

Зовнішній ринок праці охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Це відносини, що виникають з приводу наймання працівників відповідної професії, спеціальності, а отже, потребують жорсткої класифікації робіт і чіткого визначення їх змісту.

Зовнішня міграція – міжконтинентальні та внутріконтинентальні переміщення населення.

Імміграція – в'їзд робочої сили до країни з-за кордону (на постійне або тривале проживання для навчання, працевлаштування, або з метою “втечі” від дискримінації, переслідувань тощо).

Інвестиції – різноманітні фінансові, інтелектуальні, матеріально-технічні, сировинні, природні ресурси, що вкладаються в різні галузі економіки з метою підвищення продуктивності та одержання прибутку.

Індекс Джині – показник ступеня нерівномірності в доходах, який виявляє середню різницю в доходах між двома одержувачами.

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

Індивідуальний попит на робочу силу – це попит на робочу силу окремого роботодавця.

Інноваційність – готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження.

Інновація – нововведення у виробничо-комерційну практику, яке зумовлює якісні зміни в техніко-технологічній базі підприємства, в системі управління, організації праці і виробництва.

Інтенсивність праці – ступінь напруженості праці за одиницю часу, що вимірюється кількістю затраченої людської енергії.

Інфраструктура ринку праці охоплює державні й недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств, громадські організації і фонди, нормативне-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад установлені зазначеними актами норми.

Кваліфікація – сукупність загальної спеціальної професійної освіти, потрібних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт різної складності.

Квінтільний коефіцієнт диференціації доходів населення – співвідношення мінімального рівня доходів серед 20 % найбільш забезпеченого населення та максимального рівня доходів серед 20% найменш забезпеченого населення.

Квінтільний коефіцієнт фондів – співвідношення сумарних доходів 20 % найбільш та 20 % найменш забезпеченого населення.

Класифікація моделей соціального партнерства здійснюється за: рівнем ведення колективних переговорів; місцем та роллю владних структур у системі соціального партнерства; характером взаємодії професійних спілок з органами законодавчої та 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.

Колективна угода – це правовий акт, що укладається на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та

узгодження інтересів працівників і власників або уповноважених ними органів.

Колективний договір – це правовий акт, що укладається на підприємстві (в установі, організації) на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і власників або уповноважених ними органів.

Компетентність – це рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються.

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

Конвенції – (лат. conventio – договір, угода) – різновид міжнародного договору.

Конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації (професії).

Конституція (лат. constitutio – установа, устрій, порядок) – основний державний документ (закон), який визначає устрій, порядок і принципи функціонування представницьких, виконавчих та судових органів влади, виборчу систему, права й обов'язки держави, суспільства та громадян.

Кооперування праці – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Кооперування праці зумовлене спеціалізацією виробництва, рівнем технічної досконалості устаткування, виробничих процесів, формою організації праці, технологічною та організаційною структурами підприємства. Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності

виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками виробництва, та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Крива Лоренца – крива, що характеризує ступінь нерівномірності розподілу доходів.

Критерії розвитку соціального партнерства – додержання конституційних прав і свобод громадян у соціально-трудої сфері; якість трудового життя; рівень соціального захисту працюючих; рівень виконання положень колективних договорів; рівень охоплення працівників колективними договорами; баланс інтересів суб'єктів соціального партнерства; рівень конфліктності у праці, соціальна злагода у суспільстві; рівень довіри до профспілок, органів державної влади та місцевого самоврядування, ефективність їх діяльності.

Критерій (гр. kriterion – ознака для думки) – ознака, підстава, міряло оцінки чого-небудь. Особливо виділяють критерії істинності знання. Розрізняють логічні (формальні) і емпіричні (експериментальні) критерії істинності. Формальним критерієм істини служать логічні закони: достеменно все, що не містить в собі протиріччя, логічно правильно. Емпіричними критеріями істинності служить відповідність знання експериментальним даним.

Культурний людський капітал – сукупність інтелектуальних здібностей, освіти, умінь, навиків, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивідів, які використовуються в трудовій діяльності.

Людський капітал – це сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і, завдяки цьому, впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Людський потенціал – міра втілення в людині якісних характеристик, котрі здатні давати дохід.

Людський розвиток – стале зростання рівня та якості життя всього населення.

Людський фактор – комплекс здібностей, властивостей, рис людини, що на різних етапах історичного розвитку залучаються до процесу виробництва благ.

Матеріальні ресурси – запаси предметів праці, які включають сировину, основні матеріали, комплектуючі вироби та інші матеріали, призначені для виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, обслуговування виробництва та адміністративних потреб, і наявність яких є необхідною умовою ритмічної роботи підприємства.

Методи державного регулювання доходів – законодавчі, економічні, адміністративні, погоджувальні (соціального партнерства).

Методи регулювання соціально-трудових відносин – адміністративні методи (пряме регулювання): адміністративно-регламентуючі (накази, інструкції, документи і т. ін.) та організаційні (створення інфраструктури, спеціальних служб контролю за виконанням програм); *економічні* методи (опосередковане регулювання): дотації, пільги, державне замовлення, прискорена амортизація, фінансово-кредитні та податкові пільги, пряма фінансова допомога для реалізації державних програм; *соціальне партнерство*: генеральна угода, галузеві угоди, спеціальні (регіональні) угоди, колективні договори на підприємствах та індивідуальні трудові угоди.

Методи стимулювання попиту на робочу силу – встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу; відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і найманням на роботу працівників; сприяння у забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць; створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

Міграція – територіальні переміщення населення, які супроводжуються зміною місця проживання та місця праці (назавжди або на досить тривалий строк) як в межах однієї країни, так і за її межі.

Міжнародна організація праці (МОП) – (англ. International Labour Organization) – спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої світової війни – Організації Об'єднаних націй (ООН), що була заснована у 1919 році урядами різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці.

Міжнародне право – це система юридичних принципів і норм договірної і звичаєвого характеру, які виникають у результаті погодження між державою та іншими суб'єктами міжнародного співтовариства і регулює відносини з метою мирного співіснування.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Мобільність – здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень.

Моніторинг соціально-трудової сфери (англ. monitoring – від лат. monitor, що контролює, попереджає) – спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у ній, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують перспективи розвитку трудової організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволеністю працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників тощо.

Моральність – це дотримання особою певних норм та правил поведінки, прийнятих у суспільстві.

Мотивованість – здатність працівника реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що спонукають його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей підприємства.

Найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі чи організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Напрями і пріоритети соціальної політики – соціальна політика, спрямована на створення умов для реалізації соціального потенціалу людини; соціальна політика як чинник розвитку суспільних і соціальних відносин; соціальна політика, націлена на формування соціальної безпеки людини і суспільства; гуманітарна сфера і гуманітарна політика.

