

Міністерство освіти і науки України
Донбаська державна машинобудівна академія

Н.Д. Дарченко, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов, О.М. Мікрюков

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

ЗБІРНИК ЗАВДАНЬ І ВПРАВ

Навчальний посібник

2007

Рецензенти

В.М. Ковальов, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки і менеджменту Української інженерно-педагогічної академії

Н.Д. Лук'янченко, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Г.В. Назарова, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом Харківського національного економічного університету

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України

(лист № від)

Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М.

Економіка праці і соціально-трудові відносини. Зб. завдань і вправ: Навч. посіб.

Навчальний посібник підготовлено у відповідності до вимог «Освітньо-професійної програми підготовки бакалавра за спеціальностями напрямку 0501 – «Економіка і підприємництво», затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 07.06.06 № 444.

Навчальний посібник містить різні види завдань для практичної підготовки студентів з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»: плани семінарських занять, теми рефератів, завдання для практичних занять, задачі і тести.

Призначено для студентів і викладачів, може бути корисний фахівцям підприємств для підвищення кваліфікації.

ЗМІСТ

Передмова	4
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	6
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	12
Тема 3. Соціально-трудові відносини як система	28
Тема 4. Соціальне партнерство	36
Тема 5. Ринок праці та його регулювання	44
Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості	54
Тема 7. Організація і нормування праці	68
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці	88
Тема 9. Політика доходів і оплата праці	101
Тема 10. Планування праці	125
Тема 11. Аналіз, звітність, аудит у сфері праці	143
Тема 12. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових від- носин	157
Тема 13. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	163
Короткий термінологічний словник	172
Рекомендована і використана література	203

ПЕРЕДМОВА

В основі економіки будь-якої країни споконвічно лежить праця людей, які проживають на її території. Праця є не тільки основою існування людини в будь-яких економічних умовах, визначаючи її місце в суспільстві та слугуючи однією з найважливіших форм самовираження, а й головним чинником економічного зростання, важливою і перспективною сферою підвищення ефективності виробництва. Тому проблеми праці, її використання на рівні держави, регіону, підприємства будь-якої форми власності є предметом законодавчої діяльності Верховної Ради України, турботою регіональних державних адміністрацій, підприємств усіх форм господарювання.

У процесі праці формується система соціально-трудових відносин, що становлять стрижень суспільних відносин на рівні економіки держави, регіону, фірми й окремих індивідів. В умовах переходу економіки України до ринкових умов господарювання найбільш суттєві зміни відбуваються у сфері соціально-трудових відносин, призводячи до закономірного в таких випадках протистояння основних суб'єктів цих відносин – для сьогодення характерними є факти безробіття та інфляції, страйків і соціальної напруженості у суспільстві, які відчутно впливають на життєвий рівень населення, ефективність праці та виробництва, на темпи економічного зростання.

За цих умов від знання економічних законів і закономірностей функціонування ринку праці, зайнятості, організації та оплати праці великою мірою залежить ефективність використання такого важливого виробничого ресурсу, як робоча сила, а отже, успіх підприємця і рівень життя населення країни. Все це обумовлює об'єктивну необхідність набуття ґрунтовних знань основних положень економіки праці майбутніми спеціалістами в галузі економіки, фінансів, маркетингу, менеджменту і бізнесу.

Дисципліна «Економіка праці й соціально-трудові відносини» охоплює як загальні, так і специфічні соціально-економічні питання, що виникають на ринку праці і в соціально-трудових відносинах в Україні, питання раціонального використання людських ресурсів у суспільному виробництві, розгляд політики держави з регулювання соціально-трудових відносин, забезпечення зайнятості та соціальної підтримки безробітних.

Вивчення курсу базується на знанні законодавства України в галузі праці, конвенцій і рекомендацій МОП, а також на таких навчальних дисциплінах, як «Економіка підприємства», «Загальна соціологія», «Психологія», «Виробничий менеджмент» тощо.

В результаті вивчення курсу студенти повинні оволодіти основами економічних знань з проблем ринку праці й соціально-трудових відносин. Студент повинен знати сутність процесів, що відбуваються в соціально-трудовій сфері нашої країни: зміни в зайнятості, формування й розвиток системи нових соціально-трудових відносин, становлення та функціону-

вання ринку праці, сучасні підходи до управління людськими ресурсами, зміст і елементи організації праці, методи оцінки її ефективності й оплати, місце та роль Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудових відносин. Студент повинен вміти на практичному рівні управляти працею на макро- і мікрорівні. Це сприятиме підвищенню адаптованості студентів до ринку праці, що допоможе їм ефективно включитися в систему нових соціально-трудових відносин.

Досягненню поставлених цілей та завдань, розвитку позначених знань, умінь та навичок сприятиме самостійна робота студентів, виконання ними індивідуальних завдань.

Завдання і вправи, наведені у навчальному посібнику, допоможуть студентам закріпити теоретичні знання, виробити навички їх використання на практиці, сприятимуть формуванню висококваліфікованих спеціалістів з новим мисленням.

Збірник завдань і вправ охоплює всі теми, передбачені навчальною програмою. Може бути використаний як для аудиторної, так і для самостійної роботи студентів усіх форм навчання.

Автори вважають своїм обов'язком висловити щиру вдячність за вагомі зауваження і поради рецензентам доктору економічних наук, професору В.М. Ковальову, доктору економічних наук, професору Н.Д. Лук'яненко, доктору економічних наук, професору Г.В.Назаровій.

Автори будуть вдячні користувачам навчального посібника за критичні зауваження та побажання.

Тема 1

ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.8-14]. Додаткові джерела [15, с.5-30; 18, с.7-33; 19, с.9-11; 23, с. 3-10, 42-73; 29, с.9-15, 28-37].

Вивчення теми доцільно розпочати зі з'ясування сутності і функцій праці, її соціальних аспектів. Це обумовлено тим, що праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, виступає однією з найважливіших форм самовираження, у зв'язку з чим має бути організована так, щоб відображати особливості людини й забезпечувати відповідну винагороду.

Праця – це процес докладання людиною розумових і фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних і духовних потреб, що здійснюється та керується людиною під впливом зовнішніх стимулів (економічних і адміністративних) і внутрішніх мотивів.

Процес праці передбачає наявність:

- *предмета праці* – все, на що спрямована праця, що видозмінюється для набуття корисних властивостей і задоволення таким чином людських потреб;
- *засобів праці* – те, за допомогою чого людина впливає на предмети праці;
- *засобів виробництва* – сукупність предметів і засобів праці;
- *технології* – спосіб впливу на предмети праці, порядок використання знарядь праці;
- *продукту праці* – результат завершення процесу праці – речовина природи, предмети або інші об'єкти, що мають необхідні властивості та пристосовані до людських потреб.

Слід підкреслити, що саме розвиток засобів і предметів праці визначив виникнення трьох історичних епох:

- *доіндустріальної* – тривала тисячоліття, характерним є ручне виробництво;
- *індустріальної* – тривала з другої половини XIX по першу половину XX століття, характерним є зародження, розвиток і удосконалення великого машинного виробництва;
- *постіндустріальної* – триває з другої половини XX століття, характеризується електронізацією виробництва, комплексною автоматизацією, розвитком біотехнологій обробки нових матеріалів, всеохоплюючою інформатизацією суспільства.

Процес праці – явище складне і багатоаспектне. Основними *формами його виявлення* виступають:

- *витрати людської енергії* – психофізіологічна сторона трудової діяльності – визначається ступенем важкості праці та рівнем нервово-психологічної напруги;

- *взаємодія працівника із засобами виробництва* – організаційно-технологічний аспект трудової діяльності – визначається рівнем технічної оснащеності праці, ступенем її механізації та автоматизації, удосконаленям технології, організацією робочого місця, кваліфікацією працівника, його досвідом, застосовуваними прийомами і методами праці;

- *виробнича взаємодія працівників один з одним* як по горизонталі (відносини співучасті в єдиному трудовому процесі), так і по вертикалі (відносини між керівником і підлеглими) визначає організаційно-економічну сторону трудової діяльності.

Студенти мають усвідомити, що праця є *основою і обов'язковою умовою життєдіяльності людей*. Впливаючи на навколишнє природне середовище, змінюючи та пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки *забезпечують своє існування*, але й *створюють умови для розвитку і прогресу суспільства*. Завдяки праці накопичений потенціал виробничих сил, суспільне багатство, сформувалась сучасна цивілізація. Проте по мірі розвитку людського суспільства в процесі еволюції праці змінюється процес праці. Праця в суспільстві стала більш різноманітною, але разом з тим більш односторонньою для окремого працівника. У той же час людина настільки розвинула свою здатність до праці, що почала створювати товари, ціна яких набагато перевищує суму вартості життєвих благ, що йдуть на відтворення його трудовитрат.

Характерними рисами сучасної праці є:

- підвищення інтелектуального потенціалу процесу праці;
- зростання частки уречевленої частини трудових витрат;
- підвищення соціального аспекту процесу праці.

Має бути зрозумілим, що за умов переходу до ринкової економіки потребує переосмислення економічна сутність праці. При цьому головну роль відіграє ефективність праці як співвідношення її результатів і витрат.

Як економічній категорії праці властиві кількісні та якісні характеристики. З економічної точки зору кількісна характеристика праці виявляється в таких поняттях, як чисельність, тривалість робочого дня, трудомісткість, інтенсивність праці тощо, якісна характеристика – складність роботи, професійна специфіка, якість кінцевих результатів праці (продукції, послуг), ефективність витраченої праці, відповідальність за трудову діяльність тощо.

Виходячи з зазначеного, особливості праці як об'єкту дослідження полягають у наступному:

- праця – це діяльність людей зі створення благ і послуг, яка повинна бути ефективною і раціонально організованою;

– праця є однією з головних умов життєдіяльності не тільки окремої людини, але й будь-якого підприємства чи установи, а також суспільства в цілому;

– у процесі праці формується система соціально-трудових відносин, які становлять стрижень суспільних відносин на рівні економіки в цілому, на рівні регіону, підприємства, мікро колективу.

Під цим кутом зору визначається і роль **економіки праці і соціально-трудових відносин** як галузі економічної науки, що вивчає закономірності та способи формування й ефективного використання трудових ресурсів у процесі їх функціонування.

Предметом її вивчення є суспільна праця, її організація і соціально-економічні результати й наслідки, а також форми і методи практичного використання законів вияву суспільної праці в конкретному виробництві. У цьому аспекті дисципліна «Економіка праці і соціально-трудові відносини» пов'язана з низкою інших галузей економічної науки, зокрема, з економічною теорією, соціологією праці, організацією виробництва, економікою підприємства, мікроекономікою, статистикою тощо.

План семінарського заняття

- 1 Сутність і функції праці, її соціальні аспекти
- 2 Роль праці у розвитку людини і суспільства
- 3 Економічне значення праці
- 4 Об'єкт, предмет і задачі дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»

Теми рефератів

- Еволюція процесу праці.
- Роль праці у розвитку людини і суспільства.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 1.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що є предметом дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»?
- 2 Дайте визначення категорії «праця». Назвіть основні форми виявлення процесу праці.

Завдання 1.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть та охарактеризуйте складові процесу праці.
- 2 Які історичні епохи пов'язують із розвитком предметів і засобів праці? Чим вони відрізняються?

Завдання 1.3

За схемою, поданою на рис. 1.1, зробіть аналіз впливу праці на розвиток людини і суспільства. Зробіть висновки.

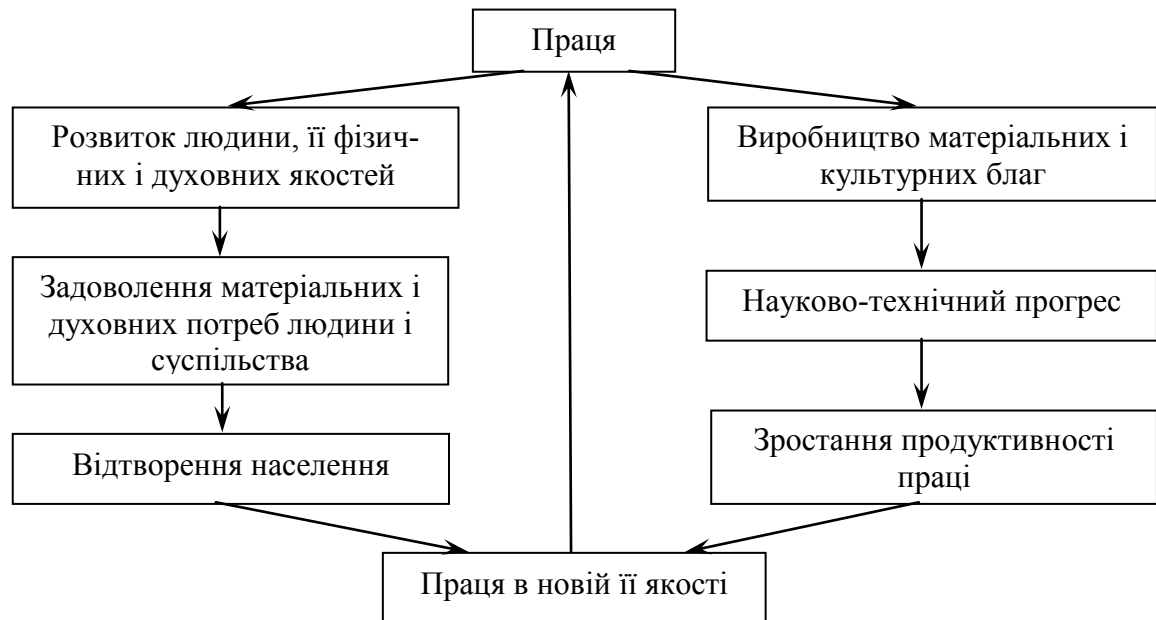


Рисунок 1.1 – Роль праці у розвитку людини і суспільства

Завдання 1.4

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Розкрийте особливості сучасної праці.
- 2 Поясніть сутність праці як економічної категорії. Назвіть кількісні та якісні характеристики праці.

Завдання 1.5

За схемою, поданою на рис. 1.2, складіть класифікацію праці залежно від виду діяльності. Які ще види класифікації праці існують?

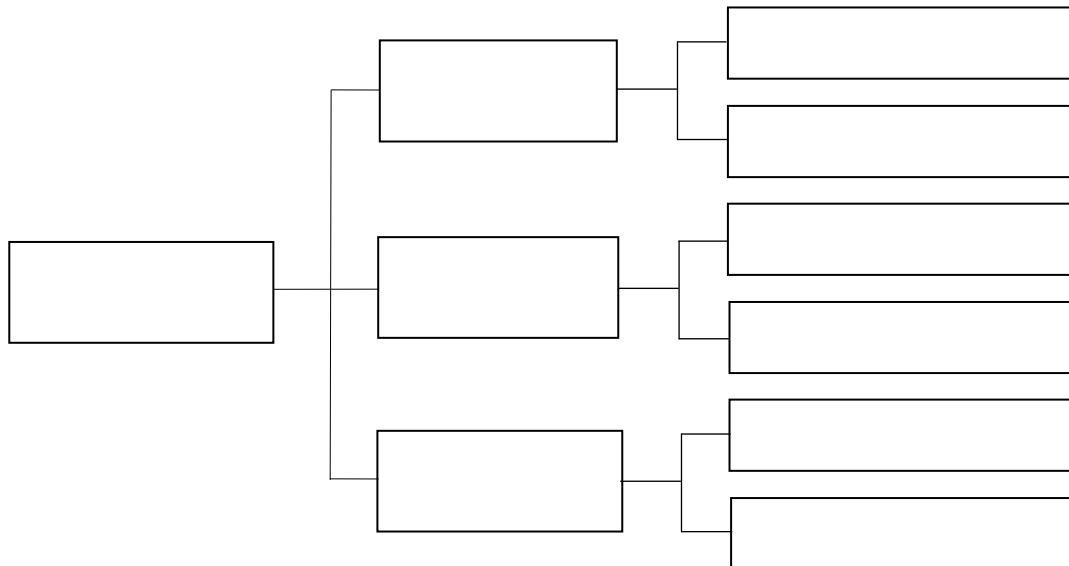


Рисунок 1.2 – Класифікація праці

Завдання 1.6

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Поясніть сутність категорії «зміст праці». Які чинники впливають на зміст праці?
- 2 У чому полягає сутність характеру праці. Охарактеризуйте показники характеру праці.

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

1.1 *Предметом дисципліни «Економіка праці і соціально-трудоі відносини» є:*

- а) праця як доцільна діяльність людей, що завжди є взаємодією між людиною і природою;
- б) функції людського організму в процесі праці;
- в) функціональну діяльність адміністрації підприємства в колективі;
- г) відносини між людьми в процесі виробництва
- д) нема правильної відповіді.

1.2 *Як співвідноситься поняття «праця» з поняттями «діяльність» і «робота»? Укажіть вірні відповіді*

- а) це взаємопов'язані, але самостійні соціально-економічні категорії;
- б) ніяк не співвідносяться;
- в) праця – це будь-яка діяльність;
- г) праця – це суспільно корисна діяльність;
- д) праця – це робота;
- є) нема правильної відповіді.

1.3 *У процесі еволюції праці розрізняють великі суспільні розподіли праці. Назвіть їх кількість.*

- а) два;
- б) три;
- в) п'ять;
- г) нема правильної відповіді.

1.4 *Перший великий суспільний розподіл праці пов'язують із:*

- а) відкриттям корисних властивостей вогню;
- б) використанням можливостей землеробства;
- в) появою заліза;
- г) нема правильної відповіді.

1.5 *Третій великий суспільний розподіл праці пов'язують із:*

- а) виготовленням гончарного посуду та колеса;
- б) зародженням мистецтва;
- в) появою приватної власності;
- г) нема правильної відповіді.

1.6 *Регламентація використання техніки, прийомів і знарядь виробництва, кількості працівників, а також заробітної плати й тривалості робочого дня вперше здійснювалась:*

- а) вождем первісного племені;
- б) ремісницьким населенням міст в епоху феодалізму;
- в) капіталістом на фабриці;
- г) нема правильної відповіді.

- 1.7 *Прогресивність будь-якого рівня суспільного розвитку визначається:*
- а) накопиченим сукупним багатством;
 - б) продуктивністю праці;
 - в) характером трудових відносин;
 - г) нема правильної відповіді.
- 1.8 *Які з нижченаведених ознак не має відношення до змісту праці?*
- а) фізична праця, розумова праця;
 - б) наймана праця;
 - в) мотивація праці;
 - г) нема правильної відповіді.
- 1.9 *Яка з наведених ознак не має відношення до характеру праці?*
- а) спосіб реалізації трудового потенціалу (самозайнятість, наймана праця, приватник);
 - б) технічне і технологічне оснащення виробництва, кваліфікаційна складність робіт;
 - в) умови найму робочої сили;
 - г) нема правильної відповіді.
- 1.10 *Залежно від виду діяльності праця класифікується на:*
- а) переважно інтелектуальну працю;
 - б) механізовану й автоматизовану працю;
 - в) підземну працю;
 - г) переважно фізичну працю;
 - д) монотонну працю;
 - є) нема правильної відповіді.
- 1.11 *Інтенсивність праці обмежено:*
- а) фізіологічними і психологічними можливостями людського організму;
 - б) законодавчо встановленою тривалістю робочого дня і робочого тижня;
 - в) техніко-технологічним станом виробництва;
 - г) нема правильної відповіді.
- 1.12 *Граничне значення екстенсивної характеристики праці визначається:*
- а) фізіологічними і психологічними можливостями людського організму;
 - б) законодавчо встановленою тривалістю робочого дня і робочого тижня;
 - в) техніко-технологічним станом виробництва;
 - г) нема правильної відповіді.

Тема 2

ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.16-44]. Додаткові джерела [1; 2; 5; 15, с.5-30; 16, с.29-47; 18, с.7-33; 19, с.9-11; 20, с.21-108; 23, с.11-41; 28, с.19-36; 29, с.16-27].

Для засвоювання матеріалу цієї теми потрібно знати, що людські ресурси – це специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як чинник економічного розвитку **людські ресурси** – це працівники, які мають певні професійні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Основою формування людських ресурсів є населення.

Населення – це сукупність людей, які проживають на певній території.

Кількісні зміни чисельності населення характеризуються наступними показниками:

- абсолютний приріст (вибуття) населення;
- коефіцієнт приросту (вибуття) населення.

Коефіцієнт приросту (вибуття) населення (К) без урахування просторового руху (міграції) населення визначається за формулою:

$$K = \frac{\Delta \overline{Q}}{\overline{Q}_n} \times 1000,$$

де $\Delta \overline{Q}$ – приріст (вибуття) чисельності населення, $\Delta \overline{Q} = \overline{Q}_k - \overline{Q}_n$;
 $\overline{Q}_n$ – середня (середньорічна) чисельність населення.

Середня чисельність населення визначається на середину року:

$$\overline{Q}_n = \frac{Q_n + Q_k}{2}, \quad \text{чи} \quad \overline{Q}_n = [(Q_1 + Q_N) / 2 + Q_2 + \dots + Q_{N-1}] / (N - 1),$$

де $\overline{Q}_n$ і $\overline{Q}_k$ – чисельність населення на початок і кінець періоду;
 $Q_1 \dots Q_N$ – середня чисельність населення в певному році з низки років, що входять до періоду, за яким розраховується середня величина.

Слід усвідомити, що важливою характеристикою населення є його відтворення.

Відтворення населення – це історично та соціально-економічно обумовлений процес постійного й безперервного оновлення людських поколінь.

У процесах відтворення населення розрізняють:

види руху

- *природний* – результат процесів народження і смерті;
- *міграційний* – механічне просторове переміщення населення;

– *соціальний* – зміна освітньої, професійної, національної та інших структур населення;

– *економічний* – зміна трудової активності;

типи відтворення

– *екстенсивний (традиційний)* – висока нерегульована народжуваність і висока смертність, загальні темпи зростання населення невисокі, у структурі переважно молоді люди;

– *інтенсивний (сучасний)* – низький рівень народжуваності, підвищення тривалості життя, зниження рівня смертності, старіння населення;

режими відтворення

– *розширений* – народжуваність перевищує смертність;

– *простий* – народжуваність і смертність приблизно співпадають;

– *звужений (депопуляція)* – смертність перевищує народжуваність.

Показники руху населення розподіляють на абсолютні та відносні. Абсолютними показниками природного руху вважають чисельність народжених, чисельність померлих, середню тривалість життя, кількість зареєстрованих шлюбів, кількість розлучень у країні за певний період часу. До відносних показників належать коефіцієнт народжуваності K_H , коефіцієнт смертності K_{CM} , коефіцієнт шлюбності $K_{Ш}$, коефіцієнт розлучень K_P , які розраховуються на тисячу населення (одиниця вимірювання «проміле», умовне позначення – ‰) за формулами:

$$K_H = \frac{H}{Ч_H} \times 1000; \quad K_{CM} = \frac{П}{Ч_H} \times 1000;$$
$$K_{Ш} = \frac{Ш}{Ч_H} \times 1000; \quad K_P = \frac{P}{Ч_H} \times 1000,$$

де H – чисельність народжених на даній території за певний період часу;

$П$ – чисельність померлих;

$Ш$ – кількість зареєстрованих шлюбів;

P – кількість зареєстрованих розлучень.

Абсолютними показниками механічного руху населення є чисельність прибулих на дану територію за рік; чисельність вибулих із даної території протягом року; сальдо міграції, або механічний приріст, що визначається як різниця між чисельністю прибулих і чисельністю вибулих; міграційний оборот, або валова міграція, що визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію протягом року. Відносними показниками вважають коефіцієнт прибуття $K_{ПР}$, коефіцієнт вибуття K_B , коефіцієнт механічного приросту $K_{МПР}$, коефіцієнт механічного обороту $K_{ОБ}$, які розраховуються на тисячу населення за формулами:

$$K_{ПР} = \frac{Пр}{Ч_H} \times 1000; \quad K_B = \frac{В}{Ч_H} \times 1000;$$
$$K_{МПР} = \frac{Пр - В}{Ч_H} \times 1000; \quad K_{ОБ} = \frac{Пр + В}{Ч_H} \times 1000,$$

де $Пр$ – чисельність прибулих на дану територію протягом року;

$В$ – чисельність вибулих із даної території.

З точки зору економіки праці найбільший інтерес становлять **трудові ресурси** – це частка населення країни, яка відповідно до свого фізичного розвитку, розумових здібностей і знань здатна працювати в економіці. Кількісно трудові ресурси складаються з населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів і пенсіонерів пільгових категорій, і працюючих в економіці країни осіб молодше і старше працездатного віку (в Україні: чоловіки 16-59 років, жінки 16-54 роки).

За методикою МОТ все населення розподіляється на **економічно активне населення**, або робочу силу (частка трудових ресурсів, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг; складається з зайнятих економічною діяльністю і безробітних), **економічно неактивне населення** (особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» чи «безробітні») і населення молодше 15 і старше 70 років.

Кількісні зміни чисельності трудових ресурсів характеризуються показниками:

- *абсолютний приріст* – різниця між чисельністю трудових ресурсів на кінець і початок певного періоду;

- *темп зростання* – відношення абсолютної величини чисельності трудових ресурсів у кінці періоду до їх величини на початку періоду. Середньорічний темп T_{pc} за n років визначається як середня геометрична за формулою:

$$T_{pc} = \sqrt[n-1]{\frac{Q_n}{Q_o}},$$

де Q_n – чисельність наприкінці періоду;

Q_o – чисельність на початку періоду.

- *темп приросту*. Середньорічний темп приросту T_{nc} визначається за формулою:

$$T_{nc} = \sqrt[n-1]{\frac{Q_n}{Q_o}} - 1,$$

Пріоритетне значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів має розроблення системи балансів по регіонах і в цілому по державі.

До системи балансів трудових ресурсів належать:

- зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звіт і план);
- баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях;
- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
- баланс робочого часу тощо.

Баланс трудових ресурсів як найважливіший прогностно-аналітичний документ складається з розділів: населення, трудові ресурси, розподіл трудових ресурсів, розподіл зайнятих.

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

Кількісну характеристику трудового потенціалу утворюють:

- трудові ресурси та їх трудова структура;
- сукупний фонд робочого часу, тобто кількість робочого часу (години, дні, місяці), відпрацьованого працездатним населенням при даному рівні інтенсивності праці, і сукупний фонд вільного часу.

Якісну характеристику трудового потенціалу відображають показники:

- фізична дієздатність працездатних членів суспільства, стан їх здоров'я й розвитку;
- ступінь професійної та кваліфікаційної придатності людей до виконання робіт, яка залежить від їх загальноосвітньої і професійної підготовки, індивідуальних здібностей і навичок у праці.

На рівні підприємства як трудові ресурси виступає **персонал підприємства** – це сукупність постійних працівників, які одержали необхідну професійну підготовку і мають досвід практичної діяльності.

Залежно від виконуваних функцій працівники підприємства розподіляються по категоріях групах, зокрема на промислово-виробничий персонал і непромисловий персонал підприємства.

За державним класифікатором професійних занять ДК 003-95 персонал розподіляється по таких професійних групах:

- *керівники* – професії, пов'язані з керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів діяльності;
- *професіонали* – професії, що передбачають високий рівень знань у галузі природознавчих, технічних, економічних наук;
- *фахівці* – професії, що вимагають знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних чи економічних наук;
- *технічні службовці* – професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження чи відновлення інформації та проведення обчислень;
- *робітники сфери торгівлі та побутових послуг* – професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг;
- *робітники з інструментом* – професії передбачають знання, необхідні для вибору способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції;
- *оператори та складальники устаткування і машин* – професії передбачають знання, необхідні для експлуатації та нагляду за роботою устаткування чи машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання;
- *найпростіші професії* – професії, що потребують знань для виконання простих завдань з використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями.

Студенти мають усвідомити, що ефективне управління персоналом неможливе без адекватної інформації. Тому практичну цінність мають ві-

домості про стан і рух наявного персоналу підприємства, одержувані в результаті аналізу рівня і динаміки таких показників:

- *структура робочої сили по категоріях зайнятих*, зокрема чисельність виробничих працівників на одного невиробничого, число виробничих працівників на одного адміністративного, частка адміністративних працівників у загальній чисельності;

- *вікова структура робочої сили*, зокрема середній вік працівників підприємства, динаміка вікової структури по категоріях працівників, окремих підрозділах, спеціальностях;

- *освітня структура* – склад робочої сили за рівнем одержаної освіти;

- *стаж роботи* – середня тривалість роботи на підприємстві в цілому, по окремих підрозділах, категоріях працівників, спеціальностях;

- *статева структура організації* – відсоткове співвідношення чоловіків і жінок;

- *показник відсутності (абсентеїзм)* – відношення робочого часу, пропущеного працівниками протягом певного часу (враховуються всі види пропусків окрім відпусток в примусових відгулів з ініціативи адміністрації), до загального балансу робочого часу підприємства за цей період;

- *внутрішня мобільність персоналу*, зокрема коефіцієнт мобільності (відношення кількості працівників, які змінили посади протягом певного періоду, до середньої кількості працівників), історична динаміка і порівняння із середніми показниками по галузі, розподіл робочої сили за тривалістю роботи на визначеній посаді, тобто який відсоток працює на цій посаді менше року, від одного до трьох років, від трьох до п'яти, від п'яти до десяти тощо;

- *оборот кадрів*, зокрема коефіцієнти загального обороту (відношення сумарної кількості прийнятих працівників і тих, які вибули з підприємства за певний період, до середньооблікової чисельності), обороту з прийому (відношення кількості прийнятих до середньооблікової чисельності), обороту з вибуття (відношення кількості тих, що вибули з підприємства, до середньооблікової чисельності працюючих);

- *коефіцієнт поповнення працівників* – відношення чисельності прийнятих працівників до чисельності тих, які вибули з підприємства протягом періоду;

- *коефіцієнт сталості кадрів* – відношення чисельності працівників, які є в обліковому складі протягом усього року, до середньооблікової чисельності за рік;

- *плинність кадрів* – відношення кількості працівників, які залишили підприємство (за виключенням звільнених через скорочення штатів), до середньої кількості зайнятих протягом року:

$$K_{пл} = \frac{Ч'_{зв}}{Ч} \times 100,$$

де $Ч'_{зв}$ – чисельність працівників, звільнених за суб'єктивними причи-

нами (за власним бажанням, з ініціативи адміністрації, у зв'язку із закінченням терміну контракту);

$\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства.

ПРИКЛАД

Вивчити динаміку кадрів підприємства за наведеними даними:

Показники	Кількість, осіб
Облікова чисельність працівників на початок року	1528
Прийнято працівників	28
Вибуло працівників, усього	61
з них:	
у зв'язку з переходом на денну форму навчання	6
призив на військову службу	5
вихід на пенсію	14
закінчення терміну контракту	5
за власним бажанням	25
з ініціативи адміністрації	6
Облікова чисельність працівників на кінець року	1495

Зробити висновки.

Розрахунок

На основі наведених даних, що характеризують рух кадрів на підприємстві, розрахуємо необхідні для аналізу показники.

1. Середньооблікова чисельність працівників за рік:

$$\bar{Ч} = \frac{Ч_n + Ч_k}{2} = \frac{1528 + 1495}{2} = 1511,5 \text{ (осіб)}$$

2. Коефіцієнт загального обороту кадрів:

$$K_{об} = \frac{Ч_{np} + Ч_{зв}}{\bar{Ч}} \times 100 = \frac{28 + 61}{1511,5} \times 100 = 5,89\%$$

3. Коефіцієнт обороту кадрів з прийому:

$$K_{np} = \frac{Ч_{np}}{\bar{Ч}} \times 100 = \frac{28}{1511,5} \times 100 = 1,85\%$$

4. Коефіцієнт обороту кадрів з вибуття:

$$K_{виб} = \frac{Ч_{зв}}{\bar{Ч}} \times 100 = \frac{61}{1511,5} \times 100 = 4,04\%$$

5. Коефіцієнт поповнення працівників:

$$K_{поповн} = \frac{Ч_{np}}{Ч_{зв}} \times 100 = \frac{28}{61} \times 100 = 45,9\%$$

6. Коефіцієнт плинності кадрів:

$$K_{пл} = \frac{Ч'_{зв}}{\bar{Ч}} \times 100 = \frac{25 + 6 + 5}{1511,5} \times 100 = 2,38\%,$$

Висновок: на підприємство протягом звітнього року було прийнято 1,85 одиниці нових працівників і звільнено 4,04 одиниці працівників у розрахунку на 100 осіб персоналу, тобто вибуло більше працівників, ніж прийнято на роботу (коефіцієнт поповнення 45,9%). Плинність кадрів становила 2,38%, що можна оцінити задовільно.

Аналіз руху кадрів підприємства дозволяє зробити висновок про деяке зниження чисельності персоналу. Одержані дані необхідно порівняти з аналогічними розрахунками попередніх років. Подальший аналіз показників руху персоналу аналізованого підприємства може бути спрямований на визначення причин вивільнення працівників.

План семінарського заняття

- 1 Населення та його характеристика.
- 2 Стан і структура трудових ресурсів.
- 3 Трудовий потенціал у системі економічних ресурсів.
- 4 Чисельність, структура і склад працівників підприємства. Показники стану і динаміки персоналу

Теми рефератів

- Структура і розміщення населення України.
- Баланс трудових ресурсів.
- Професійний склад персоналу підприємства.
- Сучасні технології комплектування колективу.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 2.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Порівняйте категорії «населення» і «людські ресурси». Назвіть основні джерела інформації про населення.
- 2 Що таке відтворення населення? Які характеристики відтворення населення Вам відомі?

Завдання 2.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть види руху населення. Охарактеризуйте їх.
- 2 Які показники характеризують рух населення?

Завдання 2.3

Чисельність наявного населення в країні на початок року становила 49,7 млн. осіб, а на кінець року 49,3 млн. осіб. Протягом року народилось 385,1 тис. осіб, померло 758,1 тис. осіб, зареєстровано 274,5 тис. шлюбів і 197,3 тис. розлучень.

Розрахувати показники природного руху населення.

Завдання 2.4

На основі даних про міграцію населення (табл. 2.1) розрахувати по-

казники механічного руху населення і заповнити вільні місця в таблиці. Як можна прокоментувати одержані результати?

Таблиця 2.1 – Показники та основні напрями міграції населення

Напрями міграції	Абсолютні показники, тис. осіб				Відносні показники, ‰			
	при-були	ви-були	са-льдо	обо-рот	К _{пр}	К _в	К _{мпр}	К _{об}
Усі напрями міграції	760	793,8			15,8			
Міграція в межах країни	717,5	717,5						
Внутрішньо-регіональна	450,1	450,1						
Міжрегіональна	267,4	267,4						
Міждержавна	42,5	76,3						
у т.ч. країни СНД	35,9	49,4						
країни далекого зарубіжжя	6,5	26,8						

Завдання 2.5

За схемою, поданою на рис. 2.1, виконайте розподіл населення за методологією МОТ. Поясніть відміну такого розподілу від традиційного.

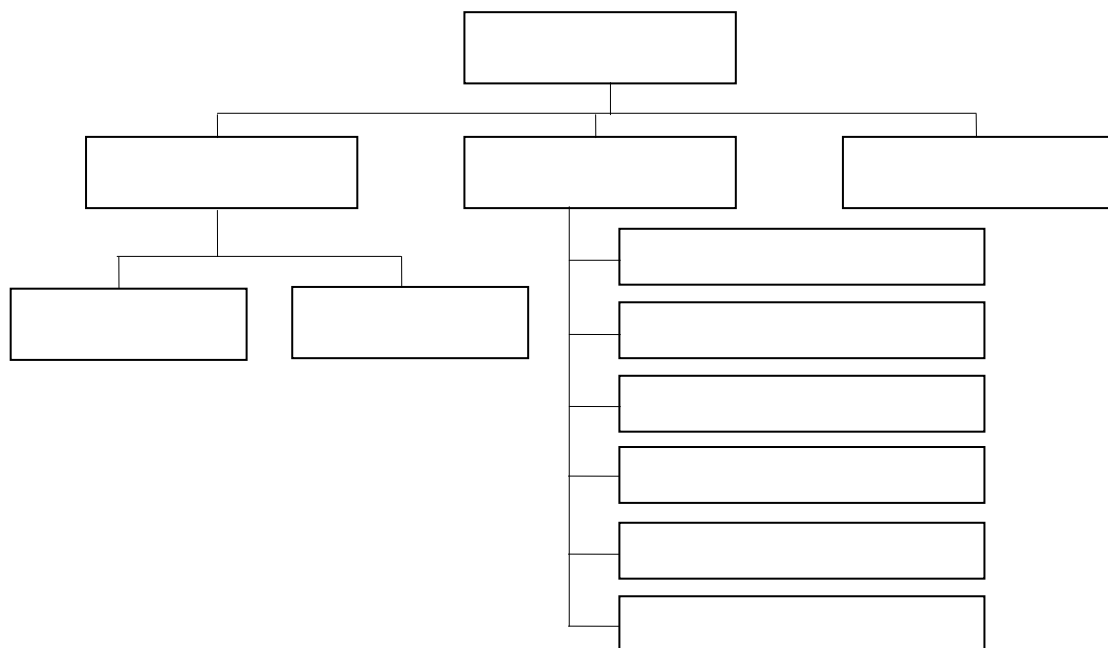


Рисунок 2.1 – Класифікація населення країни за методикою МОТ

Завдання 2.6

На основі даних, що характеризують населення країни за рівнем економічної активності (табл. 2.2), проаналізуйте зміни чисельності населення по категоріях протягом трьох років. Чим це обумовлене?

Таблиця 2.2 – Населення країни за рівнем економічної зайнятості
(віком 15-70 років, тис. осіб)

Категорії населення	Рік 1	Рік 2	Рік 3
Економічно активне населення:	23127,4	22755,0	22701,7
працездатного віку	21479,6	21251,0	21117,7
старше працездатного віку	1647,8	1504,0	1584,0
Зайняте населення:	20419,8	20238,1	20400,7
працездатного віку	18797,3	18748,9	18830,1
старше працездатного віку	1622,5	1489,2	1570,6
Безробітне населення:	2707,6	2516,9	2301,0
працездатного віку	2682,3	2502,1	2287,6
старше працездатного віку	25,3	14,8	13,4
Економічно неактивне населення:	13275,3	13528,9	13582,2
працездатного віку	7581,9	7919,9	8053,2
старше працездатного віку	5693,4	5609,0	5529,0

Завдання 2.7

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Поясніть сутність терміну «трудовий потенціал». Наведіть приклади його характеристик.
- 2 Порівняйте категорії «трудові ресурси» і «людський капітал».

Завдання 2.8

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Яким документом регламентується робочий час в Україні? Наведіть нормативне значення.
- 2 Поясніть сутність терміну «індекс людського розвитку». Назвіть показники, що його визначають.

Завдання 2.9

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть синоніми терміну «трудові ресурси підприємства».
- 2 Яким документом регламентується розподіл працівників підприємства по професійних групах? Назвіть основні професійні групи.

Завдання 2.10

Дайте відповідь на запитання:

- 1 За допомогою якого показника визначається ступінь відповідності рівня кваліфікації працівника виконуваним ним роботі?
- 2 Назвіть складові системи професійного відбору персоналу. Дайте їм характеристику.

Завдання 2.11

За схемою, поданою на рис.4, складіть алгоритм розрахунку структури робочого часу. Поясніть призначення показників структури.

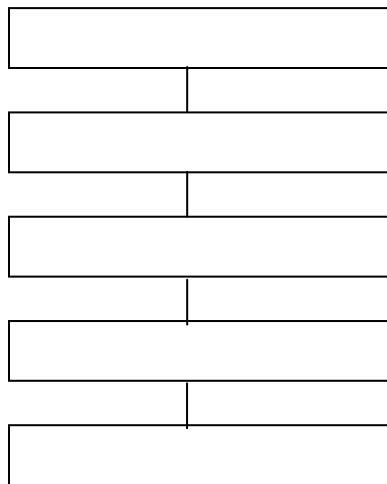


Рисунок 2.2 – Послідовність розрахунку структури робочого часу

Завдання 2.12

Вивчити динаміку кадрів підприємства за наведеними даними:

Показники	Кількість, осіб
Облікова чисельність працівників на початок року	1496
Прийнято працівників	24
Вибуло працівників, усього	32
з них:	
у зв'язку з переходом на денну форму навчання	4
призив на військову службу	2
вихід на пенсію	5
закінчення терміну контракту	3
за власним бажанням	12
з ініціативи адміністрації	6
Облікова чисельність працівників на кінець року	1488

Зробити висновки.

Завдання 2.13

Розрахувати показники мобільності персоналу за рік за даними:

Показники	Кількість, осіб
Чисельність працівників за списком на 1 січня звітного року	5200
Прийнято за рік (всього)	45
Внутрішнє переміщення працівників	22
Вибуло працівників (всього)	19
Вибуло працівників за власним бажанням	14
Звільнено працівників за порушення трудової дисципліни	3
Чисельність працівників за списком на 1 січня наступного за звітним року	5226

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

2.1 *Природно історична сукупність людей, яка формується і безперервно відтворюється в процесі виробництва і відтворення самого життя – це:*

- а) людство;
- б) суспільство;
- в) населення;
- г) нема правильної відповіді.

2.2 *Зміна професійної структури характеризується таким видом руху населення:*

- а) економічним;
- б) механічним;
- в) соціальним;
- г) нема правильної відповіді.

2.3 *Розширене відтворення характеризується:*

- а) природним приростом населення;
- б) перевищенням еміграції над смертністю;
- в) перевищенням смертності над народжуваністю;
- г) нема правильної відповіді.

2.4 *Середньорічна чисельність населення 25 млн. осіб. Кількість прибулих протягом року 10 тис. осіб, кількість вибулих – 15 тис. осіб. Коefіцієнт механічного приросту становить:*

- | | |
|------------|-------------------------------|
| а) 0,2 ‰; | г) 1 ‰; |
| б) 0,05 ‰; | д) -0,2 на 1000 осіб; |
| в) -0,2 ‰; | е) нема правильної відповіді. |

2.5 *Середньорічна чисельність населення 25 млн. осіб. Кількість прибулих протягом року 10 тис. осіб, кількість вибулих – 15 тис. осіб. Коefіцієнт механічного обороту становить:*

- | | |
|------------|-------------------------------|
| а) 10 ‰; | г) 1 ‰; |
| б) -2 ‰; | д) 0,1 ‰; |
| в) -0,2 ‰; | е) нема правильної відповіді. |

2.6 *Переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу в пошуках роботи, вищої заробітної плати та кращої долі – це:*

- а) еміграція робочої сили;
- б) міграція робочої сили;
- в) імміграція робочої сили;
- г) нема правильної відповіді.

2.7 *Міграційне сальдо – це:*

- а) різниця між імміграцією та еміграцією;
- б) різниця між еміграцією до країни та імміграцією з країни;

- в) сума еміграції з імміграцією;
- г) нема правильної відповіді.

2.8 *Повернення емігрантів на батьківщину на постійне місце проживання – це:*

- а) імміграція;
- б) еміграція;
- в) рееміграція;
- г) нема правильної відповіді.

2.9 *Трудова міграція населення – це:*

- а) переїзд на іншу квартиру;
- б) зміна місця роботи;
- в) зміна посади (професії);
- г) нема правильної відповіді.

2.10 *Населення України складається з:*

- а) робочої сили і пенсіонерів;
- б) трудових ресурсів і економічно активного населення;
- в) дітей і робочої сили;
- г) нема правильної відповіді.

2.11 *За методологією МОП населення розподіляється на:*

- а) економічно активне населення;
- б) зайняте населення;
- в) безробітне населення;
- г) економічно неактивне населення;
- д) нема правильної відповіді.

2.12 *За методологією МОП економічно активне населення розподіляється на:*

- а) чоловіки;
- б) жінки;
- в) зайняті;
- г) безробітні;
- д) нема правильної відповіді.

2.13 *Трудові ресурси – це:*

- а) економічно активне населення;
- б) студенти;
- в) економічно активне населення плюс частка працюючих із числа студентів, пенсіонерів тощо;
- г) нема правильної відповіді.

2.14 *Працездатний вік в Україні зараз::*

- а) чоловіки і жінки 15-70 років;
- б) чоловіки 16-59 років, жінки 16-54 роки;
- в) чоловіки 16-60 років, жінки 16-55 років;
- г) нема правильної відповіді.

2.15 *Оберіть закінчення для фрази: «Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик ...»:*

- а) населення;
- б) зайнятого населення;
- в) економічно активного населення;
- г) нема правильної відповіді.

2.16 *Трудовий потенціал суспільства – це:*

- а) сума трудових потенціалів людей;
- б) сума трудових потенціалів підприємств;
- в) сума трудових потенціалів міст і сіл;
- г) нема правильної відповіді.

2.17 *Особливу увагу під час прогнозування розподілу трудових ресурсів приділяють:*

- а) зайнятості в економіці країни;
- б) середньому рівню зайнятості;
- в) загальній чисельності зайнятих;
- г) нема правильної відповіді.

2.18 *Баланс трудових ресурсів складається з:*

- а) двох розділів;
- б) трьох розділів;
- в) чотирьох розділів;
- г) нема правильної відповіді.

2.19 *Персонал підприємства – це:*

- а) частка працездатного населення, яка згідно зі своїм віком, фізичними й інтелектуальними даними відповідає будь-якій сфері діяльності;
- б) сукупність постійних працівників, які одержали потрібну професійну підготовку і мають досвід практичної діяльності;
- в) працівники, які безпосередньо пов'язані з організацією виробництва продукції чи надання послуг;
- г) нема правильної відповіді.

2.20 *Залежно від ступеню участі у виробничій діяльності працівники розподіляються на:*

- а) промисловий і непромисловий персонал;
- б) керівників і підлеглих;
- в) керівників, фахівців, службовців, робітників;
- г) нема правильної відповіді.

2.21 *Працівники основних і допоміжних цехів, науково-дослідних, конструкторських, технологічних установ і лабораторій, що знаходяться на балансі підприємства, адміністрації підприємства з усіма відділами і службами, а також служб, зайнятих капітальним і поточним ремонтом обладнання і транспортних засобів підприємства, відносяться до:*

- а) основного персоналу підприємства;
- б) промислово-виробничого персоналу;

- в) непромислового персоналу;
- г) нема правильної відповіді.