Напрями соціального захисту – соціальне страхування; соціальна допомога; сімейна політика – захист прав дитини, матеріальна підтримка сімей з дітьми, рання імунізація, сприяння освіті; соціальна робота в неблагополучних сім'ях; соціальне обслуговування дітей-інвалідів; активна політика на ринку праці з метою сприяння ефективній зайнятості працездатного населення; гендерна політика; соціальний захист інвалідів; соціальне обслуговування людей похилого віку; цілеспрямована боротьба з бідністю засобами соціальної допомоги та активізацією зусиль населення і дедалі ширшим охопленням соціальним страхуванням.

Напрями соціальної роботи – це соціальний діагноз, соціальна терапія, соціальна реабілітація, соціальна профілактика, соціальне страхування, соціальне обслуговування, соціальне посередництво, соціальний контроль, соціальне консультування, соціальне проектування і т. ін.

Населення – це сукупність людей, які перебувають в межах даної держави і підлягають її юрисдикції.

Наявне населення даної території – це сукупність людей, які перебувають на ній, незалежно від тривалості перебування.

Негрошові доходи включають вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель; безготівкові пільги та субсидії на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива, санаторно-курортних путівок, купівлю ліків, лікування, оплату послуг транспорту, зв'язку; вартість допомоги від родичів та інших осіб продовольчими товарами.

Нематеріальні активи – нормативні документи, які захищають права фізичних та юридичних осіб щодо володіння різноманітними об'єктами інтелектуальної власності.

Нематеріальні ресурси – результат творчої діяльності персоналу, який втілюється у різних об'єктах інтелектуальної власності.

Нестандартні форми зайнятості – неповний робочий час (неповний робочий день або тиждень); поділ робочого місця; тимчасова робота, що обмежує трудові відносини певним терміном або обсягом робіт; робота «без робочого місця», що припускає виконання трудових обов'язків за межами підприємства (вдома або в постійних роз'їздах і т. ін.); робота за сумісництвом (одночасно у декількох роботодавців); самозайнятість, яка передбачає, що люди не працюють в певних формальних організаціях, а самостійно виробляють товари і послуги; неформальна зайнятість, яка не відображається в офіційних документах (або відображається лише частково).

Нетрудові доходи – це надходження від діяльності, що ведеться з відхиленням від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі та поведінки громадян.

Нівелюючі фактори формування доходів – заробітки сім'ї, пенсії пенсіонерів, які живуть в сім'ї і вносять свою пенсію до бюджету сім'ї, допомоги, які одержують члени сім'ї

Номінальна заробітна плата (грошова) – це сума коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості і якості затраченої ними праці, результатів праці.

Номінальний дохід – це величина нарахованих виплат і натуральних видач працівнику.

Норма виробітку – це кількість одиниць продукції в натуральних вимірниках, яку повинен виробити працівник за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов.

Норма обслуговування – це кількість виробничих об'єктів (верстатів, робочих місць, людей, виробничої площі тощо), які робітник або група робітників (бригада) повинні обслуговувати за одиницю робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

Норма підлеглості – це оптимальна кількість працівників, якими може управляти один керівник.

Норма співвідношення працівників – це нормативні пропорції чисельності працівників різних категорій.

Норма часу (рос. норма времени; англ. standard time, time rate; нім. Zeitnorm f) – регламентована витрата часу, встановлена на виробництво одиниці продукції чи виконання одиниці роботи (виріб, операцію тощо), які виробляються одним чи групою працівників, відповідної чисельності та кваліфікації за певних організаційно-технічних умов. Н.ч. встановлюється в людино-хвилинах і людино-годинах. Н.ч. встановлюється для виконання певної продукції чи роботи в раціональних організаційно-технічних умовах, для раціонального використання обладнання з урахуванням прогресивної організації праці.

Норма чисельності персоналу – це об'єктивно необхідна та достатня за даних організаційно-технічних умов чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій та обсягів робіт.

Нормативні матеріали – це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці аналітично-розрахунковим методом.

Нормоване завдання – це встановлений обсяг роботи, який робітник чи група робітників (бригада) повинні виконати за певний робочий період (зміну, місяць).

Нормування праці – це встановлення кількості та якості праці, необхідної для виконання конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції за певних організаційно-технічних умов виробництва.

Об'єкт соціального партнерства – це узгоджена соціально-трудова політика, що на різних рівнях має своє конкретне наповнення.

Об'єкти державного регулювання доходів – це мінімум доходів, оплати праці; зайнятість, підготовка і перепідготовка кадрів; податки, ціни; соціальні гарантії, соціальні відносини (включаючи відносини між роботодавцями і найманими працівниками, соціальне забезпечення); правове забезпечення (безпеки, власності, майна, грошових заощаджень тощо) і т. ін.

Об'єкти моніторингу соціально-трудової сфери – спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Об'єктивні умови здійснення соціальної політики – трансформація суспільних відносин і, насамперед, формування соціально-ринкової економіки, повноцінного інституту власності; утвердження процесів соціально-трудової мобільності, політичної структурованості суспільства, нової системи духовних, ціннісних орієнтацій.

Ознаки сегментації ринку праці – територіальне положення – регіон, місто, район тощо; демографічні характеристики – статеві-віковий і сімейний склад населення; соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо; економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.; психографічні показники –

особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо; поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін.

Організаційний менеджмент – процес використання організаційних чинників підвищення продуктивності в усіх сферах діяльності підприємства.

Організація виробництва – система, яка передбачає високопродуктивне використання працівниками всіх необхідних ресурсів (землі, капіталу, інформації, часу) для створення певних видів продукції, що користується платоспроможним попитом у споживачів.

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація робочого місця – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення їх в певному порядку.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців.

Основні розбіжності ринку праці з іншими ринками – ринок праці примушує суспільство створювати механізми, які, підтримуючи творчі, динамічні властивості робочої сили, могли б нейтралізувати руйнівні сили конкурентного ринкового середовища; відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу купівлі-продажу товару на ринку праці є безперервними, починаючи від моменту наймання на роботу і аж до звільнення найманого працівника; розбіжності, спричинені особливостями товару «трудові послуги»; ринок праці охоплює не лише сферу обміну специфічного товару на фонд життєвих засобів, а й сфери розподілу та виробництва для робочої сили.

Основні фонди – матеріальні активи, або засоби виробництва, які беруть участь у створенні матеріальних благ, зберігають при цьому свою натуральну

форму і переносять свою вартість на готовий продукт протягом виробничого циклу повністю або частково залежно від характеру їх зношування.

Особливості ринку праці – умови та сфери визначення даної категорії; об'єкт купівлі-продажу; компоненти ринку праці; суб'єкти та сфера їх взаємодії; структура ринку праці; стадії процесу відтворення робочої сили; процеси узгодження попиту і пропозиції; характер відносин між людьми та ін.

Пасивна політика зайнятості – це комплекс заходів з відшкодування безробітним втрат у доходах; реєстрації осіб, котрі шукають роботу; визначення розміру допомоги з безробіття; організації системи допомоги з безробіття; впровадження негрошових форм підтримки безробітних.

Пенсії – це усі види трудових та соціальних пенсій: за віком, за інвалідністю, у зв'язку із втратою годувальника, соціальні, військовослужбовцям та інші.

Первинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує «престижні» роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості і надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що потребує високої кваліфікації і здатності до навчання працівників.

Перевірка – обстеження і вивчення окремих ділянок фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації або їхніх підрозділів. Наслідки перевірки оформляються довідкою або доповідною запискою.

Перепис населення – процес збору демографічних, економічних і соціальних даних, що характеризують у визначений момент часу кожного жителя країни або території.

Персонал – (від лат. *persona* – особистість) – колектив працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту).

Підвищення кваліфікації – це процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей

або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій.

Підготовка кадрів – це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії.

Планування – це процес вироблення і прийняття рішень, які дозволяють забезпечити ефективне функціонування і розвиток підприємства в майбутньому. Планування передбачає: обґрунтований вибір цілей, визначення політики, розробку заходів та методів досягнення цілей, забезпечення основи для прийняття наступних рішень. Залежно від тривалості планового періоду плани поділяються на: довгострокові (стратегічні); середньострокові (поточні); короткострокові (оперативні).

Платоспроможні потреби – це потреби, які людина може задовольнити відповідно до власних доходів і рівня цін.

Повна зайнятість передбачає наявність достатньої кількості робочих місць для всіх бажаючих працювати.

Поділ праці – диференціація, спеціалізація трудової діяльності. При вертикальному поділі праці відбувається розподіл за рівнями, наприклад, розмежовується виробництво і управління підприємством. При горизонтальному поділі праці розподіляються види робіт в межах одного рівня, наприклад, виділяються виготовлення, обробка деталей виробу і збір виробу з цих деталей.

Позиція – фіксоване положення, яке надається незмінно закріпленій оброблюваній заготовці або складальній одиниці разом з приладдям відносно інструмента або нерухомої частини устаткування для виконання певної частини операції.

Показники високої якості трудового життя – справедлива заробітна плата, програма додаткових виплат, умови безпеки праці та охорона праці, гарантія зайнятості, розвиток здібностей працівників, соціальна інтеграція, участь працівників в управлінні та власності, заохочення ініціативи, висування нових ідей, демократія на виробництві, стиль життя.

Політика управління персоналом організації визначає систему теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми й методи.

Постійне населення – це сукупність людей, що постійно проживають на певній території, незалежно від того чи перебувають вони в даний момент на цій території.

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно працездатного віку, які здатні за своїми психологічними здібностями брати участь у трудовій діяльності. Працездатне населення під впливом конкретних соціально-економічних умов поділяється на дві групи: економічно-активне і неактивне населення.

Працездатність – це стан здоров'я людини, який дає їй змогу виконувати роботу певного обсягу та якості.

Працездатність загальна – здатність виконувати некваліфіковану роботу у звичайних умовах.

Працездатність обмежена – здатність до праці з певними обмеженнями, зокрема тимчасову непрацездатність та інвалідність.

Працездатність професійна, спеціальна – вміння працювати за визначеною професією, спеціальністю у незвичайних умовах, наприклад, у приміщеннях зі шкідливими умовами;

Праця – свідомо і цілеспрямована діяльність людини з перетворення предметів праці за допомогою засобів праці у життєві блага для задоволення своїх потреб. У процесі праці споживається робоча сила людини.

Предметом соціально-трудових відносин є визначені сторони трудового життя людини, зміст яких залежить від її життєвих етапів і специфіки цілей та завдань, які вона розв'язує на кожному з цих етапів.

Премія – це заохочення працівника за працю вище очікуваного результату.

Принцип (лат. *princīpium* – начало, основа) – це певне правило, сформульоване на основі пізнання законів чи закономірностей чинити саме так.

Принципи політики доходів – соціальна справедливість; соціальне партнерство і солідарність усіх верств населення; індивідуальна відповідальність за своє матеріальне становище (самозахист населення); право на працю та гідну її винагороду; індексація доходів; диференціація заробітної плати; право на професійні об'єднання; економічна доцільність і т. ін.

Принципи соціального партнерства – законність; сприяння держави розвитку соціального партнерства на демократичних засадах; свобода вибору та обговорення питань, які належать до сфери соціального партнерства; добровільність і реальність зобов'язань; повноважність та рівноправність сторін та їх представників; повага та врахування інтересів учасників переговорів; повнота представництва сторін; невтручання у справи партнерів; соціальна справедливість; пріоритетність примирних методів і процедур погодження інтересів; регулярність проведення консультацій та переговорів; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; систематичність контролю за виконанням прийнятих рішень; відповідальність сторін, їх представників за невиконання з їхньої вини прийнятих зобов'язань.

Принципи соціально-трудових відносин – загальності, адресності та інтегрованості. Основним принципом системи соціально-трудових відносин є законодавче забезпечення прав у соціально-трудовій сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їх взаємодії, охоплення сфер взаємин суб'єктів, а також контроль за дотриманням цих прав.

Приховане безробіття – ситуація в суспільстві, пов'язана з неповною зайнятістю і визначається кількістю працівників, які вважаються зайнятими, але не виконують якогось значного обсягу роботи.

Прихований ринок праці – до нього належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Продуктивна зайнятість – це економічно доцільна, вигідна зайнятість, яка

забезпечує отримання прийняттого заробітку для гідного утримання себе та своєї родини.

Продуктивність – інтегрований показник, який характеризує ефективність діяльності організації, а саме: ступінь ефективності використання ресурсів та системи управління; доцільність її організаційної структури; рівень кваліфікації працівників і наявність мотивації до праці; ступінь застосування передових технологій та методів роботи; узгодженість діяльності організаційно-інформаційних підрозділів підприємства та ін.

Продуктивність праці – ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виготовленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.

Прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

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

Професійна адаптація – це процес активного пристосування особистості до організаційно-технологічних умов професійної діяльності, до своїх функціональних обов'язків.

Професійна інформація – це документовані або публічно оголошені відомості про трудову діяльність та її роль в професійному самовизначенні особи, інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, що спрямована на формування професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи .

Професійна мобільність – зміна працівниками своїх професій і спеціальностей з метою зміни роботи як всередині підприємства, так і поза ним.

Професійне самовизначення – це діяльність людини, що набуває певного змісту у контексті формування образів бажаного майбутнього, усвідомлення себе й свого місця в системі ділових міжособистісних відносин.