2.22 *Працівники громадського харчування, житлового господарства, медичних і оздоровчих закладів, навчальних закладів і курсів, а також закладів дошкільного виховання і культури, що знаходяться на балансі підприємства, відносяться до:*

- а) персоналу сфери обслуговування;
- б) непромислового персоналу;
- в) допоміжних робітників;
- г) нема правильної відповіді.

2.23 *Організація, контроль, координація, методичне керівництво, тактичне і стратегічне планування – це основні функціональні обов'язки:*

- а) керівників;
- б) професіоналів;
- в) технічних службовців;
- г) нема правильної відповіді.

2.24 *Перевірка, оцінка, моніторинг якості виконаних робіт, оцінювання й оброблення оперативної інформації, підготовка звітів, консультативна допомога – це основні функціональні обов'язки:*

- а) керівників;
- б) професіоналів;
- в) фахівців;
- г) нема правильної відповіді.

2.25 *Розробка прогресивних методів роботи в межах професійної компетенції – це один з головних функціональних обов'язків:*

- а) керівників;
- б) професіоналів;
- в) фахівців;
- г) нема правильної відповіді.

2.26 *Накопичення оперативної, статистичної, нормативної інформації, її оцінка, оброблення й аналіз – це основні функціональні обов'язки:*

- а) професіоналів;
- б) фахівців;
- в) технічних службовців;
- г) нема правильної відповіді.

2.27 *Професія – це:*

а) сукупність фахових знань і практичних навичок, які визначають ступінь підготовки працівника до виконання професійних функцій певної складності;

б) вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу знань і практичних навичок;

в) різновид трудової діяльності в межах професії;

г) нема правильної відповіді.

2.28 *Кваліфікація – це:*

а) сукупність фахових знань і практичних навичок, які визначають ступінь підготовки працівника до виконання професійних функцій певної складності;

б) вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу знань і практичних навичок;

в) різновид трудової діяльності в межах професії;

г) нема правильної відповіді.

2.29 *Стабільність персоналу визначається:*

а) відношенням кількості звільнених до середньооблікової чисельності;

б) відношенням суми років роботи всього персоналу до середньооблікової чисельності;

в) відношенням явочної чисельності до облікової чисельності;

г) нема правильної відповіді.

2.30 *Коефіцієнт внутрішньої мобільності персоналу розраховується як:*

а) відношення кількості осіб, які залишили підприємства (за виключенням звільнених за скороченням штатів), до середньої кількості зайнятих протягом року;

б) частка від ділення суми віків усіх працівників на кількість зайнятих на підприємстві;

в) відношення кількості працівників, що змінили посади протягом певного періоду, до середньої кількості працівників підприємства за цей період;

г) нема правильної відповіді.

2.31 *За Державним класифікатором професій ДК 003-95 персонал підприємства розподіляється за категоріями:*

а) керівники;

б) інженерно-технічні працівники;

в) професіонали;

г) фахівці;

д) службовці;

е) технічні службовці;

ж) кваліфіковані робітники з інструментом;

з) працівники охорони;

і) оператори і складальники обладнання і машин;

к) найпростіші професії;

л) молодший обслуговуючий персонал.

2.32 *Визначити які з посад належать до керівників (1), професіоналів (2), фахівців (3), технічних службовців (4):*

а) директор підприємства;

б) майстер виробничої ділянки;

- в) програміст;
- г) електромеханік;
- д) диспетчер виробництва;
- е) інженер-конструктор;
- ж) охоронець;
- з) секретар керівника.

2.33 *Визначити які з професій належать до робітників сфери торгівлі та побутових послуг (1), робітників з інструментом (2), операторів та складальників устаткування і машин (3), найпростіших професій (4):*

- а) електрослюсар;
- б) охоронець;
- в) лаборант;
- г) вантажник;
- д) кухар;
- е) футерувальник;
- ж) кур'єр;
- з) оператор пульта керування.

2.34 *Зовнішній рух кадрів характеризують:*

- а) оборот з найму, оборот з вибуття, коефіцієнт працездатності персоналу;
- б) оборот з вибуття, оборот з прийому, коефіцієнт плинності кадрів;
- в) оборот з прийому, оборот зі звільнення, коефіцієнт платоспроможності кадрів;
- г) нема правильної відповіді.

2.35 *Співвідношенням кількості осіб облікового складу підприємства на весь календарний рік до середньооблікової чисельності працівників визначається:*

- а) коефіцієнт інтенсивної плинності кадрів;
- б) коефіцієнт стабільності кадрів;
- в) коефіцієнт сталості кадрів;
- г) нема правильної відповіді.

2.36 *Навчання, обумовлене зміною характеру і змісту праці фахівців на даній посаді, моральним старінням знань – це:*

- а) підвищення кваліфікації;
- б) перепідготовка;
- в) професійна перепідготовка;
- г) нема правильної відповіді.

2.37 *Мета професійної перепідготовки – це:*

- а) підтвердження існуючого ступеня кваліфікації;
- б) досягнення нового ступеня кваліфікації;
- в) набуття нових знань, умінь, навичок;
- г) нема правильної відповіді.

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.45-56]. Додаткові джерела [3; 6; 15, с.5-30; 17, с.104-111; 23, с.81-101; 28, с.167-174; 29, с.38-56].

Під час вивчення цієї теми насамперед потрібно звернути увагу на те, що розв'язання найважливіших задач соціально-економічної реформи в Україні: стабілізації соціально-економічних і політичних умов у країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, зниження інфляції і підвищення життєвого рівня населення, – можливо перш за все на основі співпраці усіх сил суспільства під час проведення узгодженої політики в сфері соціально-трудових відносин і формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин. Крім того, становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умов її повноцінної інтеграції в світове господарство. Це передбачає оформленість соціально-трудових відносин в країні, розроблення механізму їх ефективного регулювання й убудованість національної системи соціально-трудових відносин у систему соціально-трудових відносин, визнану світовою спільнотою, адже саме наукове підґрунтя формування істинно гуманних соціально-трудових відносин і конструктивна практична діяльність західних фірм у цій галузі є одним із найважливіших надбань світової цивілізації.

Отже, **соціально-трудові відносини** – це об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин, яка виникає в процесі праці та спрямована на регулювання умов трудового життя.

Основними факторами формування і розвитку соціально-трудових відносин є:

- соціальна політика;
- глобалізація економіки;
- розвиток суспільної праці та виробництва.

Під соціальною політикою розуміють стратегічний соціально-економічний напрям, обраний країною для всебічного розвитку громадян, який забезпечує пристойний рівень та умови їхніх життя і праці.

Соціальна політика включає в себе:

- *соціальний захист* – система заходів, яка забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення.
- *соціальну підтримку* – система заходів для економічного населення, яка передбачає створення умов, що дозволяють працівникам забезпечувати свою соціальну захищеність.

– *соціальну допомогу* – це система заходів, які застосовуються до всього населення (допомога короткотермінового характеру особам, які опинилися в екстремальній ситуації та потребують додаткових витрат).

Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій тощо. Глобалізація негативним чином впливає на розвиток соціально-трудових відносин, оскільки вивільняє економічні сили, які поглиблюють існуючу нерівність у сфері продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджаючи зростанню можливостей у соціально-трудових відносинах. Негативні наслідки глобалізації породжують *політику трудового протекціонізму* – захисту національних ринків праці.

Розвиток суспільної праці та виробництва проявляється у формах:

- розподілу і кооперації праці; .
- зростання продуктивності праці;
- заміщення живої праці капіталом під впливом зростання продуктивності праці в результаті НТП, фінансових факторів, особливостей національного розвитку.

Основним *критерієм оцінки* соціально-трудових відносин прийнято вважати **якість трудового життя** – сукупність властивостей, які характеризують умови праці, умови виробничого життя і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересів працівника і використання його здібностей.

З 1980 року в країнах ОЕСР використовується така система показників якості трудового життя:

- розподіл заробітку;
- використання робочого часу (тривалість оплачуваної відпустки, середня тривалість робочого дня, час на дорогу на роботу і т. ін.);
- показники безпеки та умов праці (порушення нормальних умов, смертність на робочому місці тощо).

Студенти мають усвідомити, що формування нової системи соціально-трудових відносин в Україні має містити елементи суспільного регулювання для зменшення негативних наслідків переходу до ринкової економіки. Перехідний період відображається на регулюванні соціально-трудових відносин відходом від монополії держави, відмовою від надмірної централізації та переходом до програмно-нормативної регламентації соціально-трудових відносин, побудованої на принципах демократизації.

Головним інструментом соціально-трудових відносин, за допомоги якого розробляється і втілюється в життя політика у сфері праці, є законодавство про працю. В Україні це Кодекс законів про працю України, Закон України «Про зайнятість», Закон України «Про колективні договори та угоди», Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про прожитковий мінімум», Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України «Про основи соціальної захищеності

інвалідів в Україні», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» тощо.

До *сфери програмно-нормативного регулювання* соціально-трудових відносин входять такі напрями:

- умови праці (оплата, охорона праці, відпочинок);
- соціальна політика (пенсійне забезпечення, політика підтримки рівня життя населення, диференціації доходів);
- зайнятість (реєстрація безробітних, створення нових робочих місць, професійне перенавчання);
- міграційна політика (регулювання переміщення робочої сили за кордон і з-за кордону, програми переселення окремих груп населення);
- демографічна політика (виплати допомоги вагітним, допомоги на дітей, програми поліпшення здоров'я).

Методи реалізації програм поділяють на:

- адміністративні (наприклад, написання постанов, методичних документів, наказів, офіційних роз'яснень);
- організаційні (створення структур, способів виконання програм);
- фінансові (надання податкових пільг, виділення кредитів, надання прямої фінансової допомоги);
- екологічні (надання регіональних пільг з імпорту або експорту товарів із метою покращення загальних умов для розвитку соціально-трудових відносин).

Для точнішої постановки мети в процесі розроблення та реалізації програм використовуються **соціальні індикатори, або нормативи**, – кількісні показники відповідності й динаміки соціальних процесів у суспільстві. До соціально-трудових відносин мають пряме чи непряме відношення такі групи соціальних індикаторів: рід занять і якість праці, доходи і споживання, навколишнє середовище (в частині виробничого середовища), соціальне забезпечення, соціальна рівність і мобільність.

Одним із важливих соціальних нормативів є *споживчий кошик*.

У системі соціальних індикаторів споживчий кошик ділиться на:

- кошик ваг, який використовується для вимірювання динаміки споживчих цін;
- мінімальний споживчий кошик, який використовується для вимірювання прожиткового мінімуму, розраховується державними органами та офіційно затверджується.

Мінімальний споживчий кошик як соціальний індикатор застосовується для визначення нижньої межі малозабезпеченості, абсолютної кількості бідних людей, визначення об'єктивної основи для розрахунку мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, деяких видів мінімальних соціальних виплат.

Надзвичайно важливими є соціальні індикатори, які відображають стан виробничого середовища, якість умов праці, але в Україні вони поки що розглядаються як гранично допустимі норми концентрації шкідливих

речовин, шкідливих умов праці.

План семінарського заняття

- 1 Сутність соціально-трудових відносин.
- 2 Фактори формування та оцінка соціально-трудових відносин.
- 3 Формування системи соціально-трудових відносин в умовах переходу до ринкової економіки.

Теми рефератів

- Чинники трансформації соціально-трудових відносин.
- Поняття соціального захисту та його основні напрями в сфері праці.
- Природа та сутність трудових конфліктів.
- Причини та методи розв'язання трудових конфліктів.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 3.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 У чому полягає сутність поняття «соціально-трудові відносини»?
- 2 Що є законодавчою базою, яка регулює соціально-трудові відносини в Україні?

Завдання 3.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть форми соціально-трудових відносин.
- 2 За схемою, поданою на рис. 3.1, складіть структуру системи соціально-трудових відносин. Охарактеризуйте кожен з її елементів.

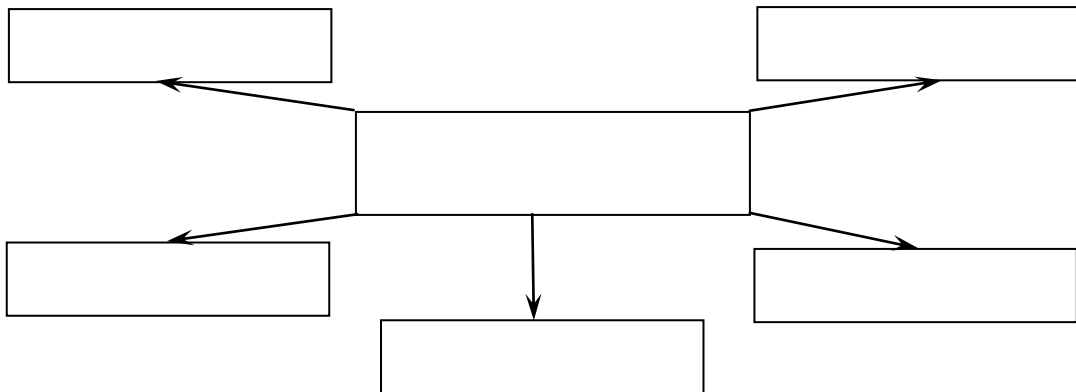


Рисунок 3.1 – Структура системи соціально-трудових відносин

Завдання 3.3

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудових відносин у ринковій економіці.
- 2 Наведіть основні принципи формування соціально-трудових відносин. Поясніть сутність принципів патерналізму і субсидіарності.

Завдання 3.4

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть чинники формування і розвитку соціально-трудових відносин.
- 2 Сформулюйте мету соціальної політики. Порівняйте призначення соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги.

Завдання 3.5

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Як впливає глобалізація економіки на соціально-трудові відносини? Поясніть свою думку.
- 2 Що є критерієм оцінки соціально-трудових відносин? Які показники дозволяють провести оцінку?

Завдання 3.6

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які особливості перехідного періоду впливають на систему соціально-трудових відносин в Україні?
- 2 Назвіть напрями програмно-нормативного регулювання соціально-трудових відносин.

Завдання 3.7

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Поясніть різницю між адміністративними та організаційними методами реалізації програм регулювання соціально-трудових відносин.
- 2 Сформулюйте основні напрями формування нової системи соціально-трудових відносин.

Завдання 3.8

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть показники, які є соціальними індикаторами.
- 2 Поясніть сутність і призначення «споживчого кошика»

Завдання 3.9

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Поясніть терміни «протиріччя» і «трудовий конфлікт».
- 2 За схемою, поданою на рис. 3.2, складіть класифікацію конфліктів.

Завдання 3.10

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть основні типи конфліктів. Охарактеризуйте їх.
- 2 Що і за яких умов може виступати причиною конфлікту?

Завдання 3.11

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Яким чином можна управляти конфліктною ситуацією?
- 2 Назвіть способи регулювання конфліктів.

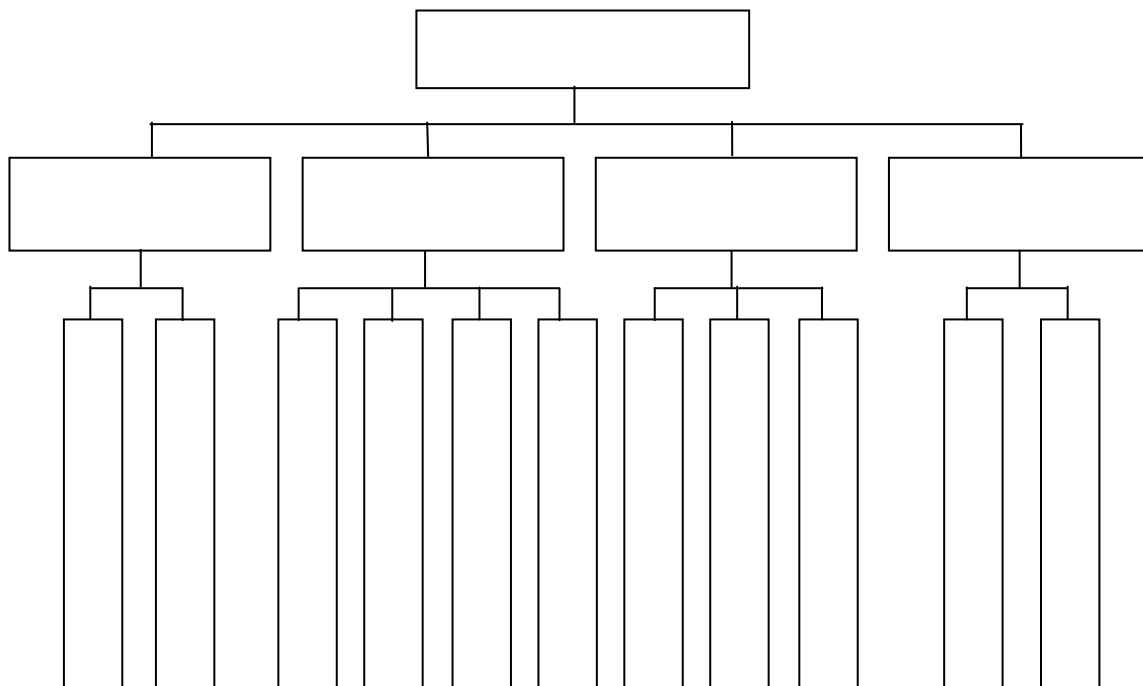


Рисунок 3.2 – Класифікація трудових конфліктів

Завдання 3.12

На підставі наведених нижче даних розрахувати втрати від страйку працівників цеху, якщо середній випуск продукції за одну людину-годину праці становить 3,5 грн.

Дата	Чисельність працівників, які брали участь у страйку, осіб	Тривалість страйку, годин	Втрати робочого часу, люд.-год.	Обсяг невиробленої продукції
1.04	100	7		
2.04	150	4		
3.04	50	8		
4.04	200	5		
5.04, 6.04	Вихідні дні			
7.04	500	2		
8.04	250	6		
Усього				

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

3.1 *Невірною є така класифікація соціально-трудових відносин:*

- соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці;
- соціально-трудові відносини, пов'язані з використанням предметів і засобів праці;
- соціально-трудові відносини зайнятості;

- г) соціально-трудові відносини, пов'язані з використанням нової техніки;
- д) соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю;
- е) нема неправильної відповіді.

3.2 *Типи соціально-трудових відносин, небажані для соціально-орієнтованої ринкової економіки – це:*

- а) солідарність;
- б) субсидіарність;
- в) партнерство;
- г) конфлікт;
- д) дискримінація;
- е) нема правильної відповіді.

3.3 *Особа, яка уклала договір із представником підприємства, установи чи державою – це:*

- а) роботодавець;
- б) найманий працівник;
- в) член профспілки;
- г) нема правильної відповіді.

3.4 *Дискримінація – це:*

- а) незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин;
- б) законне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин;
- в) незаконне надання прав суб'єктам соціально-трудових відносин;
- г) нема правильної відповіді.

3.5 *Політика захисту національних ринків праці – це:*

- а) трудовий протекціонізм;
- б) патерналізм;
- в) прояв демократизму у сфері праці;
- г) нема правильної відповіді.

3.6 *Соціальний конфлікт – це:*

- а) озброєне зіткнення;
- б) протистояння різних політичних сил;
- в) відсутність взаєморозуміння;
- г) нема правильної відповіді.

3.7 *Якість трудового життя визначається:*

- а) кількістю машин і будинків;
- б) кількістю чоловіків і жінок;
- в) освітою, здоров'ям, умовами праці;
- г) нема правильної відповіді.

3.8 *Прямого відношення до оцінки якості трудового життя не має:*

- а) рівень технології;
- б) рівень організації праці;

- в) використання робочого часу;
- г) ступінь рівності під час розподілу власності;
- д) розподіл заробітку;
- е) безпека умов праці;
- ж) нема правильної відповіді.

3.9 *Соціальна політика – це:*

- а) стратегічний фінансово-економічний напрям розвитку суспільства;
- б) стратегічний фінансово-інвестиційний напрям розвитку суспільства;
- в) стратегічний соціально-економічний напрям розвитку суспільства;
- г) нема правильної відповіді.

3.10 *Соціальний захист населення передбачає:*

- а) охорону житла;
- б) безпечні умови праці;
- в) виплату допомоги, субсидій, пенсій;
- г) нема правильної відповіді.

3.11 *Якщо узгоджувальна процедура не привела до розв'язання колективного трудового спору, працівники вправі застосувати:*

- а) забастовки, збори, штурми, барикади;
- б) мітинги, забастовки, збори, бойкот;
- в) збори, мітинги, забастовки, анкетування;
- г) нема правильної відповіді.

3.12 *Тимчасова добровільна відмова працівників від виконання своїх трудових обов'язків з метою розв'язання колективного трудового спору – це:*

- а) бойкот;
- б) штурм;
- в) забастовка;
- г) нема правильної відповіді.

Тема 4

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.57-61]. Додаткові джерела [4; 6; 8; 13; 17, с.112-117; 20, с.124-128; 23, с.102-133; 28, с.175-189; 29, с.57-68].

Вивчення даної теми слід розпочати зі з'ясування сутності соціального партнерства. З попередньої теми студенти мали усвідомити, що залежно від методів і способів вирішення трудових протиріч основними типами соціально-трудових відносин є патерналізм і соціальне партнерство. *Патерналізм* характеризується жорстким державним регулюванням соціально-трудових процесів. *Соціальне партнерство* передбачає соціальний діалог, пошук компромісу в задоволенні господарсько-трудових відносин усіх сторін соціально-трудових відносин.

Отже, **соціальне партнерство** – сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців і держави, спрямоване на співробітництво, пошук компромісів, підготовку пропозицій щодо прийняття ними узгоджених рішень із питань соціально-трудових відносин, що виражає принцип соціальної політики держави.

До ідеї соціальної злагоди людство йшло впродовж майже всієї своєї історії. Всі проблеми суспільних відносин вирішувалися двома способами: боротьбою за владу, тобто конфліктологічним, і пошуком компромісів – консенсусним. Причому слід відзначити, що на перших етапах розвитку людського суспільства переважав конфліктологічний спосіб вирішення проблем. Поступово людство прийшло до консенсусу. Історія свідчить, що будь-який конфлікт закінчувався переговорами, що вели до примирення сторін та укладення певного договору.

Основою соціального партнерства є угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів.

Основними сторонами соціального партнерства в сучасному суспільстві виступають:

- держава,
- наймані працівники в особі профспілок,
- роботодавці, або власники.

Кожна зі сторін соціально-трудових відносин виконує певні функції в соціальному партнерстві:

Держава

- виступає гарантом громадянських прав;
- впроваджує соціальну політику;
- організує та координує соціально-трудові відносини;

- виступає власником (роботодавцем);
- розробляє правові та нормативні документи, які регламентують соціально-трудова відносини;
- є незалежним регулятором системи соціально-трудова відносин;
- виступає стороною на переговорах, консультаціях із метою розробки і впровадження в життя економічної та соціальної політики в країні.

Профспілки виконують функції:

- збереження й підвищення заробітної плати;
- захисту умов праці (техніка безпеки та охорона праці);
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- представництва у веденні колективних переговорів.

Роботодавці в особі їхніх представницьких органів захищають господарсько-трудова інтереси власників, зокрема:

- захищають ринкові відносини;
- здійснюють представництво під час проведення консультацій та переговорів;
- здійснюють сервісне обслуговування в наданні підприємцям консультаційних послуг.

Вирізняють чотири *групи суб'єктів соціального партнерства*:

I – первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава);

II – представницькі організації та їхні органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади і управління);

III – органи соціального діалогу (Національна рада соціального партнерства, органи в галузях, регіонах, на підприємствах);

IV – органи, які усувають наслідки можливих конфліктів, попереджують загострення соціально-трудова відносин (примірювальні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні консультативні формування).

Одним із основних і найбільш масових суб'єктів соціально-трудова відносин є наймані працівники та їхні представницькі органи (до 90% економічно активного населення має статус найманого персоналу).

Найманий працівник – це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах із роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) та безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів.

Нині в Україні структура суб'єктів соціально трудових відносин, що представляють інтереси найманих працівників, є такою.

На рівні підприємства суб'єктом виступає сам працівник, як носій первинного права у стосунках із роботодавцем. Другим суб'єктом є організація найманих працівників – місцева організація профспілки в особі профспілкового комітету.

На територіальному рівні суб'єктом соціально-трудова відносин, що представляють інтереси найманих працівників, є їхні організації та

об'єднання – профспілки.

На галузевому рівні наймані працівники мають свої представницькі органи (галузеві профспілки).

На національному рівні інтереси найманих працівників представляє декілька десятків профспілкових об'єднань, галузевих і фахових профспілок.

В Україні основними нормативними актами, що регламентують діяльність профспілок, є: Конституція України; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; Кодекс законів про працю; закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення».

Останнім часом сталися деякі зміни у профспілковому русі, а саме:

- визначення профспілок як організації для захисту найманих працівників;
- роздержавлення профспілок;
- нове політичне самовизначення профспілок у суспільстві, що виражається в нейтральності профспілок щодо партій і рухів та у співпраці з партіями лише з конкретних питань соціально-економічного захисту інтересів людини;
- зміна централістської структури профспілок України на федеративну;
- визнання конфедеративності й плюралізму профспілкового руху;
- відокремлення від невластивих функцій і методів роботи профспілок, що були притаманні профспілкам за радянських часів;
- застосування принципів соціального партнерства, засобів колективних договорів, угод, а в разі необхідності - страйків у взаємовідносинах із роботодавцями.

Роботодавець – це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

У другій половині XX ст. становище роботодавців зазнало таких змін:

- підприємці стають дедалі впливовішим фактором формування зовнішньої та внутрішньої політики держави;
- влада підприємців над трудовими ресурсами постійно обмежується, зменшуються їхні можливості формувати умови трудових договорів;
- розширення самостійності первинних підрозділів, відхід від жорсткої регламентації форм і методів організації виробництва, перехід до колективної організації праці, виявлення ініціативи найманих працівників.

Для захисту господарсько-трудових інтересів роботодавці створюють свої організації та об'єднання, зокрема, *Конфедерацію роботодавців України*, основними завданнями якої є:

- сприяння розвитку та активна участь у здійсненні соціального партнерства;
- координація дій членів Конфедерації у посиленні їхнього впливу на проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці тощо;
- сприяння розвитку вітчизняного виробництва;
- надання організаційно-методичної допомоги членам Конфедерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Правові засади створення та діяльності організацій роботодавців та їхніх об'єднань регламентуються Законом України «Про організації роботодавців».

Органи соціального партнерства в Україні:

1 Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення – постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах із метою підготовки і прийняття погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості в країні;

2 Національна рада соціального партнерства – постійний тристоронній орган, що діє на державному, галузевому і територіальному рівнях, розглядає проекти законів, постанов Кабінету Міністрів України з питань соціально-трудових відносин, вносить пропозиції щодо ратифікації Україною конвенцій МОП;

3 регіональні ради соціального партнерства. Основними їхніми функціями є відстеження соціально-економічної ситуації в регіоні, запобігання виникненню конфліктів, сприяння збалансуванню інтересів і можливостей усіх сторін соціально-трудових відносин.

У суспільстві соціальне партнерство розглядається як механізм, що сприяє управлінню певними інституціями соціальної сфери за допомоги активного представництва в них соціальних партнерів. Однією з головних інституцій є **система соціального страхування**.

Виділяють п'ять *підсистем* системи соціального страхування:

- страхування з тимчасової непрацездатності й витрат, пов'язаних із народженням і похованням;
- пенсійне страхування;
- медичне страхування;
- страхування на випадок безробіття;
- страхування від нещасного випадку.

Пріоритетними напрямками в управлінні системою соціального страхування на сучасному етапі розвитку суспільств є:

- зумовленість соціальної політики країни потребами соціального захисту;
- баланс у загальнонаціональній політиці між державною системою соціального страхування та індивідуальними і приватними його формами;
- забезпечення механізму прийняття і впровадження в практику відповідних законів соціальної політики;

- формування інституційних механізмів для здійснення програми соціального страхування;
- забезпечення безпосередньої участі соціальних партнерів як платників та одержувачів в управлінні соціальним страхуванням;
- створення механізму фінансового контролю за розподілом ресурсів і забезпечення відповідальності за цільове використання коштів;
- збирання та облік страхових внесків;
- мінімізація адміністративних витрат у забезпеченні високого рівня надання послуг;
- знання своїх прав платниками та одержувачами;
- автономність фінансової системи тощо.

Суб'єктами управління системою соціального страхування виступають:

- уряд, установи соціального страхування (державні й приватні);
- соціальні партнери (роботодавці й наймані працівники та організації, що представляють їхні інтереси).

За механізмом правового регулювання договірного процесу у світі склалися три основні **моделі соціального партнерства** (діалогу).

Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Застосовується у Північній Європі - Бельгії, Данії, Нідерландах, Норвегії, Фінляндії, Швеції, Австрії. У цих країнах було втілено міжнародно-правовий принцип «трипартизму МОП», завдяки якому всі рішення щодо соціально-трудових відносин приймаються за активної ролі владних структур і за участі всіх соціальних партнерів. Стратегічний трикутник соціального партнерства перебуває на найвищому організаційному рівні. Укази, що тут виробляються, стають основою для галузей і підприємств.

Друга модель найбільш типова для країн Центральної Європи - Італії, Німеччини, Швейцарії, а також для Англії, Ірландії. У цих країнах не створюються на національному рівні постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн періодично проводять консультації з національними об'єднанням профспілок і роботодавців. Спільні рішення на цьому рівні майже не ухвалюються, іноді укладаються загальнонаціональні угоди з окремих питань соціальної політики. Головний трикутник переговорів проходить переважно на регіональному і галузевому рівнях.

Третя модель є характерною для країн, в яких процес переговорів відбувається на рівні підприємств та установ: Франції, Іспанії, Португалії, Греції а також США та Японії. Це означає, що організація власників (роботодавців) не втручається в соціально-трудові відносини.

План семінарського заняття

- 1 Сутність соціального партнерства.
- 2 Наймані працівники та їхні об'єднання як суб'єкти соціального партнерства.

- 3 Роботодавці та їхні об'єднання як суб'єкти соціального партнерства.
- 4 Механізм функціонування соціального партнерства в Україні.
- 5 Міжнародний досвід соціального партнерства.

Теми рефератів

- Історія формування концепції соціального партнерства.
- Соціальне партнерство та його розвиток в Україні.
- Профспілковий рух в Україні.
- Моделі соціального діалогу.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 4.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Яким чином людство розв'язувало проблеми суспільних відносин протягом своєї історії? Який із цих способів, на Вашу думку, є прогресивним?
- 2 Дайте визначення соціального партнерства.

Завдання 4.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 У якому документі закладено основні принципи соціального партнерства? Назвіть їх.
- 2 Визначте об'єкт і суб'єкти соціального партнерства.

Завдання 4.3

За схемою, наведеною на рис. 4.1, побудуйте ієрархію системи колективно-договірного регулювання в Україні. Що є предметом угод і договорів?

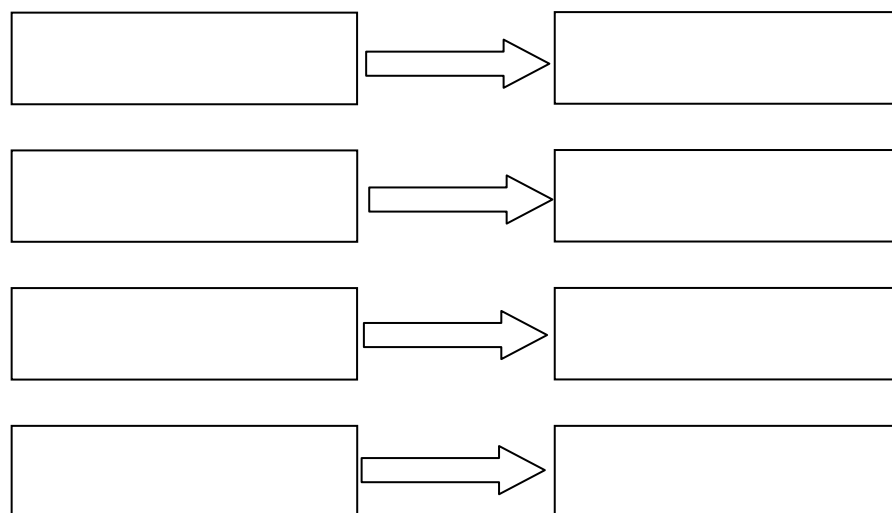


Рисунок 4.1 – Система колективно-договірного регулювання в Україні

Завдання 4.4

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Розкрийте роль профспілок у захисті прав і інтересів найманих

працівників. Які зміни відбулись у профспілковому русі останнім часом?

2 Які нормативні акти регламентують діяльність профспілок в Україні?

Завдання 4.5

Дайте відповідь на запитання:

1 Хто є роботодавцем? Назвіть функції роботодавців у системі соціально-трудових відносин.

2 Яким чином роботодавці захищають господарсько-трудові інтереси? Назвіть основні завдання Конфедерації роботодавців України.

Завдання 4.6

Дайте відповідь на запитання:

1 Назвіть органи соціального партнерства в Україні. Поясніть їх призначення.

2 Назвіть складові системи соціального страхування в Україні. Які з напрямів в управлінні системою соціального страхування є пріоритетними?

Завдання 4.7

Дайте відповідь на запитання:

1 У чому полягає сутність трипартизму?

2 Дайте характеристику трьом моделям соціального партнерства.

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

4.1 *Скільки сторін можуть брати участь у соціальному партнерстві?*

- а) тільки три;
- б) тільки дві;
- в) як дві, так і три;
- г) нема правильної відповіді.

4.2 *Об'єктом системи соціального партнерства є:*

- а) роботодавці;
- б) працівники;
- в) соціально-трудові відносини;
- г) держава;
- д) нема правильної відповіді.

4.3 *Особа, яка уклала договір із представником підприємства, установи чи державою – це:*

- а) роботодавець;
- б) найманий працівник;
- в) член профспілки;
- г) нема правильної відповіді.

4.4 *Представниками сторін під час укладання договорів можуть бути:*

- а) працівники, роботодавці, профспілки;
- б) державні органи виконавчої влади, спілки роботодавців, працівники;
- в) міністерства, відомства, інші уповноважені особи;
- г) нема правильної відповіді.

4.5 *Оберіть завершення фрази: «Професійні спілки в системі соціального партнерства являють собою і захищають інтереси ...»:*

- а) роботодавців;
- б) найманих працівників;
- в) держави;
- г) нема правильної відповіді.

4.6 *На якому рівні укладається генеральна угода?*

- а) державному;
- б) галузевому;
- в) локальному;
- г) нема правильної відповіді.

4.7 *Згідно КЗпП України порядок реєстрації колективних договорів визначає:*

- а) Міністерство фінансів України;
- б) Національний банк України;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) нема правильної відповіді.

4.8 *Термін "трипартизм" охоплює такі питання в системі соціального партнерства як:*

- а) двосторонні колективні договори; тристоронні колективні консультації й переговори між державою, підприємцями й працівниками;
- б) тристоронні колективні договори; двосторонні колективні консультації й переговори між державою, підприємцями й працівниками;
- в) багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації й загальнодержавні переговори;
- г) нема правильної відповіді.

4.9 *Трипартизм як правовий принцип регулювання договірної процесу широко застосовується в країнах:*

- а) США;
- б) Японія;
- в) Росія;
- г) нема правильної відповіді.

4.10 *Соціальний діалог на державному рівні є практикою соціально-трудових відносин в країнах:*

- а) Швеція;
- б) Англія;
- в) США;
- г) нема правильної відповіді.

Тема 5

РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.207-210,213-218].
Додаткові джерела [16, с.48-70; 17, с.17-32; 18, с.34-81; 19, с.100-126; 20, с.109-187; 23, с.134-165; 27, с.10-35,80-120,152-157; 28, с.5-18; 29, с.69-81].

Вивчення даної теми доцільно почати з уточнення, що продається і купується на ринку праці: «робоча сила» чи «праця».

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

Робоча сила виступає *в ролі товару за таких умов*:

- людина незалежна і може вільно розпоряджатися своєю робочою силою;
- власник робочої сили відокремлений від засобів виробництва і не має засобів до існування.

Праця, як вже має бути зрозуміло студентам, – цілеспрямована діяльність людей зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому.

Отже, категорії «праця» і «робоча сила» не тотожні. Але на підставі того, що на ринку праці купується лише здатність людини до праці (робоча сила), робітник «авансує» її роботодавцеві за умови оплати її через певний період, а розрахунок відбувається за виконану конкретну роботу певної якості (працю), поняття «ринку праці» і «ринку робочої сили» можна використовувати паралельно.

Ринок праці – це:

- система відносин, пов'язаних с наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем;
- економічний простір – сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці та продавці праці;
- механізм, що забезпечує погодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит і споживання.

Умови виникнення ринку праці:

- юридична свобода і здатність власника робочої сили на свій розсуд розпоряджатися своїми здібностями до праці;
- відсутність у працівника засобів виробництва як джерела одержання всіх необхідних для життя засобів існування;
- поява на ринку праці покупця-підприємця, який економічно змушений вийти на ринок праці, щоби купити запропоновану для продажу здатність до праці потрібних йому працівників.

Умови ефективного функціонування ринку праці:

- повна самостійність і незалежність продавця й покупця робочої сили в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю;
- відносини на ринку праці - це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами;
- активна конкуренція між власниками робочої сили за право зайняття кращого робочого місця та роботодавців за залучення більш кваліфікованої робочої сили;
- баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;
- об'єднання найманих працівників і роботодавців у спілки для захисту своїх інтересів;
- прагнення продавця продати свій товар найдорожче, а покупця - купити найдешевше;
- єдність ринку робочої сили з ринком товарів і послуг, ринком капіталів та іншими типами ринків.

Головними **складовими ринку праці** є *сукупна пропозиція*, що охоплює всю найману робочу силу, і *сукупний попит* як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Вони складають *сукупний ринок* праці. Частина, що утворюється при перетинанні сукупного попиту і сукупної пропозиції, має назву *задоволеного попиту на працю*. Частки, що не перетинаються, відповідають *поточному ринку*.

Поточний ринок праці утворюється за рахунок природного і механічного руху робочої сили і робочих місць (введення нових і вибуття старих). Він складається з окремих елементів:

відкритий ринок праці – це економічно активне населення, яке шукає роботу і потребує підготовки, перепідготовки, а також усі вакантні робочі місця в усіх секторах економіки.

схритий ринок праці – це особи, які формально зайняті в економіці, але в той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або за зміною його структури можуть бути вивільнені.

Виходячи з визначення і характеристики ринку праці можна встановити основні його **елементи**:

- суб'єкти ринку праці;
- правові аспекти, що регламентують відносини суб'єктів на ринку праці;
- кон'юнктуру ринку;
- служби зайнятості населення;
- інфраструктуру ринку праці;
- систему соціального захисту тощо.

Ринок праці виконує ряд **функцій**:

- організація зустрічі роботодавців і найманих працівників;
- забезпечення конкуренції на ринку праці як між роботодавцями, так і найманими працівниками;

- установлення рівноважних ставок заробітної плати;
- розв'язання питань зайнятості населення;
- здійснення соціальної підтримки безробітних шляхом перерозподілу робочої сили між галузями і сферами виробництва і забезпечення роботою незайнятого населення.

Механізм дії ринку праці базується на вартісних принципах ув'язки і погодження соціально різних інтересів різноманітних груп роботодавців і працездатного населення, яке потребує роботи і бажає працювати за наймом. Попит і пропозиція формуються під впливом конкретної соціально-економічної і політичної ситуації, руху ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення і прожиткового мінімуму кожного члена сім'ї.

Аналізуючи вплив ціни робочої сили на стан попиту і пропозиції (рис. 5.1), студенти мають зрозуміти, що попит на працю з боку роботодавців і відповідно зайнятість зростають по мірі зниження реальної заробітної плати (ціни праці), а пропозиція праці підвищується по мірі зростання реальної заробітної плати.

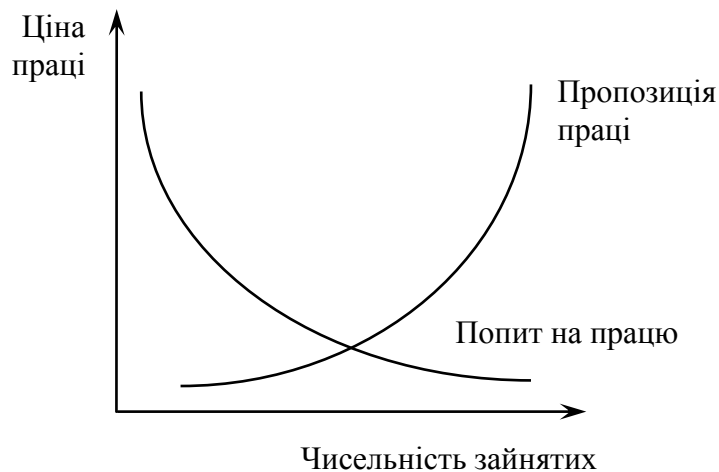


Рисунок 5.1 – Схема впливу ціни робочої сили на попит і пропозицію праці

Якщо в точці перетину кривих попит і пропозиція праці співпадають, то на ринку праці виникає ситуація рівноваги. При ціні праці вище рівноважної спостерігається безробіття; якщо ціна праці нижче рівноважної, то існує дефіцит робочої сили.

Ця схема становить основу дискусій між роботодавцями і профспілками з приводу підвищення заробітної плати. Роботодавці стверджують, що будь-яке підвищення реальної заробітної плати призводить до безробіття, а профспілки добиваються підвищення заробітної плати і прожиткового мінімуму працівників. Таким чином, ціна робочої сили (заробітна плата) є найважливішим фактором руху ринку праці.

Існують різні **концептуальні підходи до оцінки вартості робочої сили і праці**.

Марксистська концепція визначає вартість робочої сили вартістю життєвих засобів, необхідних для її нормального відтворення, тобто варті-

стю засобів для життя працівника і його сім'ї. Згідно цієї теорії заробітна плата визначається величиною сумарного доходу, що залишається після сплати всіх інших факторів виробництва – ренти, відсотку і прибутку.

Прибічники *теорії «угоди»* вважають, що рівень заробітної плати встановлюється десь між максимумом, який буде платити роботодавець, і мінімумом, на який погодиться працівник.

Прихильники *теорії «граничної продуктивності»* стверджують, що заробітна плата визначається вартістю товарів, вироблених граничним (останнім з зайнятих) робітником, і що роботодавець не буде наймати іншого робітника, якщо вартість додаткових товарів, вироблених працівником, менше, ніж заробітна плата, яку необхідно уплатити.

Сегментація ринку праці – це розподіл, розбивання ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналізу чи управління.

Ринок праці сегментується:

за територіальним (географічним) принципом:

- внутрішній – місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній – транснаціональний і світовий;

за професійно-кваліфікаційним принципом:

- робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці), наприклад, ринок верстатників, зокрема токарів, шліфувальників;
- спеціалістів і керівників (працівників переважно нефізичної праці).

за ланками суспільного виробництва:

- внутрішньо фірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи, організації;
- галузевий;
- національний (співпадає з однойменним типом ринку за територіальною ознакою);

за кількісним співвідношенням покупців і продавців товару «робоча сила»:

- монополією;
- монопсонією;
- олігополією;
- поліполією;

за умовами конкуренції:

- необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільний ринок);
- обмеженої конкуренції (неповної конкуренції).

Кожному з типів ринків притаманний свій механізм ціноутворення залежно від співвідношення попиту і пропозиції.

План семінарського заняття

- 1 Сутність ринку праці.
- 2 Склад і структура ринку праці.
- 3 Механізм дії ринку праці.
- 4 Сегментація ринку праці.

Теми рефератів

- Первинний і вторинний ринок праці.
- Аналіз взаємозв'язку рівня заробітної плати з пропозицією і попитом на працю.
- Конкурентний ринок праці.
- Внутрішні ринки праці.
- Дискримінація на ринку праці.
- Тенденції сучасного ринку праці в Україні.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 5.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення ринку праці. Які особливості притаманні ринку праці?
- 2 Яке місце посідає ринок праці в економічній системі?

Завдання 5.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Порівняйте поняття «праця» і «робоча сила». Яке з них доцільніше і чому застосовувати щодо ринку праці?
- 2 Назвіть умови, за яких робоча сила виступає в якості товару. У чому полягає специфічність товару «робоча сила»?

Завдання 5.3

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які умови виникнення ринку праці?
- 2 Назвіть умови ефективного функціонування ринку праці.

Завдання 5.4

За схемою, поданою на рис. 5.2, назвіть складові ринку праці. Охарактеризуйте їх.

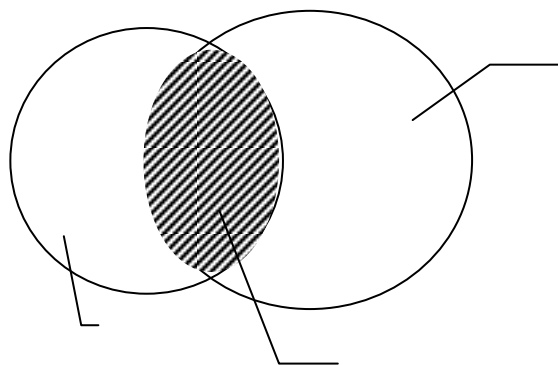


Рисунок 5.2 – Складові ринку праці

Завдання 5.5

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які елементи ринку праці Ви знаєте? Дайте їх визначення.
- 2 Назвіть функції, які виконує ринок праці.

Завдання 5.6

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Яке обґрунтування суті дискусії між профспілками і роботодавцями з приводу рівня заробітної плати Ви можете навести?
- 2 Які чинники визначають попит на робочу силу?

Завдання 5.7

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які існують концептуальні підходи щодо оцінки вартості робочої сили і праці? Поясніть їх сутність.
- 2 Які чинники впливають на пропозицію робочої сили?

Завдання 5.8

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що таке сегментація ринку праці? Назвіть причини розподілу ринку праці на сегменти.
- 2 Які моделі ринку праці Вам відомі? Дайте їм характеристику.

Завдання 5.9

Дайте відповідь на запитання:

- 1 За якими критеріями сегментують ринок праці?
- 2 Назвіть характерні риси первинного і вторинного ринків праці.

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

5.1 *Ринок праці – це:*

- а) ринок, на якому взаємодіють продавець і покупець;
- б) інформаційний простір, де взаємодіють продавець і покупець;
- в) агентство з кадрів;
- г) нема правильної відповіді.