Професійний відбір – визначення рівня професійної придатності людини до даної конкретної професії.

Професійні знання – рівень розвитку людини, який базується на її розумових здібностях, досвіді, освіті, необхідних для виконання конкретного виробничого завдання.

Прюдомальний суд – спеціальний виборний судовий орган, що розв'язує індивідуальні трудові спори у Франції. У 1979 році приймається закон, згідно з яким прюдомальні суди стають обов'язковим елементом вирішення індивідуальних трудових спорів у Франції. Прюдомальний суд наділений повноваженнями вирішувати конфлікт між роботодавцем і працівником або між працівниками шляхом примирення двох сторін або шляхом ухвалення рішення.

Раціональна зайнятість – це одночасно і економічно, і соціально доцільна діяльність, яка визначається суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Реальна заробітна плата відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник на номінальну заробітну плату.

Реальні доходи – це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифів на послуги.

Резерви зростання продуктивності праці – реальні можливості виробництва, використання яких забезпечує підвищення продуктивності праці у даних конкретних умовах.

Результати праці – співвідношення прибутку від певного виду діяльності і відповідних витрат праці.

Реструктуризація – процес усунення протиріч, які виникають між споживачами та виробниками і ведуть до зниження продуктивності.

Ринок праці є одним з основних та найскладніших елементів ринкової економіки, він становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Рівень життя – це забезпеченість населення необхідними матеріальними благами та послугами, досягнутий рівень їх споживання і ступінь задоволення раціональних потреб.

Рівень конкурентоспроможності робочої сили – ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше місце роботи.

Рівні регулювання соціально-трудових відносин – мегаекономічний (глобальний, міжнародний); макроекономічний (національний); мезоекономічний (рівень окремих адміністративних територій та галузей); мікроекономічний (рівень підприємства); індивідуальний.

Рівні соціального партнерства – міжнародний, національний, галузевий і регіональний, виробничий.

Рівні соціально-трудових відносин – індивідуальний (працівник – роботодавець, працівник – працівник, роботодавець – роботодавець); мікроекономічний (рівень підприємства); мезоекономічний рівень (окремі адміністративні території і галузі); макроекономічний (національний) рівень;

мегаекономічний (глобальний, міжнародний) рівень.

Роботодавець, відповідно до міжнародної класифікації статусу в зайнятості – це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одного чи декількох працівників.

Робоча сила – сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, які використовуються при виробництві будь-яких матеріальних благ чи послуг.

Робоче місце – це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оздоблена необхідними засобами для трудової діяльності.

Робочий прохід – завершена частина технологічного переходу, яка складається з однократного переміщення інструмента відносно заготовки і яка супроводжується зміною форми, розмірів, чистоти поверхонь або властивостей заготовки.

Робочий час – це установлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки

Розумові здібності особи – це здатність до навчання, мислення, аналізу, використання накопичених знань для розв'язання тих, чи інших проблем.

Розширення можливостей вибору – розширення кола імовірнісних сценаріїв самореалізації людини.

Роль ринку праці полягає у тому, що він, як самостійна комплексна система в ринковій економіці, водночас функціонально пов'язана з ринком товарів та послуг, ринком капіталу, ринками житла, інформації, освітніх послуг та духовних благ, ринком робочих місць є, з одного боку, безпосередньо залежним від зазначених ринків, а з іншого – таким, що впливає на їх формування.

Роль соціального партнерства у функціонуванні громадянського суспільства і ринкової економіки багатогранна і полягає у тому, що у країнах з соціально орієнтованою ринковою економікою соціальне партнерство є: організаційно-економічним важелем підвищення ефективності виробництва, елементом механізму розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, організаційно-економічно-правовою основою захисту інтересів усіх суб'єктів соціального партнерства, чинником формування соціально-відповідальної політики, що передбачає різні форми відповідальності, організаційним принципом гармонізації відносин власності.

Санація – практична реалізація комплексу заходів – фінансових, економічних, соціальних, організаційних, – що дає можливість різко підвищити продуктивність усіх видів діяльності підприємства та забезпечити його оптимальний розвиток у конкурентному середовищі; здійснюється з метою недопущення банкрутства підприємства.

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

Система оплати праці – чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці і міру її оплати відповідно до фактично досягнутих (відносно норми) результатів праці, тарифних умов оплати праці, та погодженою між працівником і роботодавцем ціною послуг робочої сили.

Система фінансового забезпечення соціальної політики включає такі основні аспекти, як джерела фінансування, методи формування джерел фінансування та напрями фінансування.

Соціальна безпека є складовою національної безпеки, що визначає стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від внутрішніх і зовнішніх загроз, а також від загрози соціальним інтересам.

Соціальна допомога – грошова допомога і допомога в натуральній формі, що здебільшого фінансуються з бюджету та добровільних пожертв і сплачуються

людям, які перебувають у нужді, як на основі перевірки їхнього доходу та засобів існування, так і за певними критеріями, без перевірки доходів.

Соціальна політика – це суспільний феномен, що поєднує різноманітні, багатофакторні складові: конституційно-правові, інституціональні, управлінсько-регулятивні, саморегулятивні, глобальні, національні, державні, наддержавні, громадські, гуманістичні, ціннісні, комунікативні та ін. Зазначене обумовлює багатоаспектність засад соціальної політики як суспільного явища. Розрізняють вузьке і широке розуміння соціальної політики.

Соціальна робота – це професійна і громадська діяльність державних і недержавних закладів, приватних, громадських, змішаних організацій, їхніх служб, фахівців і громадських активістів з метою розв’язання соціальних проблем окремих членів суспільства і соціальних груп, які опинились у складних життєвих ситуаціях.

Соціальне партнерство – це особливий тип відносин у соціально-трудовій сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їх представницьких органів шляхом прагнення до спільних домовленостей, досягнення консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку.

Соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення життя, здоров’я та добробуту населення за конкретних економічних умов.

Соціальні відносини – це відносини між групами людей і індивідами, соціальними групами, що посідають певне місце в структурі суспільства, беруть неоднакову участь у його економічному, політичному та державному житті, різняться за способом життя, рівнем і джерелами доходів, структурою особистого споживання.

Соціальні норми і нормативи – показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення

освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

Соціальні спільноти та інститути – це ті частини соціуму, які об'єднують членів суспільства за певним економічним станом, рівнем культури, соціальними інтересами та умовами побуту.

Соціальні фонди – це організації чи установи, які надають певну матеріальну (чи фінансову) допомогу членам суспільства

Соціально-трудові відносини – це комплекс відносин між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави, націлений на забезпечення високого рівня і якості життя особи, колективу та суспільства в цілому.

Стандарт – документ, розроблений на основі консенсусу та затверджений уповноваженим органом, що встановлює призначені для загального і багаторазового використання правила, інструкції або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, включаючи продукцію, процеси або послуги, дотримання яких є обов'язковим.

Сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах. Таким чином, кількість сторін соціально-трудових відносин не може бути більшою трьох (наймані працівники, роботодавці і держава).

Структура зайнятості – це сукупність пропорцій у використанні робочої сили суспільства.

Структурне безробіття – ситуація в суспільстві, яка виникає в результаті науково-технічного прогресу, коли змінюються технологія та організація виробництва, а отже, й структура попиту на робочу силу.

Суб'єкти соціального партнерства – наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки – з одного боку, роботодавці та їх об'єднання – з другого, держава та органи місцевого самоврядування – з третього, а також їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудових відносин. На міжнародному рівні суб'єктами соціального партнерства є окремі держави та міжнародні організації.

Суб'єкти соціальної політики – це людина (особистість), держава, суспільство, соціальні спільноти та інститути, політичні партії, громадські організації, асоціації громадян, колективи, фонди, підприємці, роботодавці та суб'єкти, що здійснюють діяльність у різноманітних формах як у межах інституціональних структур, так і на громадських самодіяльних засадах.

Суб'єкти соціально-трудоових відносин – це такі індивіди або соціальні групи, як найманий працівник, спілка найманих працівників (профспілка), роботодавець, спілка роботодавців та держава.

Суб'єктивні умови здійснення соціальної політики – використання в соціальній політиці адекватних принципів, способів і форм цілеспрямованої управлінської, регулятивної діяльності з освоєння і творення соціального буття, які відповідали б вимогам об'єктивних законів суспільного, соціального розвитку; сприяння засобами регулятивної політики своєчасному розв'язанню суперечностей у соціальній сфері; утвердження динамізму в механізмі управлінської регулятивної діяльності, спрямованої на розвиток соціального буття, соціальної сфери; викорінення форм і методів командно-адміністративного, директивного управління; децентралізація соціальної політики; розв'язання суперечностей між соціально-ринковими відносинами і проявами директивного управління, пасивного характеру соціальної політики.

Сукупна продуктивність факторів виробництва – сукупна економія витрат живої і упередметненої праці та сукупність якісних змін праці та капіталу.

Сукупна факторна продуктивність – загальна продуктивність всіх чинників виробництва; її зростання показує збільшення продукції, досягнуте не за рахунок нарощування чинників виробництва, а за рахунок підвищення ефективності їх використання.

Сукупний попит на робочу силу – це ринковий попит на робочу силу усіх підприємств, організацій, що діють на ринку.

Сукупні ресурси домогосподарства включають загальні доходи, а також суми використаних заощаджень, приросту в обстежуваному періоді позик,

кредитів, боргів, узятих домогосподарством, а також повернених домогосподарству боргів.

Суспільне регулювання соціально-трудових відносин полягає у формуванні і освоєнні всіма суб'єктами соціально-трудових відносин єдиної системи понять – засвоєння спільної мови спілкування – з метою взаєморозуміння; ідентифікації соціально-економічних процесів з точки зору інтересів сторін; формуванні системи показників, що відображають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, і, відповідно, визначенні джерел інформації; дослідженні досягнень інших країн у цій сфері, узагальненні та оцінці позитивного, негативного та проблемного досвіду.

Суспільство – це організована соціальна спільнота, яка характеризується високим ступенем єдності, усвідомлення своєї відмінності від інших спільнот такого типу, значним взаємовпливом між членами, що формує певні сприятливі соціальні стандарти.

Тарифна система – це сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких визначається рівень заробітної плати працівників залежно від складності роботи (кваліфікації, відповідальності) та умов праці.

Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації.

Тарифна ставка – виражений у грошовій формі абсолютний розмір заробітної плати за одиницю робочого часу (годину, день, місяць). На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Теорія двоїстості ринку праці – теорія, згідно з якою він поділяється на дві частини: первинний і вторинний.

Територіальна мобільність – готовність і можливість змінити місце проживання у пошуках нового місця роботи.

Технологічний перехід – завершена частина технологічної операції, що характеризується постійністю інструмента, який застосовується, та поверхонь, що створюються обробкою або з'єднанням під час складання.

Технологія – спосіб, метод виготовлення та реалізації товарів і послуг, які необхідні споживачам.

Типи кон'юнктури ринку праці – працедефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці; праценадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і, відповідно, надлишок пропозиції праці; рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Типи ринків праці – структурними ознаками класифікації ринків праці можуть бути територіальний, соціальний, професійний підходи; ланки суспільного виробництва; кількісне співвідношення покупців і продавців товару «робоча сила»; умови конкуренції; співвідношення попиту та пропозиції робочої сили.

Трудова дія – це елемент трудового прийому, сукупність дій робітника, необхідних для виконання частини трудового прийому.

Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений 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.

Трудовий дохід – це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як наймана робоча сила або у разі самостійної зайнятості.

Трудовий потенціал – втілення в людині якісних характеристик (природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, професійного досвіду, стану здоров'я, духовних цінностей), котрі долучаються або можуть бути залучені до

процесу виробництва матеріальних та духовних благ з метою задоволення існуючих і формування нових потреб і цінностей людини, і які мають здатність до динамічного розвитку в екологічно чистих умовах життєдіяльності.

Трудовий потенціал домогосподарства – сукупність психофізіологічних, професійно-освітніх та особистісних, вроджених і набутих характеристик його членів, що можуть бути використані як в індивідуальній, так і суспільній праці з метою задоволення матеріальних та духовних потреб домогосподарства і на цій основі досягнення особистого розвитку кожного члена домогосподарства.

Трудовий прийом (комплекс трудових прийомів) є часткою трудової операції, що являє собою завершену сукупність дій робітника, які характеризуються певним цільовим призначенням та незмінністю визначених факторів.

Трудовий рух – однократне переміщення робочих органів людини (рук, ніг, пальців, тулуба, очей) з одного положення в інше при виконанні трудової дії.

Трудові відносини – це відносини, що базуються на домовленості між працівником та роботодавцем про особисте виконання працівником за плату трудової функції (роботи за відповідною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою), підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодою, трудовим договором.

Трудові ресурси – частина населення країни, яка за своїми психофізіологічними та інтелектуальними якостями здатна виробляти матеріальні та духовні блага та послуги.

Трудомісткість – це показник, який характеризує затрати часу на виготовлення одиниці продукції.

Умови виникнення ринку праці – юридична свобода і здатність власника робочої сили за своїм розсудом розпоряджатися своїми здібностями до праці; відокремлення робітника від засобів виробництва, відчуження здатності до праці на принципах купівлі-продажу; зацікавленість роботодавця, як власника засобів

виробництва, в їх максимальному використанні.