5.2 *Яку з функцій не виконує ринок праці?*

- а) організує зустрічі роботодавців і найманих працівників;
- б) забезпечує конкуренцію на ринку праці як між роботодавцями, так і між найманими працівниками;
- в) забезпечує прожитковий мінімум людини;
- г) устанавлює рівноважні ставки заробітної плати;
- д) сприяє вирішенню питань зайнятості населення;
- е) здійснює соціальну підтримку населення;
- ж) нема правильної відповіді.

5.3 *Робоча сила – це:*

- а) зайняті на робочих місцях;
- б) безробітні;
- в) населення в працездатному віці;
- г) нема правильної відповіді.

5.4 *Трудовитвар – це:*

- а) сукупність здібностей людини, необхідних для здійснення процесу праці;
- б) робоча сила, яка продається на ринку праці;
- в) результат процесу праці, що містить у собі споживчу та мінову вартість;
- г) нема правильної відповіді.

5.5 *Ознакою становлення ринку праці є:*

- а) мобільність робочої сили;
- б) стабільність робочої сили;
- в) диференціація робочої сили;
- г) нема правильної відповіді.

5.6 *Основними суб'єктами ринку праці є:*

- а) роботодавець-продавець і найманий працівник;
- б) роботодавець і найманий працівник;
- в) покупець і продавець;
- г) нема правильної відповіді.

5.7 *Попит на працю пред'являють:*

- а) робітники;
- б) роботодавці;
- в) держава;
- г) нема правильної відповіді.

5.8 *Попит на робочу силу визначається:*

- а) кон'юнктурою ринків капіталу, товарів і послуг;
- б) демографічною ситуацією;
- в) обсягом і структурою суспільного виробництва;
- г) нема правильної відповіді.

5.9 *Пропозиція праці виходить від:*

- а) жінок і чоловіків;
- б) роботодавців;
- в) особи в працездатному віці;
- г) нема правильної відповіді.

5.10 *На пропозицію робочої сили впливають:*

- а) демографічна ситуація;
- б) інтенсивність вивільнення робочої сили;
- в) обсяг і структура суспільного виробництва;
- г) нема правильної відповіді.

5.11 *Виробничий чинник праці – це:*

- а) праця в домашньому господарстві;
- б) праця на виробництві з одержанням від неї доходів;
- в) праця на горді;
- г) нема правильної відповіді.

5.12 *На ринку праці між роботодавцем і найманим працівником укладаються угоди про найом на роботу:*

- а) взаємовигідні;
- б) добровільні взаємовигідні та не взаємовигідні;
- в) тільки не взаємовигідні;
- г) нема правильної відповіді.

5.13 *Припустимо, що певний ринок праці знаходиться в рівновазі. Заробітна плата рівноваги знизиться, якщо:*

- а) зросте попит на продукцію;
- б) знизиться травмобезпека професії;
- в) підвищиться заробітна плата в альтернативних професіях;
- г) нема правильної відповіді.

5.14 *Згідно класичній моделі проблема безробіття і дефіциту трудових ресурсів вирішується за допомогою:*

- а) механізмів ринкового саморегулювання;
- б) механізмів позаринкового регулювання;
- в) неринкових механізмів регулювання;
- г) нема правильної відповіді.

5.15 *Заробітну плату регулятором ринку вважали:*

- а) монетаристи;
- б) класики;
- в) неокласики;
- г) нема правильної відповіді.

5.16 *Яка з теорій розглядає ринок праці як такий, особливість якого пояснюється різницею товару «робоча сила» і фізичного капіталу?*

- а) інституціональна;
- б) неокласична;
- в) марксистська;
- г) нема правильної відповіді.

5.17 *Підвищення вартості освіти (рис. 5.1):*

- а) пересуне криву пропозиції вверх;
- б) пересуне криву попиту вправо;
- в) пересуне криву пропозиції вліво;
- г) нема правильної відповіді.

5.18 *Пожвавлення ринку праці (рис. 5.1):*

- а) пересуне криву пропозиції вверх;
- б) пересуне криву попиту вправо;
- в) пересуне криву пропозиції вліво;
- г) нема правильної відповіді.

5.19 *Підвищення народжуваності (рис. 5.1):*

- а) пересуне криву пропозиції вверх;
- б) пересуне криву попиту вправо;

- в) пересуне криву пропозиції вліво;
- г) нема правильної відповіді.

5.20 *Закон попиту спирається на принцип:*

- а) чим вища ціна на працю, тим менше на неї попит у покупців;
- б) чим вища оплата товару «праця», тим більше продавців готові зайнятися цим видом праці;
- в) безробіття зростає з підвищенням рівня цін;
- г) нема правильної відповіді.

5.21 *В умовах адміністративно-командної економіки ринок праці виступає в формі:*

- а) монополії;
- б) монопсонії;
- в) олігополії;
- г) нема правильної відповіді.

5.22 *Сучасний ринок праці в Україні виступає в формі:*

- а) монополії;
- б) монопсонії;
- в) олігополії;
- г) нема правильної відповіді.

5.23 *Поточний ринок праці – це:*

- а) перетин множини сукупного попиту і множини сукупної пропозиції;
- б) частини цих множин, що не перетинаються;
- в) множина сукупної пропозиції без множини задоволеного попиту на працю;
- г) нема правильної відповіді.

5.24 *Причиною розподілу ринку праці на сегменти виступає:*

- а) різниця в рівнях економічної та соціальної ефективності виробництва;
- б) різниця в рівнях соціальної ефективності праці;
- в) інфраструктура ринку праці;
- г) нема правильної відповіді.

5.25 *Первинний ринок праці – це:*

- а) система соціально-трудових відносин у межах одного підприємства, де ціна робочої сили та її розміщення визначаються адміністративними правилами і процедурами;
- б) система соціально-трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками в масштабі регіону, країни, галузі;
- в) ринок, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень зарплати, а також можливість професійного зростання, прогресивна технологія тощо;
- г) нема правильної відповіді.

5.26 *Характерними рисами первинного ринку праці є:*

- а) зарплата залежить від виробітку, дисциплінованості працівника;
- б) виконавська, рутинна праця;
- в) неповний робочий день, сезонна і тимчасова праця;
- г) нема правильної відповіді.

5.27 *Породжує безробіття, забезпечує рух працівників з одних підприємств на інші:*

- а) вторинний ринок праці;
- б) внутрішній ринок праці;
- в) професійний ринок праці;
- г) нема правильної відповіді.

5.28 *Формування локальних ринків в регіонах обумовлюють чинники:*

- а) темпи і спрямованість соціально-економічного розвитку;
- б) демографічна ситуація;
- в) психологічний настрій населення в регіоні;
- г) розвиток інтеграційних зв'язків (галузевих і територіальних);
- д) політична ситуація і національно-етнічні відносини;
- е) нема правильної відповіді.

5.29 *Рисами вторинного ринку праці є:*

- а) стабільний рівень зайнятості, високий рівень зарплати, можливість професійного зростання, прогресивна технологія, жорстка система управління тощо;
- б) висока зарплата, велика плинність кадрів і нестабільна зайнятість, застаріла техніка і технологія, професійне і кваліфікаційне зростання;
- в) велика плинність кадрів і нестабільна зайнятість, низький рівень зарплати, відсутність професійного і кваліфікаційного зростання, застаріла техніка і технологія, відсутність профспілок;
- г) нема правильної відповіді.

5.30 *Психологічні особливості і життєві шанси різних категорій населення складають основу сегментації:*

- а) професійної;
- б) за віком;
- в) за формами власності і статусом зайнятості;
- г) нема правильної відповіді.

5.31 *Основною метою політики регулювання ринку праці є:*

- а) зростання кількості робочих місць;
- б) ліквідація безробіття за будь-яку ціну;
- в) стимулювання процесу структурної перебудови і перерозподілу вивільнених працівників;
- г) нема правильної відповіді.

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.210-213,218-229].
Додаткові джерела [14; 16, с.71-93; 17, с.50-65; 18, с.34-81; 19, с.100-126; 20, с.217-353; 23, с.166-208; 27, с.35-46,51-79, 126-145; 28, с.37-56; 29, с.82-96].

Для засвоєння змісту цієї теми студентам важливо зрозуміти, що зайнятість, з одного боку, забезпечує виробництво валового національного продукту – основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого – відображає потреби людини в самореалізації через участь у суспільно корисній праці. За Законом України «Про зайнятість населення» **зайнятість** – це діяльність громадян, яка пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і, зазвичай, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі в вигляді заробітної плати, утримання, додаткової допомоги і виплати натурую.

Трудова зайнятість населення – фізична і розумова діяльність громадян працездатного віку, а також тих, хто старше та/або молодше даного віку, що здійснюється на користь суспільства і приносить трудовий дохід у вигляді заробітної плати або в іншій формі, передбаченій чинним законодавством.

Під **формами зайнятості** населення економісти розуміють організаційно-правові способи, умови працевикористання, а під **видами зайнятості** – розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами і галузями національного виробництва.

Останнім часом дедалі більшого розповсюдження набувають гнучкі й нестандартні форми зайнятості, гнучкі графіки робочого часу. Використовують три форми гнучкості: гнучкість робочого часу, гнучкість зайнятості і гнучкість винагороди.

Гнучкими формами зайнятості вважають:

- зайнятість, пов’язану зі специфічним соціальним статусом працюючих (самозайняті, допомагаючі члени сім’ї тощо);
- зайнятість на роботах із нестандартними робочими місцями та організацією праці (надомна праця, робота за викликом);
- зайнятість за нестандартними організаційними формами (нестандартний робочий день, строкові контракти).

Кількісно зайнятість характеризується її рівнем (P_3), який розраховується як:

частка зайнятих у загальній чисельності населення:

$$P_3 = \frac{Q_3}{Q_H};$$

частка зайнятих у економічно активному населенні:

$$P_3 = \frac{Ч_3}{Ч_3 + Ч_Б},$$

де $Ч_3$ – чисельність зайнятих у загальній чисельності населення;

$Ч_Н$ – загальна чисельність населення;

$Ч_Б$ – чисельність безробітних у загальній чисельності населення.

У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості виступає рівень економічної активності населення, тобто частка економічно активного населення в загальній його чисельності:

$$P_{ЕАН} = \frac{Ч_3 + Ч_Б}{Ч_Н}.$$

Незначна здатність ринку праці до саморегулювання, збереження вкрай напруженої ситуації на вітчизняному ринку праці потребують удосконалення застосовуваних зараз методів державного регулювання трудової зайнятості економічно активного населення.

Регулювання зайнятості трудових ресурсів – процес цілеспрямованого і дієвого приведення сфери зайнятості до такої системи, яка дозволить за допомогою соціально-економічних, організаційно-правових і інших господарських засобів забезпечити її ефективне функціонування.

Оскільки в системі регуляторів ринкової економіки є як *ринкові регулятори* (конкуренція підприємств, вільні ціни, мотивація до праці, витрати, прибуток), які діють незалежно від бажань держави, підприємств, людей, так і *неринкові*, які розробляються органами управління (державними чи конкретного підприємства) і обов'язкові для використання в господарській діяльності, то на ринку праці завжди діють **ринкові і неринкові методи регулювання зайнятості**.

Методи впливу на рівень зайнятості розподіляються на:

активні:

- перенавчання;
- пошук роботи для тих, хто її потребує;
- інформаційно-рекламна діяльність;
- сприяння підприємцям у заповненні вакансій;
- субсидії з мобільності;
- заходи щодо тимчасового збереження висококваліфікованих спеціалістів підприємств;
- стимулювання створення нових робочих місць;

пасивні:

- виплата вихідної допомоги; допомоги з безробіття; стипендії в період перенавчання, профпідготовки і підвищення кваліфікації, разової адресної допомоги;
- відправлення працівника в неоплачувану відпустку;
- дострокове оформлення пенсії за віком.

Методи державного регулювання зайнятості:

прямі:

- система правових законів, норм, правил, законодавчих актів і документів, що регулюють умови найму, звільнення, використання робочої сили, порядок працевлаштування, вивільнення тощо;

- функціонування мережі центрів зайнятості, які регулюють рух трудових ресурсів і організують підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації вивільнених, незайнятих і безробітних громадян;

- система державного контролю за додержанням прийнятих і чинних правових, економічних і організаційних умов в галузі зайнятості населення;

- фінансово-кредитні заходи (джерела формування Державного фонду сприяння зайнятості населення і порядок його використання);

- заходи інвестиційної політики (спрямування капіталовкладень на реорганізацію і реконструкцію діючих підприємств, на створення нових підприємств (робочих місць));

- заходи податкової політики (економічний вплив на роботодавців);
непрямі (опосередковані):

- фінансова політика (асигнування і субсидії);

- фіскальна політика (зміна податкових ставок);

- монетарна політика (регулювання грошового обігу).

Теперішній **механізм регулювання зайнятості** працездатного населення містить:

- систему правових законів, норм, правил, законодавчих актів і документів;

- фінансово-кредитні заходи (джерела формування Державного фонду сприяння зайнятості населення і порядок їх використання), спрямовані на реалізацію прийнятих програм зайнятості і підтримку тимчасово не працюючих громадян;

- заходи інвестиційної і податкової політики, що передбачають економічний вплив на роботодавців, а також на кількісний і якісний склад робочої сили;

- державну систему працевлаштування з розвиненою мережею центрів зайнятості, які регулюють рух трудових ресурсів в регіоні і організують професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів;

- систему державного контролю за додержанням прийнятих і чинних правових, економічних і організаційних умов в сфері зайнятості населення.

Дієвим **інструментом проведення державної (неринкової) політики забезпечення зайнятості** трудових ресурсів є:

- державна і регіональні програми зайнятості населення,

- цільова державна програма зайнятості молоді,

- Національна програма суспільних робіт, а також інші комплексні програми національного і регіонального рівнів.

В Україні розробка програм зайнятості передбачається Законом «Про

зайнятість населення», який визначає цілі і задачі, закладені в основу програм.

Можливо виділити три основні моделі державної політики зайнятості:

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

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

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

Безробіття – складне соціально-економічне явище, суть якого полягає у невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією на ринку праці, у результаті чого частка працездатного населення не має постійної роботи (трудового заробітку), поповнюючи резервну армію праці.

Виходячи з досвіду розвинутих країн, можна виділити два підходи до цієї проблеми. За першим, *безробіття необхідне*, оскільки сприяє збереженню високого рівня рентабельності виробництва, дозволяє стримувати темпи зростання заробітної плати, обмежувати інтенсивність інфляційних процесів, забезпечувати високу дисципліну і доцільне використання наявних трудових ресурсів.

Другий підхід до проблеми безробіття більш прийнятний, оскільки визначає його як *вкрай небажане* в економічному і соціальному сенсі для будь-якої країни *явище*. Це пов'язано з необхідністю для держави нести непродуктивні витрати з надання матеріальної допомоги безробітним, з негативним впливом безробіття на життєвий рівень населення, на долі людей, призводить таким чином до психологічної напруженості в суспільстві, а також із великим недовикористанням виробничого потенціалу країни, скороченням темпів економічного зростання.

Відповідно **закону Оукена** зростання безробіття на 1%-ний пункт над природним рівнем призводить до втрати 2-2,5% потенційного ВВП.

Природний рівень безробіття – рівень структурного і фрикційного безробіття разом, тобто це мінімальний рівень безробіття в країні, який не може бути знижений і відповідає поняттю повної зайнятості. Значення природного рівня безробіття для нормально функціонуючого ринкового суспільства – 5-7%.

Згідно ст.2 Закону України «Про зайнятість населення», **безробітними** вважаються громадяни працездатного віку, які втратили трудовий дохід з незалежних від них причин, обов'язково зареєстровані в державній службі зайнятості і сприяють їй в пошуку підходящої роботи. *Статус безробітного* одержують ті громадяни, які протягом семи днів після реєстра-

ції їх службою зайнятості за місцем проживання не отримали підходящу роботу або не були направлені на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації.

Умови виплати і розмір допомоги з безробіття встановлені Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Безробіття характеризується трьома основними показниками: чисельністю осіб, які не мають роботи, зареєстрованих в службі зайнятості; рівнем і тривалістю. В абсолютному виразі безробіття розраховують як різницю між чисельністю осіб, які становлять на даний момент робочу силу (трудові ресурси), і числом зайнятих громадян.

Облік **чисельності безробітних** (як в цілому, так і по окремих соціально-демографічних групах: жінки, чоловіки, молодь, особи, які проживають в сільській місцевості і в містах) проводиться шляхом фіксування в існуючій статистичній звітності таких показників:

- 1 Чисельність осіб, які мають статус безробітного на початку періоду
- 2 Чисельність поставлених на облік нових осіб
- 3 Чисельність знятих з обліку (у т.ч. працевлаштованих, оформлених на дострокову пенсію і з інших причин) безробітних за конкретний період
- 4 Чисельність безробітних, які залишились на обліку в кінці періоду
- 5 Чисельність направлених службою зайнятості безробітних на навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації
- 6 Чисельність безробітних, які відмовились продовжувати перенавчання за направленням служби зайнятості.

Чисельність безробітних, наприклад, міста або району:

$$Ч_Б = Т_0 - (Т_1 + Т_2 + Т_3 + Т_4),$$

де $Т_0$ – трудові ресурси міста, району;

$Т_1$ – працездатне населення в працездатному віці, зайняте в економіці;

$Т_2$ – особи похилого віку (пенсіонери) і підлітки, зайняті в економіці;

$Т_3$ – працездатне населення в працездатному віці, зайняте навчанням з відривом від виробництва;

$Т_4$ – працездатне населення в працездатному віці, зайняте в домашньому і особистому господарстві.

Рівень безробіття – основний показник, яке дає узагальнене уявлення про стан ринку праці на даний момент і про зміни, які відбулися на ньому за деякий період (місяць, квартал, півріччя, рік). Визначається за станом на початок або кінець періоду, на 1 число кожного місяця року, на конкретну дату (в процентах).

Рівень безробіття – процент безробітної частини робочої сили (люди, які можуть і хочуть працювати) в групі економічно активного населення.

Фактичний рівень безробіття – $P_B = \frac{Б}{Ч_{ЕАН}} \times 100\%.$

Прогностичний рівень безробіття – $P_{B_{прогн}} = \frac{B_{прогн}}{Ч_{ЕАН}} \times 100\%$,

де $\overline{Ч_{ЕАН}}$ – середньорічна чисельність економічно активного населення.

Тривалість безробіття – динамічна величина, що характеризує в середньому тривалість пошуку роботи особами, які мають статус безробітного на кінець періоду, а також тими безробітними, які були в цьому періоді працевлаштовані:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i f_i}{\sum f_i}$$

де x_i – тривалість безробіття, міс.;

f_i – чисельність працевлаштованих безробітних, осіб.

ПРИКЛАД

Розрахувати рівень безробіття в області за період. Оцінити його. Відомо, що на території області проживає 2835,27 тис. осіб. Частка трудових ресурсів становить 55%. Чисельність учнів віком понад 16 років становить 29,7 тис. осіб, військовослужбовців строкової служби – 12 тис. осіб і інших осіб, які належать до економічно неактивного населення – 97 тис. осіб. Кількість безробітних становить 352,85 тис. осіб, у тому числі зареєстровано службою зайнятості 88,12 тис. осіб.

Розрахунок

Рівень безробіття – процент безробітної частини робочої сили (особи, які можуть і бажають працювати) у групі економічно активного населення, що визначається як відношення чисельності осіб, які мають на певну дату статус безробітного, до загальної чисельності економічно активного населення на ту ж дату:

$$P_B = \frac{B}{Ч_{ЕАН}} \times 100\%.$$

Визначаємо чисельність трудових ресурсів області:

$$2835,27 \times 0,55 = 1559,4 \text{ (тис. осіб)}$$

Визначаємо чисельність економічно активного населення області:

$$1559,4 - 29,7 - 12 - 97 = 1429,7 \text{ (тис. осіб)}$$

Визначаємо рівень безробіття в області за період:

$$\frac{362,85}{1429,7} \times 100\% = 24,64\%$$

Рівень реєстрованого безробіття:

$$\frac{88,12}{1429,7} \times 100\% = 6,16\%$$

Висновок: Рівень безробіття в області на період складає 24,64%, що перевищує значення природного рівня безробіття для ринкового суспільства, що нормально функціонує (5-7%). Суттєве й значення реєстрованого рівня безробіття. Такі дані свідчать про складний стан із зайнятістю в регі-

оні. Необхідні заходи щодо зростання зайнятості, у реалізації яких мають взяти участь місцеві органи влади разом із роботодавцями великих підприємств області.

План семінарського заняття

- 1 Соціально-економічна сутність, характер і види зайнятості населення
- 2 Методи і механізм регулювання рівня зайнятості
- 3 Два підходи до проблеми безробіття. Класифікація видів безробіття
- 4 Основні показники аналізу безробіття

Теми рефератів

- Українське законодавство в галузі зайнятості.
- Зарубіжний досвід проведення політики зайнятості населення.
- Напрями розвитку зайнятості в Україні.
- Аналіз безробіття в Україні.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 6.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що розуміють під зайнятістю населення? Назвіть і обґрунтуйте основні принципи зайнятості.
- 2 Які існують статуси зайнятості для економічно активного населення?

Завдання 6.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що розуміють від видами і формами зайнятості? Охарактеризуйте основні види та форми зайнятості.
- 2 Які законодавчі акти регулюють питання зайнятості в Україні?

Завдання 6.3

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть функції державної служби зайнятості в Україні.
- 2 Які гнучкі форми зайнятості Ви знаєте? Дайте їм характеристику.

Завдання 6.4

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть відомі Вам види безробіття. Поясніть причини їх виникнення.
- 2 Сформулюйте закон Оукена. Поясніть термін «природний рівень безробіття».

Завдання 6.5

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Розкрийте принципи і форми регулювання зайнятості.

2 У чому полягає сутність державної політики у сфері регулювання зайнятості.

Завдання 6.6

Розрахувати, як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо всього чисельність зайнятих у цьому періоді в сфері економіки становить 22,99 млн. осіб, у тому числі в сфері матеріального виробництва 13,18 млн. осіб, у сфері послуг 9,82 млн. осіб. У базовому періоді чисельність зайнятих у сфері матеріального виробництва становила 13,77 млн. осіб, у сфері послуг 9,98 млн. осіб.

Завдання 6.7

Населення держави становить 100 млн. осіб. Чисельність зайнятих приблизно 50% усього населення. Як безробітні зареєстровано 8% від зайнятих. Чисельність непрацевдатних і тих, хто навчається з відривом від виробництва – 36 млн. осіб. Чисельність непрацюючих і небажаючих з будь-яких причин працювати становить 4 млн. осіб.

Розрахувати рівень безробіття в країні за методикою Міжнародної організації праці.

Завдання 6.8

Розрахувати рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 25,99 млн. осіб, серед них безробітних 2,9 млн. осіб.

Завдання 6.9

У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1%. Чисельність безробітних порівняно з базовим періодом підвищилась на 0,9%. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилась. Який рівень безробіття був у базовому періоді?

Завдання 6.10

Розрахувати рівень зареєстрованого безробіття на основі даних: чисельність трудових ресурсів області – 1400 тис. осіб, чисельність працевдатного населення в працевдатному віці – 1360 тис. осіб, чисельність безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості – 40,8 тис. осіб.

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

6.1 *Розрізняють такі форми зайнятості:*

- а) повну, неповну та часткову зайнятість;
- б) первинну та вторинну зайнятість;
- в) добровільну та вимушену зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

6.2 *Яка з наведених нижче категорій осіб не відноситься до зайнятих?*

- а) виконували роботу за наймом за винагороду;

- б) тимчасово були відсутні на роботі через хворобу, відпустки та з інших поважних причин;
- в) були відсутні на роботі через участь у забастовках;
- г) проходили навчання або перепідготовку за направленням служби зайнятості;
- д) виконували роботу без оплати на сімейному підприємстві;
- е) немає правильної відповіді.

6.3 *Найефективнішим для поліпшення стану в галузі зайнятості може бути:*

- а) створення нових робочих місць і сприяння малому і середньому бізнесу;
- б) виплата допомоги з безробіття;
- в) зростання кількості тимчасових робочих місць із низкою оплатою праці;
- г) нема правильної відповіді.

6.4 *Яка з наведених нижче концепцій активно застосовує принцип мультиплікатора?*

- а) концепція безробіття;
- б) концепція зайнятості;
- в) концепція працевлаштування;
- г) нема правильної відповіді.

6.5 *Добровільна неповна зайнятість – це:*

- а) часткова зайнятість;
- б) тимчасова незайнятість;
- в) часткова незайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

6.6 *Робота за тимчасовими контрактами – це:*

- а) сезонна зайнятість;
- б) нерегламентована зайнятість;
- в) тимчасова зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

6.7 *На сьогоднішній час можна виділити:*

- а) дві основні моделі політики зайнятості;
- б) три основні моделі політики зайнятості;
- в) чотири основні моделі політики зайнятості;
- г) немає правильної відповіді.

6.8 *Яка модель державної політики зайнятості орієнтується на створення робочих місць, що не потребують високої продуктивності, для значної частки ЕАН?*

- а) європейська;
- б) скандинавська;
- в) американська;
- г) нема правильної відповіді.

6.9 *Європейська модель зайнятості – це скорочення чисельності зайнятих при:*

- а) підвищенні виробництва і скороченні доходу;
- б) зниженні виробництва праці і скороченні доходу;
- в) підвищенні виробництва праці і зростанні доходу;
- г) немає правильної відповіді.

6.10 *Діяльність, заборонена чинним законодавством – це:*

- а) неформальна зайнятість;
- б) тіньова зайнятість;
- в) кримінальна зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

6.11 *Діяльність, дозволена законом, яка за чинним законодавством підлягає реєстрації, що її з різних причин не здійснено – це:*

- а) неформальна зайнятість;
- б) тіньова зайнятість;
- в) кримінальна зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

6.12 *Який з наведених напрямів є найбільш ефективним у межах активної політики зайнятості?*

- а) розвиток державної служби зайнятості;
- б) страхування з безробіття;
- в) професійне консультування;
- г) немає правильної відповіді.

6.13 *До активних методів впливу на рівень зайнятості належить:*

- а) сплата допомоги з безробіття;
- б) дострокове оформлення пенсії за віком;
- в) стимулювання створення нових робочих місць.
- г) перенавчання і пошук роботи для тих, хто її потребує;
- д) дострокове оформлення пенсії за віком.

6.14 *Який з наведених заходів не відноситься до пасивних?*

- а) виплата допомоги з безробіття;
- б) реєстрація безробітних;
- в) субсидіювання зайнятості;
- г) здійснення не грошових форм підтримки безробітних;
- д) немає правильної відповіді.

6.15 *До пасивних методів впливу на рівень зайнятості відносяться:*

- а) стимулювання створення нових робочих місць;
- б) виплата допомоги з безробіття;
- в) сприяння підприємцям у заповненні вакансій;
- д) інформаційно-рекламна діяльність;
- е) дострокове оформлення пенсії за віком.

6.16 *Вважається, що повна зайнятість в країні досягається у тому випадку, коли:*

- а) все населення країни працює;
- б) працюють усі, хто досяг працездатного віку;
- в) працюють усі, хто бажає працювати;
- г) немає правильної відповіді.

6.17 *Державна служба зайнятості – це:*

- а) біржа праці;
- б) відділ кадрів;
- в) система захисту працездатного населення від безробіття;
- г) немає правильної відповіді.

6.18 *Фонд сприяння зайнятості та захисту від безробіття формується за рахунок:*

- а) відрахувань фірм;
- б) відрахувань працюючих громадян;
- в) відрахувань держави, фірм, підприємств і працюючих осіб;
- г) немає правильної відповіді.

6.19 *Зайнятість у формі строкової служби у Збройних Силах, покарання за приговором суду у виправно-трудовах закладах, умовного позбавлення волі з обов'язковим залученням до трудової діяльності на благо суспільства – це:*

- а) тимчасова зайнятість;
- б) соціально-корисна зайнятість;
- в) примусова зайнятість;
- г) немає правильної відповіді.

6.20 *Виконувана у конкретного роботодавця робота протягом часу, меншого за нормативно встановлений у даному виробництві (на даному підприємстві), і оплачувана пропорційно відпрацьованому часу чи кількості виробленої продукції (наданих послуг), а також яка дозволяє розподіляти робочий час і робоче місце між працівниками – це*

- а) тимчасова зайнятість;
- б) часткова зайнятість;
- в) сумісництво;
- г) немає правильної відповіді.

6.21 *Безробіття – тимчасова незайнятість економічно активного населення. Ця подія має характер:*

- а) суб'єктивний;
- б) об'єктивний;
- в) як суб'єктивний, так і об'єктивний;
- г) немає правильної відповіді.

6.22 *Основними видами безробіття є:*

- а) структурне, циклічне, приховане, фрикційне безробіття;
- б) відкрите, фрикційне, структурне, циклічне безробіття;

- в) циклічне, культурне, фрикційне, приховане безробіття;
- г) немає правильної відповіді.

6.23 *Структурне безробіття пов'язане із:*

- а) змінами в технології;
- б) змінами в пропозиції праці;
- в) підвищенням обсягу виробництва;
- г) немає правильної відповіді.

6.24 *Фрикційне безробіття зумовлене:*

- а) неповним використанням ресурсів підприємства;
- б) пошуком працівниками нових робочих місць;
- в) демографічною структурою населення;
- г) немає правильної відповіді.

6.25 *Циклічне безробіття зумовлене:*

- а) економічними циклами;
- б) підвищенням заробітної плати;
- в) недостатнім сукупним попитом на товари та послуги, який призводить до зростання безробіття;
- г) немає правильної відповіді.

6.26 *Закінчить думку: «Рівень оптимального безробіття ...»*

- а) вище природного;
- б) рівний природному;
- в) нижче природного;
- г) немає правильної відповіді.

6.27 *Згідно Закону України «Про зайнятість населення» працівнику, звільненому з підприємства, зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування:*

- а) не більше 3 місяців;
- б) до 6 місяців;
- в) до реєстрації в службі зайнятості;
- г) нема правильної відповіді.

6.28 *Згідно Закону України «Про зайнятість населення» працівнику, звільненому з підприємства, зберігається безперервний трудовий стаж, якщо перерва в роботі:*

- а) не перевищує 2 місяці;
- б) не перевищує 3 місяці;
- в) не перевищує півроку;
- г) нема правильної відповіді.

6.29 *Розмір допомоги з безробіття громадянам, зареєстрованим на загальних підставах:*

- а) не більше 50% середньої зарплати за попереднім місцем роботи;
- б) не менше 50% середньої зарплати за попереднім місцем роботи;
- в) не більше середньої зарплати, яка виплачувалась в економіці від-

повідної області за минулий місяць;

г) нема правильної відповіді.

6.30 *Допомога з безробіття громадянам, які вперше шукають роботу, виплачується з восьмого дня після реєстрації в державній службі зайнятості, але не більше:*

а) 360 календарних днів протягом двох років;

б) 720 календарних днів;

в) 180 календарних днів;

г) нема правильної відповіді.

6.31 *Розмір допомоги з безробіття громадянам, які шукають роботу вперше або після тривалої (більше 6 місяців) перерви:*

а) не нижче встановленого законодавчо розміру мінімальної зарплати;

б) не менше 50% середньої зарплати за попереднім місцем роботи;

в) не більше середньої зарплати, яка виплачувалась в економіці відповідної області за минулий місяць;

г) нема правильної відповіді.

6.32 *Послуги Державної служби зайнятості з працевлаштування громадян оплачуються в розмірі:*

а) 10% неоподаткованого мінімального доходу;

б) за прейскурантом;

в) безкоштовно;

г) немає правильної відповіді.

6.33 *Оберіть закінчення фрази (Положення «Про інспекції з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення»): «У містах з населенням понад 500 тис. осіб ...»*

а) може створюватись структурний підрозділ територіальної інспекції;

б) може реструктуризуватись структурний підрозділ територіальної інспекції;

в) не може створюватись структурний підрозділ територіальної інспекції;

г) немає правильної відповіді.

6.34 *За Положенням «Про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу і безробітних, виплати допомоги з безробіття, а також умови надання матеріальної допомоги на період професійної підготовки і перепідготовки» до осіб перед пенсійного віку відносяться:*

а) чоловіки після досягнення 50 років, жінки – 45 років;

б) чоловіки після досягнення 55 років, жінки – 50 років;

в) чоловіки і жінки після досягнення 60 років;

г) немає правильної відповіді.

6.35 *Підвищення рівня безробіття може виникнути внаслідок:*

а) зростання потоку з зайнятих в економічно неактивне населення;

- б) зростання потоку з безробітних в економічно неактивне населення;
- в) скорочення потоку з економічно неактивного населення в безробітні;
- г) зростання потоку з безробітних у зайняті;
- д) немає правильної відповіді.

6.36 *Приховане безробіття характеризується:*

- а) економічним спадом, коли роботодавці через зменшення попиту вимушені скорочувати чисельність працівників;
- б) працівник погоджується на роботу в умовах неповної зайнятості;
- в) працівник не бажає працювати за пропоновану йому заробітну плату, очікуючи більш підходящу роботу;
- г) немає правильної відповіді.

6.37 *Згідно закону Оукена двовідсоткове підвищення фактичного рівня безробіття над його природним рівнем означає відставання фактичної величини ВВП від потенційно можливого рівня на:*

- а) 2%;
- б) 4%;
- в) 7%;
- г) немає правильної відповіді.

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.62-120]. Додаткові джерела [15, с.169-210; 16, с.154-191; 17, с.136-181; 18, с.121-144,155-185; 19, с.122-231; 23, с.224-256; 28, с.118-144; 29, с.112-124].

Вивчення теми доцільно почати зі з'ясування сутності та основних напрямів організації праці. В економічній теорії під **суспільною організацією праці** розуміють формування й підтримування природних, розумних пропорцій між сферами прикладання праці, а отже, і між сферами суспільного виробництва й невиробничою сферою.

Організація праці є найбільш важливою складовою організації виробництва. *Організація діяльності виробничого підприємства* – комплексне вдосконалення підготовки виробництва, виробничих процесів і системи їх обслуговування. Найбільш *важливим завданням* організації виробництва є забезпечення раціонального поєднання живої праці з засобами виробництва на кожній ділянці підприємства, а також забезпечення ефективної взаємодії виробничих, управлінських та обслуговуючих ланок.

Організація праці на підприємстві повинна забезпечувати раціональне поєднання і розподіл праці в колективі, професійний підбір кадрів, їхню ефективну діяльність і умови для реалізації їхніх творчих можливостей; у той же час вона має бути науковою, забезпечувати неперервне впровадження у виробництво досягнень науки й передового виробничого досвіду, найбільш ефективне використання трудових, матеріальних ресурсів і виробничих фондів підприємства.

Сукупність досягнень науки і техніки, передового виробничого досвіду, на які спирається наукова організація праці в розробленні заходів з організації праці, називають її **основами**. Останні групуються таким чином:

- *соціально-економічні* – визначають цілі, характер, зміст праці в суспільстві, соціально-економічну спрямованість заходів організації праці;
- *техніко-економічні* – досягнення технічних наук, сукупність знань і досвіду в галузі застосування і вдосконалення знарядь і предметів праці, техніки і технології виробництва;
- *психофізіологічні основи* – висновки й рекомендації наук, які вивчають фізіологію та психологію праці, зміни, які відбуваються в організмі людини з виконанням трудових дій у певних виробничих умовах;
- *правові основи* – закони, нормативи і правила, які регулюють трудову діяльність;
- *нормативні основи* – вимоги, які містяться в різних нормативних

документах і матеріалах, що регламентують виробничі й трудові процеси, економіку та управління виробництвом.

Основні напрями наукової організації праці полягають у:

- розробленні та впровадженні раціональних форм розподілу і кооперації праці;
- поліпшенні організації підбору, підготовки й підвищення кваліфікації кадрів;
- раціоналізації трудових процесів, впровадженні передових способів і методів праці;
- вдосконаленні організації та обслуговування робочих місць;
- вдосконаленні нормування праці;
- впровадженні ефективних форм і методів матеріального і морального стимулювання праці;
- покращенні умов праці;
- зміцненні дисципліни праці.

Необхідність організації праці обумовлена такими об'єктивними категоріями, як розподіл і кооперація праці.

Розподіл праці – відокремлення діяльності окремих працівників та їх груп у процесі праці. Завдяки розподілу праці підвищується продуктивність праці, вдосконалюються знаряддя праці.

Слід відзначити, що розподіл праці – тільки один бік трудової діяльності. Він викликає необхідність об'єднання праці окремих працівників у групи в спільному трудовому процесі, у взаємопов'язаних трудових процесах на всіх рівнях – від робочих місць окремих виконавців до підприємств, підгалузей і взаємопов'язаних галузей економіки.

Кооперація праці – об'єднання, встановлення взаємозв'язку між розрізненими, спеціалізованими виконавцями в процесі трудової діяльності.

Складність і значення кооперації праці безпосередньо на виробництві зростає з поглибленням одиничного розподілу праці.

На сучасному етапі господарювання **основними напрямками вдосконалення розподілу та організації праці є:**

- формування окремих трудових процесів і складу виробничих операцій з урахуванням економічної доцільності, психофізіологічних і соціальних наслідків розподілу праці;
- складання проектних балансів робочого часу для окремих працівників за професіями і робочими місцями, за бригадами, ділянками і цехами з ув'язуванням цих балансів між собою, з трудомісткістю виконуваних робіт і трудових функцій;
- розробка тарифно-кваліфікаційних характеристик для кожного виду робіт і чіткого переліку функціональних обов'язків працівників, що забезпечують виконання окремих трудових процесів в умовах розподілу праці;
- забезпечення рівної інтенсивності праці на всіх ділянках виробничого процесу і науково обґрунтованих режимів праці й відпочинку;

– забезпечення ритмічності, безперебійності трудового і виробничого процесів за рахунок чіткої кооперації праці й підвищення продуктивності праці на організаційній основі.

Протягом вивчення теми студенти мають зрозуміти, що ефективна організація праці на підприємстві неможлива без забезпечення відповідної організації робочих місць як первинних ланок виробничої структури.

Робоче місце – частина виробничого простору одного чи групи працівників, оснащена основним і допоміжним технологічним обладнанням, інвентарем, інструментом, робочими меблями, необхідними для проведення певного виду робіт.

Всі робочі місця класифікують за такими ознаками:
за ступенем механізації:

– робочі місця ручної роботи – всі трудові процеси на них виконуються за допомогою трудового зусилля виконавця, із застосуванням найпростішого інструмента;

– машинно-ручні – оброблення предметів праці механізмами і за рахунок зовнішньої енергії (електричної, теплової), але за безпосередньої участі працівника;

– механізовані – основні технологічні процеси повністю виконуються машинами й механізмами, а за робітником залишається лише функція управління машинами;

– автоматизовані – весь технологічний процес здійснюється верстатом, машиною чи агрегатом автоматичної дії без участі працівника, за яким зберігається функція пуску і зупинки автомата, контролю за його роботою і за необхідності – налагодження;

– апаратурні – оснащені різними апаратами, впливають ними на предмет праці за рахунок теплової, електричної, хімічної чи біологічної енергії.

за ознакою спеціалізації:

– спеціалізовані – оснащені обладнанням спеціального призначення, можуть виконуватися ті самі чи близькі за змістом операції та види робіт;

– універсальні – проводяться різноманітні роботи, вони оснащені універсальним обладнанням, що дозволяє швидко переходити від одного виду робіт до іншого.

за ознакою розподілу праці:

– індивідуальні, де постійно зайнятий один виконавець,

– колективні, де трудові процеси здійснюються групами працівників, в обслуговуванні великих машинних агрегатів тощо.

за кількістю обладнання, що обслуговується:

– одноверстатні (одноапаратурні, одноагрегатні) та

– багатоверстатні (багатоапаратурні, багатоагрегатні).

за місцеположенням:

– стаціонарні, розташовані та обладнані на одному місці;

– пересувні, що постійно пересуваються у просторі.

Для успішного виконання виробничих завдань необхідно, щоби кожне робоче місце було належним чином організоване.

Організація робочого місця – комплекс заходів, спрямованих на створення найбільш сприятливих та безпечних умов праці для високопродуктивної праці робітників.

Основними складовими організації робочого місця є:

1. Оснащення робочого місця – сукупність засобів виробництва: основного технологічного і допоміжного обладнання, технологічного і допоміжного оснащення, засобів зв'язку, засобів з охорони праці й техніки безпеки.

Основне технологічне обладнання – верстати, робочі машини, агрегати, технологічна апаратура, тобто все те, за допомоги чого здійснюється основний процес виробництва;

Допоміжне обладнання – транспортери та інші види транспорту, збиральні, зварювальні й випробувальні стенди, різні вантажопідіймальні устрої тощо.

Технологічне оснащення – вимірювальний інструмент, технічну документацію тощо.

Організаційне оснащення – виробничі меблі, тара, засоби сигналізації, зв'язку, освітлення, засоби з охорони праці й техніки безпеки.

Аналіз оснащеності робочих місць проводиться з урахуванням: прогресивності конструкцій, коефіцієнту оснащеності робочого місця, ступеню використання оснащення.

2. Планування робочого місця – доцільне просторове розміщення всіх функціонально пов'язаних між собою засобів праці, предметів праці та самого працівника.

3. Обслуговування робочого місця – система заходів із забезпечення робочих місць засобами, предметами праці та з надання різноманітних послуг виробничого характеру.

Умови праці – зовнішнє середовище, що оточує працівника в процесі виробництва і впливає на його працездатність та продуктивність праці.

Фактори, які визначають умови праці та впливають на здоров'я і працездатність людини, поділяють на такі групи:

– *соціально-економічні* – мають законодавчу і нормативно-правову базу, що регламентує умови праці;

– *психофізіологічні* – обумовлені конкретним змістом трудової діяльності, характером праці (фізичне й нервово-психічне навантаження, монотонність, темп і ритм праці);

– *санітарно-гігієнічні* – визначають зовнішнє виробниче середовище (температура повітря, шум, вібрація, освітлення), а також санітарно-побутове обслуговування на виробництві;

– *естетичні* – сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (архітектурне, конструкторське, художнє оформлення інтер'єру, об-

ладнання, оснащення, виробничого одягу);

– *соціально-психологічні* – характеризують взаємовідносини у трудовому колективі і створюють морально-психологічний клімат.

МОП виділяє десять груп факторів виробничого середовища, які впливають на працездатність людини: фізичне зусилля; нервова напруга; темп роботи; робоче положення; монотонність роботи; температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні; забрудненість повітря; виробничий шум; вібрація, обертання, поштовхи на робочому місці; освітленість у робочій зоні.

Напрями створення на робочих місцях нормальних умов праці:

– впровадження у виробництво нової техніки, яка забезпечує збереження здоров'я людини;

– застосування нових прогресивних технологій, які сприяють виведенню людей зі шкідливих робочих зон;

– впровадження сучасних засобів техніки безпеки для запобігання виробничому травматизму;

– проведення організаційних, психофізіологічних і соціальних заходів щодо оздоровлення виробничого середовища, забезпечення санітарно-гігієнічних умов, які запобігали би професійним захворюванням;

– покращення естетичних умов виробництва на основі впровадження художніх елементів, що позитивно впливають на самопочуття працівника і на підвищення результативності його праці.

Основою раціональної організації праці є нормування праці.

Нормування праці – це визначення трудових витрат певної кількості і якості (змісту), необхідних для виробництва або будь-якого перетворення матеріального продукту або послуги.

У ринковій економіці, базованій на найманій праці, **нормування праці** розуміється як визначення обсягу робіт певної якості (змісту), який працівник має виконати за ціну своєї робочої сили відповідно до його кваліфікації.

Головна задача нормування полягає у встановленні необхідних витрат живої праці (витрати робочого часу), уречевленої праці (обладнання, технологічний процес, предмет праці) та умов виконання роботи (організація робочого місця, розділення й кооперація, умови праці та ін.) з метою:

– підвищення продуктивності праці;

– визначення потрібної чисельності, професійного та кваліфікаційного складу працюючих;

– організації оперативного планування;

– організації оплати праці;

– удосконалення організації праці.

Зміст нормування праці на підприємстві:

– вивчення організації виробничих процесів, організації праці та витрат робочого часу в цілях розробки й впровадження у виробництво раціо-

нальної організації праці, спрямованої на підвищення її продуктивності, зниження собівартості продукції та покращення умов праці;

- визначення необхідних витрат робочого часу на виконання заданої роботи (норм часу) чи кількості продукції, що повинна бути виготовлена в одиницю часу (норм виробітки), у відповідних до сучасного рівня розвитку техніки й організації виробництва умовах;

- створення умов щодо організації заробітної плати у відповідності з принципом розподілу за кількістю і якістю праці;

- вивчення передових методів праці, створення умов, що сприяють їх широкому поширенню.

Під час нормування доцільно дотримуватись таких основних **рекомендацій**:

- норми праці повинні встановлюватися на основі наукових даних, враховуючих прогрес техніки;

- ефективність праці (отримання максимуму продукції при мінімумі витрат праці) не повинна досягатися за рахунок перевищення нормальної інтенсивності праці та при погіршенні її умов;

- до розробки норм праці необхідно залучати працівників у цілях використання їх досвіду та творчої ініціативи.

Для реалізації **основних функцій** норми праці – міри праці, міри винагороди за працю, підвищення ефективності виробництва – необхідна висока їх якість, а отже, комплексне обґрунтування з урахуванням усіх факторів, що впливають на їх величину.

Фактори, що впливають на норми праці:

- *технічні* – технічні вимоги до якості продукції; параметри використовуваних технічних засобів; режими використання обладнання, інструменту, пристосувань;

- *економічні* – витрати живої та уречевленої праці (витрати виробництва); плановий обсяг випуску продукції; наявний обсяг ресурсів;

- *психофізіологічні* – темп праці; міра зайнятості робітників на протязі зміни; витрати енергії працівників; ступінь монотонності праці; кількість інформації, що переробляється протягом трудового процесу;

- *санітарно-гігієнічні* – характеристики виробничого середовища; санітарні норми;

- *соціальні* – інтерес до роботи; взаємовідношення у трудових колективах; самостійність працівника; співвідношення витрат фізичної та розумової праці; різноманітність праці; змістовність роботи;

- *правові* – тривалість робочої зміни і тижня; режим праці та відпочинку.