Умови ефективного функціонування ринку праці – повна самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю; відносини суб'єктів на ринку праці – це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами; активна конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців – за залучення кваліфікованої робочої сили; баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати; можливість найманих працівників та роботодавців для захисту своїх інтересів об'єднуватись у спілки; активний прояв ринкові мотивації поведінки економічних суб'єктів на ринку праці; обов'язкове встановлення загального ринкового середовища в економіці.

Умови праці – це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини

Управління – процес цілеспрямованого впливу на певну систему з метою її переведення в інший стан.

Управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, керівників та спеціалістів її підрозділів, яка полягає у розробці концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління людьми та реалізації їх на основі системного підходу.

Управління продуктивністю – сукупність управлінських дій, спрямованих на пошук шляхів раціонального використання економічних ресурсів з метою досягнення максимальних результатів господарської діяльності за мінімальних сукупних витрат, пов'язаних з виробництвом та реалізацією продукції.

Установка – частина технологічної операції, незмінним елементом якої є закріплення оброблюваної заготовки або складальної одиниці.

Фактори зростання продуктивності праці – рушійні сили, закладені у суспільстві, у матеріальному виробництві, які впливають та визначають процес зростання як суспільної, так і індивідуальної продуктивності праці.

Фактори розвитку ринку праці – демографічна ситуація, інтенсивність ділової та економічної активності, державне регулювання, соціальний діалог.

Форми зайнятості – організаційно-правові способи та умови використання праці.

Форми соціального партнерства – спільні консультації; колективні переговори та укладання договорів і угод; погодження на вищому (національному) рівні політики доходів і соціально-економічної політики в цілому; спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур; участь найманих працівників в управлінні виробництвом; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства; спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування; участь найманих працівників у розподілі прибутку, доходів за умовами, визначеними колективним договором; розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і залагодження конфліктів шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій; обмін необхідною інформацією; контроль за виконанням спільних домовленостей.

Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у забезпечення процесів її життєдіяльності.

Фрикційне безробіття – ситуація в суспільстві, яка пов'язана із зміною місця роботи або з тими, хто вперше шукає роботу.

Функції ринку праці – узгодження економічних інтересів суб'єктів трудових відносин; забезпечення конкурентного середовища кожної зі сторін ринкової взаємодії; забезпечення пропорційності розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку техніки; підтримка рівноваги між

попитом на робочу силу та її пропозицією; формування резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення; сприяння формуванню оптимальної професійно-кваліфікаційної структури; стимулювання праці, установлення рівноважні ставки заробітної плати; вплив на умови реалізації особистого трудового потенціалу; надання інформації про структуру попиту і пропозиції, місткість, кон'юнктуру ринку тощо.

Функція заробітної плати – це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності з узгодження і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудова відносин – найманих працівників і роботодавців.

Циклічне безробіття – ситуація в суспільстві, зумовлена загальною економічною кризою, зниженням сукупного попиту на товари і послуги, а отже, й спадом виробництва.

Ціноутворення на ринку праці має свої специфічні особливості. Заробітна плата найманого працівника повинна включати в себе не тільки ціну його праці, а й витрати на утримання непрацездатних членів його сім'ї. Нижньою межею коливання ціни робочої сили є вартість робочої сили; верхній рівень обмежується величиною доданої вартості.

Юридичне населення – це ті, хто значаться у списках жителів даної території та зареєстровані на ній.

Якість життя – ступінь відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або визначеним стандартам.

Якість робочої сили – сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію й особисті якості працівника.

Якість трудового життя – це ступінь задоволення особистих потреб та інтересів працівника на основі праці в конкретній організації. Якість трудового життя виступає індикатором благополуччя та реалізації індивідуального потенціалу особистості.

ДОДАТКИ

Додаток А

Соціальні стандарти, використовувані ПРООН для міжнародного порівняння рівня життя, та рівень цих стандартів в Україні

Стандарт ООН	Параметри	Національні показники в Україні
очікувана тривалість життя	від 25 (мінімум) до 85 (максимум) років	Показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні у 1989-1990 рр. дорівнював 70,7 р, у тому числі 65,9 р. для чоловіків і 75,0 р. для жінок; у 2003-2004 рр. ці показники становили відповідно 68,2, 62,6 і 74,1 р, у 2006 р. вони дорівнювали відповідно 68,1, 62,4 та 74,1р.
грамотність населення	100%	99,4 % письменного населення
середня тривалість навчання	15 років	12 років
реальний ВВП на душу населення	від 200 (мінімум) до 40 тис (максимум) доларів	ВВП на душу населення у 2005 році – 5583 доларів
сукупний рівень народжуваності (середня кількість дітей, народжених жінками дітородного віку, від 20 до 45 років)	2,14-2,15	2004 рік -1,218 2006 рік -1,254
рівень старіння населення (частка людей старше 65 років у загальній чисельності населення)	7%	16,2% станом на 1 січня 2006 р.
співвідношення між найбагатшими 10% та найбіднішими 10% населення	10:1	За офіційними даними, у 2004-2005 роках співвідношення між грошовими витратами найбагатших 10% та найбідніших 10% населення становило 6,9; у 2006 році воно дорівнювало 7,1.
частка населення, що живе за межею бідності	10%	Частка населення, що жило за межею бідності, у 2005 році становила 27,1 %; у 2006 році вона дорівнювала 28,1 %,
співвідношення мінімальної та середньої зарплати	1:3	2005 рік-1:2,69. 2006 рік-1:2,78.
мінімальна погодинна зарплата	3,00 долари	0,49 долара (1 квартал 2006 року).
рівень безробіття (з урахуванням прихованого безробіття)	8-10%	2005 рік-7,2%. 2006 рік -7,4%.
кількість злочинів на 100 тисяч населення	до 5 тис випадків	У 2004 році зареєстровано 1112 злочинів; у 2006 році - 918.
Поширеність розладів психіки на 100 тис. населення	До 284 особи	У 2004 році кількість пацієнтів з розладами психіки та поведінки на 100 тис. населення становила 244 особи, у 2006 році - 463

Додаток Б

Основні показники людського розвитку в державах-членах ЄС держав-сусідах ЄС, 2005 рік