Види норм праці:

норма часу $H_{\text{ч}}$ – це кількість робочого часу, об'єктивно потрібного для виконання конкретної роботи (операції) за певних організаційно-технічних умов;

норма виробітку H_B – це кількість одиниць продукції у натуральних показниках, яку повинен виробити працівник за одиницю робочого часу (за годину, зміну, місяць) за певних організаційно-технічних умов. Норму виробітку визначають за формулою:

$$H_B = \frac{T_{3M}}{H_q},$$

де T_{3M} – змінний робочий час.

Між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність: якщо норма часу зменшується на x %, то норма виробітку зростає на y %:

$$y = \frac{100x}{100 - x}; \quad x = \frac{100y}{100 + y};$$

норма обслуговування H_O – це кількість виробничих об'єктів (верстатів, робочих місць, людей, виробничої площі тощо), що їх повинен якісно обслуговувати робітник (бригада) за одиницю робочого часу;

норма чисельності $H_{чис}$ – це розрахункова кількість працівників, необхідних для якісного обслуговування виробничих об'єктів різноманітного призначення. Норма чисельності персоналу визначається за формулою:

$$H_{чис} = \frac{m}{H_O} \times K_{3M},$$

де m – кількість верстатів; K_{3M} – коефіцієнт змінності роботи верстатів;
а також

норма керованості – оптимальна кількість працівників чи структурних підрозділів, що доцільно підпорядкувати одному певному керівникові;
нормоване завдання – розрахунковий обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць).

В основі нормування лежить аналіз структури робочого часу.

Основні методи вивчення витрат робочого часу:

– *хронометраж* – застосовується для аналізу прийомів праці і визначення витрат часу на виконання тих елементів операцій, що повторюються;

– *фотографія робочого часу* – проводиться для встановлення структури витрат часу;

– *фотохронометраж* – застосовується для аналізу структури витрат робочого часу і для одночасного визначення витрат часу на окремі позиції виробничої операції.

Методи нормування праці:

– *аналітичний метод* – оснований на вивченні і аналізі методів і прийомів виконання нормованої роботи, організації і умов праці на робочому місці, рівня механізації і ефективності використання обладнання з метою виявлення резервів скорочення витрат праці і підвищення її продуктивності. На основі такого аналізу розробляються раціональний порядок і організаційно – технічні умови виконання робіт, більш досконала організація праці, що враховуються під час проектування норм витрат праці. Залежно від способу визначення витрат часу має два різновиди:

– *аналітично-дослідницький* – витрати часу на операцію визначають на основі їх вимірювання шляхом спостереження безпосередньо на робочих місцях;

– *аналітично-розрахунковий* – витрати часу розраховують за нормативами режимів роботи обладнання і часу, а також за формулами залежності часу від факторів тривалості;

– *досвідно-статистичний (оціночний)* – полягає у визначенні норм на основі досвіду нормування аналогічних деталей і даних про фактичні витрати на їх виготовлення;

– *математико-статистичний метод* – це непряме вимірювання витрат праці на основі математико-статистичного дослідження, аналізу і визначення непрямих багатофакторних залежностей.

Студентам має бути зрозуміло, що для ефективного функціонування підприємства слід поряд з використанням прийомів і методів нормування праці, опрацьованих вітчизняною наукою та практикою у минулі десятиріччя, враховувати специфіку ринкової економіки. Для цього на рівні підприємства нормування праці повинно стати функцією менеджменту, тобто нормуванням праці потрібно управляти.

Метою управління нормуванням праці є підвищення продуктивності праці, закріплення ролі норм як міри праці, досягнення економічно обґрунтованих співвідношень між зростанням продуктивності праці і підвищенням заробітної плати.

За сучасних умов міжгалузевої та галузевої норми мають не обов'язковий, а рекомендаційний характер. Згідно Кодексу законів про працю України запровадження, заміна і перегляд норм праці проводиться власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом. Власник або уповноважений ним орган повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми. Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження.

ПРИКЛАД

Як зміниться норма виробітку, якщо норму часу, яка становила 28 хв. на операцію, буде зменшено до 23 хв.?

Розрахунок

Між зміною норми виробітку і норми часу існує залежність:

$$y = \frac{100x}{100 - x},$$

де y – процент зростання норми виробітку;

x – процент зниження норми часу.

Визначаємо процент зниження норми часу, якщо вона з 28 хв. знизилась до 23 хв.:

$$x = \frac{28 - 23}{28} \times 100\% = 17,86\%$$

Тоді процент зростання норми виробітку:

$$y = \frac{100x}{100 - x} = \frac{100 \times 17,86}{100 - 17,86} = 21,74\%$$

План семінарського заняття

- 1 Сутність і основні напрями організації праці.
- 2 Форми розподілу й кооперації праці.
- 3 Класифікація робочих місць, їх організація, планування та обслуговування.
- 4 Умови праці та фактори, що їх визначають.
- 5 Суть і функції нормування праці
- 6 Норми праці і їх види
- 7 Класифікація витрат робочого часу. Основні методи їх вивчення
- 8 Методи нормування праці
- 9 Загальна процедура розроблення нормативних матеріалів з праці
- 10 Управління нормуванням праці в умовах ринку

Теми рефератів

- Наукова організація праці: зміст і основні напрями
- Психофізіологія в організації праці
- Сучасні вимоги до організації робочих місць
- Групові форми організації праці
- Атестація і паспортизація робочих місць
- Нормування як складова організації праці
- Методи і шляхи підвищення ефективності використання робочого часу
- Сутність міри і норми праці в умовах ринкової економіки
- Нормування праці як фактор поєднання інтересів підприємства і робітників

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 7.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення організації праці на підприємстві. У чому полягає її мета?
- 2 З яких елементів складається система організації праці?

Завдання 7.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що розуміють під основами організації праці? Як вони групуються?
- 2 Дайте визначення розподілу праці. Які існують форми розподілу праці на підприємстві?

Завдання 7.3

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення кооперації праці. Які форми кооперації праці Ви

знаєте?

2 Назвіть напрями удосконалення розподілу і кооперації праці.

Завдання 7.4

Дайте відповідь на запитання:

1 Дайте визначення робочого місця. За якими ознаками класифікуються робочі місця?

2 Назвіть складові організації робочого місця.

Завдання 7.5

Дайте відповідь на запитання:

1 Які чинники визначають характер трудового середовища на робочому місці?

2 Поясніть термін «обслуговування робочого місця». У якій послідовності здійснюється удосконалення системи обслуговування робочих місць?

Завдання 7.6

Дайте відповідь на запитання:

1 Які показники характеризують використання обладнання у виробничому процесі?

2 Що таке умови праці на робочому місці? Які фактори визначають умови праці? У чому полягає їх сутність?

Завдання 7.7

Дайте відповідь на запитання:

1 Дайте визначення нормування праці. У чому полягає особливість трактування нормування праці за ринкових умов?

2 Сформулюйте головну задачу нормування праці.

Завдання 7.8

Дайте відповідь на запитання:

1 Які рекомендації доцільно дотримувати під час нормування праці?

2 Сформулюйте і поясніть основні функції норми праці.

Завдання 7.9

Дайте відповідь на запитання:

1 Які методи вивчення змісту праці і витрат робочого часу Ви знаєте? Дайте їм характеристику.

2 За якою формулою розраховується норма штучно-калькуляційного часу? Поясніть сутність елементів витрат часу, що в ній застосовуються.

Завдання 7.10

Дайте відповідь на запитання:

1 Назвіть і дайте характеристику основних етапів розроблення нормативних матеріалів з праці на підприємстві.

2 Яка мета управління нормуванням праці?

Завдання 7.11

Розкрийте залежність між зміною норми часу і норми виробітку. По-

ясність співвідношення:

$$? = \frac{100 \times \text{відсоток зниження норми часу}}{100 - \text{відсоток зниження норми часу}};$$
$$? = \frac{100 \times \text{відсоток зростання норми виробітку}}{100 + \text{відсоток зростання норми виробітку}}.$$

Завдання 7.12

Проаналізуйте схему на рис. 7.1 і оберіть правильні відповіді на питання:

1 *Витрати робочого часу поділяють на:*

- а) продуктивні;
- б) непродуктивні;
- в) нормовані;
- г) ненормовані.

2 *До нормованих витрат робочого часу належать:*

- а) час підготовчо-завершальної роботи;
- б) оперативний час;
- в) час обслуговування робочого місця;
- г) перерви на відпочинок і особисті потреби;
- д) перерви через порушення дисципліни.

3 *До часу обслуговування робочого місця належить час:*

- а) впорядкування робочого устаткування;
- б) спостереження робітника за роботою машини;
- в) утримання робочого місця в належному стані;
- г) технічного обслуговування.

4 *До регламентованих перерв належать:*

- а) час внутрішньо змінного відпочинку;
- б) час технологічних перерв;
- в) час відсутності електроенергії;
- г) час особистої гігієни та задоволення природних потреб.

5 *До часу, не передбаченого виробничим завданням, входить:*

- а) час, протягом якого робітник працює лише вручну;
- б) час нагляду за устаткуванням;
- в) час виконання випадкової роботи;
- г) час непродуктивної роботи.

Завдання 7.13

Проаналізуйте схему на рис. 7.1 і оберіть правильні відповіді на питання:

1 *Робочий час – це:*

- а) тривалість участі працівника у виробництві продукції;
- б) фактично відпрацьовані години упродовж робочого дня;
- в) час перетворення сировини, матеріалів, напівфабрикатів у предмет праці;

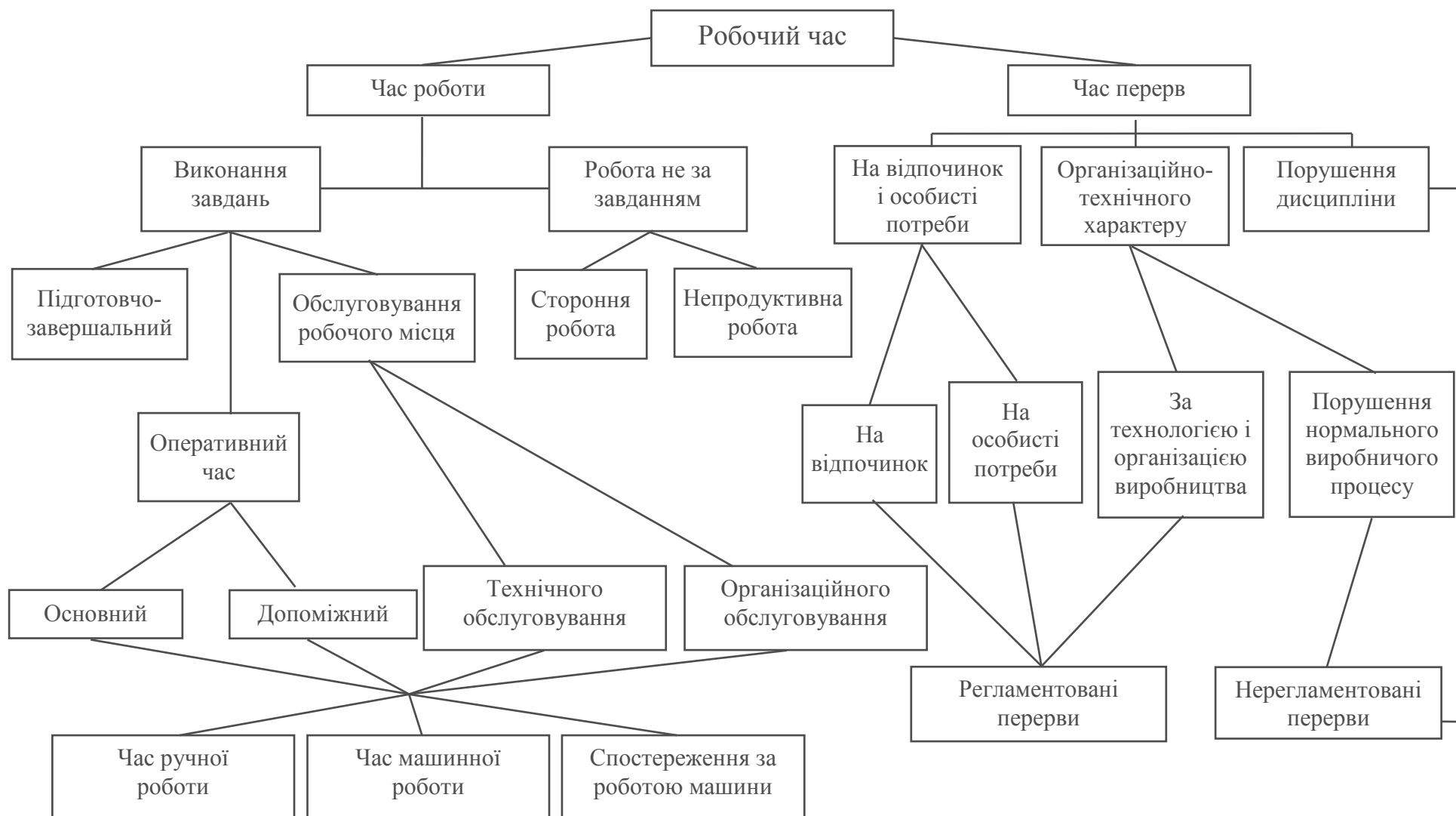


Рисунок 7.1 – Класифікація витрат робочого часу

г) час обов'язкового перебування працівника на роботі.

2 *Продуктивна робота складається з часу:*

- а) підготовчо-завершальної роботи;
- б) оперативної роботи;
- в) обслуговування робочого місця;
- г) спостереження за роботою верстата;
- д) з усіх указаних вище видів часу.

3 *Час роботи складається з:*

- а) часу основної роботи;
- б) часу допоміжної роботи;
- в) часу підготовчо-завершальної роботи;
- г) з усього вказаного вище.

4 *Виберіть із зазначених видів перерв такі, що належать до нерегламентованих:*

- а) час перерв, зумовлених недоліками в технології та організації виробництва;
- б) час перерв на відпочинок і особисті потреби;
- в) час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни;
- г) час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва;
- д) час відпусток з дозволу адміністрації.

5 *Виберіть елементи ненормованого робочого часу:*

- а) час обслуговування робочого місця;
- б) підготовчо-завершальні витрати часу;
- в) час основної роботи;
- г) час допоміжної роботи;
- д) регламентовані перерви;
- е) час непродуктивної роботи;
- ж) час нерегламентованих перерв.

Завдання 7.14

Як зміниться норма часу (% , хв.), якщо норма виробітку збільшилася з 75 до 83 деталей за зміну. Тривалість зміни – 480 хв.

Завдання 7.15

Визначте норму часу на партію деталей, якщо:

- основний час – 7 хв.,
- допоміжний час – 1,7 хв.,
- час обслуговування – 0,5 хв.,
- час на відпочинок – 0,28 хв.,
- час підготовчо-завершальної роботи на партію деталей 54 шт. – 30 хв.

Завдання 7.16

Змінна норма виробітку становить 870 операцій. Як вона зміниться, якщо норму часу на одну операцію буде скорочено з 0,7 хв. до 0,5 хв.?

Завдання 7.17

Визначте рівень виконання норм виробітку, якщо працівник за місяць виготовив:

деталей «А» 125 шт. за норми часу 1,4 нормо-год. на деталь;
деталей «Б» 15 шт. за норми часу 2,6 нормо-год. на деталь;
деталей «В» 15 шт. за норми часу 0,9 нормо-год. на деталь.
Відпрацьовано 23 робочі зміни, тривалість зміни 8 годин.

Завдання 7.18

Визначте норму штучно-калькуляційного часу, якщо:
основний час становить 7 хв.,
допоміжний час – 2,2 хв.,
час на обслуговування робочого місця – 0,17 хв.,
час на відпочинок робітника – 0,21 хв.,
підготовчо-завершальний час на одиницю продукції – 0,6 хв.,
кількість деталей у партії – 87 шт.

Завдання 7.19

Визначте норму штучно-калькуляційного часу, якщо:
основний час становить 5 хв.,
допоміжний час – 2,4 хв.,
час на обслуговування робочого місця – 3 % від оперативного часу,
час на відпочинок – 7 % від оперативного часу,
підготовчо-завершальний час на зміну – 43 хв.,
тривалість зміни – 48- хв.

Завдання 7.20

На рис. 7.2 схематично зображено дію механізмів обґрунтування норм праці в умовах планової і ринкової економіки. Поясніть дію цих механізмів і вкажіть їх відмінності.



Рисунок 7.2 – Послідовність обґрунтування норм праці

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

7.1 В економіці держави можна виділити такі форми розподілу праці:

- а) в межах підприємства, між підприємствами, між найманими працівниками;
- б) між галузями економіки, в межах цих галузей, в межах підприємств;
- в) в межах галузей економіки, підприємств, між найманими працівниками;
- г) нема правильної відповіді.

7.2 До змісту організації праці на підприємстві не належить:

- а) розподіл і кооперація праці;
- б) організація робочого місця;
- в) технічне оснащення виробництва;
- г) прийоми і методи праці;
- д) умови праці;
- е) нема правильної відповіді.

7.3 Наукова організація праці на підприємстві не має вирішувати завдання:

- а) економічні;
- б) технологічні;
- в) психофізіологічні;
- г) адміністративні;
- д) соціальні;
- е) нема правильної відповіді.

7.4 Організація праці і організація виробництва – це:

- а) взаємопов'язані, але самостійні системи;
- б) не мають одне до одного ніякого відношення;
- в) організація виробництва – це складова організації праці;
- г) організація праці – це підсистема організації виробництва;
- д) нема правильної відповіді.

7.5 Економічне значення удосконалення організації праці полягає в підвищенні:

- а) працездатності та зміцненні здоров'я працівників;
- б) ефективності праці і виробництва;
- в) професійно-кваліфікаційного рівня працівників;
- г) змістовності праці;
- д) нема правильної відповіді.

7.6 Закріпленням за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу займається:

- а) технологічний розподіл праці;
- б) поопераційний розподіл праці;
- в) функціональний розподіл праці;
- г) нема правильної відповіді.

7.7 Комплексні бригади можуть бути:

- а) закритого і відкритого типу;

- б) спеціалізовані і неспеціалізовані;
- в) із повним, частковим розподілом праці і без розподілу праці;
- г) нема правильної відповіді.

7.8 *Скільки членів містить малокількісна бригада?*

- а) 1-4 особи;
- б) 5-10 осіб;
- в) 11-25 осіб;
- г) нема правильної відповіді.

7.9 *Елементами поняття «організація робочого місця» є:*

- а) оснащеність робочого місця;
- б) планування робочого місця;
- в) обслуговування робочого місця;
- г) взаємозамінність робочих місць;
- д) нема правильної відповіді.

7.10 *Залежно від кількості виконавців розрізняють такі робочі місця:*

- а) одно- і багатOVERстатні;
- б) універсальні і спеціалізовані;
- в) індивідуальні і колективні;
- г) нема правильної відповіді.

7.11 *Вимірювальні інструменти відносяться до:*

- а) допоміжного обладнання;
- б) технологічного оснащення робочого місця;
- в) організаційного оснащення;
- г) нема правильної відповіді.

7.12 *Процес праці, що відбувається у спеціальному обладнанні під впливом теплової або хімічної енергії – це:*

- а) механізований процес;
- б) автоматизований процес;
- в) апаратурний процес;
- г) виробничий процес;
- д) нема правильної відповіді.

7.13 *Оброблення предметів праці механізмами за допомогою зовнішньої енергії (електричної, теплової) за безпосередньою участю працівника здійснюється на робочих місцях:*

- а) машинно-ручних;
- б) механізованих;
- в) апаратурних;
- г) нема правильної відповіді.

7.14 *Вимірювальні інструменти відносяться до:*

- а) допоміжного обладнання;
- б) технологічного оснащення робочого місця;
- в) організаційного оснащення;

г) нема правильної відповіді.

7.15 До санітарно-гігієнічних чинників зовнішнього середовища не відносяться:

- а) температура і вологість повітря;
- б) фізична важкість праці;
- в) шум і вібрація;
- г) загазованість;
- д) освітленість;
- е) нема правильної відповіді.

7.16 Колір, який підвищує настрій і стабілізує тиск:

- а) чорний;
- б) червоний;
- в) білий;
- г) синій;
- д) зелений;
- е) нема правильної відповіді.

7.17 Небезпечні умови праці – це:

- а) злий керівник;
- б) несправна електропроводка;
- в) гучні розмови;
- г) протяги;
- д) нема правильної відповіді.

7.18 Завершити фразу: "Працездатність визначається спроможністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу та..."

- а) не залежить від чинників суб'єктивного і об'єктивного характеру;
- б) залежить від чинників і суб'єктивного, і об'єктивного характеру;
- в) залежить тільки від чинників суб'єктивного характеру;
- г) нема правильної відповіді.

7.19 У ринковій економіці нормування праці – це:

- а) визначення трудових витрат певної кількості і якості (змісту), необхідних для виробництва чи будь-якого перетворення матеріального продукту чи послуги;
- б) визначення обсягу робіт певної якості (змісту), який працівник має виконати за ціну своєї робочої сили відповідно з його кваліфікацією;
- в) вірні обидва визначення а) і б);
- г) нема правильної відповіді.

7.20 Мірою праці є:

- а) прибуток підприємства;
- б) обсяг реалізованої продукції;
- в) рентабельність;
- г) норма праці;
- д) собівартість продукції;
- е) нема правильної відповіді.

7.21 *На величину норм праці впливають економічні фактори, які характеризуються:*

- а) параметрами використовуваних технічних засобів;
- б) витратами виробництва;
- в) ступенем зайнятості працівників протягом робочого дня;
- г) тривалістю робочої зміни і тижня;
- д) нема правильної відповіді.

7.22 *Соціальні чинники, що впливають на величину норм праці, характеризуються:*

- а) параметрами використовуваних технічних засобів;
- б) кількістю інформації, що переробляється в процесі праці;
- в) співвідношенням витрат фізичної та розумової праці;
- г) тривалістю робочої зміни й тижня;
- д) нема правильної відповіді.

7.23 *Згідно якому принципу під час визначення норм праці має враховуватись комплекс технічних, організаційних, економічних, психофізіологічних і соціальних факторів?*

- а) принципу комплексності;
- б) принципу системності;
- в) принципу конкретності;
- г) нема правильної відповіді.

7.24 *Норма, встановлена виходячи з найбільш повного використання обладнання і робочого часу – це:*

- а) дослідна норма;
- б) технічно обґрунтована норма;
- в) укрупнена норма;
- г) статистична норма;
- д) нема правильної відповіді.

7.25 *Норма часу, встановлена на виконання комплексу трудових прийомів – це:*

- а) єдина норма;
- б) типова норма;
- в) укрупнена норма;
- г) норма чисельності;
- д) нема правильної відповіді.

7.26 *Час, що витрачається на завантаження сировини, вивантаження і знімання продукції, відноситься до:*

- а) допоміжного оперативного часу;
- б) роботі не за завданням;
- в) перервам з технологічних і організаційних причин;
- г) нема правильної відповіді.

7.27 *Час, що витрачається на відведення працівників із зони вибуху, відноситься до:*

- а) допоміжного оперативного часу;
- б) роботі не за завданням;
- в) перервам з технологічних і організаційних причин;
- г) нема правильної відповіді.

7.28 Робота, не передбачена виробничим завданням – це:

- а) допоміжна робота;
- б) робота з обслуговування виробництва;
- в) невиробнича робота;
- г) випадкова робота;
- д) нема правильної відповіді.

7.29 Не входить до норми час:

- а) нерегламентованих перерв;
- б) відпочинку та особистих потреб;
- в) обслуговування робочих місць;
- г) нема правильної відповіді.

7.30 Завершити фразу: "На більшості підприємств час обслуговування робочих місць зазвичай установлюється за нормативами..."»

- а) в абсолютній величині;
- б) в абсолютній величині від основного або оперативного часу;
- в) у відсотках від основного або оперативного часу;
- г) нема правильної відповіді.

7.31 Сумарний час на відпочинок і особисті потреби протягом зміни повинен бути:

- а) не менше 10 хв.;
- б) не менше 20 хв.;
- в) не менше 30 хв.;
- г) нема правильної відповіді.

7.32 Одним з методів вивчення витрат робочого часу є фотографія робочого часу, яка застосовується для:

- а) аналізу прийомів праці і визначення витрат часу на виконання повторюваних елементів операцій;
- б) установлення структури витрат робочого часу;
- в) вірні обидва варіанти відповіді;
- г) нема правильної відповіді.

7.33 Розрізняють такі способи проведення хронометражу:

- а) безперервний, вибірковий і цикловий;
- б) вибірковий, в реальному часі і безперервний;
- в) цикловий, безперервний і в реальному часі;
- г) нема правильної відповіді.

7.34 Самим давнім з існуючих методів нормування є:

- а) аналітично-дослідний;
- б) аналітично-розрахунковий;

- в) досвідно-статистичний (оціночний);
- г) математико-статистичний;
- д) нема правильної відповіді.

7.35 *Порівняно новим серед існуючих методів нормування є:*

- а) аналітично-дослідний;
- б) аналітично-розрахунковий;
- в) досвідно-статистичний (оціночний);
- г) математико-статистичний;
- д) нема правильної відповіді.

7.36 *Метод вивчення робочого часу, що базується на безперервному спостережанні та вимірюванні всіх витрат робочого часу протягом певного періоду – це:*

- а) метод моментних спостережень;
- б) метод безпосередніх замірів;
- в) фотографія робочого часу;
- г) хронометраж;
- д) нема правильної відповіді.

7.37 *Визначальною для інших норм праці є:*

- а) норма виробітку;
- б) норма часу;
- в) норма чисельності;
- г) нема правильної відповіді.

7.38 *Установлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних функцій чи обсягу робіт в заданих організаційно-технічних умовах це:*

- а) норма часу;
- б) норма виробітку;
- в) норма обслуговування;
- г) норма чисельності;
- д) нема правильної відповіді.

7.39 *Між нормою часу і нормою виробітку існує залежність:*

- а) прямо пропорційна;
- б) зворотно пропорційна;
- в) залежність відсутня;
- г) нема правильної відповіді.

7.40 *Відповідно КЗпП України про введення нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган має попередити працівників до введення не пізніше, ніж за:*

- а) два тижні;
- б) один місяць;
- в) два місяця;
- г) нема правильної відповіді.

Тема 8

ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.185-199]. Додаткові джерела [15, с.141-168; 16, с.192-214; 17, с.67-88; 19, с.85-106; 23, с.257-292; 20, с.358-403; 28, с.57-69; 29, с.125-138].

Для поглибленого засвоювання матеріалу цієї теми потрібно знати, що подолання Україною економічної кризи можливе лише за умови підвищення ефективності суспільної праці. У загальному розумінні в економічній теорії під **ефективністю суспільного виробництва** розуміють відношення результату діяльності (обсяг і вартість виробленої та реалізованої продукції, величина доданої вартості, прибуток тощо) до витрат на його виробництво (вартість використаних економічних ресурсів: людського капіталу, природних ресурсів і вартості засобів виробництва). Відношення результату до витрат вважається *економічною ефективністю*. Крім економічної ефективності, існує поняття *соціальної ефективності* – відповідність результату суспільної праці потребам суспільства та особистості.

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

Важливо розуміти, що в економічній теорії та практиці існують **два напрями** у використанні трудових ресурсів і робочої сили:

- *інтенсивний* – скорочення витрат на одиницю продукції;
- *екстенсивний* – залучення до праці осіб, які ще не зайняті у національному виробництві або з якихось причин тимчасово не працюючих, або зростання бюджету робочого часу.

З точки зору як окремого виробництва, так і суспільства, доцільно розвивати інтенсивний напрям використання ресурсів праці, який характеризується продуктивністю праці.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції; робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, – з іншого.

Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин виділяють два показники:

- **виробіток** – прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним праців-

ником за одиницю робочого часу, і розраховується за формулою:

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

де P - продуктивність праці;

Q - обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

T - час, витрачений на виробництво продукції;

N - чисельність працівників.

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

$$t = \frac{1}{P}.$$

Продуктивність праці в масштабі суспільства (всієї економіки) вимірюється непрямим способом як відношення знов створеної вартості (національного доходу) за певний період до облікової чисельності персоналу, зайнятого в сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. Особливості визначення виробітку на підприємствах залежать від використання різних методів у вимірюванні обсягу продукції і трудових витрат.

Виділяють такі **методи обчислення продуктивності праці**:

– *натуральний метод* – характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу (обсяг продукції – тонни, штуки, метри, кілограми – віднесено до середньооблікової чисельності працівників або витрат праці – людино-годин, людино-днів тощо). Приклади натуральних показників: виробіток, трудомісткість.

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

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

Перевага цього методу в безпосередній зрівнюваності показників продуктивності праці.

Недолік натурального та умовно-натурального методів полягає в тому, що можна вимірювати продуктивність праці лише в межах окремих видів продукції або робіт;

– *вартісний метод* – характеризується вартісними показниками продуктивності праці, обчислюваними як співвідношення виробленої продукції у грошових одиницях до витрат робочого часу. Приклади вартісних показників: валова продукція в поточних або порівняних цінах у розрахун-

ку на одного працівника за певний період часу (рік, півріччя, квартал, місяць), товарна та реалізована продукція в поточних цінах у розрахунку на одного працівника за певний період (рік, півріччя, квартал, місяць) тощо.

Перевага – вартісні показники продуктивності праці є універсальними, оскільки дозволяють порівнювати продуктивність праці у виробництві незіставних благ. Недоліком вартісного методу є те, що необґрунтоване завищення ціни продукції товаровиробниками призводить до фіктивного зростання продуктивності їхньої праці.

– *трудовий метод* – використовується в умовах випуску на підприємстві різноманітної незавершеної продукції. Як вимірник використовуються нормо-години, тобто кількість праці, в людино-годинах, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці продукції.

Перевага – показник вільний від впливу ціноутворюючих факторів. Недолік – застосування цього методу потребує добре поставленого нормування праці. За науково обґрунтованих норм цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці.

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

Факторами підвищення продуктивності праці називаються рушійні сили або причини, під впливом яких змінюється її рівень.

Фактори підвищення продуктивності праці поділяють на групи:
матеріально-технічні фактори:

- створення, оволодіння і впровадження нової техніки;
- оволодіння й застосування прогресивних технологій;
- підвищення якості і конкурентоспроможності продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках;
- комплексна автоматизація виробництва й управління виробничими процесами;
- модернізація діючого обладнання і виробництва;
- підтримання конкурентоспроможності.

організаційно-економічні і структурні фактори:

- перебудова виробництва за потребами ринку;
- удосконалення організації виробництва;
- впровадження НОП;
- розвиток прогресивних структур і функцій управління виробництвом і персоналом;
- підвищення якості продукції, її конкурентоспроможності.

економіко-правові і нормативні фактори:

- удосконалення нормативно-правового забезпечення підвищення продуктивності праці;
- посилення економічних стимулів і розвиток самоорганізації на мікро- і макрорівні;
- створення бази науково-методичного забезпечення і інформації

для суб'єктів економіки.

фактори, що матеріально стимулюють працівників:

- підвищення рівня тарифної ставки;
- удосконалення системи оплати праці;
- удосконалення системи заохочення тощо.

соціально-психологічні фактори визначаються:

- стилем керівництва у підрозділах, на підприємстві в цілому;
- мотивацією управління економікою.

Фактори підвищення продуктивності праці та шляхи її підвищення на підприємстві вважаються пріоритетними. Використання кожної групи факторів безпосередньо пов'язано із аналізом чинних резервів можливого підвищення продуктивності праці за певних організаційно-економічних умов виробництва у кожному структурному виробничому підрозділі і підприємству в цілому.

Під **резервами підвищення продуктивності праці** розглядають невикористані реальні можливості економії витрат живої й уречевленої праці. Кількісно наявність резервів можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнями продуктивності праці за певний проміжок часу.

Резерви підвищення продуктивності праці шляхом поліпшення використання робочого часу виявляють порівнянням динаміки річний – денний – годинний виробіток.

Річний виробіток визначається діленням обсягу виробленої протягом року продукції на середньооблікову чисельність робітників.

Годинний виробіток визначається діленням обсягу виробленої продукції на кількість годин, відпрацьованих протягом року усіма робітниками.

Денний виробіток розраховується діленням обсягу виробленої продукції на кількість днів, відпрацьованих протягом року усіма робітниками підприємства.

Із поняттями «фактори» і «резерви» тісно пов'язано поняття «**шляхи підвищення продуктивності праці**», тобто конкретні напрями підвищення продуктивності праці за рахунок використання певних факторів і резервів та їх ранжування за пріоритетністю для конкретного підприємства у часовому періоді.

Управління продуктивністю праці – це частина більш широкого процесу управління підприємством, яка охоплює планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання підвищення продуктивності праці. Сутність управління продуктивністю полягає в тому, щоб досягати максимально можливого рівня її підвищення за наявних економічних умов.

Якщо вважати показником продуктивності праці відношення виробленої продукції до витрат, то продуктивність праці може підвищуватися за умов, коли:

- 1) обсяг продукції зростає, а витрати зменшуються;
- 2) обсяг продукції зростає швидшими темпами порівняно з витратами;

- 3) обсяг продукції залишається незмінним, а витрати зменшуються;
- 4) обсяг продукції зростає за незмінних витрат;
- 5) обсяг продукції зменшується повільнішими темпами, ніж витрати.

З урахуванням цих випадків повинна вибиратись і управлінська стратегія щодо забезпечення зростання продуктивності праці.

Рекомендованою є така послідовність дій при розробленні програми управління продуктивністю:

- 1 Аналіз ситуації, що склалася
- 2 Визначення можливих напрямів її розвитку

3 Вибір доцільного рішення через процедури розробки відповідного комплексу заходів щодо підвищення продуктивності та його реалізації з використанням діяльності груп продуктивності

ПРИКЛАД

Визначити індекс продуктивності праці на швацькій фабриці в умовно-натуральному вимірі за даними, наведені в табл. 8.1. Коефіцієнти переводу в умовні штуки визначити за плановою трудомісткістю, прийнявши за одиницю чоловічу сорочку моделі M12.

Таблиця 8.1 – Обсяг виробництва і витрати праці по видах продукції

Вид продукції	Обсяг виробництва, тис. шт.		Витрати праці, тис. людино-год.	
	план	факт	план	факт
Сорочка мод.М12	150	112	750	600
Сорочка мод.М15Н	220	220	1540	1500
Сорочка мод.Д05Л	90	130	450	520

Розрахунок

Визначаємо коефіцієнти переводу в умовні штуки для кожного виду продукції (гр.6) як частку від ділення планових витрат праці по цьому виду продукції на витрати праці по сорочці мод.М12. Наприклад, для продукції «Сорочка мод.М15Н» $K = 1540 : 750 = 2,05$.

Розраховуємо продуктивність праці (план і факт) по кожному виду продукції в натуральних одиницях вимірювання як частку від ділення відповідного значення обсягу виробництва на витрати праці:

$$(гр.7) = (гр.2) : (гр.4); \quad (гр.8) = (гр.3) : (гр.5).$$

Визначаємо продуктивність праці (план і факт) по кожному виду продукції в умовних одиницях вимірювання як добуток відповідного коефіцієнту переводу на продуктивність праці в натуральних одиницях вимірювання:

$$(гр.9) = (гр.6) \times (гр.7), \quad (гр.10) = (гр.6) \times (гр.8).$$

Результати розрахунків наведено в таблиці:

Вид продукції	Обсяг виробництва, тис. шт.		Витрати праці, тис. людино-год.		Коефіцієнти перево-ду К	Продуктивність праці в натуральних одиницях вимірювання		Продуктивність праці в умовних одиницях вимірювання	
	план	факт	план	факт		план	факт	план	факт
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сорочка мод.М12	150	112	750	600	1	0,200	0,187	0,200	0,187
Сорочка мод.М15Н	220	220	1540	1500	2,05	0,143	0,147	0,293	0,301
Сорочка мод.Д05Л	90	130	450	520	0,6	0,200	0,250	0,120	0,150
Усього								0,613	0,638

Планова продуктивність праці по всій продукції:

$$\text{ППл} = \sum \text{ППл}_i = 0,2 + 0,293 + 0,120 = 0,613 \text{ (ум. шт. / людино-год.)}$$

Фактична продуктивність праці по всій продукції:

$$\text{ППф} = \sum \text{ППф}_i = 0,187 + 0,301 + 0,150 = 0,638 \text{ (ум. шт. / людино-год.)}$$

Індекс продуктивності праці на швацькій фабриці:

$$\text{І}_{\text{пп}} = \text{ППф} : \text{ППл} = 0,638 : 0,613 = 1,04$$

Отже продуктивність праці на швацькій фабриці зросла на 4% порівняно з планом.

План семінарського заняття

- 1 Поняття продуктивності і продуктивності праці.
- 2 Методи вимірювання продуктивності праці.
- 3 Фактори і резерви підвищення продуктивності праці в економіці ринкового типу.
- 4 Управління продуктивністю праці.

Теми рефератів

- Ефективність, продуктивність і результативність праці.
- Продуктивність праці в Україні.
- Програми підвищення продуктивності праці.
- Управління продуктивністю праці.
- Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 8.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення ефективності суспільного виробництва. Поясніть значення термінів «економічна ефективність» і «соціальна ефективність».

2 Який з напрямів у використанні трудових ресурсів є більш прогресивним? Обґрунтуйте Вашу думку.

Завдання 8.2

За схемою, поданою на рис. 8.1, поясніть сутність термінів «продуктивність» і «продуктивність праці».

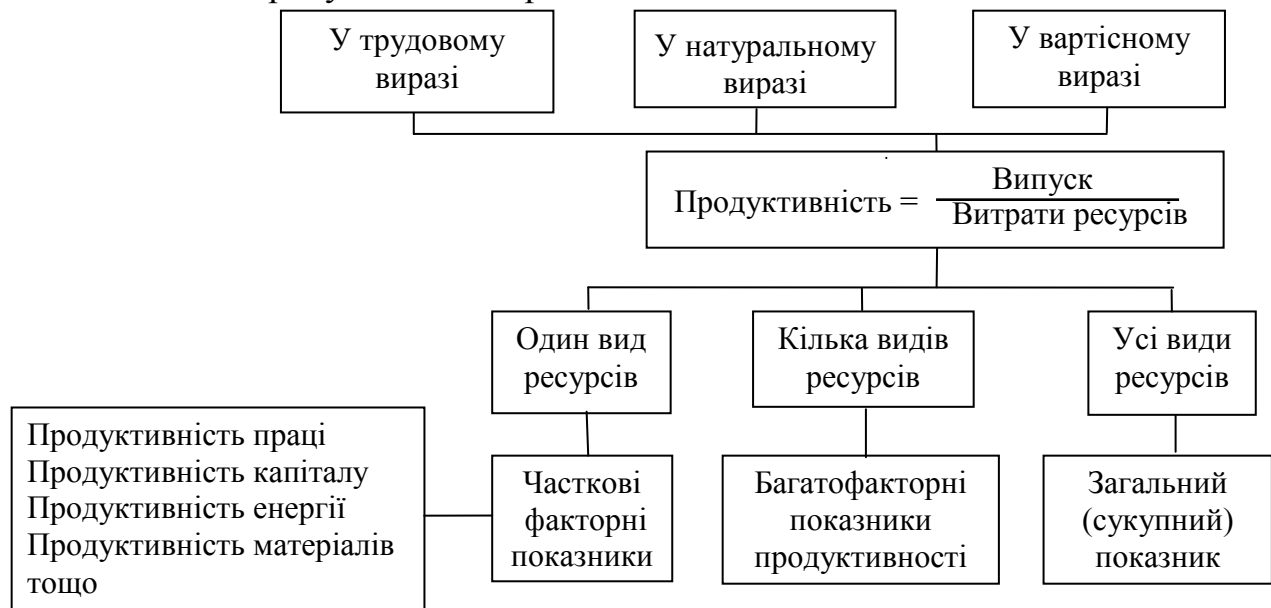


Рисунок 8.1 – Принципова схема вимірювання і система показників продуктивності

Завдання 8.3

Дайте відповідь на запитання:

1 Які Ви знаєте показники натурального методу вимірювання продуктивності праці? Дайте їх визначення.

2 Назвіть переваги і недоліки натурального (умовно-натурального) методу вимірювання продуктивності праці.

Завдання 8.4

Дайте відповідь на запитання:

1 Перелічіть відомі Вам види трудомісткості.

2 Охарактеризуйте показники вартісного методу вимірювання продуктивності праці.

Завдання 8.5

Дайте відповідь на запитання:

1 Дайте визначення ефективності суспільного виробництва. Поясніть значення термінів «економічна ефективність» і «соціальна ефективність».

2 Який з напрямів у використанні трудових ресурсів є більш прогресивним? Обґрунтуйте Вашу думку.

Завдання 8.6

Дайте відповідь на запитання:

1 Що розуміють під факторами підвищення продуктивності праці?

Які їхні основні групи?

2 Дайте визначення резервів підвищення продуктивності праці.

Завдання 8.7

Дайте відповідь на запитання:

1 Наведіть концептуальну формулу вимірювання рівня продуктивності праці. Які зміни обсягу продукції та витрат праці приводять до підвищення продуктивності праці?

2 Яким показником вимірюється динаміка продуктивності праці?

Завдання 8.5

Дайте відповідь на запитання:

1 Що розуміють під управлінням продуктивністю праці?

2 Якої послідовності дій доцільно додержувати під час розроблення програми підвищення продуктивності?

Завдання 8.6

Розрахувати із застосуванням умовно-натурального методу вимірювання продуктивності праці працівників бригади молокозаводу. На заводі за зміну 14 працівників бригади виробили 15 т сметани, 7 т вершків, 25 т молока, 5 т масла вершкового. Переводні коефіцієнти молочної продукції: 1 т сметани дорівнює 7,5 т молока, 1 т вершків – 5,3 т молока, 1 т масла вершкового – 21 т молока.

Завдання 8.7

Визначити продуктивність праці на молокозаводі, де 1145 працівників за звітний період виготовили 100 т молока с 1,5 % змістом жиру, 60 т – с 2 %, 30 т – с 2,5 %. Застосувати умовно-натуральний метод, для розрахунку коефіцієнтів перерахунку прийняти за умовну одиницю молоко з найменшим, тобто з 1,5 % змістом жиру.

Завдання 8.8

Розрахувати продуктивність праці бригади кондитерів, якщо за зміну (8 годин) 7 членів бригади виготовили кондитерських виробів: торт «Білочка» 14 кг, бісквітно-кремові тістечка 27 кг, торт «Насолода» 26 кг, рулет «Вишневий» 150 кг, заварні тістечка 77 кг. Переводні коефіцієнти кондитерської продукції: торт «Білочка» – 1,3; бісквітно-кремові тістечка – 1,1; торт «Насолода» – 1,7; рулет «Вишневий» – 1,02; заварні тістечка – 1,06.

Завдання 8.9

Визначити індекс продуктивності праці в умовно-натуральному вимірі на взуттєвій фабриці:

Вид взуття	Обсяг виробництва, тис. пар		Витрати праці, тис. осіб	
	план	факт	план	факт
Черевики робочі	100	112	200	218
Черевики хромові	400	350	840	725
Туфлі модельні	300	385	900	1155

Коефіцієнти переводу в умовні пари визначити за плановою трудомісткістю, прийнявши за одиницю черевики робочі.

Завдання 8.10

Розрахувати продуктивність праці в бригаді з 5 робітників, де за зміну (8 годин) вироблено 27 деталей А, на які встановлено норму часу 34,5 хв. за одиницю, і 122 деталі В, на які встановлено норму часу 15,3 хв.

Завдання 8.11

Визначити трудомісткість одиниці продукції за зміну. Відомо, що на виробництві протягом зміни було вироблено 24 одиниць продукції А, трудомісткість виготовлення якої становить 27,5 хв., і 112 одиниць продукції В із трудомісткістю 13 хв.

Завдання 8.12

Визначити середньорічний темп приросту продуктивності праці по підприємству за минулі 5 років, якщо відомо, що її підвищення за цей період складає 44 %.

Завдання 8.13

Товарна продукція підприємства за місяць склала 846 тис. грн, залишки незавершеного виробництва зросли на 63,7 тис грн. Середньооблікова чисельність працівників – 324 людини. Визначити середній виробіток на одного працівника по товарах і продукції.

Завдання 8.14

Визначити зміну показників продуктивності праці та трудомісткості робіт, якщо на оброблення деталі раніше витрачалось 28 хв., а після перегляду норму часу встановили 24 хв.

Завдання 8.15

Робітник протягом місяця за 176 годин роботи виготовляє 350 деталей. Скільки деталей він виготовить за місяць і на скільки відсотків зміниться продуктивність його праці в результаті зниження трудомісткості роботи на 0,1 години?

Завдання 8.16

Визначити як змінилась за рік середньогодинний, середньоденний і середньорічний виробіток робітників на підприємстві, якщо там працює 300 робітників, вироблено продукції на 6 млн.грн. Протягом року робітниками відпрацьовано 218 тис.чол-днів, або 2864 тис.чол.-г. У попередньому році у середньому на одного робітника виробіток становив: середньорічний – 18000 грн., середньоденний – 25 грн., середньогодинний – 2,2 грн.

Завдання 8.17

У цеху випускають два види продукції А і В.

По продукції А: у базовому періоді вироблено 20 тис. грн. при витратах робочого часу 16 тис. людино-дн.; у звітному періоді вироблено 25 тис. грн. при тих же витратах робочого часу.

По продукції В: у базовому періоді вироблено 33 тис. грн. при витратах робочого часу 23 тис. людино-дн.; у звітному періоді вироблено 25 тис. грн. при витратах робочого часу 17 тис. людино-дн.

Визначити індивідуальні та зведений (по обох видах продукції) індекси продуктивності праці.

Завдання 8.18

Визначити зростання продуктивності праці по цехах і в цілому по заводу на основі даних, наведених у таблиці:

Цех	Продукція, тис. грн.		Чисельність робітників	
	План	Звіт	План	Звіт
№ 1	1500	1800	75	80
№ 2	850	1200	100	120
Разом	2350	3000	175	200

Завдання 8.19

У прокатному виробництві річний випуск прокату по окремих видах характеризується даними:

Вид прокату	Обсяг виготовленої продукції, тис. грн.	Трудомісткість виготовлення прокату, нормо-год./тон
Сортова сталь	1500	4800
Заготовка 1	450	2000
Катанка	80	6000
Швелер	180	3800
Заготовка 2	450	2800
Рейки	950	5000
Заготовка 3	60	2200
Заготовка 4	65	6800

У прокатному виробництві зайнято 5000 робітників і 1000 осіб інших категорій. Визначити виробіток на 1 робітника і на одного працівника. Який метод буде застосовано?