Країни	Рейтинг за ІЛР	ІЛР	Індес стану здоров'я	Індес рівня освіти	Індес зарплати	Індес з урахування м гендерного фактора	Серед ня очікувана тривалість життя, років	Рівень охоплення освітою	ВВП на душу населення, дол.	Очікувана тривалість життя у 60 років, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ЄС-15 (старі країни Ірландія	5	0,959	0390	0,993	0,994	0,940	78,4	99,9	38 505	8,7
Швеція	6	0,956	0,925	0,978	0,965	0,955	80,5	953	32 525	6,7
Нідерланди	9	0,953	0,904	0,988	0,966	0,951	79,2	98,4	32 684	8,3
Франція	10	0,952	0,919	0,982	0,954	0,950	80,2	964	30 386	8,9
Фінляндія	11	0,952	0398	0,993	0,964	0,947	78,9	101,0	32153	9,4
Іспанія	13	0,949	0,925	0,987	0,935	0,944	803	98,0	27169	7,7
Данія	14	0,949	0,881	0,993	0,973	0,944	77,9	102,7	33 973	10,3
Австрія	15	0,948	0,907	0,966	0,971	0,934	79,4	91,9	33 700	8,8
ВеликаБританія	16	0,946	0,900	0,970	0,969	0,944	79,0	933	33 238	8,7
Бельгія	17	0,946	0,897	0,977	0,963	0,940	783	95,1	32 119	9,3
Люксембург	18	0,944	0,891	0,942	1,000	0,924	78,4	84,7	60228	9,2
Італія	20	0,941	0,922	0,958	0,944	0,936	803	90,6	28 529	7,7
Німеччина	22	0,935	0,902	0,953	0,949	0,931	79,1	88,0	29461	8,6
Греція	24	0,926	0,898	0,970	0,910	0,922	78,9	993	23 381	8,2
Португалія	29	0,897	0379	0,925	0,888	0,895	77,7	893	20410	9,5
ЄС-10 (нові члени ЄС)										
Словенія	27	0,917	0374	0,974	0,902	0,914	77,4	943	22 273	103
Кіпр	28	0,903	0,900	0,904	0,905	0399	79,0	77,6	22699	...
Чехія	32	0,891	0349	0,936	0389	0,887	75,9	82,9	20538	113
Мальта	34	0,878	0,901	0,856	0377	0,873	79,1	80,9	19189	7,6
Угорщина	36	0,874	0,799	0,958	0,866	0372	72,9	89,3	17887	17,9
Польща	37	0,870	0336	0,951	0,823	0367	75,2	87,2	13847	143
Словаччина	42	0,863	0,821	0,921	0,846	0360	74,2	78,3	15871	143
Литва	43	0,862	0,792	0,965	0,831	0,861	72,5	91,4	14494	203
Естонія	44	0,860	0,770	0,968	0,842	0358	71,2	92,4	15 478	21,4
Латвія	45	0,855	0,784	0,961	0,321	0353	72,0	90,2	13646	193
Держави, що вступили до ЄС у 2007 році										
Болгарія	53	0324	0,795	0,926	0,752	0323	72,7	81^	9032	15,9
Румунія	60	0313	0,782	0,905	0,752	0312	71,9	76,8	9060	17,7
Сусідні країни										
Хорватія	47	0350	0,839	0399	0313	0,848	75,3	73,5	13 042	12,7
Білорусь	64	0,804	0,728	0,956	0,730	0,803	68,7	88,7	7918	243
Російська федерація	67	0,802	0367	0,956	0,782	0301	65,0	88,9	10845	32,4
Албанія	68	0,801	0353	0,887	0,663	0,797	76,2	68,6	5 316	113
Македонія	69	0301	0,814	0,875	0,714	0,795	733	70,1	7200	13,5
Україна	76	0,788	0,711	0,948	0,705	0,785	67,7	864	6848	263
Туреччина	84	0,775	0,773	0312	0,740	0,763	71,4	68,7	8407	...
Молдова	111	0,708	0,724	0392	0,508	0,704	68,4	69,7	2100	24,2

Додаток В

ОПИС РОЗДІЛІВ КЛАСИФІКАЦІЇ ПРОФЕСІЙ

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники

Цей розділ вміщує професії, що пов'язані з:

- визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням;
- вищим державним управлінням;
- правосуддям та прокурорським наглядом;
- керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів діяльності.

Цей розділ щодо кваліфікації, як ознаки класифікації, є змішаним порівняно з іншими розділами. Розділ охоплює широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво різняться своєю складністю і відповідальністю.

2. Професіонали

Цей розділ вміщує професії, що передбачають високий рівень знань у галузях фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук.

Професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі.

До цього розділу належать професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків) кваліфікації за:

- 1) дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста;
- 2) дипломом про вищу освіту з присудженням наукового ступеня магістра;
- 3) дипломом про присудження вченого ступеня:
 - кандидата наук;
 - доктора наук;
- 4) атестатом про затвердження вченого звання:
 - старшого наукового співробітника;
 - доцента;
 - професора.

3. Фахівці

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання в одній чи більше галузях природознавчих, технічних чи гуманітарних наук.

Професійні завдання передбачають виконання спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук.

До цього розділу належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом:

- молодшого спеціаліста;
- бакалавра;
- спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо);
- спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).

4. Технічні службовці

Цей розділ охоплює професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження чи відновлення інформації та проведення обчислень.

Професійні завдання, пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських машинах, з записами та опрацюванням цифрових даних чи обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо).

До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

5. Робітники сфери торгівлі та побутових послуг

До цього розділу належать професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг чи для торгівлі в крамницях та на ринках.

Професійні завдання охоплюють забезпечення послугами, пов'язаними з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку чи торгівлею тощо.

Більша частина професій, вміщених до цього розділу, вимагає повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Винятком є професія гримера-пастижера (на роботах високої кваліфікації), що вимагає освітнього рівня молодшого спеціаліста.

6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу.

Професійні завдання полягають у вирощуванні врожаю; розведенні тварин або полюванні; добуванні риби чи її розведенні; збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям.

До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійної освіти або повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

7. Кваліфіковані робітники з інструментом

Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для вибору способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції.

До цього розділу належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом чи виробленням різної продукції.

Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійної освіти або повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

Більшість професій, що належать до цього розділу, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації та потребують професійної освіти чи професійної підготовки на виробництві.

8. Оператори та складальники устаткування і машин

Цей розділ охоплює професії, що потребують знань, необхідних для експлуатації та нагляду за роботою устаткування чи машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання.

Професійні завдання передбачають розроблення корисних копалин чи нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами чи пересувними установками, складання виробів із деталей та вузлів.

Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

Професії, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації, вимагають повної загальної середньої та професійної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для професій, пов'язаних з виконанням робіт низької кваліфікації, достатньо неповної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктуажу.

9. Найпростіші професії

Цей розділ охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань з виконання простих завдань з використанням ручних інструментів, у деяких випадках зі значними фізичними зусиллями.

Професійні завдання пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо.