Завдання 8.20

На підприємстві приріст годинного виробітку склав 5 %. Визначити зміну денного і річного виробітку за умов: середня тривалість робочого дня змінилась з 7,8 год. до 7,9 год., а число відпрацьованих днів у році з 230 до 233. Проаналізувати одержані результати. Індекс чисельності дорівнює 1,07.

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

8.1 Найважливішим узагальнюючим показником економічної ефективності праці є:

- а) прибуток;
- б) рентабельність;
- в) продуктивність;
- г) матеріалоемність.

8.2 *Економія робочого часу є:*

- а) загальним виразом зниження продуктивності праці;
- б) частковим виразом підвищення продуктивності праці;
- в) загальним виразом зростання продуктивності праці;
- г) нема правильної відповіді.

8.3 *Завершити фразу: «Підвищення продуктивності праці ...»:*

- а) безмежне;
- б) не може бути безмежним;
- в) може бути безмежним;
- г) нема правильної відповіді.

8.4 *Фактори підвищення продуктивності праці – це причини, під впливом яких рівень продуктивності праці:*

- а) змінюється;
- б) знижується;
- в) зростає;
- г) нема правильної відповіді.

8.5 *Дія факторів підвищення продуктивності праці залежить від:*

- а) екологічних, суспільних і нематеріальних умов;
- б) природних, матеріальних і екологічних умов;
- в) суспільних, природних і матеріальних умов;
- г) нема правильної відповіді.

8.6 *Підвищення продуктивності праці в найбільшому ступені обумовлений:*

- а) НТП;
- б) якісним складом робочої сили;
- в) системою управління;
- г) нема правильної відповіді.

8.7 *Зовнішні фактори зміни продуктивності праці –це:*

- а) рівень технічного оснащення підприємства;
- б) соціально-економічні умови в суспільстві і регіоні;
- в) енергоозброєність праці;
- г) нема правильної відповіді.

8.8 *Закінчити фразу «Показники, що характеризують продуктивність праці ...»:*

- а) не повинні відображати ефективність праці;
- б) мають точно відображати ефективність праці;
- в) мають відображати ефективність праці;
- г) нема правильної відповіді.

8.9 Існують такі методи визначення виробітку:

- а) грошовий, натуральний і вартісний;
- б) натуральний, вартісний і трудовий;
- в) вартісний, натуральний, умовно-натуральний;
- г) нема правильної відповіді.

8.10 Вартісним показником продуктивності праці є:

- а) кількість виробленої продукції на одного допоміжного робітника;
- б) витрати часу на виробництво одиниці продукції;
- в) вартість виробленої продукції на одиницю обладнання;
- г) нема правильної відповіді.

8.11 Закінчіть думку: «Під товарною продукцією розуміють тільки повністю закінчені й ті, що можуть бути реалізовані, вироби і роботи промислового характеру, але не враховуються зміни залишків незавершеного виробництва, цикл виготовлення яких...»:

- а) перевищує 2 місяці;
- б) не перевищує 3 місяці;
- в) перевищує півроку;
- г) нема правильної відповіді.

8.12 На промислових підприємствах, де є незавершене виробництво, доцільно з аналітичною метою застосовувати такі показники

- а) валова продукція в розрахунку на одного працівника;
- б) нормативна вартість обробки в розрахунку на одного працівника;
- в) реалізована продукція в розрахунку на одного працівника за певний період часу;
- г) нема правильної відповіді.

8.13 Статусу реалізованої продукції набуває з моменту:

- а) відвантаження готової продукції замовнику;
- б) приймання та сплати отриманої продукції замовником;
- в) надходження коштів на розрахунковий рахунок підприємства-виробника;
- г) нема правильної відповіді.

8.14 Обсяг чистої продукції визначається за формулою (ТП – товарна продукція, М – матеріальні витрати, А – амортизаційні відрахування):

- а) $ЧП = ТП + М + А$;
- б) $ЧП = ТП - М + А$;
- в) $ЧП = ТП + М - А$;
- г) нема правильної відповіді.

8.15 За характером і призначенням розглядають:

- а) нормовану, планову і фактичну трудомісткість;
- б) планову, фактичну і ненормовану трудомісткість;
- в) фактичну, нормовану і позапланову трудомісткість;
- г) нема правильної відповіді.

8.16 *Технологічна трудомісткість визначається витратами праці:*

- а) основних робітників;
- б) промислово-виробничого персоналу;
- в) основних робітників, оплачуваних відрядно;
- г) нема правильної відповіді.

8.17 *Виробнича трудомісткість складається з:*

- а) технологічної трудомісткості і трудомісткості управління;
- б) трудомісткості обслуговування і технологічної трудомісткості;
- в) трудомісткості обслуговування й управління;
- г) нема правильної відповіді.

8.18 *Для визначення загальної величини трудових витрат, необхідних для виготовлення окремого виробу, всієї виробничої програми використовується:*

- а) планова трудомісткість;
- б) повна трудомісткість;
- в) нормативна трудомісткість;
- г) нема правильної відповіді.

8.19 *Сума всіх витрат живої праці на виробництво одиниці продукції на підприємстві – це:*

- а) технологічна трудомісткість;
- б) виробнича трудомісткість;
- в) трудомісткість продукції;
- г) нема правильної відповіді.

8.20 *Ступінь використання робочого часу та його тривалості протягом зміни відображає:*

- а) екстенсивна характеристика праці;
- б) виробіток і трудомісткість;
- в) інтенсивність праці;
- г) нема правильної відповіді.

8.21 *Економічне зростання в промислово розвинених країнах останнім часом обумовлене тим, що:*

- а) працівники підприємств беруть участь у розподілі прибутку;
- б) одна людина може працювати на кількох роботах;
- в) відбувається інтенсифікація інноваційної діяльності;
- г) нема правильної відповіді.

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.121-184]. Додаткові джерела [6; 7; 11; 12; 13; 16, с.215-258; 17, с.89-102; 20, с.406-460; 23, с.292-338; 26; 28, с.70-117; 29, с.139-161].

Традиційно вивчення теми доцільно почати зі з'ясування вартості робочої сили та чинників, що впливають на її формування. Оскільки робоча сила є товаром, то, як і будь-який інший товар, вона потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення в певних суспільних умовах. При цьому відтворення робочої сили потребує більших витрат, ніж для створення фізично необхідних працівникові життєвих засобів, оскільки:

- працівник не вічний, і відтворення робочої сили повинно містити витрати на утримання членів його сім'ї;
- для виконання складнішої роботи працівник мусить мати необхідний рівень освіти і кваліфікації, що потребує додаткових витрат на робочу силу;
- на відміну від іншого товару робоча сила історично розвивається, потреби працівника зростають унаслідок НТП.

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

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

Студенти мають уявити, що оскільки купівля-продаж робочої сили виступає в формі купівлі-продажу праці, тому вартість, а отже, і ціна робочої сили перетворюються на заробітну плату. Вартість робочої сили, виражена у грошовій формі, набуває форми ціни робочої сили.

Необхідно відмітити, що оскільки робоча сила є товаром, то її ціна, крім вартості, регулюватиметься також співвідношенням між попитом і пропозицією. На розмір заробітної плати впливають і такі економічні закони, як зростання продуктивності праці й потреб населення.

Фактори підвищення вартості робочої сили:

- зростання загальноосвітнього і кваліфікаційного рівня працівників;
- дія закону зростання потреб суспільства,
- сприятлива економічна кон'юнктура.

Фактори, що впливають на зниження рівня оплати праці:

- несприятлива економічна кон'юнктура на ринку праці;
- підвищення податків на оплату праці;

– заборгованість населення за всі форми кредиту тощо.

Відхилення ціни робочої сили від її вартості вниз призводить до неможливості здійснення відтворення за рахунок реальної заробітної плати робочої сили.

Доходи населення – сукупність грошових і натуральних коштів, що формується за рахунок праці працівника та інших джерел і призначена для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення його потреб.

Доходи населення класифікують залежно від різних ознак:

за економічною природою:

- трудові – основою їх формування є трудова діяльність;
- нетрудові:

економічно обґрунтовані – доходи, одержувані по лінії державних офіційних каналів та від бізнесу, який не протирічить правовим нормам, нормам моралі, громадянському кодексу життя в суспільстві;

економічно не обґрунтовані – усі види доходів, одержаних від незаконних фінансово-господарських операцій, від діяльності та послуг, які протирічать суспільним нормам моралі та етики, принижують гідність особи та громадян, чи від кримінальних дій;

за економічним змістом:

– грошові – заробітна плата, пенсії, стипендії, допомоги, підприємницький дохід, дивіденди, доходи від власності, доходи від продажу цінних паперів, кошти от продажу продукції особистого підсобного господарства, приріст грошових вкладів на банківських рахунках тощо;

– натуральні – вартість натуральних надходжень від особистого підсобного господарства, що використовуються на особисте споживання; вартість натуральних послуг лікувально-профілактичного, культурно-побутового та соціального характеру за рахунок регіонального бюджету, бюджету міста і фондів підприємств тощо;

– сукупні (показник, що характеризує матеріальну забезпеченість населення) – усі види доходів як грошові, так і натуральні;

за ступенем використання:

– загальні (брутто-доходи) – сума доходів, отримана з усіх джерел, включаючи кошти, призначені для сплати податків і обов'язкових платежів;

– доходи, що знаходяться у розпорядженні (нетто-доходи) – сума коштів, що залишається після сплати податків і обов'язкових платежів, яку родина може в максимальному розмірі витратити на кінцеве споживання товарів та послуг без використання заощаджень та інших джерел;

– реальні доходи – вартість одержаних матеріальних і культурно-побутових благ на суму наявного (у розпорядженні) доходу з урахуванням цін на товари та послуги.

Показники нерівності розподілу доходів у суспільстві за рівнем матеріального добробуту:

– *децильний коефіцієнт диференціації доходів (витрат)* – співвідношення мінімального рівня доходів (витрат) 10% найбільш забезпеченого населення з максимальним рівнем доходів (витрат) 10% найменш забезпеченого населення;

– *коефіцієнт фондів* – співвідношення сумарних доходів (витрат) населення у першому та останньому децилях;

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

Рівень життя показує ступінь розвитку і задоволення потреб людини, поряд із доходами і витратами відображає також умови праці й побуту, обсяг і структуру робочого і вільного часу, показники культурного та освітнього рівня населення, а також здоров'я, демографічну та екологічну ситуації.

За рекомендаціями ООН **рівень життя** – це сукупність таких показників, як:

- здоров'я, зокрема демографічні умови,
- їжа, одяг, фонди споживання і нагромадження,
- умови праці, зайнятість, організація праці,
- освіта, зокрема письменність,
- житло та його благоустрій,
- соціальне забезпечення.

Існують дві концепції рівня життя:

– *у вузькому розумінні* – це характеристика рівнів споживання населення і ступеня задоволення його потреб (вимірювання доходів, витрат і споживання благ та послуг).

– *у широкому розумінні* – рівень людського розвитку (стан здоров'я, можливості населення для задоволення своїх потреб) та умови життєдіяльності населення (стан навколишнього середовища та безпека населення).

Забезпеченню належного рівня життя населення сприяє проведення відповідної державної соціальної політики щодо забезпечення потреб громадян у матеріальних і духовних благах, визначення механізму реалізації їхніх соціальних прав і державних соціальних гарантій, джерел фінансування соціального захисту населення.

За Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»:

Державні соціальні стандарти – це установлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Соціальні гарантії – установлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Державні соціальні гарантії поділяють на:

- *основні* – ті, що встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень (мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; неоподатковуваний мінімум доходів громадян; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат). Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму;

- *інші державні соціальні гарантії* – ті, що передбачають надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян (рівень життя населення, що постраждало внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС; рівень оплати праці працівників різної кваліфікації в установах та організаціях, які фінансуються з бюджетів усіх рівнів; стипендії учням професійно-технічних і студентам вищих державних навчальних закладів; індексації доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян і купівельної спроможності їхніх грошових доходів в умовах зростання цін тощо)

Студенти мають усвідомити, що, оскільки питання оплати праці стосуються всіх учасників соціально-трудових відносин, вони не можуть бути залишені на ринкове регулювання, а потребують постійного контролю і регулювання з боку держави.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом:

- установа розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій,
- встановлення розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, які фінансуються і дотуються з бюджету,
- регулювання фондів оплати праці підприємств - монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України,
- оподаткування працівників.
- організацію наукових досліджень, науково-методичне забезпечення формування та оновлення ефективної системи організації та оплати праці.

Основним законодавчим актом державного регулювання заробітної плати в Україні є Закон України «Про оплату праці».

Договірне регулювання заробітної плати здійснюється на основі:

- генеральної тарифної угоди – на державному рівні;
- галузевими і регіональними угодами на галузевому і регіонально-

му рівні;

- колективним договором – на рівні підприємства.

Головним елементом державного регулювання оплати праці виступає **мінімальна заробітна плата** – законодавчо встановлений мінімум заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні й компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників по мірі стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального середнього рівня заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості, інших економічних умов.

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

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

Вартісна оцінка прожиткового мінімуму здійснюється множенням мінімальних норм споживання товарів і послуг на діючі ціни. *Прожитковий мінімум орієнтовано на фізичне виживання і збереження здоров'я людей.* Саме він є основою для визначення мінімальної заробітної плати, розрахунку пенсій, стипендій, соціальних виплат.

Споживчий бюджет – вартісний показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг.

Мінімальними гарантіями держави в сфері праці та її оплати є:

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

Крім цього, передбачається державний контроль за своєчасністю виплати заробітної плати і відповідальність роботодавця за порушення угод з оплати праці.

Заробітна плата - одна з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона є одночасно і основним джерелом доходу на-

йманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників.

Згідно Закону України «Про оплату праці» **заробітна плата** – це винагорода або заробіток, обчислений зазвичай у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Номінальна заробітна плата – це сума коштів, одержаних за годину роботи, день роботи, тиждень тощо. Вона буває нарахована та виплачена (за відрахуванням податків).

Реальна заробітна плата – це купівельна спроможність номінальної заробітної плати, це та кількість товарів та послуг, яку працівник може придбати на свою номінальну заробітну плату.

Саме реальну заробітну плату треба розглядати як ринкову ціну робочої сили. *Індекс реальної заробітної плати* розраховується як відношення індексу номінальної заробітної плати до індексу цін товарів і послуг.

Структура заробітної плати:

– *основна заробітна плата* – це винагорода за виконану працю відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки); встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців;

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

– *інші заохочувальні та компенсаційні виплати* – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, що не передбачені чинним законодавством або провадяться понад установлені чинним законодавством норми.

Структура заробітної плати – співвідношення окремих частин заробітної плати в загальному її обсязі.

Під **організацією заробітної плати** розуміють її побудову, приведення її елементів в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості та якості праці з розмірами заробітної плати. За умов ринкових відносин **механізм організації заробітної плати** має враховувати таке:

– розмір оплати праці повинен залежати від трудового внеску і роботи кожного працівника, його досвіду та кваліфікації;

– заробітна плата працівника має визначатися кінцевими результа-

тами праці всього трудового колективу;

– організація оплати праці має сприяти забезпеченню соціальної захищеності працівників, відтворенню робочої сили з урахуванням можливих інфляційних процесів.

Механізм організації складається з таких елементів:

– ринкового регулювання;
– державного регулювання;
– колективно-договірного регулювання;
– механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система чи безтарифна модель, нормування праці і т. ін.

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

Тарифна система – сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких установлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їх кваліфікації, складності робіт, умов праці.

Тарифна система містить тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки й доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Основні риси **безтарифних систем**:

– гарантія працівникам тільки мінімального обов'язкового рівня заробітної плати, не нижче законодавчо встановленої мінімальної зарплати;
– визначення спочатку загальної суми заробленої колективом зарплати, потім відрахування з цієї суми гарантованої мінімальної оплати всіх працівників колективу, потім розподіл рештки між членами колективу за заздалегідь встановленими правилами;
– рівні умови щодо можливості впливу на розмір своєї заробітної плати всіх працівників колективу незалежно від категорій і посад.

ПРИКЛАД

Мінімальна заробітна плата складає 400 грн. Середньомісячний фонд робочого часу – 169,2 годин. На підприємстві виконуються три види робіт, причому I вид – роботи найбільш складні й відповідальні, для них тарифні ставки на 25% перевищують тарифні ставки III виду робіт, а II вид – середні за складністю роботи, для яких тарифні ставки на 10% перевищують ставки III виду робіт. Для всіх видів робіт передбачено, що відрядники тарифікуються на 7% вище порівняно з погодинниками. Побудувати шести розрядну розрахункову тарифну сітку за такими тарифними коефіцієнтами:

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,08	1,204	1,350	1,531	1,800

Розрахунок

Визначаємо годинну тарифну ставку погодинника:

$$ТС_{пг} = ЗП_{мін} / ФРЧ_{міс} = 400 : 169,2 = 2,36 \text{ (грн/год)}$$

Розраховуємо вертикаль ставок І розряду:

І-й вид робіт (найскладніші)

для погодинників $2,36 \times 1,25 = 2,95$

для відрядників $2,95 \times 1,07 = 3,16$

2-й вид робіт (середні за складністю)

для погодинників $2,36 \times 1,1 = 2,60$

для відрядників $2,60 \times 1,07 = 2,78$

3-й вид робіт (найпростіші)

для погодинників $400,00 : 169,2 = 2,36$

для відрядників $2,36 \times 1,07 = 2,53$

Будуємо розрахункову тарифну сітку:

Види робіт	I	II	III	IV	V	VI
I-й вид робіт (найскладніші)						
для погодинників	2,95	3,19	3,55	3,98	4,52	5,31
для відрядників	3,16	3,41	3,80	4,27	4,84	5,69
2-й вид робіт (середні за складністю)						
для погодинників	2,60	2,81	3,13	3,51	3,98	4,68
для відрядників	2,78	3,00	3,35	3,75	4,26	5,00
3-й вид робіт (найпростіші)						
для погодинників	2,36	2,55	2,84	3,19	3,62	4,25
для відрядників	2,53	2,73	3,05	3,42	3,87	4,55

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

Основними формами заробітної плати є:

– *погодинна* – мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівникові нараховується згідно з його тарифною ставкою (ТС), чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час (РЧ):

$$ЗП_{пг} = ТС \times РЧ;$$

– *відрядна* – мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт) (ВП), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи з установленної відрядної розцінки (ВР):

$$ЗП_{в} = ВР \times ВП.$$

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

Системи погодинної форми оплати праці:

– *проста погодинна* (Зпг) – заробіток залежить від тарифної ставки (ТС), що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним робочого часу (РЧ):

$$\text{Зпг} = \text{ТС} \times \text{РЧ};$$

– *погодинно-преміальна* (Зппр) – працівник понад оплату відповідно до відпрацьованого часу і тарифних ставок отримує премію (П) за забезпечення певних кількісних і якісних показників:

$$\text{Зппр} = \text{ТС} \times \text{РЧ} + \text{П};$$

– *погодинно-преміальна з нормованим завданням*;

– *оплата праці за місячними посадовими окладами*.

ПРИКЛАД

Розрахувати місячну заробітну плату робітника 6 розряду при погодинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням. Погодинна тарифна ставка робітника – 2,97 грн., ним відпрацьовано протягом місяця 176 год., рівень виконання нормованого завдання – 100%, доплата за умови праці – 10%, за професійну майстерність – 15%, премія за якісне виконання завдання – 20%. Додаткова оплата за виконання нормованого завдання становить 30% до погодинної частки заробітної плати.

Розрахунок

Визначаємо тарифну частку заробітної плати:

$$\text{Зтар} = \text{ТС} \times \text{РЧ} = 2,97 \times 176 = 522,72 \text{ (грн.)}$$

Визначаємо розмір доплат:

$$\text{Д} = \text{Дум.пр} + \text{Дмайст} = 10 + 15 = 25\% \text{ чи } 522,72 \times 0,25 = 130,68 \text{ (грн.)}$$

Розраховуємо погодинну частку заробітної плати:

$$\text{Зпг} = \text{Зтар} + \text{Д} = 522,72 + 130,68 = 653,4 \text{ (грн.)}$$

Визначаємо додаткову заробітну плату за виконання нормованого завдання:

$$\text{Здод} = 653,4 \times 0,3 = 196,02 \text{ (грн.)}$$

Визначаємо заробітну плату:

$$\text{ЗП} = 653,4 + 196,02 = 849,42 \text{ (грн.)}$$

Розраховуємо премію

$$\text{Пр} = 849,42 \times 0,2 = 169,88 \text{ (грн.)}$$

Розраховуємо місячний заробіток робітника:

$$\text{Зппрнз} = 849,42 + 169,88 = 1019,30 \text{ (грн.)}$$

Системи відрядної форми оплати праці:

– *пряма індивідуальна* системи оплати праці – заробіток працівника (Зпі) нараховується відповідно до кількості виробленої продукції (ВП) і постійних відрядних розцінок за одиницю цієї продукції (ВР):

$$\text{Зпі} = \text{ВП} \times \text{ВР}.$$

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

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

$$BP = \frac{TC}{H_{вир}};$$

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

$$BP = TC \times Hч;$$

– *непряма відрядна система* – заробіток працівника (Знв) залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що ним обслуговуються. Оплата праці за цією системою може здійснюватися трьома способами:

1)
$$Знв = TC \times Чр \times Нв,$$

де TC – годинна тарифна ставка працівника;

Чр – кількість працівників, що ним обслуговуються;

Нв – норма виробітку для працівників, що обслуговуються.

2)
$$Знв = Зтар \times Квн,$$

де Зтар – тарифний заробіток працівника за відпрацьований час;

Квн – коефіцієнт виконання норм виробітку в середньому по всіх об'єктах, що обслуговуються цим працівником.

3)
$$Знв = (TC/TCр) \times Зв,$$

де TC – тарифна ставка працівника;

TCр – тарифна ставка працівників, що ним обслуговуються;

Зв – фактичний відрядний заробіток працівників, що обслуговуються;

– *відрядно-преміальна система* – заробіток працівника (Звп) містить відрядний заробіток (Зпі) і премію за досягнення встановлених індивідуальних або колективних (кількісних або якісних) показників (П):

$$Звп = Зпі + П.$$

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

– *відрядно-прогресивна система* – виробіток, виконаний у межах установленої норми (Но), оплачується за звичайними розцінками (Цо), а робота, виконана понад норму (Нп) – за прогресивно зростаючими розцінками (Цп):

$$Зпрог = Но \times Цо + Нп \times Цп;$$

– *акордна система* оплати праці – розмір заробітку встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання; ця система є бригадною формою оплати праці. Заробіток (Закор) при цьому розраховується за формулою:

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

де S_{інд} - індивідуальна погодинна тарифна ставка;

t_{пл} - плановий час виконання робіт;

S_{під} - підвищена тарифна ставка;

tф - фактичний час виконання робіт.

– акордно-преміальна система оплати праці – передбачає, крім акордного заробітку, ще й премії за якісне і дострокове виконання робіт;

– колективна відрядно-преміальна система – розподіл заробітку по кінцевих результатах роботи між членами бригади здійснюється за допомогою КТУ.

ПРИКЛАД

Розподілити колективний заробіток між групою робітників:

Професія	Розряд робітника	Годинна тарифна ставка, грн./год.	Відпрацьований час, годин	КТУ
Машиніст пневмотранспорту	4	3,79	160	1,1
Слюсар-ремонтник	5	4,3	168	1,2
Слюсар-ремонтник	4	3,79	128	0,9
Просівник порошків	3	3,38	168	1
Підсобний робітник	2	3,03	168	1

Відрядний заробіток за єдиним нарядом становить 3,2 тис. грн., премія – 1,5 тис. грн. Застосувати варіант розподілу, коли за КТУ розподіляється вся заробітна плата (разом із премією). Розрахунок навести у вигляді таблиці.

Розрахунок

Професія	Розряд	ТС, грн./год	Відпрац. час, год.	КТУ	Прив. ЗП	ЗП
1	2	3	4	5	6	7
Машиніст пневмотранспорту	4	3,79	160	1,1	667,04	1028,77
Слюсар-ремонтник	5	4,3	168	1,2	866,88	1336,98
Слюсар-ремонтник	4	3,79	128	0,9	436,61	673,38
Просівник порошків	3	3,38	168	1	567,84	875,78
Підсобний робітник	2	3,03	168	1	509,04	785,09
Разом					3047,41	4700,00

Приведену зарплату по кожному робітнику (гр.6) визначаємо як добуток його погодинної тарифної ставки (гр.3) на відпрацьований час (гр.4) і на коефіцієнт трудової участі (гр.5).

Розраховуємо коефіцієнт, що характеризує величину сумарного заробітку на 1 грн. загальної приведеної зарплати:

$$K = (3200 + 1500) : 3047,41 = 1,5423$$

Заробіток кожного робітника (гр.7) визначаємо як добуток коефіцієнта K на його приведену зарплату (гр.6).

План семінарського заняття

- 1 Вартість робочої сили, фактори, які впливають на її формування.
- 2 Доходи населення. Диференціація доходів (витрат) населення.
- 3 Рівень життя, система соціальних гарантій, захисту і підтримки населення.
- 4 Законодавче регулювання державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій в Україні.
- 5 Державне регулювання заробітної плати.
- 6 Сутність, функції та принципи організації заробітної плати.
- 7 Структура заробітної плати.
- 8 Форми і системи оплати праці.
- 9 Сучасні форми матеріального стимулювання працівників

Теми рефератів

- Класифікація показників і методика оцінювання рівня життя.
- Сутність і елементи тарифної системи.
- Розробка власних заводських тарифних сіток.
- Сучасні теорії мотивації.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 9.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення вартості робочої сили. З яких елементів вона складається?
- 2 Які чинники визначають ціну товару «робоча сила»?

Завдання 9.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть види доходів населення.
- 2 Які коефіцієнти диференціації доходів населення Ви знаєте?

Завдання 9.3

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте характеристику поняттям «рівень життя» і «якість життя». Яких заходів, на Вашу думку, необхідно вжити для того, щоб підняти рівень життя населення України?
- 2 Назвіть основні напрями державної політики у сфері оплати праці й формування доходів населення.

Завдання 9.4

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення категорії «заробітна плата». Поясніть різницю сутності заробітної плати для найманого працівника і роботодавця.
- 2 Дайте характеристику поняття «мінімальна заробітна плата». Як визначається мінімальна заробітна плата?

Завдання 9.5

Дайте відповідь на запитання:

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

2 У чому полягає механізм організації заробітної плати?

Завдання 9.6

Дайте відповідь на запитання:

1 Назвіть функції заробітної плати і охарактеризуйте їх.

2 За схемою, наведеною на рис. 9.1, розкрийте зв'язок принципів організації і функцій заробітної плати.

ПРИНЦИПИ	ФУНКЦІЇ

Рисунок 9.1 – Зв'язок принципів організації і функцій заробітної плати

Завдання 9.7

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть причини різниці в заробітній платі?
- 2 Доведіть необхідність державного регулювання заробітної плати. Назвіть мінімальні гарантії держави в сфері оплати праці.

Завдання 9.8

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення тарифної системи оплати праці. Які елементи входять до її складу?
- 2 У чому полягає сутність безтарифної системи оплати праці?

Завдання 9.9

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які системи оплати праці входять до складу почасової форми? Охарактеризуйте їх.
- 2 Дайте характеристику систем відрядної форми оплати праці.

Завдання 9.10

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення коефіцієнта трудової участі. Поясніть методи його визначення і напрями використання.
- 2 Які види доплат і надбавок Вам відомі? У чому різниця між компенсаційними і стимулюючими виплатами?

Завдання 9.11

Нарахувати за травень заробітну плату працівникові, який відпрацював понаднормово: 2 травня – 5 годин у вихідний день, а 7 травня – 3 години понад норми цього дня. Посадовий оклад працівника 850 грн. Норма робочого часу у травні 150 годин

Завдання 9.12

Погодинна тарифна ставка робітника 6^{-го} розряду машинобудівного підприємства дорівнює 7,50 грн.

- 1) Розрахувати абсолютні розміри годинних доплат за важкі умови праці.
- 2) Розрахувати розмір доплат, якщо фінансові можливості підприємства при зростанні тарифних умов праці на 60% диктують необхідність збереження колишніх гарантій виплат за важкі умови праці.

Завдання 9.13

Побудувати тарифну сітку, якщо середньомісячний фонд робочого часу становить 170,4 годин. На підприємстві виконуються чотири види робіт: I вид – роботи найбільш складні і відповідальні, для них тарифні ставки на 47% перевищують тарифні ставки IV виду робіт; II вид – складні і відповідальні роботи, тарифні ставки перевищують на 25% тарифні ставки IV виду робіт; III вид – середні за складністю роботи, тарифні ставки перевищують на 10% тарифні ставки IV виду робіт. Для всіх видів робіт відрядники тарифікуються на 6% вище, ніж погодинники. Тарифні коефіцієнти

по розрядах наведено у таблиці:

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,09	1,264	1,373	1,601	1,850

Завдання 9.14

Розрахувати відрядну розцінку на один виріб за даними: норма виробітку (на 8 годин) 18 шт.; годинна тарифна ставка робітника 5,39 грн., годинна тарифна ставка за розрядом виконуваної роботи 4,87 грн.

Завдання 9.15

Розрахувати відрядну розцінку на один виріб за даними: норма часу 1,35 год.; годинна тарифна ставка робітника 5,48 грн., годинна тарифна ставка за розрядом виконуваної роботи 6,06 грн.

Завдання 9.16

Розрахувати розцінку за 1 т продукції в кондитерському виробництві для чергового слюсаря по КВП і автоматиці, якщо від обслуговує чотири апарати з змінною нормою 24 т кожний. Тривалість зміни 8 годин, годинна тарифна ставка слюсаря 3,58 грн.

Завдання 9.17

Робітникам дільниці доручено виконати комплекс будівельно-монтажних робіт загальним обсягом 250 м³. На 1 м³ закінченого обсягу робіт встановлено розцінки: цегляна кладка – 26,8 грн.; монтажні роботи – 14,5 грн.; транспортні роботи – 12,0 грн. Визначити комплексну розцінку на 1 м³ закінченого обсягу робіт та суму оплати за акордною системою.

Завдання 9.18

Визначити відрядний заробіток працівника за відрядно-прогресивною оплатою праці. Норма виробітку працівника – 125 одиниць продукції за зміну. Відрядна розцінка за одиницю продукції становить: 18,5 грн. – при виконанні норми і 21,2 грн. – при перевиконанні норми. Робітник за зміну виробив 134 одиниць продукції.

Завдання 9.19

Визначити заробітну плату кондитера їдальні, праця якого оплачується відрядно-преміально. У цеху для кондитера застосовується відрядна розцінка – 37,5 грн. за 50 кг вироблених кондитерських виробів. Фактично працівником за місяць вироблено 2,7 т кондитерських виробів, що свідчить про виконання плану на 103%. За це працівнику сплачується премія у розмірі 10%.

Завдання 9.20

Праця робітника оплачується відрядно-преміально. На місяць йому встановлено завдання 260 нормо-годин, фактично він відпрацював на 278 нормо-годин, з них за технічно обґрунтованими нормами – 270 нормо-годин. Заробітна плата за технічно обґрунтованими нормами становить 750 грн. Здано з першого подання продукції 250 нормо-годин.

Діючим на підприємстві Положенням про преміювання передбачено виплату премії за виконання планового завдання (п.1), за випуск продукції за технічно обґрунтованими нормами (п.2) і за якість продукції (п.3):

1. За кожен відсоток перевиконання місячних виробничих завдань розмір премії зростає на 0,5 %.

2. Залежно від питомої ваги продукції, виробленої за технічно обґрунтованими нормами (т.о.н.), у загальному обсязі виробленої продукції нараховується премія за шкалою:

Умови преміювання	Од.вим.	Розмір премії у % до відрядної заробітної плати, нарахованої за технічно обґрунтованими нормами (т.о.н.)					
Виконання місячних виробничих завдань	% т.о.н.	100	90	80	70	60	Не менше 60
	% премії	26	24	22	20	18	16

3. З метою матеріальної зацікавленості робітників у підвищенні якості виробленої продукції, розмір премії, нарахованої за виконання і перевиконання завдань, підвищується на 40% при здачі 100% продукції з першого подання, 28% - при здачі от 90 – 100% продукції з першого подання, 20% - при здачі від 80 – 90% продукції з першого подання.

Нарахувати заробітну плату робітникові за місяць, якщо за чинним положенням про преміювання загальний розмір премії не має перевищувати 40% відрядного заробітку, нарахованого за технічно обґрунтованими нормами.

Завдання 9.21

Оцінити працю працівників, у поточному преміюванні яких застосовується КТУ. У бюро працює 4 особи. Сума премії по бюро, нарахована за місяць згідно положенню про преміювання, становить 1520 грн. Посадові оклади працівників, а також величина КТУ наведені в табл. 9.1. Розраховані дані внести до табл. 9.1.

Таблиця 9.1 – Розрахунок заробітної плати працівників бюро

Працівники підприємства	Посадовий оклад за відпрацьований час, грн.	КТУ	Прив. зарплата, грн.	Премія	Місячний заробіток
Агапкіна Н.Н.	920	1,1			
Бородай С.К.	880	1,2			
Соколов А.А.	880	0,8			
Дуднік И.П.	738	1,0			
Разом				1520	

Завдання 9.22

На основі даних, наведених у табл. 9.2, розподілити колективний заробіток між групою робітників. Відрядний заробіток за єдиним нарядом становить 2,80 тис. грн., премія – 0,8 тис. грн. Розподіл здійснити по варіантах:

- 1) без КТУ – за відпрацьованим часом і кваліфікацією
- 2) за КТУ розподіляється приробіток і премія
- 3) за КТУ розподіляється вся заробітна плата (разом із премією);
- 4) із застосуванням мінімальної заробітної плати для тих працівників, які показали низькі результати праці.

Результати розрахунків внести до табл.9.2. Проаналізувати результати розподілу по варіантах.

Завдання 9.23

Розрахувати заробіток працівників підприємства, у преміюванні яких застосовується КТУ. У бригаді працює 5 осіб. Сума бригадної премії, нарахована за місяць за положенням про преміювання, складає 1230 грн. Посадові оклади працівників, а також величина КТУ наведені в табл. 9.3. Розраховані показники внести до табл. 9.3.

Таблиця 9.3 – Розрахунок заробітної плати працівників підприємства

Працівники підприємства	Посадовий оклад за відпрацьований час, грн.	КТУ	Прив. зарплата, грн.	Премія	Місячний заробіток
Азаров В.А.	1020	1,1			
Бойко И.Н.	900	1,2			
Вінник П.Ф.	940	0,8			
Гайдамака В.И.	880	1,0			
Дзюба С.Г.	730	0,9			
Разом				1230	

Завдання 9.24

Визначити зарплату працівникам фірми, де застосовується безтарифна модель оплати праці. Кошти на заробітну плату працівникам фірми за місяць становили 6500 грн. Вихідні дані наведено в табл. 9.4

Таблиця 9.4 – Розрахунок заробітної плати працівників фірми

Посада	Постійний коефіцієнт	Поточний коефіцієнт	Загальний коефіцієнт	Заробітна плата
1 Керівник	3,0	1,0		
2 Фахівець 1 ^й кат.	2,5	0,9		
3 Фахівець 2 ^й кат.	2,0	1,0		
4 Фахівець	1,5	0,7		
Разом				6500

Таблиця 9.2 – Розподіл колективного заробітку між працівниками бригади

Професія	Розряд робітника	Годинна тарифна ставка, грн./год.	Відпрацьований час, годин	КТУ	Тарифна зарплата, грн.	Місячний заробіток I вар., грн.	Приведена зарплата, грн.	Приробіток і премія за КТУ, грн.	Місячний заробіток II вар., грн.	Місячний заробіток III вар., грн.	Місячний заробіток IV вар., грн.
Машиніст пневмотран- спорту	4	3,20	152	1,1							
Слюсар- ремонтник	5	3,40	167	1,2							
Слюсар- ремонтник	4	3,20	149	1							
Просівник порошків	3	2,80	158	0,9							
Підсобний робітник	2	2,40	143	0,8							
Разом											

Завдання 9.25

Слюсар-ремонтник, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою оплати, обслуговує трьох основних робітників. Його денна тарифна ставка – 180 грн., змінна норма виробітку обслуговуваних ним основних робітників – по 10 виробів. Фактично основними робітниками виготовлено за місяць 700 одиниць продукції. Визначити непряму відрядну розцінку та відрядний заробіток за місяць.

Завдання 9.26

Визначити місячну заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі оплати праці, якщо норма часу становить 0,9 нормо-год., розцінка 2,44 коп., виготовлено за місяць 240 виробів. За виконання норми виробітку встановлено премію у розмірі 20% відрядного заробітку, а за кожен процент перевиконання – у розмірі 1,5% відрядного заробітку. Відпрацьовано 21 робочий день при 8-годинній тривалості робочого дня.

Завдання 9.27

Машиніст скіпового підйому на відкритих гірничих роботах (4 розряд, годинна ставка 2,9 грн.) відпрацював за місяць 21 зміну по 8 годин. За шкідливі умови праці йому встановлено надбавку в розмірі 12% тарифної ставки, а за професійну майстерність – 8% тарифної ставки. Визначити заробітну плату робітника за місяць.

Завдання 9.28

Праця слюсаря-ремонтника 5 розряду (годинна ставка 578 коп.) оплачується за почасово-преміальною системою. Премія у розмірі 20% заробітку нараховується за умови виконання нормованого завдання. Слюсар відпрацював 184 години, виконав обсяг робіт з ремонту 202 нормо-години. Виконання норм за нормованим завданням передбачалось на 105%. Визначити заробітну плату слюсаря за розрахунковий місяць.

Завдання 9.29

Транспортний робітник машинобудівного цеху обслуговує 20 верстатників. Тарифна ставка на транспортних роботах 2,73 грн. в годину. Відпрацьовано 168 люд.-год. Обслуговувані робітники за місяць виконали норми в середньому на 117%. Визначити непрямий відрядний заробіток транспортного робітника, якщо йому призначено премію в розмірі 20% заробітку.

Завдання 9.30

Бригада виконала акордне завдання за 21 день замість передбачених 24 днів. Пряма відрядна заробітна плата, передбачена завданням, становить 5680 грн. При цьому було зекономлено матеріальних ресурсів на суму 4120 грн. Розрахувати загальну суму зарплати бригади, якщо за виконання завдання у строк виплачується премія в розмірі 10% відрядного заробітку, а за кожен процент скорочення строку – по 0,5% заробітку. Премія за економію матеріальних ресурсів виплачується у розмірі 30% фактичної суми економії.

Завдання 9.31

Визначити місячну заробітну плату робітника за відрядно-преміальною системою оплати праці, якщо науково обґрунтована норма часу становить 1,2 люд.-год., розцінка – 6,04 грн. за деталь, виготовлено й здано до ВТК 160 деталей, відпрацьовано 176 годин. Премії виплачуються за 100% виконання науково обґрунтованих норм у розмірі 10%, за кожен відсоток перевиконання – ще по 1,5% відрядної зарплати.

Завдання 9.32

Визначити реальну заробітну плату в країні в поточному році. Відомо, що у звітному році зарплата працівника за місяць становила 590 грн., а в поточному – 764 грн. Індекс зростання споживчих цін протягом року становить 1,103.

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

9.1 *Вартість придбаних матеріальних і культурно-побутових благ на суму доходу, що знаходиться у розпорядженні, з урахуванням цін на товари і послуги – це:*

- а) сукупні доходи;
- б) реальні доходи;
- в) економічно необґрунтовані нетрудові доходи;
- г) нема правильної відповіді.

9.2 *Співвідношення сумарних доходів населення в першому і останньому децилях характеризує:*

- а) індекс Джинсе;
- б) децильний коефіцієнт диференціації доходів;
- в) коефіцієнт фондів;
- г) нема правильної відповіді.

9.3 *Показником, що характеризує рівень життя, є:*

- а) соціальний індикатор;
- б) соціальний норматив;
- в) соціальний стандарт;
- г) нема правильної відповіді.

9.4 *Вартість робочої сили – це:*

- а) ціна робочої сили;
- б) вартість певної суми життєвих засобів;
- в) заробітна плата;
- г) нема правильної відповіді.

9.5 *Фактори зростання вартості робочої сили:*

- а) підвищення загальноосвітнього і кваліфікаційного рівня працівників;
- б) несприятлива економічна кон'юнктура на ринку праці;
- в) підвищення податків на оплату праці;
- г) нема правильної відповіді.

9.6 *Ціна робочої сили – це:*

- а) вартість робочої сили;
- б) заробітна плата;
- в) ціна відтворення здатності до праці;
- г) нема правильної відповіді.

9.7 *Мінімальний розмір заробітної плати:*

- а) установлюється законодавчо державою;
- б) залежить від розміру прибутку в середньостатистичній сім'ї;
- в) індексується залежно від коливання курсу \$ США;
- г) нема правильної відповіді.

9.8 *Ціни на різноманітні види праці на ринку робочої сили – це:*

- а) ціни посадових окладів;
- б) тарифно-кваліфікаційний довідник;
- в) тарифна ставка;
- г) нема правильної відповіді.

9.9 *Сума грошових коштів, які отримують працівники за виконання певного обсягу робіт відповідно до якості та кількості витраченої ними праці – це:*

- а) номінальна заробітна плата;
- б) реальна заробітна плата;
- в) заробіток;
- г) нема правильної відповіді.

9.10 *Винагорода за виконану роботу згідно з установленими нормами праці – це:*

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- г) нема правильної відповіді.

9.11 *Закінчить фразу: "Соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між...":*

- а) приватним і державним секторами економіки;
- б) працюючими і безробітними;
- в) найманими працівниками і власниками засобів виробництва;
- г) нема правильної відповіді.

9.12 *Основні функції заробітної плати полягають у:*

- а) стимулюванні високопродуктивної праці;
- б) мотивації пропозиції роботи;
- в) відшкодуванні вартості робочої сили та економічному спонуканні до праці;
- г) нема правильної відповіді.

9.13 *За відрядної форми заробітної плати мірою праці є:*

- а) час, витрачений на виробництво продукції;
- б) виготовлена працівником продукція;

- в) виконаний обсяг робіт;
- г) нема правильної відповіді.

9.14 Основою організації оплати праці є:

- а) тарифна система;
- б) тарифна сітка;
- в) тарифна ставка;
- г) нема правильної відповіді.

9.15 *Винагорода, що видається працівнику грошами або натуроплатою зазвичай через регулярні проміжки за відпрацьований час – це:*

- а) ставка заробітної плати;
- б) реальна заробітна плата;
- в) номінальна заробітна плата;
- г) нема правильної відповіді.

9.16 *На підприємствах найчастіше застосовують такі форми оплати праці:*

- а) погодинна і відрядна;
- б) проста погодинна і відрядна;
- в) проста погодинна і відрядно-преміальна;
- г) нема правильної відповіді.

9.17 *Мірою праці при відрядній формі заробітної плати виступає:*

- а) час, витрачений на виготовлення продукції;
- б) виготовлена працівником продукція;
- в) виконаний обсяг робіт;
- г) нема правильної відповіді.

9.18 *Максимальна сума коштів, яку сім'я може витратити на кінцеве споживання товарів і послуг без використання заощаджень та інших джерел – це:*

- а) загальний дохід;
- б) сукупний дохід;
- в) дохід, що знаходиться у розпорядженні;
- г) нема правильної відповіді.

9.19 *Рівень життя – це:*

а) комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їх задоволення і умови в суспільстві для розвитку та задоволення цих потреб;

б) категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб та умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб;

в) економічна категорія, що характеризує ступінь задоволення соціальних потреб людей;

- г) нема правильної відповіді.

9.20 *Головним показником підвищення рівня життя є:*

- а) зростання тривалості життя, підвищення доходів населення;

- б) зростання доходів населення, зниження народжуваності;
- в) зростання народжуваності, підвищення тривалості життя;
- г) нема правильної відповіді.

9.21 *За допомогою бюджету прожиткового мінімуму визначаються:*

- а) розмір мінімальної заробітної плати;
- б) розмір мінімальної пенсії за віком;
- в) різні премії;
- г) нема правильної відповіді.

9.22 *Завершити думку: «Рівень життя відображає ступінь розвитку і задоволення потреб ...»*

- а) індивідууму;
- б) члена суспільства;
- в) групи людей;
- г) нема правильної відповіді.

9.23 *Основу доплат за умови праці становить показник:*

- а) комфортність праці;
- б) важкість праці;
- в) нормування праці;
- г) нема правильної відповіді.

9.24 *Мета державного регулювання доходів полягає у:*

- а) повному використанні сукупного робочого часу;
- б) забезпеченні всіх працівників робочим місцем, що відповідає кваліфікації працівника;
- в) перерозподілі доходів через держбюджет шляхом диференційованого оподаткування різних верств одержувачів доходів і соціальних виплат;
- г) нема правильної відповіді.

9.25 *Заробітна плата – це:*

- а) конкретна форма вартості робочої сили у грошовому виразі;
- б) ціна, яку сплачує роботодавець за використання праці найманого працівника;
- в) сукупність винагороди в грошовій чи натуральній формі, одержана працівником за фактично виконану роботу;
- г) нема правильної відповіді.

9.26 *Виробіток робітника в межах установленої норми оплачується за прямими розцінками, а додатковий – за завищеними, установленими ступінчасто, при такій системі оплати праці:*

- а) почасово-преміальна;
- б) проста відрядна;
- в) непряма відрядна;
- г) відрядно-прогресивна.

9.27 *Розробки власної моделі оплати праці на підприємстві потребує:*

- а) тарифна система;
- б) безтарифна система;
- в) договірна система;
- г) нема правильної відповіді.

9.28 *До матеріальних стимулів відносяться:*

- а) публічне визнання заслуг;
- б) оплата праці грошима, товарами, іншими матеріальними цінностями;
- в) створення умов для творчості;
- г) нема правильної відповіді.

9.29 *До нематеріальних стимулів відносяться:*

- а) оплата праці виробленими товарами;
- б) заохочення участі в художній самодіяльності;
- в) вручення різних цінних подарків;
- г) нема правильної відповіді.

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.200-206]. Додаткові джерела [23, с.209-223; 28, с.145-166; 29, с.97-110].

Вивчення теми слід розпочати з показників використання праці і методики їх планування. Показники праці складають головний розділ **плану економічного й соціального розвитку підприємства**. Основою цього плану є виробнича програма та план підвищення ефективності виробництва, а також норми й нормативи витрат праці та зарплати.

Система *показників оцінювання результатів праці* включає:

- обсяг виробництва валової продукції;
- обсяг виробництва товарної продукції;
- обсяг окремих видів робіт основного виробництва;
- обсяг окремих видів допоміжного виробництва;
- обсяг закупівлі сировини, матеріалів, напівфабрикатів для забезпечення виробничої діяльності;
- обсяг реалізації виробленої готової продукції.

Система *показників оцінювання витрат праці* включає:

- середньооблікову чисельність виробничого персоналу в цілому;
- середньооблікову чисельність виробничих робітників основного виробництва;
- середньооблікову чисельність працівників окремих категорій, професій, спеціальностей, рівнів кваліфікації;
- кількість відпрацьованих людино-днів, людино-годин (в цілому та за видами продукції);
- загальну суму фонду заробітної плати виробничого персоналу;
- загальну суму сукупних витрат на утримання виробничого персоналу.

Послідовність складання плану з праці:

- аналіз показників за попередній період, оцінка очікуваного виконання плану, виявлення можливих резервів;
- визначення головних завдань, розробка основних показників плану;
- погодження і збалансування всіх розділів і елементів плану.

Показниками, що характеризують чисельність персоналу, є:

- *нормативна чисельність* – це максимально можлива (в ідеалі) чисельність, обрахована за нормативами витрат праці кожної категорії працівників; є важливим орієнтиром в оптимізації чисельності працівників організації;

– *штатна чисельність* – чисельність працівників, які входять до штату організації (без урахування осіб, прийнятих на сезонну і тимчасову роботу);

– *фактична чисельність* – особи, які на певну дату з’явилися і приступили до роботи незалежно від її тривалості;

– *облікова чисельність на дату* – показник чисельності працівників облікового складу (тобто всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від форми договору) на певну дату звітного періоду;

– *середньооблікова чисельність працівників за звітний місяць* – обчислюють за формулою:

$$\bar{q} = \frac{\sum q_i}{D_k},$$

де $\sum q_i$ – загальна чисельність облікового складу працівників на кожний i -тий календарний (робочий і неробочий) день місяця, осіб;

D_k – кількість календарних днів у даному місяці;

– *середньооблікова чисельність працівників за квартал або за рік* – обчислюють за формулою:

$$\overline{q_{kv(p)}} = \frac{\frac{1}{2}q_1 + q_2 + \dots + \frac{1}{2}q_n}{n-1},$$

де $q_1, q_2, \dots, q_n$ – чисельність персоналу на початок кожного підперіоду;
 n – кількість підперіодів;

– *середньооблікова чисельність всього персоналу в еквіваленті повної зайнятості* – базується на перерахунку всіх осіб, які залучалися до роботи у звітному періоді і одержували відповідну заробітну плату (дохід) за відпрацьований і за невідпрацьований, але оплачений робочий час в умовну чисельність працівників, зайнятих виконанням роботи повний робочий день на основі встановленої його тривалості, тобто працівники, які фактично відпрацьовували менше встановленої норми робочого часу, перераховуються в еквівалент повної зайнятості (повного робочого дня).

У ринкових умовах господарювання надзвичайно важливим є **визначення оптимальної чисельності працівників**, необхідних для виконання виробничої програми. Вихідними даними для визначення необхідної кількості працівників є:

– виробнича програма на плановий період часу;
– норми часу, норми виробітку;
– трудомісткість виробничої програми;
– організаційно-технічні заходи щодо зниження трудомісткості програми;

– звітні розрахункові дані про коефіцієнти виконання норм;

– баланс робочого часу одного працівника і деякі інші документи.

Головними складовими балансу робочого часу є:

– календарний фонд часу (КФЧ), передбачений у робочому календарі;

– номінальний фонд часу (НФЧ):

$$\text{НФЧ} = \text{КФЧ} - (\text{вихідні й святкові дні});$$

– корисний (реальний) фонд часу (РФЧ):

$$\text{РФЧ} = \text{НФЧ} - (\text{планові невиходи})$$

являє собою явочний час в днях;

– ефективний фонд часу в годинах (ЕФЧ):

$$\text{ЕФЧ} = \text{РФЧ}, \text{ помножений на середню тривалість робочого дня.}$$

Студенти мають усвідомити, що на практиці застосовують різні методи планування чисельності, зокрема укрупнений метод, планування по категоріях працівників на основі трудомісткості, нормативів чисельності і норм обслуговування тощо.

Укрупнено планову чисельність можна розрахувати за формулою:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = \frac{\text{Ч}_{\text{баз}} \text{В}_{\text{пл}}}{100} - \text{Е}_{\text{пл}},$$

де $\text{Ч}_{\text{пл}}$ – планова чисельність працівників;

$\text{Ч}_{\text{баз}}$ – базова чисельність працівників;

$\text{В}_{\text{пл}}$ – зростання обсягу виробництва у відсотках до базового рівня;

$\text{Е}_{\text{пл}}$ – передбачена економія чисельності працівників у плановому періоді, по факторах;

Планову чисельність працівників на основі трудомісткості визначають за формулою:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = \frac{\text{t}_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}} \times \text{K}_{\text{вн}}},$$

де $\text{Ч}_{\text{пл}}$ – планова чисельність робітників-відрядників;

$\text{t}_{\text{пл}}$ – планова трудомісткість виробничої програми, нормо-годин;

$\Phi_{\text{пл}}$ – плановий ефективний фонд часу одного працівника, годин;

$\text{K}_{\text{вн}}$ – плановий коефіцієнт виконання норм.

Чисельність працівників, необхідних для експлуатації агрегатів, апаратів, машин тощо, визначається за відповідними нормативами за формулою:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = \frac{\text{A} \times \text{Ч}' \times \text{S} \times \text{Te}}{\Phi_{\text{дн}} \times \text{K}_{\text{вн}}},$$

де A – кількість робочих агрегатів;

$\text{Ч}'$ – кількість робітників, необхідна для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);

S – кількість змін на добу;

Te – кількість діб роботи агрегату у плановому періоді;

$\Phi_{\text{дн}}$ – кількість днів роботи за плановим балансом робочого часу.

Планування чисельності працівників, які виконують роботи, на які є норми обслуговування, здійснюється за формулою:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = \frac{\text{N} \times \text{S} \times \text{K}_{\text{сп}}}{\text{H}_{\text{обс}}},$$

де N – кількість об'єктів обслуговування;

$\text{K}_{\text{п}}$ – коефіцієнт перерахунку фактичної чисельності в планову, визначається діленням номінального фонду робочого часу на пла-

новий (фактичний);

Нобс – норма обслуговування, тобто кількість одиниць обладнання, розмір виробничих площ, які обслуговуються одним або групою працівників.

Для визначення чисельності адміністративно-управлінського персоналу може застосовуватися формула Розенкранца:

$$Ч_{АУП} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{НРЧ} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{НРЧ}}{K_{ФРЧ}},$$

де $Ч_{АУП}$ – чисельність адміністративно-управлінського персоналу певної професії тощо;

n – кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження певної категорії спеціалістів;

m_i – середня кількість дій (розрахунків, оброблення замовлень, переговорів тощо) в межах i -го виду робіт за встановлений період часу (наприклад, за рік);

t_i – час, необхідний для виконання одиниці в межах i -го виду робіт;

T – робочий час спеціаліста згідно з трудовим договором (контракту) за відповідний період календарного часу, прийнятий у розрахунках;

$K_{НРЧ}$ – коефіцієнт необхідного розподілу часу;

$K_{ФРЧ}$ – коефіцієнт фактичного розподілу часу;

t_i – час на різні роботи, що їх неможливо врахувати в попередніх планових розрахунках.

Коефіцієнт необхідного розподілу часу ($K_{НРЧ}$) розраховують за формулою:

$$K_{НРЧ} = K_{др} \times K_{в} \times K_{п},$$

де $K_{др}$ – коефіцієнт, який враховує витрати на додаткові роботи, заздалегідь не враховані в часі, необхідному для визначення процесу

$$\left(\sum_{i=1}^n m_i \times t_i \right); \text{ зазвичай знаходиться в межах } 1,2-1,4;$$

$K_{в}$ – коефіцієнт, який враховує витрати часу на відпочинок співробітників протягом робочого дня; здебільшого дорівнює 1,2;

$K_{п}$ – коефіцієнт перерахунку фактичної чисельності в облікову.

Коефіцієнт фактичного розподілу часу ($K_{ФРЧ}$) визначається відношенням загального фонду робочого часу підрозділу до часу, розрахованим

$$\text{як } \left(\sum_{i=1}^n m_i \times t_i \right).$$

Основною метою **планування продуктивності праці** на підприємстві є пошук резервів, використання яких дозволило б досягти економії витрат на робочу силу і цим забезпечити собі конкурентноздатність. Планування продуктивності праці відбувається на основі розрахунку впливу факторів на його величину. Для визначення впливу того чи іншого фактора

на зростання продуктивності праці розраховують економію робочої сили.

Економію чисельності робочої сили за рахунок модернізації або впровадження нового обладнання розраховують за формулою:

$$EЧ_P = \left(1 - \frac{M \times 100}{M_C \times 100 + M_M \times П_П} \right) \times Ч_B \times \frac{T_D}{T_K},$$

де М – загальна кількість одиниць обладнання;

М_с – кількість немодернізованого обладнання;

М_м – кількість нового і модернізованого обладнання;

П_п – зростання продуктивності праці за експлуатації нового чи модернізованого обладнання, %;

Т_д – кількість місяців дії нового чи модернізованого обладнання;

Т_к – календарна кількість місяців у розрахунковому періоді.

Економія чисельності працюючих визначається за формулою:

$$EЧ_{ПВП} = \frac{Ч_{ПВП} \times E_P \times У_3}{100 \times 100},$$

де Ч_{пвп} - вихідна чисельність працюючих для виробництва планового обсягу продукції виходячи з виробітку базисного періоду;

У₃ – частка працівників, зайнятих обслуговуванням обладнання, в чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

Е_р - відносна економія чисельності працівників, %:

$$E_P = \left(1 - \frac{M \times 100}{M_C \times 100 + M_M \times П_П} \right) \times \frac{T_D}{T_K} \times 100.$$

Зростання продуктивності праці за рахунок «підтягування» працівників, які не виконують норм виробітку, визначається двома способами:

1) обчисленням безпосереднього росту продуктивності праці за рахунок «підтягування» тих, хто не виконує норм, до стовідсоткового або середнього процента виробітку колективу:

$$П_П = \frac{P_1(100 - X_1) + Ч_{P1}(100 - X_2)}{Ч_{P1} + Ч_{P2}} \times Д,$$

де Ч_{р1}, Ч_{р2} – чисельність працівників по групах, у яких рівень виконання норм виробітку нижче 100%;

Х₁, Х₂ – середнє виконання норм відповідно по групах;

Д – питома вага працівників, які не виконують норм загальної чисельності працівників;

2) виявленням економії чисельності працівників за рахунок заходів із виконання норм виробітку працюючими:

$$EЧ_P = \frac{Ч_P(баз) \times ПВ_{РН} \times E_P}{100} \times 0,5,$$
$$E_P = \frac{П_{РН} \times У}{100},$$

де П_{рн} – планове підвищення рівня виконання норм виробітку групою працівників, які не виконують норм виробітку, %;

ПВ_{рн} – питома вага групи працівників, які не виконують норм виробітку, в загальній чисельності працюючих, %;

У – питома вага працівників-відрядників, які не виконують норм виробітку, в загальній чисельності робітників, %;

0,5 – коефіцієнт, який показує рівномірність підвищення рівня виконання норм протягом усього планового періоду.

Економія робочої сили за рахунок спеціалізації виробництва розраховується за формулою:

$$E_{\text{чр}} = \frac{(ПВ_{\text{пл}} - ПВ_{\text{баз}}) \times ОВ_{\text{пл}}}{В_{\text{баз}} \times 100},$$

де ПВпл, ПВбаз – питома вага кооперованих поставок відповідно у плановому та базисному періодах, %;

ОВпл – обсяг виробництва у плановому періоді, грн.;

Вбаз – виробіток на одного працівника в базисному періоді, грн.,

а також за формулою:

$$E\text{Ч}_p = \text{Ч}_B \left(1 - \frac{100 - ПВ_{\text{пл}}}{100 - ПВ_{\text{баз}}} \right).$$

Економія робочої сили за рахунок кращого використання робочого часу:

$$E\text{Ч}_p = \frac{\text{Ч}_B \times ПВ_p}{100} \times \frac{П_{\text{баз}} \times П_{\text{пл}}}{100 - П_{\text{пл}}},$$

де ПВр – питома вага працівників у чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

Пбаз і Ппл – втрати робочого часу відповідно в базисному і плановому періодах, %.

Скорочення невиходів на роботу веде до економії чисельності, яку можна обчислити за формулою:

$$E_{\text{чр}} = \frac{\text{Ч}_B \times П_{\text{вр}} (\Phi_{\text{пл}} - \Phi_{\text{баз}})}{\Phi_{\text{баз}}},$$

де Фпл, Фбаз – кількість робочих днів, що їх відпрацьовує один працівник відповідно у плановому та базисному періодах.

Скорочення браку продукції сприяє економії робочої сили працівників-відрядників, яку можна обчислити за формулою:

$$E\text{Ч}_p = \frac{Б_{\text{баз}} - Б_{\text{пл}} \times E_p}{100} \times \text{Ч}_{\text{рбаз}},$$

де Ббаз, Бпл – втрати від браку в процентах до собівартості продукції відповідно в базисному і плановому періодах;

Чрбаз – чисельність працівників-відрядників у базисному періоді.

Економія чисельності від зрушень у складі (асортименті) продукції розраховується за формулою:

$$E\text{Ч}_p = \frac{(T_{\text{баз}} - T_{\text{пл}}) \times Q_{\text{пл}}}{K_{\text{вн}} \times \Phi_{\text{пл}}},$$

де Тбаз і Тпл – питома трудомісткість продукції відповідно в базисному і плановому періодах, нормо-годин;

Qпл – обсяг продукції у плановому періоді;

Квн – коефіцієнт виконання норм виробітку у плановому році;

Ф_{пл} – фонд корисного часу роботи одного працівника у плановому році, годин.

Вплив кожного фактора на зростання продуктивності праці (ПТ_і) обчислюють за формулою:

$$ПТ_i = \frac{ЕЧ_{рi} \times 100}{Ч_B - ЕЧ_P},$$

де ЕЧ_{р_і} – економія робочої сили за і-м фактором, працівників;

ЕЧ_р – економія робочої сили, обчислена за всіма факторами.

Приріст продуктивності праці за всіма факторами визначається сумуванням його приросту за кожним фактором.

Фонд заробітної плати працівників містить пряму (тарифну) заробітну плату і всі доплати до неї. Пряма заробітна плата складається з сум відрядних розцінок, виплачуваних працівникам-відрядникам, і заробітної плати працівників-погодинників, обрахованої за тарифними ставками. У плануванні визначають фонд годинної заробітної плати, фонд денної заробітної плати, фонд річної(квартальної, місячної) заробітної плати.

Розмір фонду годинної заробітної плати визначається так. Спочатку розраховують *фонд заробітної плати працівників-відрядників* (ФЗПвід) за формулою:

$$ФЗП_{\text{від}} = \text{Розц}_i \times ОП_i,$$

де Розц_і – штучна відрядна розцінка на одиницю обсягу виробничої програми;

ОП_і – обсяг продукції і-го виду.

Цей фонд можна обчислити за трудомісткістю продукції:

$$ФЗП_{\text{від}} = Нт_i \times Vq_i \times Тс_i,$$

де Нт_і – норматив витрат праці на одиницю і-ї продукції;

Vq_і – обсяг виробництва і-го виду продукції;

Тс_і – тарифна ставка і-го виду робіт.

Плановий *фонд робочого часу працівників-погодинників* визначають за формулою:

$$ФЗП_{\text{поч}} = Тс_{\text{пог}_i} \times Чп_i \times Фпл_i,$$

де Тс_{пог_і} – годинна тарифна ставка працівників-погодинників і-го розряду;

Чп_і – чисельність працівників-погодинників і-го розряду;

Фпл_і – плановий фонд робочого часу і-го розряду.

Фонд заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців (ФЗПксс) визначається згідно з посадовими окладами множенням місячного окладу кожної групи працівників на кількість місяців у році та на кількість працівників у групі.

$$ФЗП_{\text{ксс}} = 12 \times Ч_i \times Оки,$$

де Ч_і – чисельність керівників, спеціалістів і службовців, які мають однаковий посадовий Оки – місячний оклад, грн.

У фонд оплати праці зараховують також стимуляційні виплати –

премії, розмір яких визначається відповідно до діючих преміальних систем на підприємстві:

$$З_{ПР} = \frac{З_{ВД} \times П_{ПР}}{100}, \quad З_{ПР} = \frac{З_{ТАР} \times П_{ПР}}{100},$$

де $П_{ПР}$ – процент премії до відрядної заробітної плати або тарифної ставки.

Складовою частиною фонду оплати праці є компенсаційні виплати, пов'язані з режимом та умовами праці, зокрема:

а) доплати за умови праці:

$$\Phi_{ДУП} = Ч_i \times T_{ПЗi} \times \frac{K_i}{100},$$

де $Ч_i$ – чисельність працівників, які працюють у тяжких і шкідливих умовах, а також в особливо тяжких і шкідливих умовах, осіб;

$T_{ПЗi}$ – пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн.;

K_i – величина надбавки за відхилення від нормальних умов праці, %.

б) доплати за роботу в нічний час:

$$\Phi_{ДН(В)} = Ч_i \times T_{СТi} \times T_{НВi} \times \frac{K_{НВi}}{100},$$

де $Ч_i$ – чисельність працівників, які працюють відповідно в нічний зміні, осіб;

$T_{СТi}$ – тарифна ставка працівників i -ї групи, грн.;

$T_{НВi}$ – фонд нічного часу, годин;

$K_{НВi}$ – процент доплат до тарифної ставки за кожну годину нічної зміни, %;

в) оплата за роботу у вихідні та святкові (неробочі) дні (Фовд):

$$\text{Фовд} = Ч_i \times T_{СТi} \times T_{ЗМ} \times Дi \times K_{ВН},$$

де $Ч_i$ – чисельність працівників, які працюватимуть у святкові дні, осіб;

$T_{СТi}$ – тарифна ставка працівників i -ї групи працівників, грн.;

$T_{ЗМ}$ – тривалість зміни, годин;

$Дi$ – кількість святкових днів за рік для відповідної групи працівників;

$K_{ВН}$ – коефіцієнт доплат.

До складу фонду оплати праці зараховуються також грошові суми за невідпрацьований час відповідно до чинного законодавства, зокрема оплата щорічних і додаткових відпусток:

$$\Phi_{ЧВ} = СЗПпл \times Отпл,$$

де $СЗПпл$ – середня заробітна плата працівників, грн.;

$Отпл$ – середня планова тривалість відпустки, днів;

Середня заробітна плата визначається на основі розрахованої чисельності певних категорій працівників і фондів їхньої оплати. Для керівників, спеціалістів і службовців визначається середньорічна заробітна плата, а для працівників – середньорічна, середньоденна і середньогодинна:

$$СЗП_{пл} = \frac{\Phi ЗП_p}{\Phi_{пл}} \quad \text{або} \quad СЗП_{пл} = \frac{\Phi ЗП_p}{Ч_{сп}}$$

де $\Phi ЗП_p$ – фонд заробітної плати, грн.;
 $\Phi_{пл}$ – розрахункова кількість людино-годин, людино-днів роботи;
 $Ч_{сп}$ – середньооблікова чисельність працівників у розрахунковому періоді.

В умовах стабільного виробництва плановий фонд заробітної плати може обчислюватися виходячи з прямої заробітної плати, розрахованої за розцінками і посадовими окладами, скорегованої на очікуваний відсоток інфляції та на коефіцієнт додаткової заробітної плати.

У випадках, коли змінюються обсяги виробництва і продуктивність праці на підприємстві, плановий фонд оплати праці може розраховуватися виходячи зі звітнього фонду, скорегованого на показники зміни чисельності й середньої заробітної плати або зміни обсягів виробництва, продуктивності праці й середньої заробітної плати, за однією з формул:

$$\Phi_{пл} = \Phi_{баз} \times I_{ч} \times I_{с.з.п} \quad \text{або} \quad \Phi_{пл} = \Phi_{баз} \times \frac{I_{ов}}{I_{пт}} \times I_{с.з.п}$$

де $\Phi_{пл}$ – плановий фонд заробітної плати, грн.;
 $\Phi_{баз}$ – фонд заробітної плати звітнього періоду, грн.;
 $I_{ч}$ – індекс зміни чисельності працівників;
 $I_{с.з.п}$ – індекс зміни середньої заробітної плати (в умовах інфляції - з урахуванням очікуваного інфляційного індексу);
 $I_{ов}$ – індекс обсягу виробництва;
 $I_{пт}$ – індекс продуктивності праці за планом.

Одним із найбільш поширених укрупнених методів планування фонду заробітної плати є нормативний метод, який дозволяє за базовими показниками визначити норматив заробітної плати на одиницю або на 1 тис. грн. продукції. За розрахунку за базовими вихідними даними фактичні витрати заробітної плати корегуються на планове відношення індексу зростання середньої заробітної плати до індексу продуктивності праці:

$$\left(H_{баз} \times \frac{I_{с.з.п}}{I_{пт}} \right).$$

В умовах інфляції норматив заробітної плати доцільніше виражати не в грошовому виразі, а у відсотках до вартості товарної продукції. Розраховують цей норматив таким чином: питому вагу заробітної плати у товарній продукції базового року множать на відношення індексу зростання заробітної плати до індексу продуктивності праці.

ПРИКЛАД

За наведеними нижче даними розрахувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу із застосуванням формули Розенкранца.

Організаційно-управлінські види робіт	Кількість дій з виконання виду робіт	Час виконання одної дії, годин
А	200	0,75
Б	180	1
В	450	0,25
Місячний фонд часу одного працівника за контрактом, годин		180
Коефіцієнт витрат часу на додаткові роботи		1,2
Коефіцієнт витрат часу на відпочинок працівників		1,12
Коефіцієнт перерахунку чисельності		1,1
Час на різні роботи, не врахований у планових розрахунках, год.		120
Фактична чисельність працівників підрозділу, осіб		15

Розрахунок

Формула Розенкранца має вигляд:

$$Ч_{\text{АУП}} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{\text{НРЧ}} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{\text{НРЧ}}}{K_{\text{ФРЧ}}},$$

де $Ч_{\text{АУП}}$ – чисельність адміністративно-управлінського персоналу певної професії тощо;

n – кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження певної категорії спеціалістів;

m_i – середня кількість дій (розрахунків, оброблення замовлень, переговорів тощо) в межах i -го виду робіт за встановлений період часу (наприклад, за рік);

t_i – час, необхідний для виконання одиниці в межах i -го виду робіт;

T – робочий час спеціаліста згідно з трудовим договором (контракту) за відповідний період календарного часу, прийнятий у розрахунках;

$K_{\text{НРЧ}}$ – коефіцієнт необхідного розподілу часу;

$K_{\text{ФРЧ}}$ – коефіцієнт фактичного розподілу часу;

t_i – час на різні роботи, що їх неможливо врахувати в попередніх планових розрахунках.

Коефіцієнт необхідного розподілу часу ($K_{\text{НРЧ}}$) розраховують за формулою:

$$K_{\text{НРЧ}} = K_{\text{ДР}} \times K_{\text{В}} \times K_{\text{П}},$$

де $K_{\text{ДР}}$ – коефіцієнт, який враховує витрати на додаткові роботи, заздалегідь не враховані в часі, необхідному для визначення процесу ($\sum_{i=1}^n m_i \times t_i$); зазвичай знаходиться в межах 1,2-1,4;

$K_{\text{В}}$ – коефіцієнт, який враховує витрати часу на відпочинок співробітників протягом робочого дня; здебільшого дорівнює 1,12;

$K_{\text{П}}$ – коефіцієнт, який враховує витрати часу на відпочинок співробітників протягом робочого дня; здебільшого дорівнює 1,12;

Кп – коефіцієнт перерахунку фактичної чисельності в облікову.

$$K_{HPB} = 1,2 \times 1,12 \times 1,1 = 1,48$$

Коефіцієнт фактичного розподілу часу (Кфрч) визначається відношенням загального фонду робочого часу підрозділу до часу, розрахованим як $(\sum_{i=1}^n m_i \times t_i)$.

$$K_{\phi PB} = \frac{T \times \psi}{\sum_{i=1}^n (m_i \times t_i)} = \frac{180 \times 15}{200 \times 0,75 + 180 \times 1 + 450 \times 0,25} = \frac{2700}{442,5} = 6,1$$

Тоді чисельність АУП становитиме:

$$\begin{aligned} \psi &= \frac{\sum_{i=1}^n (m_i \times t_i)}{T} \times K_{HPB} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{HPB}}{K_{\phi PB}} = \frac{200 \times 0,75 + 180 \times 1 + 450 \times 0,25}{180} \times 1,48 + \\ &+ \frac{120}{180} \times \frac{1,48}{6,1} = 3,6 + 0,2 = 3,8 \approx 4 \end{aligned}$$

Таким чином відповідно до заданого навантаження розрахункова чисельність АУП по підрозділу становить 4 особи.

План семінарського заняття

- 1 Характеристика показників використання праці й методика їх планування.
- 2 Показники чисельності, структури та руху кадрів.
- 3 Розрахунок потреби підприємства в робочій силі.
- 4 Планування продуктивності праці на підприємстві.
- 5 Планування заробітної плати.

Теми рефератів

- Методика планування праці.
- План з праці як головний розділ плану економічного і соціального розвитку підприємства.
- Планування чисельності і структури кадрів на підприємстві.
- Планування підвищення продуктивності праці.
- Методи планування фонду оплати праці на підприємстві.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 10.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що є основою головного розділу плану економічного і соціального розвитку підприємства?
- 2 Охарактеризуйте систему показників оцінювання результатів праці.

Завдання 10.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які показники дозволяють оцінити витрати праці?
- 2 Проаналізуйте систему показників, що входять до типової структури плану з праці (рис. 10.1). Яка послідовність складання плану з праці?



Рисунок 10.1 – Типова структура плану з праці та система показників, що його формують

Завдання 10.3

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть та порівняйте показники чисельності персоналу.
- 2 Дайте визначення балансу робочого часу. Охарактеризуйте його складові.

Завдання 10.4

Розрахувати за наведеними нижче даними середньооблікову чисельність штатних працівників облікового складу організації за місяць.

Числа місяця	Налічувалося працівників в обліковому складі	У тому числі підлягає виключенню з облікової чисельності працівників	Підлягають включенню до розрахунку середньо-облікової чисельності штатних працівників
1	253	3	
2	253	3	
3 (сб)	257	3	
4 (нд)	258	2	
5	277	3	
6	278	3	
7 (св)	254	3	
8	253	3	
9	257	2	
10 (сб)	269	3	
11 (нд)	260	3	
12	306	3	
13	300	2	
14	278	1	
15	300	3	
16	256	3	
17 (сб)	255	3	
18 (нд)	270	3	
19	254	2	
20	254	2	
21	253	3	
22	255	3	
23	260	3	
24 (сб)	261	3	
25 (нд)	255	3	
26	253	2	
27	267	2	
28	268	3	
29	264	3	
30	266	3	
31 (сб)	256	3	
Усього			

Завдання 10.5

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які методи планування чисельності Вам відомі?
- 2 Яким чином розраховується потреба в працівниках на основі планової виробничої трудомісткості?

Завдання 10.6

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Як планується потреба в робочій силі за кількістю робочих місць і норм обслуговування?
- 2 Для чого використовується формула Розенкранца?

Завдання 10.7

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть чинники, що приводять до економії робочої сили на підприємстві?
- 2 Як обчислюється економія робочої сили за рахунок модернізації та спеціалізації виробництва?

Завдання 10.8

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Як визначається економія робочої сили за рахунок кращого використання робочого часу працівників підприємства? Наведіть формулу розрахунку.
- 2 Поясніть терміни «змінна частина фонду заробітної плати» і «постійна частина фонду заробітної плати».

Завдання 10.9

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Як планується фонд заробітної плати працівників-відрядників, працівників-погодинників, керівників і спеціалістів на підприємстві?
- 2 Перелічіть, за що може здійснюватись додаткова оплата праці на підприємстві? Як відбувається її планування?

Завдання 10.10

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Як визначається середній заробіток працівників підприємства? Які чинники визначають його рівень?
- 2 Поясніть зв'язок між темпами зростання середньої заробітної плати і продуктивністю праці. Які наслідки порушення встановленої між ними відповідності?

Завдання 10.11

Річна виробнича програма становить 50500 виробів. Норма часу на один виріб – 1,5 години. На одного працівника плануються: вихідні і святкові дні – 108, середня тривалість щорічної відпустки – 23 дні, невиходи через хворобу – 3 дні, інші невиходи – 5 днів. Середня тривалість робочої зміни – 7,8 годин. Розрахувати чисельність основних працівників підприємства.

Завдання 10.12

Розрахувати, як зміниться продуктивність праці в цеху, якщо очікувана сумарна економія робочої сили в цеху за рік становитиме 19 осіб при загальній чисельності 214 осіб.

Завдання 10.13

На підприємстві працює 1750 робітників, річний фонд робочого часу одного робітника становить 1762 години. Планується зекономити протягом року 250 тис. люд.-год. Визначити можливе підвищення продуктивності праці на підприємстві як економію робочої сили та у відсотках.

Завдання 10.14

За наведеними нижче даними про планову та фактичну чисельність персоналу підприємства оцінити зміну продуктивності праці по кожній категорії персоналу. Яка необхідна чисельність робітників, якщо планується зростання обсягу виробництва на 4%?

Категорії персоналу	Чисельність, осіб	
	План	Факт
Керівники	83	80
Фахівці	248	250
Технічні службовці	145	140
Робітники	1950	1930

Завдання 10.15

За наведеними даними визначити підвищення продуктивності праці та пов'язану з цим економію робочої сили. Фактично виробничу програму виконано на 106%.

Категорії персоналу	Чисельність, осіб	
	План	Факт
Керівники	80	83
Фахівці	250	248
Технічні службовці	140	145

Завдання 10.16

Валова продукція підприємства в плановому періоді –17630 тис.грн. Середньооблікова чисельність ПВП – 3245 чол. Корисний фонд робочого часу 1871 год., номінальна тривалість робочого дня – 8 год. Визначити середньорічний, середньоденний і середнього динний виробіток на одного працівника.

Завдання 10.17

Визначити планову трудомісткість обслуговування на одну тисячу гривень продукції, якщо норматив часу обслуговування на одну тисячу гривень продукції складає 46,4 нормо-г. Планується підвищити обсяг виробництва продукції на 6%, а трудові витрати на обслуговування виробництва скоротити на 3%.

Завдання 10.18

Визначити планову технологічну трудомісткість виробу, якщо відомо, що на початок планового періоду технологічна трудомісткість виробу

становила 3 нормо-години, його плановий випуск – 1600 шт. Планом організаційно-технічних заходів передбачено зниження трудомісткості продукції на 200 нормо-годин.

Завдання 10.19

Проаналізувати плановий і фактичний баланс робочого часу (табл.10.1). Результати розрахунків внести до таблиці. Визначити чинники, що мали вплив на використання робочого часу.

Таблиця 10.1 – Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника підприємства

Елементи робочого часу	План	Факт
1 Календарний час, днів	365	365
2 Вихідні і святкові дні	100	100
3 Номінальний час, днів		
4 Втрати робочого часу, днів		
У т.ч.: Чергові і додаткові відпустки	19,2	19,5
Відпустки, пов'язані з родами	0,7	0,8
Виконання державних і суспільних обов'язків	1,5	1,8
Через хворобу	9,6	9,7
З дозволу адміністрації	1,6	1,8
Цілоденні простої	1	0,5
Прогули	0,1	0,1
5 Фактично використовуваний час, днів		
6 Установлена тривалість робочого дня, годин	7,7	7,7
7 Внутрішньоденні втрати робочого часу, годин		
У т.ч.: Пільгові години підліткам	0,02	0,01
Внутрішньозмінні простої	–	0,2
8 Фактична тривалість дня, годин		
9 Ефективний фонд робочого часу, годин		

Завдання 10.20

На підприємстві є 2000 одиниць стандартного обладнання. Підприємство працює у 2 зміни. На одного працівника плануються на рік: вихідні і святкові дні – 100, середня тривалість чергової та додаткових відпусток – 19,5 днів, виконання державних і суспільних обов'язків – 1,8 днів, невиходи через хворобу – 9,2 днів, за дозволом адміністрації – 1,6 днів, цілоденні простої – 1 день, інші невиходи – 0,6 днів. Визначити чисельність слюсарів-ремонтників, якщо норма обслуговування для них складає 200 од.обл./люд. у зміну.

Завдання 10.21

За наведеними у табл.10.2 даними балансу робочого часу одного середньооблікового робітника по підприємству визначити ефективний фонд робочого часу в годинах. Результати розрахунків внести до табл. 10.2. Роз-

рахувати чисельність мастильників, якщо на підприємстві 2200 одиниць обладнання, підприємство працює в 3 зміни, норма обслуговування складає 300 од.облад./люд. в зміну.

Таблиця 10.2 – Баланс робочого часу одного середньооблікового працівника підприємства

Елементи робочого часу	План
1 Календарний час, днів	365
2 Вихідні і святкові дні	100
3 Номінальний час, днів	
Чергові і додаткові відпустки	19,7
Відпустки, пов'язані із родами	0,8
Виконання державних і суспільних обов'язків	1,8
Через хворобу	9,7
З дозволу адміністрації	1,8
4 Фактично використовуваний час, днів	
5 Установлена тривалість робочого дня, годин	7,9
6 Фактична тривалість дня, годин	
7 Ефективний фонд робочого часу, годин	

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

10.1 *Результати праці оцінюються:*

- а) рентабельністю виробництва;
- б) обсягом реалізації продукції;
- в) фондом заробітної плати;
- г) нема правильної відповіді.

10.2 *Працівник, який приступив до роботи 1 липня і працював на підприємстві до 31 грудня, становитиме:*

- а) 1 середньооблікового працівника;
- б) 0,5 середньооблікового працівника;
- в) -0,5 середньооблікового працівника;
- г) нема правильної відповіді.

10.3 *Оберіть закінчення фрази: «Чисельність працівників облікового складу за вихідні чи святкові дні приймається рівною обліковій чисельності працівників за ...»:*

- а) наступний робочий день;
- б) поточний робочий день;
- в) попередній робочий день;
- г) нема правильної відповіді.

10.4 *Різниця між фактичним складом і кількістю фактично працюючих – це:*

- а) кількість осіб у простоях;

- б) кількість безробітних;
- в) кількість зайнятих;
- г) нема правильної відповіді.

10.5 *Формула Розенкранца застосовується для визначення чисельності:*

- а) працівників-відрядників;
- б) працівників-погодинників;
- в) непромислового персоналу;
- г) нема правильної відповіді.

10.6 *Середньоденна заробітна плата визначається діленням:*

- а) денного фонду заробітної плати на загальну планову кількість годин, що їх мають відпрацювати протягом планового року всі працівники;
- б) планового фонду заробітної плати на планову чисельність працівників;
- в) денного фонду заробітної плати на кількість днів, що їх мають відпрацювати всі робітники за планом протягом року;
- г) нема правильної відповіді.

10.7 *Середня заробітна плата обчислюється на основі:*

- а) середньооблікової чисельності;
- б) нормативної чисельності;
- в) штатної чисельності;
- г) нема правильної відповіді.

10.8 *Працівник, який приступив до роботи 1 липня і працював на підприємстві до 31 грудня, становитиме:*

- а) 1 середньооблікового працівника;
- б) 0,5 середньооблікового працівника;
- в) -0,5 середньооблікового працівника;
- г) нема правильної відповіді.

10.9 *На підприємстві планується зростання чисельності працівників на 3%, середньої заробітної плати – на 1,5%. За цих умов плановий фонд заробітної плати порівняно з базовим періодом:*

- а) зросте в 1,045 рази;
- б) підвищиться на 4,5%;
- в) підвищиться на 1,5%;
- г) нема правильної відповіді.

10.10 *На підприємстві планується підвищення обсягу виробництва на 5%, середньої заробітної плати – на 1,5%. Як має змінитися продуктивність праці, щоб фонд заробітної плати залишився на рівні базового періоду?*

- а) залишитись без змін;
- б) зрости на 6,5%;
- в) зрости на 3,5%;
- г) нема правильної відповіді.

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.230-232]. Додаткові джерела [20, с.465-490; 23, с.339-361; 29, с.163-171].

Під час вивчення цієї теми насамперед потрібно звернути увагу на існуючу систему трудових показників. У ринковій економіці система трудових показників у сфері праці складається з розділів:

1) *промислово-виробничий персонал і непромислова група* включають:

- промислово-виробничий персонал – усього, у тому числі: робітників; керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців; іншого персоналу;

- непромислову групу – усього, у тому числі: житлово-комунальне господарство; капітальний ремонт будинків і споруд; дитячі сади; інші організації;

2) *продуктивність праці* характеризується такими показниками:

- обсяг виробництва продукції (тис. грн., тис. нормо-годин);
- виробіток на одного працівника ПВП;
- виробіток на одного робітника ПВП;
- виробіток на одного працівника непромислової групи;

3) *фонд заробітної плати* складається з таких елементів:

- фонд заробітної плати – усього, у тому числі: робітників; керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців; іншого персоналу;

- фонд заробітної плати непромислової групи – усього, у тому числі: житлово-комунальне господарство; капітальний ремонт будинків і споруджень; дитячі сади; інші організації;

- фонд заробітної плати необлікового складу.

4) *середня заробітна плата*:

- середня заробітна плата одного працівника ПВП, у тому числі: робітників; керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців; іншого персоналу;

- середня заробітна плата одного працівника непромислової групи.

Трудові показники (планові й фактичні) розраховуються за рік, попередній аналізу, а також за звітний період.

Основною метою **аналізу стану трудових ресурсів** є встановлення впливу кадрової політики на діяльність і перспективи розвитку підприємства.

Аналіз стану трудових ресурсів здійснюється за такими **напрямами**:

- *вивчення стану, розміщення та структури кадрів.*

Стан трудових ресурсів розглядається з точки зору забезпеченості підприємства робочою силою, з визначенням надлишку або недостачі пра-

цівників у звітному періоді, зі встановленням причин.

При вивченні *розміщення кадрів* ретельно досліджується організація виробництва, ступінь завантаження робітників корисною роботою, відповідність кількості чинним нормативам обслуговування.

Аналіз *структури кадрів* здійснюється шляхом зіставлення даних фактичної і планової питомої ваги кількості кожної категорії працівників у загальній кількості працівників. При цьому встановлюють причини зміни структури й розробляють заходи щодо її раціоналізації.

- *аналіз професійного складу й підготовки кадрів* – проводиться методом зіставлення фактичної і планової кількості працівників за професіями та рівнями кваліфікації останніх з їхнім кваліфікаційним рівнем.

- *стан руху кадрів* – визначаються коефіцієнти обороту з прийому, звільнення і загального обороту.

При **аналізі продуктивності праці** встановлюються:

- причини відхилень фактичних показників продуктивності праці від планових і базових;

- ступінь впливу кожного фактора на продуктивність праці;

- невикористані можливості скорочення кількості працівників і витрат праці;

- рівень продуктивності праці по підприємству в цілому і по окремих підрозділах.

Поглиблений аналіз проводиться в напрямі вивчення зростання продуктивності праці за факторами. Їхній вплив на збільшення продуктивності праці оцінюється у відносній економії робочої сили, при цьому серйозна увага приділяється використанню робочого часу, з виявленням втрат останнього у зв'язку із захворюваністю та впливом на продуктивність праці непродуктивних витрат праці, пов'язаних із браком. Визначається також вплив структури виробничої програми на рівень продуктивності праці.

На основі даних аналізу розробляються організаційно-технічні заходи щодо використання виявлених резервів і визначення їхньої економічної ефективності та розраховуються оптимальні завдання щодо підвищення продуктивності праці на плановий період.

Студенти повинні усвідомити, що аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці.

Аналіз заробітної плати на підприємстві має на меті з'ясувати ступінь економічної доцільності її витрати, щоб не допустити зниження темпів розширеного відтворення, порушення пропорцій між грошовим обігом, товарними фондами і платоспроможним попитом. Під час аналізу використання фонду заробітної плати, у першу чергу, визначається економія або перевитрата фонду за ПВП в цілому і категоріями працівників, з вивченням факторів впливу, потім вивчається структура фонду заробітної плати за її елементами.

Найважливішим етапом аналізу трудових показників є **аналіз середньої заробітної плати** в динаміці і визначення залежності рівня зарплати

від факторів і, насамперед, від збільшення продуктивності праці, а також від кращого використання робочого часу, устаткування тощо.

Під час аналізу використання фонду заробітної плати розраховується абсолютне і відносне відхилення фактичної його величини від планової, встановлюється відповідність між темпами зростання середньої заробітної плати і продуктивністю праці, для чого визначається коефіцієнт випередження збільшення продуктивності праці над зростанням середньої заробітної плати (співвідношення індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати). При цьому встановлюється, який відсоток збільшення заробітної плати був намічений за планом і отриманий фактично за кожен відсоток підвищення продуктивності праці.

Повноту використання трудових ресурсів оцінюють:

- за кількістю відпрацьованих днів і годин одним працівником;
- за ступенем використання фонду робочого часу.

Рівень інтенсивності використання трудових ресурсів оцінюється із застосуванням системи показників продуктивності праці:

- *узагальнюючі* – середньорічний, середньоденний, середньогодинний виробіток продукції одним робітником;
- *часткові* – витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткість продукції);
- *допоміжні* – витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт.

На завершення проводиться **аналіз ефективності використання трудових ресурсів**, для чого розраховується показник рентабельності персоналу (відношення прибутку до середньорічної кількості промислово-виробничого персоналу).

ПРИКЛАД

За наведеними в табл.11.1 даними проаналізувати вплив трудових факторів на обсяг продукції, що випускається, і визначити резерви його збільшення.

Таблиця 11.1 – Вихідні дані для розрахунку впливу факторів на зміну обсягу виробництва

Показники	План	Факт	Відхилення
Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	13736	14689	+653
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	775	782	+7
Кількість днів, відпрацьованих 1 робітником за рік, дн.	280	275	-5
Середня тривалість робочого дня, год.	7,8	7,7	-0,1
Середньогодинний виробіток 1 робітника, грн.	8,115	8,69	+0,575

Розрахунок

Факторна модель випуску продукції під впливом трудових факторів має вид:

$$B = ЧР \times Д \times Т \times W,$$

де В – випуск продукції;

ЧР – чисельність робітників;

Д – кількість відпрацьованих днів 1 робітником;

Т – тривалість робочої зміни;

W – середньогодинний виробіток.

Для аналізу впливу факторів використаємо спосіб абсолютних різниць. Послідовність розрахунків при цьому способі така:

– розраховується абсолютне відхилення кожного фактора і результативного показника;

– вплив кожного фактора розраховується множенням абсолютного відхилення фактора на незмінне значення інших факторів з факторної моделі:

$$\begin{aligned}\pm \Delta B_{\text{ЧР}} &= \pm \Delta \text{ЧР} \times D_{\text{п}} \times T_{\text{п}} \times W_{\text{п}}; \\ \pm \Delta B_{\text{Д}} &= \text{ЧР}_{\text{ф}} \times (D_{\text{ф}} - D_{\text{п}}) \times T_{\text{п}} \times W_{\text{п}}; \\ \pm \Delta B_{\text{Т}} &= \text{ЧР}_{\text{ф}} \times D_{\text{ф}} \times (T_{\text{ф}} - T_{\text{п}}) \times W_{\text{п}}; \\ \pm \Delta B_{\text{W}} &= \text{ЧР}_{\text{ф}} \times D_{\text{ф}} \times T_{\text{ф}} \times (W_{\text{ф}} - W_{\text{п}}).\end{aligned}$$

Розраховуємо величину впливу трудових факторів на обсяг випуску продукції:

$$\begin{aligned}\pm \Delta B_{\text{ЧР}} &= 7 \times 280 \times 7,8 \times 8,115 = 123,5 \text{ (тис. грн.)}; \\ \pm \Delta B_{\text{Д}} &= 782 \times (-5) \times 7,8 \times 8,115 = -247,5 \text{ (тис. грн.)}; \\ \pm \Delta B_{\text{Т}} &= 782 \times 275 \times (-0,1) \times 8,115 = -174,5 \text{ (тис. грн.)}; \\ \pm \Delta B_{\text{W}} &= 782 \times 275 \times 7,7 \times 0,575 = 951,5 \text{ (тис. грн.)};\end{aligned}$$

Перевірка: алгебраїчна сума впливу факторів обов'язково має дорівнювати загальному приросту результативного показника:

$$\begin{aligned}\pm \Delta B &= \pm \Delta B_{\text{ЧР}} \pm \Delta B_{\text{Д}} \pm \Delta B_{\text{Т}} \pm \Delta B_{\text{W}}; \\ 14689 - 13736 &= 123,5 - 247,5 - 174,5 + 951,5; \\ 653 &= 653.\end{aligned}$$

Розраховуємо резерв підвищення обсягу випуску продукції за рахунок трудових факторів:

$$\begin{aligned}P &= \Sigma(-B_i); \\ P &= 247,5 + 174,5 = 422 \text{ (тис. грн.)}\end{aligned}$$

За результатами проведеного аналізу можна зробити висновок про те, що фактичний обсяг випуск продукції в порівнянні з планом збільшився на 653 тис. грн. Причому збільшення чисельності робітників на 7 осіб і їх середнього динного виробітку на 0,575 грн. викликало збільшення обсягу випуску відповідно на 123,5 і 951,5 тис. грн. Однак, зниження кількості відпрацьованих днів на 5 дн. і середньої тривалості зміни на 0,1 год./дн. призвело до зниження виробництва продукції відповідно на 247,5 і 174,5 тис. грн. У результаті цього утворився резерв підвищення обсягу продукції в сумі 422 тис. грн.