Для виконання професійних завдань достатньо неповної середньої освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Додаток Г

ПРИКЛАДИ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ДЛЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПЕРСОНАЛУ

ДИРЕКТОР З КАДРОВИХ ПИТАНЬ ТА ПОБУТУ

Завдання та обов'язки. Організовує управління формуванням, використанням та розвитком персоналу підприємства на основі максимальної реалізації трудового потенціалу кожного працівника. Очолює роботу з формування кадрової політики, визначення її основних напрямів відповідно до стратегії розвитку підприємства і заходів до її реалізації. Бере участь у розробленні бізнес-планів підприємства в частині забезпечення його трудовими ресурсами. Організовує проведення досліджень, розроблення та реалізацію комплексу планів та програм щодо роботи з персоналом з метою залучення та закріплення на підприємстві працівників потрібних спеціальностей та кваліфікації на основі застосування наукових методів прогнозування та планування потреби у кадрах, з урахуванням забезпечення збалансованого розвитку виробничої та соціальної сфери, раціонального використання кадрового потенціалу з урахуванням перспектив його розвитку та розширення самостійності у нових економічних умовах. Проводить роботу з формування та підготовки резерву кадрів для висунення на керівні посади на основі політики планування кар'єри, створення системи безперервної підготовки персоналу. Організовує і координує розроблення комплексу заходів з підвищення трудової мотивації працівників усіх категорій на основі реалізації гнучкої політики матеріального стимулювання, поліпшення умов праці, підвищення її змістовності та престижності, раціоналізації структур та штатів, зміцнення дисципліни праці. Визначає напрями роботи з управління соціальними процесами на підприємстві, створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, стимулювання та розвитку форм участі працівників в управлінні виробництвом, створення соціальних гарантій, умов для ствердження здорового способу життя, підвищення змістовності використання вільного часу працюючих з метою підвищення їх трудової віддачі. Забезпечує організацію та координацію проведення досліджень щодо створення нормативно-методичної бази управління персоналом, вивчення та узагальнення передового досвіду в сфері нормування та організації праці, оцінки персоналу, профорієнтації та профвідбору, практичного упровадження методичних та нормативних розробок. Контролює додержання норм трудового законодавства у роботі з персоналом. Консультує керівників вищого рівня, а також керівників підрозділів з усіх питань, пов'язаних з персоналом. Забезпечує періодичну підготовку та своєчасне подання аналітичних матеріалів з соціальних та кадрових питань на підприємстві, складання прогнозів розвитку персоналу, виявлення проблем, що виникають, та підготовку можливих варіантів їх рішення. Забезпечує постійне удосконалення процесів управління персоналом підприємства на основі впровадження соціально-економічних та соціально-психологічних методів управління, передових технологій кадрової роботи, створення та ведення банку даних персоналу, стандартизації та уніфікації кадрової документації, застосування засобів обчислювальної техніки, комунікацій та зв'язку. Здійснює методичне керівництво та координацію діяльності структурних підрозділів підприємства, які забезпечують управління персоналом. Організовує проведення необхідного обліку та складання звітності.

Повинен знати: законодавчі та нормативні правові акти, методичні матеріали, що стосуються питань праці та соціального розвитку; цілі, стратегію розвитку та бізнес-план підприємства; профіль, спеціалізацію та особливості структури підприємства; методику планування та прогнозування потреби у персоналі; методи аналізу кількісного та якісного складу працюючих; систему стандартів з праці, трудових та соціальних нормативів; порядок укладання трудових договорів, тарифних угод та регулювання трудових спорів; трудове законодавство; економіку, соціологію та психологію праці; сучасні теорії управління персоналом та його мотивації; форми і системи оплати праці, його стимулювання; методи оцінки працівників та результатів їх праці; передові технології кадрової роботи; стандарти та

уніфіковані форми кадрової документації; основи технології виробництва; економіку і організацію виробництва; засоби обчислювальної техніки, комунікацій та зв'язку.

Кваліфікаційні вимоги. Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Післядипломна освіта в галузі управління. Стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня: для магістра - не менше 2 років, для спеціаліста - не менше 3 років.

ЕКОНОМІСТ З ПРАЦІ

Завдання та обов'язки. Розробляє програми зростання продуктивності праці та соціального розвитку. Розраховує фонди заробітної плати і чисельності працівників з урахуванням необхідності найраціональнішого використання трудових ресурсів, бере участь у визначенні потреби в робочій силі, плануванні підготовки кваліфікованих кадрів, доводить установлені показники до підрозділів підприємства. Вивчає ефективність застосування чинних форм і систем заробітної плати, матеріального і морального заохочення, готує пропозиції щодо їх удосконалення. Розробляє положення про преміювання працівників, умови матеріального стимулювання багатостатного обслуговування, сполучення професій і посад, збільшення зон обслуговування й обсяг виконуваних робіт з метою поліпшення використання устаткування, трудових ресурсів і робочого часу. Бере участь у складанні програм соціального розвитку підприємства, у розробленні та здійсненні заходів щодо зміцнення трудової дисципліни, скорочення плинності кадрів, посилення контролю за використанням робочого часу і додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку. Складає штатні розклади згідно із затвердженою структурою управління, схемами посадових окладів, фондами заробітної плати і чинними нормативами. Визначає на основі чинних положень розміри премій. Здійснює контроль за додержанням штатної дисципліни, витрачанням фонду заробітної плати, за правильністю встановлення найменувань професій, застосуванням тарифних ставок, розцінок, посадових окладів, доплат, надбавок і коефіцієнтів до заробітної плати, за тарифікацією робіт і встановленням відповідно до кваліфікаційних довідників розрядів і категорій, а також за додержанням режимів праці та відпочинку, норм трудового законодавства. Бере участь у підготовці проекту колективного договору і контролює виконання прийнятих зобов'язань. Веде облік показників з праці і заробітної плати, аналізує їх і складає звітність у зазначені строки і за встановленими формами.

Повинен знати: постанови, розпорядження, накази, методичні, нормативні та інші керівні матеріали з організації праці і заробітної плати, трудове законодавство; економіку праці; економіку й організацію виробництва; порядок розроблення програм зростання продуктивності праці, соціального розвитку, кошторисів використання фондів економічного стимулювання; форми і системи заробітної плати і матеріального стимулювання; методи визначення чисельності робітників; відповідні випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників; порядок тарифікації робіт і робітників та встановлення посадових окладів керівникам, професіоналам, фахівцям, технічним службовцям, доплат, надбавок і коефіцієнтів до заробітної плати, розрахунку премій; методи обліку й аналізу показників з праці і заробітної плати; основи технології виробництва; правила експлуатації обчислювальної техніки.

Кваліфікаційні вимоги

Провідний економіст з праці: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст) та підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією економіста з праці I категорії не менше двох років.

Економіст з праці I категорії: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для магістра – без вимог до стажу роботи, спеціаліста – стаж роботи за професією економіста з праці II категорії не менше двох років, для бакалавра – не менше трьох років.

Економіст з праці II категорії: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) та підвищення кваліфікації; для спеціаліста – без вимог до стажу роботи, для бакалавра стаж роботи за професією економіста з праці не менше двох років.

Економіст з праці: повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр) без вимог до стажу роботи.