Аудит у трудовій сфері – це система періодично здійснюваних заходів щодо збору інформації, її аналізу й оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудових відносин.

Метою аудиту у сфері трудових ресурсів є встановлення виконання підприємствами законодавства щодо оплати праці та правильності відображення господарських операцій в обліку.

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.

Завданням аудиту є встановлення:

- ефективності внутрішнього контролю за витратами на оплату праці;
- обґрунтованості техніко-економічних показників;
- правильності розрахунків за виконані роботи й послуги;
- правильності визначення обсягів робіт;
- обґрунтованості виплат заробітної плати за трудовими угодами;
- правильності оформлення трудових угод;
- обґрунтованості розмірів додаткової оплати і премій;
- виконання встановленого порядку віднесення витрат на оплату праці на собівартість продукції;
- правильності визначення розміру оподатковуваного сукупного доходу.

Аудит у сфері праці здійснюється за такими *напрямами*:

– *вивчення системи управління* трудовими ресурсами – розгляд концепції та політики підприємства з трудових ресурсів; системи планування трудових ресурсів; системи управління трудовими ресурсами й визначення її стану в корпорації;

– *дослідження структури персоналу* – вивчення кадрового потенціалу підприємства (вік, стать, майстерність, кваліфікаційний склад); національних меншостей та іноземних працівників; умов прийому та плинності кадрів;

– *перевірка системи підготовки кадрів* – увага приділяється практиці комплектування й добору кадрів; порядку підготовки й перепідготовки кадрів; застосуванню основних елементів організації праці; оцінюванню персоналу; перспективам службового зростання працівників;

– *аудит оплати праці* – аналізують системи оплати праці; умови й диференціацію оплати праці; оплату за результатами праці; участь працівників у прибутках; участь у нематеріальних стимулах;

– *аудиті впливу праці на управління підприємством* – оцінюють вплив стану праці на управління підприємством.

Джерелами інформації є:

- законодавчі акти;
- нормативно-правові документи;
- договірні документація;
- виробничо-фінансові плани, бізнес-плани;

- службово-розпорядчі документи;
- первинні документи обліку праці і її оплати;
- журнали обліку робіт і витрат;
- статистична й фінансова звітність;
- анкетування й інтерв'ювання працівників.

Однією з важливих функцій аудиту є *аналіз одержаної інформації і її оцінювання*. Обґрунтувати оцінку організації праці на підприємстві можна:

- порівнявши її з організацією на аналогічних підприємствах, що особливо процвітають;
- використовуючи науково-розроблені норми і рекомендації з організації праці, соціально-трудових відносин;
- застосовуючи перехресні дані й системний тип перевірок.

Аудиторська перевірка може виявити резерви підвищення ефективності виробництва з констатацією ставлення тих чи інших груп співробітників до форм і методів роботи керівництва, організації діяльності підприємства, розміщення кадрів.

При аналізі й оцінюванні в процесі аудиту ефективності використання робочого часу, втрати робочого часу можна бути поділити на неминучі і *ті, яким можна було запобігти* з розрахунком економічних втрат від пропусків робочого часу (особливо наочно це в грошовому вираженні).

Завершується робота з аудиту в підприємстві підготовкою підсумкового матеріалу про результати аудиторської перевірки, з оцінкою та рекомендаціями.

Ефективність аудиту може виступати в економічній, соціально-економічній, соціально-психологічній формі або являти собою їхній комплекс.

План семінарського заняття

- 1 Система трудових показників у сфері праці.
- 2 Аналіз стану трудових ресурсів.
- 3 Аналіз продуктивності праці й заробітної плати.
- 4 Звітність і аудит у сфері праці.

Теми рефератів

- Методичні основи аналізу використання трудових ресурсів.
- Економіко-статистичні (логічні) методи та прийоми економічного аналізу трудових показників.
- Аудит як інструмент оцінки стану й розвитку трудових відносин на підприємстві.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 11.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які розділи включає система трудових показників у ринковій еко-

номіці? За які періоди розраховуються трудові показники?

2 Сформулюйте основну мету аналізу стану трудових ресурсів. За якими напрямками він здійснюється?

Завдання 11.2

Дайте відповідь на запитання:

1 Що вивчається і встановлюється під час аналізу продуктивності праці? Як використовуються результати аналізу продуктивності праці?

2 Що має на меті аналіз заробітної плати на підприємстві?

Завдання 11.3

Дайте відповідь на запитання:

1 Яким чином встановлюється зв'язок між зміною середньої заробітної плати і продуктивності праці?

2 Які показники оцінюють повноту і рівень інтенсивності використання трудових ресурсів?

Завдання 11.4

Проаналізувати динаміку трудових ресурсів підприємства за загальною чисельністю, складом і структурою (табл. 11.2). Розраховані показники внести до табл. 11.2. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 11.2 – Динаміка чисельності персоналу підприємства за складом і структурою на кінець року, осіб

Категорія персоналу	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
	осіб	відсотків до підсумку, %	осіб	відсотків до підсумку, %	абсолютне, осіб	за структурою, пп.
1. Промислово-виробничий персонал	641		638			
у т.ч.: робітники	439		437			
керівники	67		68			
фахівці	135		133			
2. Непромисловий персонал	9		7			
Усього	650	100,0	645	100,0		

Завдання 11.5

За наведеними в табл. 11.3 даними проаналізувати рух кадрів промислового підприємства, розрахувати коефіцієнти обороту з прийому та вибуття, загального обороту, плинності кадрів; дослідити можливості зменшення плинності кадрів. Результати аналізу подати у вигляді табл. 11.4. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 11.3 – Характеристика руху робочої сили підприємства, осіб

Показники	Попередній рік	Звітний рік
1. Середньооблікова чисельність персоналу	661	653
2. Прийнято на роботу	32	37
3. Вибуло з підприємства	37	48
у т.ч.: у зв'язку з виходом на пенсію	12	11
за власним бажанням	22	32
за порушення трудової дисципліни	2	3
з інших причин	1	2

Таблиця 11.4 – Динаміка коефіцієнтів інтенсивності руху робочої сили підприємства

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт обороту з прийому			
Коефіцієнт обороту з вибуття			
Коефіцієнт загального обороту			
Коефіцієнт плинності кадрів			

Завдання 11.6

Проаналізувати динаміку середньої продуктивності праці на підприємстві та визначити вплив на її зміну наступних чинників: виробітку продукції робітниками основних професій та структури кадрового потенціалу підприємства. Використати інформацію, наведену в табл. 11.2. Результати аналізу подати у вигляді табл. 11.5. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 11.5 – Оцінка впливу чинників на зміну середньої продуктивності праці на підприємстві

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення	Вплив чинників на зміну середньої продуктивності праці
1. Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	14024	14725		
2. Середня продуктивність праці, тис. грн..				
3. Середній виробіток одного робітника, тис. грн..				
4. Питома вага робітників у чисельності ПВП, %				
5. Питома вага ПВП в загальній чисельності працюючих, %				

Завдання 11.7

За даними табл. 11.6 проаналізувати динаміку фонду заробітної плати та визначити вплив на її зміну наступних чинників: обсягу виробленої продукції, середньої продуктивності праці на підприємстві та середньорічної заробітної плати. Розраховані показники внести до табл. 11.6. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 11.6 – Оцінка впливу чинників на зміну фонду заробітної плати підприємства

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення			
			загальне	у т.ч. внаслідок зміни		
				<i>B</i>	<i>ПП</i>	$\overline{3n}$
1. Фонд заробітної плати, тис. грн. (<i>ФЗП</i>)	2730	2794				
2. Обсяг виробленої продукції, тис. грн. (<i>B</i>)	140240	147250				
3. Середньооблікова чисельність працівників, осіб ($\overline{n}$)						
4. Середньорічна продуктивність праці, тис. грн. (<i>ПП</i>)						
5. Середньорічна заробітна плата 1 працівника, тис. грн. ($\overline{3n}$)						

Завдання 11.8

Проаналізувати вплив факторів на обсяг випуску продукції підприємства. Розраховані показники внести до табл. 11.7. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 11.7 – Оцінка впливу чинників на виконання завдання з випуску продукції на підприємстві

Показники	Завдання	Фактично	Абсолютне відхилення	Вплив чинників на обсяг випуску продукції
1. Обсяг виробленої продукції, тис. грн.				
2. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	3000	2960		
3. Середня кількість днів, відпрацьованих 1 робітником за рік, дн.	220,8	220,4		
4. Тривалість робочого дня, год.	7,71	7,76		
5. Середньогодинний виробіток, грн.	4,89	5,13		

Завдання 11.9

За даними, наведеними у табл. 11.8, визначити середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції підприємства. Розрахувати вплив кожного з трудових факторів на виконання плану з випуску товарної продукції. Розраховані показники внести до табл. 11.8. Зробити висновки.

Таблиця 11.8 – Оцінка впливу чинників на виконання плану з випуску товарної продукції на підприємстві

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення	Вплив чинників на випуск товарної продукції
1. Обсяг товарної продукції, тис. грн.	9560	9620		
2. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	1000	1020		
Відпрацьовано за рік усіма робітниками:				
3. тис. людино-днів	225	232		
4. тис. людино-годин	1800	1860		
5. Середньорічний виробіток, тис. грн.				
6. Середньоденний виробіток, грн.				
7. Середньогодинний виробіток, грн.				

Завдання 11.10

За даними, наведеними у табл. 11.9, проаналізувати виконання плану з середньогодинної, середньоденної та середньорічної заробітної плати робітників. Виконати факторний аналіз їх впливу на відповідні фонди заробітної плати робітників. Зробити висновки.

Таблиця 11.9 – Виконання плану із заробітної плати на підприємстві

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
1. Фонд годинної заробітної плати робітників, тис. грн.	6681,96	6704,89	
2. Фонд денної заробітної плати робітників, тис. грн.	5211,93	5229,82	
3. Фонд річної заробітної плати робітників, тис. грн.	5453,76	5609,29	

Продовження табл. 11.9

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
4. Відпрацьовано всіма робітниками за рік тис. людино-годин	816	836	
5. Відпрацьовано всіма робітниками за рік тис. людино-днів	104	107	
6. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	480	492	
7. Середньогодинна заробітна плата, грн.			
8. Середньоденна заробітна плата, грн.			
9. Середньорічна заробітна плата, тис. грн.			

Завдання 11.11

На основі наведених у табл. 10.10 даних проаналізувати вплив факторів на відхилення фактичної кількості відпрацьованих людино-годин від плану, визначити невикористані резерви.

Таблиця 11.10 – Оцінка впливу чинників на виконання плану з використання робочого часу на підприємстві

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення	Вплив чинників на відпрацьовані людино-години
1. Відпрацьовано всіма робітниками, тис. людино-годин	768,0	735,5		
2. Відпрацьовано всіма робітниками, тис. людино-днів	96,0	94,3		
3. Тривалість робочого дня, год.				
5. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	400	410		

Завдання 11.12

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення аудиту в трудовій сфері. Сформулюйте його мету.
- 2 Що є об'єктом аудиту в трудовій сфері?

Завдання 11.13

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть завдання аудиту на підприємстві.
- 2 Сформулюйте основні напрями аудиту сфери праці.

Завдання 11.14

Проаналізувати вплив факторів на обсяг випуску продукції підприємства. Розраховані показники внести до табл. 11.11. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 11.11 – Оцінка впливу чинників на виконання плану з випуску продукції на підприємстві

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення	Вплив чинників на обсяг випуску продукції
1. Обсяг продукції, тис. грн.	2803,8	3155,2		
2. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	900	1000		
3. Середня кількість днів, відпрацьованих 1 робітником за рік, дн.	301	290		
4. Середня кількість годин, відпрацьованих 1 робітником за день, год.	6,9	6,8		
5. Середній виробіток продукції на 1 відпрацьовану людину-годину, грн.	1,5	1,6		

Завдання 11.15

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що є джерелом інформації при проведенні аудиту сфери праці?
- 2 Яким чином обґрунтовується оцінка організації праці на підприємстві?

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

11.1 *Трудові показники, що підлягають аналізу на підприємстві:*

- а) заробітна плата;
- б) умови праці;
- в) продуктивність праці;
- г) нема правильної відповіді.

11.2 *Аналіз трудових показників на підприємстві проводиться:*

- а) щороку;
- б) щомісяця;
- в) щоденно;
- г) нема правильної відповіді.

11.3 Зв'язок між зміною середньої заробітної плати $\overline{ЗП}$ і продуктивності праці $ПП$ визначається як:

- а) $I_{ПП} / I_{\overline{ЗП}}$;
- б) $I_{\overline{ЗП}} / I_{ПП}$;
- в) $\Delta \overline{ЗП} - \Delta ПП$;
- г) нема правильної відповіді.

11.4 Ефективність використання трудових ресурсів оцінюється:

- а) результативністю персоналу;
- б) продуктивністю праці персоналу;
- в) рентабельністю персоналу;
- г) нема правильної відповіді.

11.5 Головною метою аудиту трудової сфери є:

- а) оцінка легітимності діяльності підприємства з регламентації соціально-трудових відносин;
- б) оцінка ефективності діяльності трудових ресурсів;
- в) аналіз ефективності системи заробітної плати на підприємстві;
- г) нема правильної відповіді.

11.6 Джерелом інформації для аудиторської перевірки слугує:

- а) документація та звіти, надані відділами праці та заробітної плати, плановими відділами, бухгалтерією, відділом кадрів;
- б) баланс трудових ресурсів підприємства;
- в) опитування та інтерв'ю працівників підприємства;
- г) нема правильної відповіді.

11.7 Об'єктом аудиту в соціально-трудої сфері виступає:

- а) чисельність і структура руху штатних працівників у цілому по підприємству та його підрозділах у динаміці за окремі періоди;
- б) персонал підприємства та принципи його організації, управління та діяльності;
- в) склад, чисельність та діяльність профспілок з налагодження соціального партнерства між працівниками та керівництвом підприємства за аналізований період;
- г) нема правильної відповіді.

11.8 Основна мета аналізу продуктивності праці полягає у:

- а) виявленні резервів її зростання;
- б) виявленні ступеня виконання виробничих планів;
- в) виявленні причин зміни структури персоналу;
- г) нема правильної відповіді.

11.9 Аудит трудової сфери проводиться за такими класичними напрямками:

- а) економічними, організаційними, технічними;
- б) правовими, виробничими, управлінськими;
- в) стратегічними;

г) нема правильної відповіді.

11.10 *Соціально-психологічний аспект аудиту трудової сфери – це:*

а) оцінка й аналіз соціально-трудоових показників на підприємстві (аналіз документації);

б) оцінка соціально-трудоових відносин на підприємстві (шляхом проведення анкетування та інтерв'ю персоналу);

в) визначення конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері (шляхом порівняння показників з аналогічними на інших підприємствах або середніми по галузі);

г) нема правильної відповіді.

11.11 *Систематичний аудит – це такий, що:*

а) проводиться за заздалегідь встановленим регламентом за певний період часу;

б) проводиться згідно оперативного розпорядження керівництва;

в) проводиться в установлений час і повторюється через певний проміжок часу;

г) нема правильної відповіді.

11.12 *Аудит, що проводиться за однією проблемою та в аналіз включено всі об'єкти – це:*

а) локальний аудит;

б) тематичний аудит;

в) повний аудит;

г) нема правильної відповіді.

11.13 *Складання таблиць, графіків, розроблення алгоритму аналізу здійснюється на:*

а) підготовчому етапі аудиту трудових показників;

б) етапі збирання інформації;

в) етапі оброблення інформації;

г) нема правильної відповіді.

11.14 *Аудит у сфері праці на підприємстві здійснює:*

а) керівник підприємства;

б) головний бухгалтер підприємства;

в) податковий інспектор;

г) нема правильної відповіді.

Тема 12

МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.232-246]. Додаткові джерела [17, с.182-203; 23, с.362-381; 28, с.190-200; 29, с.173-181]

У процесі вивчення даної теми студентам слід запам'ятати, що **моніторинг** – це система послідовного збору даних про явище, процес, які описуються за допомогою певних показників з метою оперативного діагностування стану об'єкта, його дослідження та оцінювання в динаміці.

Моніторинг соціально-трудової сфери – це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері.

Основними завданнями моніторингу є:

- безперервне спостереження за станом соціально-трудової сфери та отримання оперативної інформації про неї;
- об'єднання інформаційних потоків, що формуються різними органами, які здійснюють моніторинг;
- своєчасне виявлення змін у соціально-трудовій сфері;
- попередження негативних тенденцій, які ведуть до формування і розвитку соціальних конфліктів;
- здійснення короткострокового прогнозування розвитку соціально-трудових відносин;
- оцінювання ефективності й повноти реалізації законів та інших нормативних актів із соціально-трудових питань.

Об'єкти моніторингу – спеціально відібрані (базові) підприємства, організації, установи різних форм власності й галузей економіки, окремі соціально-демографічні та професійні групи населення, а також макроекономічні показники, що характеризують розвиток галузей економіки України.

Основні напрями моніторингу:

- соціально-демографічні і міграційні процеси;
- ринок робочої сили, зайнятість та безробіття населення;
- соціально-трудові процеси на підприємствах, в установах та організаціях;
- умови та охорона праці;
- доходи і рівень життя населення.

Інформаційну базу моніторингу соціально-трудової сфери складають:

- матеріали державної централізованої та галузевої статистичної звітності;

- дані базових підприємств, не охоплені державною статистикою;
- дані вибірових одноразових обстежень підприємств, груп населення, домогосподарств;
- дані спеціальних соціологічних опитувань населення, трудових колективів та експертів;
- результати досліджень науково-дослідних організацій, задіяних у систему моніторингу.

Моніторинг в Україні проводиться Міністерством праці та соціальної політики України, Державним комітетом статистики України спільно з Міністерством економіки, Державним комітетом у справах національностей та міграції та іншими державними органами виконавчої влади.

За результатами моніторингу готуються щоквартальні та щорічні доповіді, які подаються Президентові та Уряду України. Загальні доповіді містять аналітичну інформацію, дані про заходи щодо запобігання конфліктних і кризових явищ у соціально-трудої сфері, пропозиції з питань, вирішення яких перебуває в компетенції державних органів управління.

Слід усвідомити, що основним методом моніторингу соціально-трудої сфери є соціологічне дослідження.

Під **соціологічним дослідженням** розуміють аналіз явищ і процесів соціально-трудої сфери з метою вивчення закономірностей їхнього розвитку, залежностей і взаємозв'язків між ними для розроблення та обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення соціально-трудої відносин.

Види соціологічних досліджень класифікують:

за метою дослідження:

- *конкретні* – спрямовані на розв'язання конкретних проблем у соціально-трудої сфері;
- *теоретичні* – спрямовані на виявлення загальних соціальних закономірностей, розробку методології досліджень тощо;

за періодичністю проведення:

- *разові* – аналізують стан об'єкта на певний момент;
- *періодичне* – передбачає вивчення об'єкта в розвитку;

за об'єктом дослідження:

- *когортне* – різновид періодичного дослідження, коли вивчається один і той же об'єкт через певні періоди часу;
- *панельне* – різновид періодичного дослідження, коли повторне дослідження проводиться за тією ж вибіркою, але конкретні особи, які потрапляють до вибірок, можуть бути іншими;

за повнотою дослідження генеральної сукупності:

- *суцільне* – коли вивчається вся генеральна сукупність, усі одиниці, що входять до її складу;
- *вибіркове* – коли вивчається лише частина генеральної сукупності – вибірка.

У дослідженні соціально-трудої сфери прийнято використовувати такі основні **методи збирання інформації**:

– *анкетування* – систематизоване збирання інформації в респондентів за допомогою анкет. Структура анкети складається зі вступної частини (відображається звернення до респондента, вказуються організація, яка проводить опитування, мета цього опитування, викладаються правила опитування), основної частини (містяться декілька блоків запитань, які висвітлюють проблему) та демографічної частини (відображаються запитання з соціального статусу респондента, його соціально-демографічні характеристики, такі як стать, вік, посада, професія, сімейний стан, дохід тощо);

– *інтерв'ю* – метод одержання інформації через бесіду інтерв'юера з респондентом на певну тему;

– *спостереження* – полягає в цілеспрямованій і систематичній фіксації процесів і явищ соціально-трудової сфери. Цей метод доцільно застосовувати на початковому етапі проведення дослідження для збирання попередніх даних про об'єкт дослідження;

– *аналіз документів* – передбачає вивчення різноманітних документів (спеціально створених носіїв інформації);

– *соціометричне опитування* – опитування з метою виявлення психологічного клімату в колективі, а на цій основі – одержання кількісної оцінки міжособистісних відносин у ньому. Основним інструментом проведення соціометричного опитування є *соціометрична картка*, яка містить певний перелік питань і яку заповнює кожний член первинного колективу. На основі соціокарт складається *соціометрична матриця*;

– *тестування* – застосовується для виявлення в особи наявності і ступеня виразності певних рис особистості, здібностей і вмінь, психічних станів та являє собою серію питань із можливими варіантами відповідей. Хиба тестування – вірні відповіді є вельми відносними, тому ускладнюють можливість об'єктивного оцінювання певних знань, умінь тощо;

– *експеримент* – найбільш складний і відповідальний метод збирання інформації, оскільки пов'язаний зі штучним створенням експериментальної ситуації, наслідки якої можуть позначитися на матеріальному, фізичному чи психологічному стані членів колективу, де проводиться той чи інший експеримент.

План семінарського заняття

- 1 Сутність моніторингу соціально-трудових відносин, його основні завдання, методична та інформаційна база.
- 2 Соціологічні дослідження у трудовій сфері.
- 3 Методи збирання інформації в дослідженні соціально-трудової сфери.

Теми рефератів

- Моніторинг соціально-трудової сфери.
- Соціологічні дослідження в сфері праці.
- Програма соціологічного дослідження.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 12.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що розуміють під моніторингом? Дайте визначення моніторингу соціально-трудової сфери.
- 2 Сформулюйте основні завдання моніторингу соціально-трудової сфери.

Завдання 12.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Що є об'єктами моніторингу соціально-трудової сфери?
- 2 Назвіть основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

Завдання 12.3

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Із чого складається інформаційна база моніторингу соціально-трудової сфери?
- 2 Які показники, на Вашу думку, аналізуються в межах моніторингу соціально-трудової сфери на рівні підприємства?

Завдання 12.4

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Поясніть термін «соціологічне дослідження».
- 2 Які види соціологічного дослідження Ви знаєте? За якими ознаками вони класифікуються?

Завдання 12.5

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Розташуйте в логічній послідовності основні етапи проведення соціологічного дослідження:
 - аналіз соціологічної інформації, підготовка висновків і пропозицій;
 - розробка програми дослідження;
 - оброблення зібраної соціологічної інформації;
 - збирання первинної соціологічної інформації;
 - підготовка звіту про результати дослідження.
- 2 Які методи збирання інформації Вам відомі?

Завдання 12.6

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Розкрийте сутність методів анкетування та інтерв'ю.
- 2 У чому полягає сутність таких методів збирання інформації, як соціометричне опитування, тестування та експеримент?

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

12.1 *Методологія у контексті методу соціально-економічного пізнання ринку праці являє собою:*

- а) техніку одержання знань про економічний стан суспільства;
- б) техніку одержання знань про ринок праці;
- в) техніку одержання знань про рівень розвитку людства;
- г) нема правильної відповіді.

12.2 *Основними завданнями моніторингу соціально-трудової сфери є:*

- а) спостереження за станом соціально-трудової сфери та отримання оперативної інформації про неї;
- б) оцінювання ефективності й повноти реалізації законів та інших нормативних актів із соціально-трудових питань;
- в) попередження негативних тенденцій, які ведуть до формування і розвитку соціальних конфліктів;
- г) нема правильної відповіді.

12.3 *До напрямів моніторингу соціально-трудової сфери не відносяться:*

- а) демографічні та міграційні процеси;
- б) техніко-технологічний рівень виробництва на підприємствах, в установах та організаціях різних форм власності;
- в) стан навколишнього середовища;
- г) нема правильної відповіді.

12.4 *Найбільш оперативним способом збирання первинної соціологічної інформації є:*

- а) соціометричний тест;
- б) інтерв'ю;
- в) анкетування;
- г) нема правильної відповіді.

12.5 *У розробленні по результатах аналізу методичних рекомендацій, наданні інформації зацікавленим особам полягає:*

- а) інформаційно-дослідна функція соціологічного дослідження;
- б) пропагандистська;
- в) методична;
- г) нема правильної відповіді.

12.6 *Закінчити думку: «При суворому дотриманні правил вибору ...»*

- а) вибіркова сукупність відповідає генеральній;
- б) вибіркова сукупність не відповідає генеральній;
- в) вибіркова сукупність знаходиться в прямій залежності від генеральної;
- г) нема правильної відповіді.

12.7 *За структурою питання при анкетному опитуванні розподіляють на:*

- а) відкриті, закриті, напівзакриті;
- б) напіввідкриті, напівзакриті, закриті;
- в) закриті, відкриті, напіввідкриті;

г) нема правильної відповіді.

12.8 *Інтерв'ю – це метод одержання інформації шляхом:*

а) опосередкованої бесіди інтерв'юера з респондентом, виходячи з проблематики сфери праці;

б) цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом;

в) безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юера з респондентом;

г) нема правильної відповіді.

12.9 *Для групового інтерв'ю обирається група:*

а) до 10 осіб;

б) 10 осіб;

в) більше 10 осіб;

г) нема правильної відповіді.

12.10 *Відомості про стать і вік респондента містяться в:*

а) основній частині анкети;

б) вступній частині;

в) демографічній частині;

г) нема правильної відповіді.

12.11 *Відносність вірних відповідей є хибою:*

а) спостереження;

б) соціометричної картки;

в) тестування;

г) нема правильної відповіді.

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Методичні вказівки до вивчення теми



Зміст теми розкрито у підручнику [25, с.247-251]. Додаткові джерела [17, с.233-246; 23, с.382-417; 28, с.201-212; 29, с.182-200].

Традиційно вивчення даної теми варто почати із з'ясування причин виникнення МОП. Проблеми міжнародного регулювання трудових відносин виникли ще на початку XIX ст. Ці проблеми загострювалися дедалі більше, і у 1901 році було створено Міжнародну асоціацію з захисту трудящих, основним призначенням якої було проведення порівняльного аналізу національних законодавств, інформування держав, збирання й дослідження документації з трудового права. Діяльність Міжнародної асоціації з захисту трудящих припинилася на початку Першої світової війни.

Початок XX ст. відзначився зростанням чисельності та впливу робітничого класу, погіршенням його стану під час війни, активними революційними й соціальними виступами у країнах Західної Європи під впливом подій у Росії, бурхливим розвитком світової торгівлі й міжнародної конкуренції. Це потребувало появи міжнародної організації, яка захищала би права трудящих. Такою організацією стала Міжнародна організація праці (МОП), створена 1919 р. У роботі Першої щорічної конференції МОП взяли участь представники 41 країни, кожна державу було представлено двома делегатами від уряду та по одному – від підприємців і профспілок. Конференція прийняла шість міжнародних конвенцій: з питань тривалості робочого дня у промисловості, боротьби з безробіттям, захисту материнства, обмеження праці жінок у нічний час, мінімального віку приймання на роботу, обмеження праці молоді в нічний час у промисловості. Місцем розташування МОП було визначено Женеvu. МОП діє за принципами трипартизму – в структурі всіх органів МОП закріплено принцип: два представники від уряду і по одному – від підприємців і профспілок.

Головною метою створення МОП було розроблення і прийняття міжнародних трудових норм. У 1926 р. Міжнародна конференція праці ухвалила рішення про створення механізму контролю за дотриманням міжнародних трудових норм. Було створено комітет незалежних експертів, завданнями якого стали розгляд доповідей урядів і надання аналізу цих доповідей генеральною конференцією МОП.

Як **основні принципи МОП** було визначено таке:

- міцний мир може бути встановлено тільки на основі соціальної справедливості;
- ненадання країною трудящим нормальних умов праці є перешкодою для інших народів, які бажають поліпшити стан трудящих у своїх кра-

їнах;

- свобода слова і свобода об'єднань – необхідні умови постійного прогресу;
- бідність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;
- усі люди незалежно від раси, віри, статі мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах незалежності й гідності, економічної стійкості та рівних можливостей.

Завдання МОП – це досягнення якомога повнішої зайнятості населення, підвищення життєвого рівня, задоволеність роботою, навчання, політика в галузі оплати праці, право на колективні переговори, соціальне забезпечення, охорона праці, захист добробуту дітей і жінок, забезпечення необхідним харчуванням і житлом, надання рівних можливостей для загального і професійного навчання.

Основні цілі МОП зводяться до захисту інтересів і прав трудящих та їхніх організацій шляхом регламентації робочого часу, боротьби з безробіттям, забезпечення гарантій заробітної плати за рівну працю, захисту трудящих від професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, захисту дітей, підлітків і жінок, регламентації питань соціального страхування і соціального забезпечення, організації професійно-технічного навчання трудящих тощо.

У 1946 р. МОП стала спеціалізованим закладом ООН.

Найвищим органом МОП є *Міжнародна (генеральна) конференція праці*, яка скликається щороку. Основне завдання конференції – прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій. Конференція затверджує бюджет і програму діяльності МОП на кожне дворіччя. На ній вибирається основний виконавчий орган МОП – *Адміністративна рада*.

Адміністративна рада здійснює керівництво МОП у проміжках між конференціями, обирає *Генерального директора Міжнародного бюро праці*, розглядає поточні питання діяльності МОП, готує для конференції пропозиції з програми та бюджету. У межах Адміністративної ради працюють *комітети*, які готують питання з різних напрямків діяльності МОП для розгляду на Адміністративній раді. У складі Адміністративної ради 56 членів: 28 представників уряду, 14 представників підприємців і 14 представників профспілок.

Міжнародне бюро праці (МБП) – постійний секретаріат МОП, який здійснює всю поточну роботу з виконання рішень конференції та Адміністративної ради. В апараті МБП близько 1900 співробітників більше 110 національностей, які працюють як у самій штаб-квартирі в Женеві, так і в 40 відділеннях МОП у різних регіонах світу.

Окрім перелічених офіційних органів МОП, періодично проводяться на тристоронній основі регіональні конференції МОП, галузеві й технічні наради з окремих галузей і груп галузей економіки.

Міжнародний інститут соціально-трудових відносин – самостійна установа, метою якої є сприяння поглибленому вивченню та усвідомленню проблем праці й методів їх вирішення. Міжнародний інститут соціально-

трудових відносин здійснює такі програми:

1. Органи з праці та економічний розвиток.
2. Органи з праці та нові системи організації виробництва.
3. Взаємодія різних установ
4. Навчальна діяльність.

Міжнародний навчальний центр МОП – найбільший навчальний заклад системи ООН. За його навчальними програмами пройшло підготовку понад 50 тис. осіб із 170 країн. Діяльність центру присвячено внеску у розвиток людських ресурсів за принципом: вклад у посилення людського потенціалу є найбільш ефективним засобом досягнення соціального прогресу і зміцнення країн, що розвиваються та переходять до ринкової економіки.

Основні напрямки діяльності МОП:

– *нормотворча діяльність* – полягає в розробленні та прийнятті міжнародних трудових норм (конвенцій і рекомендацій). За період своєї діяльності МОП розробила і прийняла більше 180 конвенцій та більше 180 рекомендацій із широкого спектра соціально-трудова питань у всіх сферах соціально-економічного життя суспільства. Прийняті МОП норми утворюють *Міжнародний трудовий кодекс*, яким керуються держави при розробленні та реалізації національних трудових законодавств. *Конвенція*, ратифікована країною, є для неї пріоритетною в розробці національного законодавства. *Рекомендації* МОП ратифікації не підлягають, вони призначені доповнювати і розвивати конвенції;

– *технічна співпраця* – має на меті надати членам МОП (як урядам, так і організаціям підприємців і трудящих) сприяння в розробленні національного трудового законодавства, підготовці національних кадрів у соціально-економічній сфері, проведенні різноманітних семінарів і колоквіумів;

– *видавнича діяльність* – полягає у публікуванні результатів досліджень з найважливіших міжнародних трудових і соціальних проблем, нормативно-довідкових видань, збірників з охорони та гігієни праці, матеріалів з освіти працівників тощо. МБП – загальноновизнаний у світі інформаційно-аналітичний центр із питань праці. Основними періодичними виданнями МБП є «Міжнародний огляд праці», «Офіційний бюлетень МБП», «Законодавчі акти про працю», «Щорічник статистики праці» тощо. У Міжнародному бюро праці також діє комп'ютерна система інформації з соціально-трудова питань, яка забезпечує доступ до бібліотеки МБП.

МОП регламентує широкий спектр питань у сфері соціально-трудова відносин. Основними **програмними пріоритетами** є:

- сприяння зайнятості населення;
- структурна перебудова і соціальна справедливість;
- рівноправність жінок;
- соціальний захист інвалідів;
- вдосконалення управління і розвитку підприємств;
- покращення умов праці та виробничого середовища;
- усунення дитячої праці;

- соціальне партнерство і соціальне забезпечення;
- галузева діяльність;
- багатонаціональні підприємства;
- трудящі мігранти;
- видавнича діяльність і публікації.

Варто звернути увагу на те, що сучасні світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, правил і гарантій у різних країнах.

Глобалізація економіки – це процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, світової міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій тощо. Глобалізація за своєю суттю має об'єктивний вплив на світовий ринок праці.

Світовий (міжнародний) ринок праці – це система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту працюючих.

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома *шляхами*:

- через міграцію трудових ресурсів і капіталу;
- шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перегородки між ними, що приводить до створення так званого «спільного ринку праці».

Міжнародна трудова міграція – це один з видів переміщення людей у міжнаціональному територіальному просторі з метою пошуку місця роботи без зміни місця постійного проживання.

Основні **причини виникнення та існування міжнародної трудової міграції** полягають у наступному:

з боку країн-донорів

- велика кількість населення;
- масове безробіття, зумовлене науково-технічним прогресом;
- низький життєвий рівень і порівняно низька заробітна плата;
- виробнича необхідність;

з боку країн-реципієнтів:

- потреба в додатковій висококваліфікованій робочій силі;
- потреба в додатковій дешевій і мобільній робочій силі;
- порівняно висока заробітна плата.

Від міграції вииграють мігранти, оскільки вирішують проблему поліпшення свого становищі, підприємці, які наймають мігрантів за відносно низьку заробітну плату (за умов відсутності профспілкового захисту мігрантів).

Країна-експортер робочої сили виграє від трудової міграції з причин:

- валютні перекази емігрантів родинам обмінюються на національну валюту, у зв'язку з чим деякі країни від експорту трудових ресурсів одер-

жують значні доходи (порівняно з іншими видами експорту);

- послаблюється проблема безробіття;
- від ротації трудових ресурсів (повернення на батьківщину одних і міграція інших громадян) відбувається збагачення досвіду місцевих фахівців;
- міжнародна трудова міграція поліпшує використання трудових ресурсів у світовому господарстві.

Негативні наслідки трудової міграції для країн-експортерів трудових ресурсів:

- утрата висококваліфікованих фахівців («відплив мозків»);
- додаткові витрати з бюджету на підготовку нових фахівців;
- проблеми захисту своїх громадян-мігрантів від дискримінації;
- утрата широкого вибору робочої сили, особливо фахівців.

Реальною відповіддю на нові світові тенденції у сфері зайнятості та соціально трудових відносин стало формування **сучасних моделей регулювання соціально трудових відносин**:

– *європейська (континентальна) модель* – характеризується високим рівнем правової захищеності, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, поширеністю тарифного регулювання з незначною диференціацією заробітної плати. Модель дістала високу оцінку МОП, хоча має певні недоліки: зростання безробіття, ускладнення доступу на ринок праці молоді та інших мало захищених верств населення, послаблення стимулюючої ролі заробітної плати, зниження темпів соціально-економічного зростання;

– *англосаксонська модель* – відзначається значно нижчим рівнем соціальних гарантій, ширшими правами роботодавців у наймі та звільненні працівників, високою диференціацією заробітної плати. Перевагами моделі є більш високі темпи зростання, активність у створенні нових робочих місць, зниження рівня безробіття, недоліками – поляризація суспільства та збільшення бідності в суспільстві;

– *китайська модель* – ґрунтується на централізованому регулюванні зайнятості на державних підприємствах і значній свободі цього процесу в приватному і концесійному секторах. При такому підході в Китаї незважаючи на величезну кількість трудових ресурсів підтримується невисокий рівень безробіття.

План семінарського заняття

- 1 Причини виникнення МОП, історія її розвитку та основні завдання.
- 2 Структура Міжнародної організації праці.
- 3 Основні напрямки діяльності МОП.
- 4 Глобалізаційні процеси в системі світового ринку праці.
- 5 Міжнародна трудова міграція.

Теми рефератів

- Роль МОП у регулюванні ринку праці та соціально-трудових відносин.
- Конвенції і рекомендації МОП та їх роль в захисті прав працівників.
- Міжнародна трудова міграція.
- Глобалізація й сучасні моделі регулювання соціально-трудових відносин.

Завдання для практичних занять і самостійної роботи

Завдання 13.1

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Якою була історія створення і розвитку Міжнародної організації праці?
- 2 Назвіть завдання та цілі МОП.

Завдання 13.2

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Назвіть принципи МОП.
- 2 Перелічіть основні напрями діяльності МОП.

Завдання 13.3

За схемою, наведеною на рис. 13.1 охарактеризуйте структуру Міжнародної організації праці.

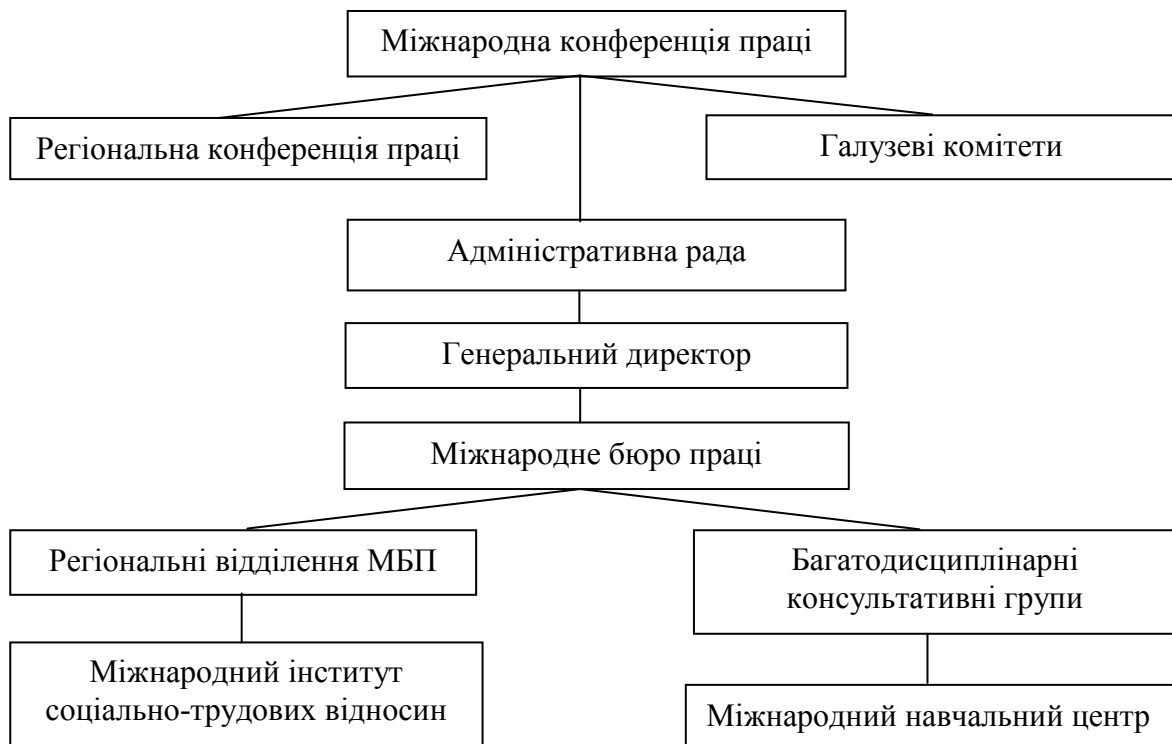


Рисунок 13.1 – Структура Міжнародної організації праці

Завдання 13.4

Дайте відповідь на запитання:

- 1 У чому полягають функції Адміністративної ради?
- 2 Розкрийте основні напрямки діяльності Міжнародного інституту соціально-трудових відносин.

Завдання 13.5

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Які функції покладаються на Міжнародний навчальний центр?
- 2 Назвіть основні програмні пріоритети МОП.

Завдання 13.6

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Хто здійснює дослідницьку й видавничу діяльність МОП?
- 2 Перелічіть періодичні видання Міжнародного бюро праці.

Завдання 13.7

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Поясніть сутність терміну «глобалізація».
- 2 Які Ви можете визначити шляхи формування світового ринку праці?

Завдання 13.8

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Дайте визначення міжнародній трудовій міграції. Які основні причини її виникнення та існування?
- 2 Обґрунтуйте вплив міжнародної трудової міграції на економіку країн-учасників.

Завдання 13.9

Дайте відповідь на запитання:

- 1 Чи є корисною міграція трудових ресурсів для країни-донора? Поясніть Вашу думку.
- 2 Чим характеризується європейська (континентальна) модель регулювання соціально-трудових відносин? Які ще моделі Вам відомі?

Тести для самопідготовки

Визначте і обґрунтуйте відповіді на контрольні запитання:

13.1 *Міжнародну організацію праці створено:*

- а) 1909 року;
- б) 1919 року;
- в) 1999 року;
- г) нема правильної відповіді.

13.2 *«Міжнародний трудовий кодекс» складається з:*

- а) конвенцій;
- б) рекомендацій;
- в) конвенцій і рекомендацій;
- г) нема правильної відповіді.

13.3 *Конвенції та рекомендації спрямовано на захист прав:*

- а) працівників;
- б) роботодавців;
- в) працівників і роботодавців;
- г) нема правильної відповіді.

13.4 *Згідно Конвенції МОП «Про охорону заробітної плати» заробітна плата може стати об'єктом арешту тільки в формі та розмірі, визначених:*

- а) національним законодавством;
- б) міжнародним законодавством;
- в) міжнародним і національним законодавством;
- г) нема правильної відповіді.

13.5 *Згідно Конвенції МОП «Про мінімальну заробітну плату» розмір мінімальної зарплати має визначатись з урахуванням:*

- а) соціальних чинників;
- б) економічних чинників;
- в) соціальних і економічних чинників;
- г) нема правильної відповіді.

13.6 *До структури МОП входять:*

- а) Міжнародна конференція праці;
- б) Адміністративна рада;
- в) Рада директорів МОП;
- г) Міжнародне бюро праці;
- д) Міжнародний видавничий центр МОП.

13.7 *Утворенню єдиного глобального ринку сприяє:*

- а) розвиток глобалізації;
- б) розширення глобалізації;
- в) розв'язання глобальних проблем людства;
- г) нема правильної відповіді.

13.8 *Правове регулювання ринку праці й зайнятості, установлення та забезпечення необхідних умов праці, впорядкування сфери застосування праці (визначеність трудових функцій, стійкість трудових відносин і вимог щодо регламентації праці та її винагороди), гарантії прав у сфері охорони праці та здоров'я людини є:*

- а) базовими складовими сучасного ринку праці;
- б) базовими складовими трудових відносин на ринку праці;
- в) базовими складовими сучасного трудового законодавства;
- г) нема правильної відповіді

13.9 *Комплекс проблем, що вийшли за межі окремих країн і стосуються інтересів усього людства – це:*

- а) глобальні проблеми економіки;
- б) глобальні проблеми людства;
- в) глобальні проблеми суспільства;
- г) нема правильної відповіді.

13.10 *Світовий (міжнародний) ринок праці – це система відносин, що виникають між країнами з приводу погодження попиту і пропозиції:*

- а) світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту працюючих;
- б) місцевих трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту працюючих;
- в) світових трудових ресурсів, соціального захисту працюючих і умов формування робочої сили;
- г) нема правильної відповіді.

13.11 *Міграція робочої сили – важливий економічний, соціальний і гуманітарний чинник:*

- а) у країнах походження і в країнах, що приймають мігрантів;
- б) тільки у країнах походження;
- в) тільки у країнах, що приймають мігрантів;
- г) нема правильної відповіді.

13.12 *До сучасних моделей регулювання соціально-трудова відносин належать:*

- а) європейська, континентальна, китайська моделі;
- б) англосаксонська, континентальна, китайська моделі;
- в) європейська, англосаксонська, континентальна моделі;
- г) нема правильної відповіді.

КОРОТКИЙ ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Абсолютні показники природного руху населення – показники кількості народжених, кількості померлих, середньої тривалості життя, кількості зареєстрованих шлюбів, кількості розлучень в даній країні за певний проміжок часу.

Автоматизація виробництва – вищий етап розвитку техніки, коли машини створюють нові машини, а керують роботою машин автоматичні пристрої.

Автоматизоване робоче місце (АРМ) – комплекс технічних і програмних засобів індивідуального користування, зорієнтований на виконання певних функцій. Весь технологічний процес здійснюється верстатом, машиною або агрегатом автоматичної дії без участі працівника, за яким зберігається функція пуску і зупинки автомату, контролю за його роботою і при необхідності наладки. АРМ утворюється на базі ЕОМ, технічне і програмне забезпечення яких дає можливість здійснювати режим обробки інформації, введення локальних баз даних.

Адаптованість працівника – це його конкретна здатність пристосовуватися до змісту та умов трудової діяльності безпосереднього соціального середовища, вдосконалювати свої ділові і особисті якості. Під професійною адаптованістю мається на увазі здатність працівника пристосовуватися до особливостей конкретної професії через активне освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів у відповідності з технологічним процесом (посадовими обов'язками), нормами витрат праці, а також готовність до прийняття рішень і дій в стандартних виробничих ситуаціях.

Адміністративна рада – основний виконавчий орган МОП, який здійснює керівництво МОП у проміжках між конференціями, обирає Генерального директора Міжнародного бюро праці, розглядає поточні питання діяльності МОП, готує для конференції пропозиції по програмі і бюджету.

Акордна система оплати праці – різновид відрядної системи оплати праці, що полягає у завчасному визначенні працівникові, виробничому підрозділу обсягів, термінів виконання робіт та розмірів їх оплати на підставі норм виробітку та відрядних розцінок. Використовується у тому разі, коли роботу необхідно виконати терміново і замовник готовий оплатити її за підвищеним тарифом. *Акорд* – це підвищення розцінки, він застосовується для стимулювання скорочення термінів виконання завдання.

Акордно-преміальна система оплати праці – система заробітної плати, за якої заробіток працівника складається з акордного заробітку і премії за якісне і дострокове виконання робіт; розмір премії з урахуванням якості відомий заздалегідь.

Анкетне опитування – найбільш поширений метод збору інформації, систематизований збір інформації в респондентів за допомогою анкет.

Апаратурні робочі місця – робочі місця, які оснащені різними апаратами (печі, реактори, автоклави, ванни тощо). Працівники впливають ними на предмет праці за рахунок теплової, електричної, хімічної або біологічної енергії.

Аудит у трудовій сфері – система періодично виконуваних заходів щодо збирання й аналізу інформації та оцінювання на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці та регулювання соціально-трудових відносин.

Аудиторський висновок – офіційний документ, що має юридичну силу для органів державної влади, судових інстанцій, юридичних і фізичних осіб.

Баланс робочого часу – система показників, які характеризують рівень використання робочого часу персоналом підприємства, організацію робочого часу відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку за певний календарний період.

Безробіття – соціально-економічне явище, що виявляється у невідповідності (як кількісної, так і якісної) між попитом на робочу силу та її пропозицією на ринку праці, у результаті чого частка працездатного населення не має постійної роботи (трудового заробітку) і поповнює резервну армію праці. Хоча й існує думка, що безробіття є стимулятором трудової дисциплінованості та активності працюючого населення, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, але жодній з країн не вдається ліквідувати його повністю. Основними видами безробіття вважаються структурне, фрикційне і циклічне безробіття. Їх розрізняють за причинами, що викликали безробіття, чинниками, що визначають його масштаби та динаміку, а також за групами населення, які вона охопила.

Безробіття структурне – безробіття, яке виникає внаслідок якісної (професійно-кваліфікаційної) невідповідності структури пропозиції праці структурі попиту на працю. Шляхи вирішення проблем структурного безробіття полягають у розвитку системи перепідготовки працівників, у орієнтації професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, у сприянні професійній та територіальній мобільності робочої сили.

Безробіття фрикційне – безробіття, пов'язане з добровільною зміною місця роботи, очікування на отримання роботи, нетривале у часі. Виникає внаслідок того, що в кожен певний момент частина працівників знаходяться в стані зміни роботи: вони або добровільно змінюють роботу на таку, яка більше їм підходить, або вперше обирають роботу, зважуючи це важливе рішення, або підшують роботу в зв'язку із закінченням терміну контракту на попередній роботі тощо. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять вище оплачувану і продуктивнішу роботу, що і підвищує їхній добробут, і збільшує користь для суспільства.

- Безробіття циклічне** – це безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаючих працювати. Воно викликане зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно зростає в результаті падіння рівня життя населення. Зменшення циклічного безробіття можливе лише при покращанні економічної кон'юнктури.
- Безробітні** за методикою МОП – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовами: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.
- Безробітні** за українським законодавством – громадяни працездатного віку, які з причин, що від них не залежать, не мають заробітку (трудового доходу), внаслідок відсутності підходящої роботи, зареєстровані в Державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу і здатні до неї приступити.
- Бідність** – стан, коли економічних ресурсів не вистачає для забезпечення законодавчо встановленого нормального рівня життєдіяльності.
- Благо** – матеріальні та нематеріальні цінності, що приносять людям користь, задоволення, радість тощо.
- Бригадна кооперація праці** – різновид внутрішньодільничної кооперації, передбачає об'єднання працівників однієї, або декількох професій, які виконують єдине виробниче завдання.
- Бригадна організація праці** – форма організації та стимулювання колективної праці, що ґрунтується на матеріальній зацікавленості та відповідальності всіх членів колективу за кінцеві результати роботи.
- Бюджет прожиткового мінімуму** – показник обсягу та структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально припустимому рівні, що забезпечує умови активного фізичного стану дорослого населення, соціального і фізичного розвитку дітей і підлітків. Розробляється і застосовується в умовах кризового стану економіки.
- Вакантні робочі місця** – незадоволений попит на робочу силу з боку підприємств та інших суб'єктів господарювання.
- Вартість мінімального споживчого кошика** – показник який характеризує мінімальний рівень задоволення фізіологічних соціальних потреб. Визначає припустимий рівень бідності в суспільстві, що передбачає визначення критеріїв та показників бідності й вироблення конкретних шляхів соціального захисту цих верств населення.
- Вартісний метод вимірювання продуктивності праці** – характеризується вартісними показниками продуктивності праці, які обчислюються

як співвідношення виробленої продукції в грошових одиницях до витрат робочого часу (валова, товарна, реалізована продукція в розрахунку на одного працівника).

Вибіркова фотографія робочого часу – застосовується для вивчення витрат робочого часу з окремих видів робіт і операцій, що повторюються, або окремих етапах робіт.

Вивільнення робочої сили – об’єктивний соціально-економічний процес перегрупування кадрів (як усередині підприємства, так і за його межами) через їх переміщення і в разі необхідності – перепідготовки, пов’язаний із розвитком продуктивних сил і виробничих відносин.

Виробіток – прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими).

Виробничий процес – сукупність технологічних і трудових дій, спрямованих на сировину, матеріали, напівфабрикати для отримання готової продукції.

Відповідальність працівника – важлива характеристика якості робочої сили, що визначається добросовісністю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод та порушень у виробничому процесі та структурній організації.

Відрядна розцінка – міра оплати праці за одиницю виробленої продукції (наданої послуги) при відрядній оплаті праці, встановлюється на основі тарифної ставки та норми виробітку (часу).

Відрядна форма заробітної плати – форма, за якої мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку визначається шляхом множення кількості виробленої продукції на встановлену відрядну розцінку.

Відрядно-преміальна система оплати праці – система оплати праці, за якої робітнику-відряднику крім заробітку за прямими відрядними розцінками виплачується премія за виконання і перевиконання заздалегідь встановлених індивідуальних або колективних конкретних кількісних і якісних показників роботи.

Відрядно-прогресивна система оплати праці – система оплати праці, за якої виробіток, виконаний в межах встановленої вихідної норми (базис), оплачується за прямими розцінками, а робота, виконана понад норму – за прогресивно зростаючими розцінками.

Відтворення населення - це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь (заміна батьківського покоління дитячим у результаті народжень і смертей) і формування нової соціально-демографічної структури

(поновлення на новому рівні соціальних якостей і властивостей людини, умов життя і праці, соціальних відносин).

Відтворення ресурсів для праці – це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Відтворювальна функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

Внутрішній ринок праці – ринок, що характеризується рухом робочої сили усередині підприємства. Визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їх рухом усередині його, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць.

Внутрішньоцехова кооперація праці – об'єднання праці ділянок, служб цеха.

Внутрішньодільнична кооперація праці – об'єднання праці всіх учасників даної ділянки виробництва, для забезпечення безперебійності виробничого процесу, передбачає об'єднання праці між бригадами.

Галузева тарифна угода – угода, яка на галузевому рівні регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин з урахуванням специфіки галузі.

Генеральна тарифна угода – угода, яка на державному рівні регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, встановлюється між Кабінетом Міністрів України, Українською спілкою промисловців, профспілковими організаціями України.

Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі й потоків іноземних інвестицій тощо.

Годинний виробіток – кількість матеріальних благ, що їх виробляє працівник у середньому протягом однієї фактично відпрацьованої людино-години.

Грошові доходи – доходи, що складаються з заробітної плати, пенсій, стипендій, доходів від підприємницької діяльності, доходів від продажу сільськогосподарської продукції, доходів від власності, усіх видів грошової допомоги, аліментів тощо.

Демографічна політика – складова загальної соціальної політики, система заходів, що їх вживає держава та її соціальні інститути з метою впливу на хід демографічних процесів, спрямована на розв'язання широкого кола проблем відтворення населення, формування складу і структури трудового потенціалу, його ефективного використання.

- Денний виробіток** – кількість матеріальних благ, що їх виробляє працівник протягом одного відпрацьованого людино-дня.
- Депопуляція населення** – абсолютне зменшення чисельності населення.
- Державне регулювання ринку робочої сили** – сукупність основних напрямів, форм та методів цілеспрямованого впливу держави на умови продажу й використання робочої сили.
- Державні соціальні гарантії** – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.
- Державні соціальні стандарти** – встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами, соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.
- Децильний коефіцієнт диференціації доходів (витрат)** – співвідношення мінімального рівня доходів (витрат) серед 10% найбільш забезпеченого населення до максимального рівня доходів (витрат) серед 10% найменш забезпеченого населення.
- Дисципліна праці** – це об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками. Її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки. У широкому розумінні дисципліна праці об'єднує трудову, технологічну і виробничу дисципліни і передбачає добросовісне виконання працівниками своїх службових обов'язків.
- Дискримінація** – незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудоких відносин, яке позбавляє їх рівних можливостей на ринку праці; може бути за віком, статтю, за національними, расовими ознаками.
- Договір трудовий** – договір між власником підприємства або адміністраторами та найманим працівником про умови праці й оплати робочої сили.
- Допоміжний час** – час дій, спрямованих на забезпечення умов виконання основної роботи (подавання деталей до верстата, завантаження апаратів сировиною і матеріалами, вивантаження тощо).
- Допоміжні працівники** – працівники, що зайняті обслуговуванням виробництва продукції.
- Досвідно-статистичні норми** – норми, що встановлюються на підставі власного досвіду нормувальника, технолога чи майстра; статистичної інформації про трудомісткість подібної роботи у минулому; за аналогією із трудомісткістю інших подібних робіт.
- Доходи населення** – сукупність грошових і натуральних коштів для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення його потреб, що формуються за рахунок власної праці та інших джерел. Основні джерела формування доходів родини – заробітна плата, пенсії, допомоги, підприєм-

ницький дохід, дивіденди та інші доходи від власності, кошти від реалізації продукції особистого підсобного господарства тощо. Розрізняють *доходи номінальні* як величину сукупного доходу (суми грошей та інших цінностей і благ, що суб'єкт заробляє або одержує протягом певного часу), оцінюваного в грошовому еквіваленті; *доходи реальні* як суму товарів і послуг, які можна придбати на номінальний дохід, тобто номінальні доходи (за винятком обов'язкових платежів і внесків), скореговані на індекс споживчих цін.

Економічно активне населення за методикою МОП – це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних.

Економічно неактивне населення за методикою МОП – це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як "зайняті" або "безробітні". До складу цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Економічний рух населення – зміна трудової активності населення.

Еміграція – вимушене або добровільне переселення населення зі своєї країни в іншу, обумовлене політичними, економічними та іншими причинами.

Ергономіка – наука, основними завданнями якої є вивчення функціональних можливостей людини в трудових процесах і розробка рекомендацій щодо створення оптимальних умов праці.

Ефективна зайнятість – найбільш раціональне використання трудових ресурсів і найбільш повна відповідність інтересам працюючої людини.

Ефективний попит на робочу силу – кількість економічно доцільних робочих місць, розраховується як різниця між загальним попитом і надлишковою чисельністю працівників.

Ефективний фонд робочого часу – середнє число робочих днів, які корисно використовуються протягом планового періоду.

Єдина тарифна сітка (ЄТС) – шкала сукупності кваліфікаційних (тарифних) розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників підприємства, починаючи з робітників найнижчого кваліфікаційного розряду (першого) і закінчуючи керівниками.

Загальні доходи – доходи, до складу яких входять грошові доходи, вар-

тість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства, пільги та субсидії на, оплату житлово-комунальних послуг, грошова оцінка допомоги від родичів.

Загальний розподіл праці – розподіл між виробничою і невиробничою сферами діяльності людей, а в середині цих сфер – між промисловістю, сільським господарством, транспортом, зв'язком, торгівлею тощо.

Зайняті економічною діяльністю за визначенням МОП – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або у окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість – діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід).

Зайнятість додаткова – зайнятість понад нормативний робочий час.

Зайнятість кримінальна – діяльність заборонена чинним законодавством (торгівля та виробництво наркотичних речовин, зброї тощо).

Зайнятість неповна – зайнятість певної особи протягом неповного робочого дня або з неповною ефективністю, з неповною оплатою.

Зайнятість неформальна – діяльність, реєстрація якої не передбачена чинним законодавством (дрібне виробництво, надання послуг пенсіонерам, особам, які перебувають у неоплачуваних відпустках тощо), трудова діяльність людей в неформальному секторі економіки; характеризується такими рисами: відсутність офіційної реєстрації діяльності; переважання самозайнятості; низька капіталоозброєність праці; застарілі й шкідливі технології; легкий доступ для працівників; відсутність перешкод; низький рівень доходів; безправ'я працівників; нерідко "контроль" діяльності з боку кримінальних структур.

Зайнятість повна – в ринковій економіці означає достатність робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати; діяльність працівника протягом повного робочого дня (тижня, сезону), яка приносить дохід в нормальних, для даного регіону, розмірах. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак сама собою повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці.

Зайнятість продуктивна або ефективна – це повна зайнятість, що в той же час відповідає вимогам раціональності. Вона відображає стан кількісної та якісної збалансованості між потребою населення в роботі й робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому.

Зайнятість раціональна – означає ефективність трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільну корисність результатів праці; оптимальність суспільного поділу праці; кількісну і якісну відповідність робіт і працівників; економічну доцільність робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникам досягти високої продуктивності праці й мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Зайнятість тіньова – діяльність дозволена законом, реєстрація якої передбачена чинним законодавством, але з різних причин не здійснюється.

Зайнятість основна (первинна) – діяльність у межах нормативного робочого дня, тижня на основному місці роботи.

Зайнятість часткова – добровільна неповна зайнятість, пов'язана з соціальними факторами – вихованням дітей, доглядом за хворими членами сім'ї, суміщенням роботи і навчання.

Закон Оукена – закон, який відображає зв'язок між рівнем безробіття та відставанням обсягів виробленого ВВП. Згідно з ним щорічний приріст реального ВВП приблизно на 2,7% утримує кількість безробітних на постійному рівні, кожні додаткові 2% приросту реального ВВП зменшують чисельність безробітних на 1 процентний пункт. Аналогічно скорочення реального ВВП на 2 процентних пункти збільшує кількість безробітних на 1 процентний пункт. Закон Оукена можна трактувати і так: зростання рівня безробіття на 1 процентний пункт над природним рівнем дає 2-2,5% втрати ВВП порівняно з потенційним.

Заробітна плата – основна частина фонду засобів існування працівника, являє собою частку чистої продукції (доходу) підприємства, яка залежить від кінцевих результатів роботи колективу (обсягу реалізованої продукції або наданих послуг) і розподіляється між його членами пропорційно трудовому внеску (кількості та якості витраченої праці), а також розміру вкладеного капіталу; винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Заробітна плата додаткова – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Заробітна плата основна – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Звужене відтворення – зменшення населення внаслідок перевищення смертності населення над народжуваністю.

Здоров'я – важлива характеристика якості робочої сили. Стан здоров'я – це

певний рівень досконалості саморегуляції організму, фізичної і соціальної адаптації людини, недопущення і швидкості подолання хвороб. Він проявляється у комфортності фізичного, розумового і соціального самопочуття людини і відображається на її працездатності.

Імміграція – в'їзд населення до країни з-поза її меж на постійне або тривале проживання в установленому законом порядку.

Інвестиції в людський капітал – витрати на створення або збільшення запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій працівника заради підвищення ефективності його використання в трудовій сфері суспільного виробництва і зростання доходів (заробітків) його власника.

Індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) – один з основних соціальних індикаторів, який визначається як середньоарифметична з п'яти показників: очікуваної тривалості життя при народженні, рівня освіти, бідності, безробіття населення, реального ВВП на душу населення.

Індексація доходів – один із соціальних заходів захисту населення, спрямований на запобігання зниження рівня життя населення у зв'язку з інфляційним зростанням цін.

Індекс споживчих цін (індекс інфляції) – показник зміни загального рівня цін і тарифів на товари та послуги, що купує населення для невикористаного споживання, тобто на так званий споживчий кошик товарів та послуг.

Індекс реальної заробітної плати – відношення темпів зростання (зниження) номінальної заробітної плати і цін на споживчі товари (індекс інфляції) у звітному періоді порівняно з базовим.

Інноваційність – важлива характеристика якості робочої сили. Це готовність працівника до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значущих результатів. Для формування інноваційності в процесі праці вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, готовність керівництва до сприйняття нових ідей.

Інтенсивність праці – міра її напруженості, визначається кількістю фізичної, нервової та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці має свої межі, а саме фізіологічні та психічні можливості людського організму. *Нормальна інтенсивність праці* означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Інфраструктура ринку праці – включає державні і недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-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.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які непередбачені чинним законодавством, або які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми.

Календарний фонд робочого часу – число календарних днів планового періоду.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців – нормативний документ, який містить загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. У них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня і профілю професійної підготовки керівників, спеціалістів і службовців. Кваліфікаційна характеристика працівника кожної посади в цьому довіднику складається з таких трьох розділів: "Завдання та обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги". Цей довідник призначений для застосування на підприємствах з метою забезпечення раціонального розподілу обов'язків, найдоцільнішої розстановки і використання кадрів керівників, спеціалістів і службовців, для визначення їхніх посадових обов'язків, обґрунтування кваліфікаційних вимог при доборі кадрів, створення резерву та професійного навчання кадрів, і для встановлення посадових окладів.

Кваліфікація працівника – це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.

Коефіцієнт вибуття – відносний показник механічного руху населення визначається як відношення кількості вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території, в розрахунку на 1000 населення.

Коефіцієнт вибуття кадрів – показник руху кадрів, визначається як відношення числа працівників, звільнених з підприємства за всіма причинами до середньооблікової чисельності працівників за той же період у відсотках.

Коефіцієнт механічного обороту – відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення суми прибулих і вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території, в розрахунку на 1000 осіб населення.

Коефіцієнт механічного приросту – відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення різниці прибулих і вибулих з даної території за рік до середньорічної чисельності населення даної території, в розрахунку на 1000 осіб населення.

Коефіцієнт народжуваності – відносний показник природного руху, який

визначається як відношення кількості народжених на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення, в розрахунку на 1000 осіб населення.

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

Коефіцієнт плинності кадрів – показник руху кадрів, визначається відношенням числа працівників, звільнених за даний період за власним бажанням, за прогул і інші порушення дисципліни, до середньооблікової чисельності працівників за той же період, визначається у відсотках.

Коефіцієнт прибуття – відносний показник механічного руху населення, визначається як відношення кількості прибулих на дану територію за рік до середньорічної чисельності населення даної території, в розрахунку на 1000 осіб населення.

Коефіцієнт прийому кадрів – показник руху кадрів, визначається як відношення числа працівників, прийнятих на роботу за даний період, до середньооблікової чисельності працівників за той же період у відсотках.

Коефіцієнт розлучень – відносний показник природного руху, який визначається як відношення кількості розлучень на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення, в розрахунку на 1000 осіб населення.

Коефіцієнт смертності – відносний показник природного руху, який визначається як відношення кількості померлих на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення, в розрахунку на 1000 населення.

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

Коефіцієнт шлюбності – відносний показник природного руху, який визначається як відношення кількості зареєстрованих шлюбів на даній території за певний проміжок часу до загальної чисельності населення, в розрахунку на 1000 осіб населення.

Колективний договір – правовий акт, який укладається на підприємстві, в організації між власником або уповноваженим ним органом і профспілковою організацією з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Умови колективного договору не повинні суперечити законодавству і є обов'язковими в межах даного підприємства.

Компенсаційні виплати – грошові виплати, які компенсують працівнику несприятливі умови праці (за умови праці, роботу у нічний час тощо), визначаються підприємством самостійно, але не нижче розмірів, встановлених законодавством.

Компетентність працівника (професіоналізм) – рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що

дозволяє йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати знання. Компетентність може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження.

Конкуренція – наявність великої кількості незалежних покупців і продавців на ринку праці та можливість для них вільно входити у ринок праці та залишати його.

Конфлікт – зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей та інтересів, позицій або поглядів. У трудових відносинах конфлікт може проявлятися у таких формах: мовчазне незадоволення, відкрите незадоволення, сварка, страйк та інші.

Кон'юнктура ринку праці – співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є: загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальна міра розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість ринків житла, послуг, цінних паперів тощо); стан соціальної та виробничої інфраструктури тощо. Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці: 1) трудодефіцитна – якщо попит перевищує пропозицію; 2) трудонадлишкова – якщо пропозиція перевищує попит; 3) рівноважна – коли попит відповідає пропозиції.

Кооперація праці – об'єднання, встановлення взаємозв'язку між розрізненими, спеціалізованими виконавцями в процесі трудової діяльності.

Людський капітал - це сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Машинний час – час виконання певного технологічного переходу на металообробному верстаті.

Машинно-ручні робочі місця – робочі місця, на яких обробка предметів праці відбувається механізмами і за рахунок зовнішньої енергії (електричної, теплової), але при безпосередній участі працівника.

Маятникова міграція – переміщення з одного населеного пункту до іншого (розташованих зазвичай в межах однієї області, міста або прикордонних містах сусідніх областей) і повернення назад до постійного місця проживання, здійснювані з регулярністю, що відповідає режиму залежно від виду діяльності.

Механізовані робочі місця – робочі місця, на яких основні технологічні процеси повністю виконуються машинами і механізмами, а за робітником залишається лише функція управління машинами, тобто енергія людини витрачається на управління, а не на безпосереднє перетво-

рення предмета праці.

Міграційна політика – законодавча, нормативно-правова, організаційно-адміністративна, фінансова та інша діяльність низки державних органів, спрямована на захист національних інтересів у сфері міграції населення.

Міграційний оборот (валова міграція) – абсолютний показник механічного руху населення, який визначається як сума прибулих і вибулих на дану територію за рік.

Міграція населення – добровільне або вимушене переміщення людей через кордони певних територій терміном більше або менше року, із зміною або без зміни постійного місця проживання, обумовлене причинами економічного, політичного чи іншого характеру, яке може приймати форму еміграції або імміграції.

Міжнародне бюро праці (МБП) – постійний секретаріат МОП, який здійснює всю поточну роботу з виконання рішень конференції і Адміністративної ради.

Міжнародний інститут соціально-трудова відносин – самостійна установа, метою якої є сприяння поглибленому вивченню і осмисленню проблем праці і методів їх рішення.

Міжнародна (генеральна) конференція праці – найвищий орган МОП, яка скликається щорічно. Основне завдання конференції – прийняття міжнародних трудових норм: конвенцій і рекомендацій, затвердження бюджету і програми діяльності МОП.

Міжнародний навчальний центр МОП – найбільший навчальний заклад системи ООН, його діяльність присвячена виключно розвитку людських ресурсів.

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована установа (нині працює при Організації Об'єднаних Націй) утворена в 1919 р, що проголосила своєю метою вивчення і покращення умов праці та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце перебування – Женева.

Міжцехова кооперація праці – об'єднання праці цехів, служб підприємства для виробництва продукції.

Мінімальна заробітна плата – це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватись оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата має періодично переглядатися, рівень її не повинен бути нижчим від рівня прожиткового мінімуму. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Мінімальний споживчий бюджет - вартісний показник, який відображає структуру і рівень задоволення потреб, які суспільство на даному ета-

пі розвитку вважає мінімально прийнятними.

Метод інтерв'ю – метод одержання інформації шляхом бесіди інтерв'юера з респондентом, на певну тему.

Метод миттєвих спостережень – один з методів вивчення витрат робочого часу, який умовно можна віднести до вибіркової фотографії робочого часу.

Механічний рух населення (міграція) – просторове переміщення населення.

Мобільність – важлива характеристика якості робочої сили. Це здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень. *Професійна мобільність* передбачає готовність працівника при необхідності змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію. *Територіальна мобільність* – готовність і можливість змінити місце проживання у пошуках нового місця роботи. Додаткові витрати, що здійснюються при цьому, розглядаються як інвестиції в людський капітал.

Моніторинг – система послідовного збору даних про явище, процес, які описуються за допомогою певних показників з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження і оцінки в динаміці.

Моніторинг соціально-трудової сфери – комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері.

Найманий працівник – це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів.

Населення – це сукупність людей, що природно-історично склалася, постійно відновлюється і проживає на визначеній території.

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці – характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу.

Національна рада соціального партнерства (НРСП) – постійно діючий тристоронній орган, що діє на державному, галузевому і територіальному рівнях, розглядає проекти законів, постанов Кабінету Міністрів України з питань соціально-трудових відносин, вносить пропозиції щодо ратифікації Україною конвенцій МОП.

Непромисловий персонал підприємства – працівники, які не беруть участі у виробництві матеріальних благ, це працівники житлового господарства, медичних установ, навчальних закладів, установ дошкільного виховання, культури тощо.

Непряма відрядна система оплати праці – заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що ним обслуговуються. Вона застосовується для оплати праці допоміжних робітників, від яких в значній мірі залежать темп і виробіток основних працівників.

Номінальна заробітна плата – нарахована працівнику в грошовій та на-

туральній формі (незалежно від джерела фінансування, крім коштів фонду соціального страхування) за відпрацьований час або виконану роботу, премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час (наприклад, за щорічний та інші види відпусток), що містить обов'язкові відрахування: прибутковий податок, відрахування до Пенсійного фонду та збір на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття. Показник номінальної заробітної плати застосовується зокрема при порівнянні зарплати різних категорій працівників за конкретний період.

Номінальний фонд робочого часу – кількість робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом планового періоду, визначається відніманням із календарного фонду неробочих днів.

Норма виробітку – кількість продукції в натуральних (штук, метрів, тонн) або умовно-натуральних показниках, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу (зміну, місяць) в певних організаційно-технічних умовах одним або групою працівників відповідної кваліфікації.

Норма обслуговування – кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або група працівників відповідної кваліфікації при певних організаційно-технічних умовах протягом зміни.

Норма керованості – це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників і структурних підрозділів.

Норма часу – кількість робочого часу, необхідна для виконання одиниці певної роботи (операції) одним працівником або групою працівників відповідної чисельності і кваліфікації в найбільш раціональних для даного підприємства організаційних, технічних і господарських умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норма чисельності – розрахована дія конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певною обсягу роботи за визначений період часу.

Норма штучного часу – сумарний час (за винятком підготовчо-завершального), необхідний для виготовлення одиниці продукції (виконання операції) за певних організаційно-технічних умов.

Норма штучно-калькуляційного часу – повна норма часу, необхідного для виготовлення одиниці продукції (виконання операції) за певних організаційно-технічних умов.

Норматив чистої продукції – показник, що відображає величину нової вартості, створеної працею колективу даного підприємства при виробництві конкретної продукції. Складається з нормативної заробітної

плати і прибутку на одиницю продукції.

Нормативна вартість обробітку (НВО) – визначається як сума нормативних витрат на обробку кожного виробу.

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

Нормативні матеріали (нормативи) – розроблений науково-дослідними організаціями комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм витрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом. Для розуміння змісту нормативних матеріалів найсуттєвіше значення має їх класифікація за видами: нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи чисельності та нормативи керованості.

Нормативні основи наукової організації праці – вимоги, які містяться в різного роду нормативних документах і матеріалах, що регламентують виробничі і трудові процеси, економіку і управління виробництвом.

Норми праці - це складова частина організації праці на підприємстві, активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що науково обґрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Нормоване завдання – розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік) з дотриманням певних вимог до якості продукції. На відміну від норм виробітку нормовані завдання можуть встановлюватися не лише в натуральних одиницях, але й у нормо-годинах.

Нормування праці – основа її організації на підприємстві, це вид діяльності по управлінню підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання. Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зона обслуговування, витрати енергії працівників.

Носії господарсько-трудових інтересів – соціальні групи, які відрізняються одна від одної за майновим станом, доходами, професіями, галузевими та регіональними інтересами.

Об'єкти державного регулювання ринку праці – ситуації, явища та умови соціально-економічного життя, де виникають труднощі, які не розв'язуються автоматично, в той час як їх розв'язання терміново потрібно для нормального функціонування економіки і підтримання соціа-

льної стабільності в суспільстві.

Облікова чисельність працівників підприємства – чисельність працівників облікового складу на визначену дату з урахуванням прийнятих і вибулих за цей день працівників.

Обслуговування робочого місця – система заходів щодо забезпечення робочих місць засобами, предметами праці і надання різного роду послуг виробничого характеру.

Одиничний розподіл праці – розподіл робіт на окремому підприємстві за цехами, ланками, бригадами, окремими працівниками та їх професійно-кваліфікаційними групами.

Оперативний час – час, який витрачається робітником на виконання технологічних операцій.

Організація заробітної плати – побудова заробітної плати, приведення її елементів (нормування, тарифна система, премії, доплати, надбавки) в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітної плати.

Організація діяльності виробничого підприємства – комплексне вдосконалення підготовки виробництва, виробничих процесів і системи їх обслуговування.

Організація праці – система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: розподіл праці та її кооперацію, організацію робочих місць та їх обслуговування, впровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обґрунтованих норм праці, її мотивацію, планування і облік; систематична діяльність людей із впровадження нововведень в існуючу організацію праці для приведення її у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології.

Організація робочого місця – комплекс заходів, спрямованих на створення найбільш сприятливих і безпечних умов праці для високопродуктивної праці робітників; підпорядкована цілям виробництва система заходів щодо оснащення робочого місця засобами і предметами праці, планування, розміщення його в певному порядку, обслуговування і атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

Освіта – це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлених державою освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Оснащення робочого місця – сукупність засобів виробництва: основного технологічного і допоміжного обладнання, технологічного і допоміжного оснащення, засобів зв'язку, засобів з охорони праці і техніки безпеки, які є на даному робочому місці.

Основний час – час, що витрачається робітником на якісні чи кількісні

зміни предмета праці: його зовнішнього вигляду, форми, розмірів, положення у просторі, властивостей, складу.

Основні робітники – працівники, що безпосередньо видозмінюють предмет праці, створюючи продукт.

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

Партнерство – система взаємовідносин, яка дозволяє враховувати взаємні інтереси сторін і досягати на цій основі згоди, що закріплюється у договорах та угодах.

Патерналізм – жорстке державне регулювання соціально-трудових процесів.

Підготовчо-завершальний час – час, який витрачається на підготовку до виконання заданої роботи і дії, пов'язані з її завершенням.

Підходяща робота – робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника та надається в тій же місцевості, де живе працівник. Заробітна плата та інші умови праці мають відповідати рівню, який особа мала на попередньому місці роботи та з урахуванням середнього рівня по даній професії (спеціальності).

Планування робочого місця – доцільне просторове розміщення всіх функціонально пов'язаних між собою засобів праці, предметів праці і самого працівника.

Повна трудомісткість продукції – відображає сукупні витрати праці всього персоналу підприємства на виготовлення одиниці кожного виробу.

Показник сезонності – відношення витрат праці або кількості працюючих у найбільш напружений місяць до відповідного середньомісячного показника.

Попит на працю поточний – визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Попит на працю сукупний – визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни. Сукупний попит охоплює всю сферу суспільної праці й включає як укомплектовані працівниками, так і вільні (вакантні) робочі місця. Слід розрізняти ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит, що включає також зайняті неефективні робочі місця. Різниця між сукупним і ефективним попитом являє собою надлишкову зайнятість, складовою частиною якої є приховане безробіття.

Постійна міграція – переміщення населення на постійне проживання в іншу країну, регіон, місто.

Почасова форма заробітної плати – форма, за якої мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується множенням

тарифної ставки на фактично відпрацьований час, чи за посадовим окладом.

Почасово-преміальна система оплати праці – згідно з даною системою працівник понад оплату у відповідності з відпрацьованим часом і тарифними ставками отримує премію за забезпечення певних кількісних і якісних показників.

Правові основи наукової організації праці – закони, нормативи і правила, які регулюють трудову діяльність.

Працездатне населення – сукупність осіб переважно працездатного віку, спроможних за своїми психофізіологічними даними брати участь у трудовій діяльності.

Праця – свідомо цілеспрямована творча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності й блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

Примирливі процедури – розгляд колективної трудової суперечки з метою її розв'язання примирливою комісією, сторонами за участю посередника в трудовому арбітражі.

Принцип солідарності – сумісна відповідальність людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів.

Принцип субсидіарності – збереження прагнення людини до самостійності і самореалізації, запобігання перенесення відповідальності на інших суб'єктів соціально-трудових відносин.

Природний рівень безробіття – такий мінімальний рівень безробіття, який неможливо зменшити і який відповідає повній зайнятості, до його складу відносять фрикційне та структурне безробіття. Фрикційне безробіття є результатом динамічності ринку праці, структурне виникає з причин територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці.

Природний рух населення – зміна чисельності населення в результаті народження і смерті людей.

Продуктивність праці – показник її ефективності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одної боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку. В залежності від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Промислово-виробничий персонал підприємства – працівники підприємства, які безпосередньо пов'язані з процесом виробництва продукції, тобто зайняті основною виробничою діяльністю.

Пропозиція праці поточна – складається з таких основних груп: безробітні, що активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівни-

ки, що намагаються змінити місце роботи; особи, що бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Пропозиція праці сукупна – включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати.

Пропозиція робочої сили – контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ.

Проста почасова система оплати праці – заробіток працівника визначається як добуток тарифної ставки, що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним робочого часу.

Просте відтворення населення – характеризується постійною кількістю населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності.

Професійна придатність – важлива характеристика якості робочої сили, що виражається сукупністю і структурою психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній праці. Професійна придатність розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації.

Професія – особливий вид трудової діяльності, яка вимагає спеціальних теоретичних знань і практичних навичок.

Професійно-кваліфікаційний розподіл праці – розподіл праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт, а також в залежності від складності цих робіт.

Професійна орієнтованість – вагома характеристика якості робочої сили. Це здатність і стійкий інтерес людини до певного виду трудової діяльності, вміння обирати найдоцільніші для себе професію і місце роботи з урахуванням своїх психофізіологічних характеристик, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці у працівниках відповідних професій на даний момент часу.

Профспілки – громадські організації, що створюються трудящими для захисту своїх соціальних, економічних і професійних прав, для вираження інтересів найманих працівників, для боротьби за соціальну справедливість, з метою сприяння створенню для людини відповідних умов праці та життя.

Пряма індивідуальна система оплати праці – система, яка передбачає, що заробіток працівника нараховується у відповідності з кількістю виробленої продукції і постійних відрядних розцінок за одиницю цієї продукції.

Психофізіологічні основи наукової організації праці – висновки і рекомендації наук, які вивчають фізіологію і психологію праці, зміни, які відбуваються в організмі людини при виконанні трудових дій у певних виробничих умовах.

Рациональний споживчий бюджет (бюджет соціального достатку) – вартісний показник, який відображає структуру і рівень споживання на-

селення з середніми доходами.

Реальна заробітна плата – кількість товарів і послуг, яку можна придбати за номінальну заробітну плату.

Регулююча, або ресурсно-розміщувальна функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. В ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

Резерви підвищення продуктивності праці – реальні можливості скорочення (економії) витрат праці під впливом конкретних чинників, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в даний період.

Рентабельність праці (рентабельність витрат на персонал) – важливий показник ефективності праці, що визначається як співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності та відповідних витрат праці.

Ринок праці – найважливіший елемент ринкової економіки; система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію. Головні складові ринку праці – сукупна пропозиція та сукупний попит.

Ринок праці вторинний – частина ринку праці, яка об'єднує "непрестижні" роботи, і характеризується такими рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові містки технології тощо.

Ринок праці первинний – частина ринку праці, яка об'єднує "престижні" роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості та надійністю положення працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає від працівників високої кваліфікації і здатності до навчання.

Рівень безробіття – основний показник, що дає узагальнене уявлення про стан ринку праці в певний момент; визначається у відсотках як відношення кількості осіб, які мають на відповідну дату статус безробітного, до чисельності економічно активного населення на ту саму дату.

Рівень життя – структура матеріальних потреб населення і ступінь їх задоволення; узагальнюючий показник, який характеризує споживання населенням матеріальних і духовних благ і ступінь задоволення потреб у цих благах. Рівень життя характеризується показниками: рівнем

реальних доходів на душу населення; рівнем і структурою споживання, рівнем цін на споживчі товари та послуги, розміром плати за житло та комунальні послуги; рівнем освіти, медичного обслуговування; середньою тривалістю життя, часткою населення, яке перебуває за межею бідності тощо.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Робоча зона – частина простору, в межах якого здійснюються трудові дії працівника.

Робоча сила – сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які використовуються нею під час виробництва будь-якої споживчої вартості. Реальною виробничою силою вона стає в процесі поєднання працівника із засобами виробництва.

Робоче місце – первинна ланка виробництва; частина виробничого простору одного або групи працівників (якщо робоче місце колективне), визначена на основі трудових та інших діючих норм і оснащена основним і допоміжним технологічним обладнанням, інвентарем, інструментом, робочими меблями, необхідними для виконання певного виду робіт.

Робочий час – законодавчо встановлена тривалість виконання працівником трудових обов'язків.

Робочі місця ручної роботи – робочі місця, на яких усі трудові процеси виконуються за допомогою трудового зусилля виконавця, із застосуванням найпростішого інструмента.

Розподіл праці – диференціація видів трудової діяльності між різними групами працівників. Розподіл праці на підприємстві полягає у закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Розрізняють такі основні види розподілу праці всередині підприємства: функціональний, технологічний, професійний, кваліфікаційний.

Розширене відтворення населення – збільшення чисельності населення внаслідок переважання народжуваності над смертністю, природний приріст населення.

Сальдо міграції (механічний приріст) – абсолютний показник механічного руху населення, який визначається як різниця між числом прибулих і числом вибулих з даної території за певний проміжок часу.

Самозайняті – особи, які самостійно організовують свою роботу за власні кошти, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію.

Самофотографія робочого дня – облік робочого часу протягом зміни, що проводиться самим працівником.

Сегментація ринку праці – розподіл ринку робочої сили на окремі групи за певними критеріями, залежно від поставленої мети вивчення, аналі-

зу чи управління. Дослідження сегментованості ринку праці призвело до виникнення *теорії двоїстості ринку праці*, згідно з якою він поділяється на дві частини: первинний і вторинний.

Сезонна міграція – переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до шести місяців.

Середньооблікова чисельність працівників за місяць – відношення суми чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, включаючи святкові і вихідні дні, до кількості календарних днів місяця.

Системи заробітної плати – способи встановлення залежності величини винагороди за працю від кількості та якості витраченої праці. Найпоширенішими на вітчизняних промислових підприємствах є такі системи заробітної плати: проста почасова; почасово-преміальна; за місячними окладами; проста відрядна; відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; непряма відрядна; акордна; акордно-преміальна тощо.

Соціальна допомога – система заходів, які застосовуються до всього населення, це допомога короткотермінового характеру особам, які опинилися в екстремальній ситуації і потребують додаткових витрат.

Соціальна підтримка – система заходів для населення, яка передбачає створення умов, що дозволяють працівнику забезпечувати свою соціальну захищеність.

Соціальна політика – стратегічний соціально-економічний напрям, обраний країною для всебічного розвитку громадян, який забезпечує пристойний рівень та умови їх життя і праці. Соціальна політика охоплює найважливіші сфери життєдіяльності людей (праця, побут, культура, освіта, охорона здоров'я тощо); кожна з цих сфер з огляду на специфіку або є об'єктом прямого регулювання чи впливу з боку держави, або вплив на неї здійснюється за допомогою створення умов, що спонукають людей до бажаної для суспільства соціальної поведінки.

Соціальна, або розподільча функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їх трудового внеску.

Соціальне партнерство – сукупність соціально-економічних відносин між представниками працівників, роботодавців та держави, спрямована на співробітництво, пошук компромісів, підготовку пропозицій щодо прийняття ними узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин, що виражає принцип соціальної політики держави.

Соціальні трансферти – виплати, що здійснюються без одержання будь-якого еквіваленту на заміну. Соціальні трансферти надають у двох

формах: грошовій – пенсії, допомоги, стипендії тощо; натуральній – товари, індивідуальні ринкові і неринкові послуги, надані конкретним особам (домашнім господарствам) за рахунок коштів федерального та місцевого бюджетів або недержавних (суспільних) соціальних фондів на безкоштовній основі.

Соціальний договір – узгодження інтересів різних соціальних груп у найважливіших сферах суспільства: виробництві, обміні, розподілі та споживанні матеріальних і духовних благ.

Соціальний захист – система заходів, яка забезпечує соціальну захищеність переважно незапрацездатного населення й соціально вразливих верств працездатного населення.

Соціальний рух населення – зміни освітньої, професійної та інших структур населення.

Соціальні нормативи – вимірники і критерії розподілу бюджетних коштів для задоволення певного рівня тих чи інших соціальних потреб населення в освіті, медичному обслуговуванні, житлі, пенсійному забезпеченні, соціальному страхуванні тощо.

Соціально-економічні основи наукової організації праці – цілі, характер, зміст праці у суспільстві, соціально-економічна спрямованість заходів організації праці.

Соціально-трудові відносини – комплекс відносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу й суспільства в цілому.

Соціологічне дослідження – аналіз явищ і процесів соціально-трудової сфери з метою вивчення закономірностей їх розвитку, залежностей і взаємозв'язків між ними для розроблення та обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення соціально-трудових відносин.

Соціометричне опитування – опитування з метою виявлення психологічного клімату у колективі і на цій основі одержання кількісної оцінки міжособистісних відносин в ньому.

Спеціалісти – працівники, що займаються інженерно-технічними, економічними, бухгалтерськими, юридичними та іншими роботами (економісти, бухгалтери, інженери, юрисконсультанти тощо).

Спеціальність – вид діяльності в рамках професії, який має специфічні особливості і вимагає від працівників додаткових спеціальних теоретичних знань і навичок.

Споживчий бюджет – вартісний показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ та послуг.

Споживчий кошик – набір товарів та послуг, які входять у споживчий бюджет.

Статус безробітного – статус, якого набувають ті громадяни, які протягом семи днів після реєстрації їх службою зайнятості за місцем проживання не одержали підходящої роботи або не були направлені на професійну підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації.

- Стимулююча функція заробітної плати** – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску у результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці.
- Стимулюючі виплати** – доплати і надбавки за високу кваліфікацію, професійну майстерність, роботу меншою чисельністю, премії, винагороди, тощо; визначаються підприємством самостійно і здійснюються ним у межах фінансових можливостей.
- Сторони соціального партнерства** – професійні спілки та їх угруповання, інші організації найманих працівників, створені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації; держава в особі виконавчих органів влади та органів місцевого самоврядування.
- Структура заробітної плати** – співвідношення окремих частин заробітної плати в загальному її обсязі.
- Структура персоналу підприємства** – співвідношення різних категорій працівників у їх загальній кількості.
- Суб'єкти аудиторської діяльності** – фізичні особи (аудитори), юридичні особи (аудиторські організації), у тому числі іноземні або аудиторські фірми, створені спільно з іноземними юридичними або фізичними особами, що мають відповідну ліцензію.
- Суб'єкти ринку праці** – домогосподарства (сім'ї), які визначають пропозицію робочої сили та фірми, що формують попит на неї.
- Сукупні ресурси домогосподарств** – доходи, які формуються із загальних доходів і використання заощаджень, позик та повернутих домогосподарствам боргів.
- Суспільна організація праці** – формування і підтримування природних, розумних пропорцій між сферами прикладання праці, а отже, і між сферами суспільного виробництва і невиробничої сфери.
- Суцільна фотографія робочого часу** – облік робочого часу, коли фіксуються всі витрати робочого часу протягом зміни.
- Сучасний тип відтворення** – рух населення, при якому спостерігається зменшення рівня народжуваності, зменшення рівня смертності і зростання середньої тривалості життя.
- Схеми посадових окладів** – сукупність нормативних матеріалів, що використовуються для організації оплати праці керівників, спеціалістів і службовців залежно від посад, які вони займають, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності й важливості робіт. Особливістю застосування на підприємстві схеми посадових окладів є розробка штатного розпису.
- Тарифікація** – установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників. Розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників.
- Тарифна система** – є основою організації оплати праці; сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких регулюється рівень заробітної

плати працівників по галузях і регіонах, а також в залежності від видів виробництва, кваліфікаційних ознак, характеру і умов праці різних категорій працівників. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна сітка – шкала, яка визначає співвідношення в оплаті різних груп працівників в залежності від їх кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються, і оговорується в колективному договорі.

Тарифна ставка – виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду оговорується в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. У будь-якому випадку вона не може бути меншою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Тарифний коефіцієнт – показник, який характеризує співвідношення між різними розрядами і показує у скільки разів рівень складності і оплата праці даної кваліфікації перевищує рівень складності і відповідальності й оплату роботи, віднесеної до першого розряду тарифної сітки.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) – збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників. Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати" і "Приклади робіт".

Тестування – метод соціологічного дослідження, що застосовується для виявлення в особи наявності і ступеня виразності певних рис особистості, здібностей і умінь, психічного стану і являє собою серію питань з можливими варіантами відповідей.

Техніко-економічні основи наукової організації праці – досягнення технічних наук, сукупність знань і досвіду в галузі застосування і вдосконалення знарядь і предметів праці, техніки і технології виробництва.

Технологічний розподіл праці – розподіл праці за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт, виробами, деталями; ви-

значає розміщення працівників у відповідності з технологією виробництва.

Технологічний процес – процес перетворення сировини, матеріалів, напівфабрикатів у готову продукцію з використанням технічних засобів.

Тимчасова міграція – переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до двох місяців.

Традиційний тип відтворення населення – рух населення, при якому спостерігається високий рівень народжуваності і високий рівень смертності.

Трипартизм – система соціального партнерства і тристороннього співробітництва між трьома суб'єктами ринкових відносин: найманими працівниками, від особи яких виступають профспілки, приватними роботодавцями в особі їх спілок або асоціацій і державними структурами.

Трудова дія – елемент трудового прийому, необхідний для виконання однієї з його частин.

Трудова операція – частка трудового процесу, яку виконує робітник на робочому місці за допомогою наявних засобів виробництва.

Трудовий договір – угода між працівником і власником підприємства, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, внутрішній трудовий розпорядок, а власник підприємства зобов'язується виплачувати йому заробітну плату і забезпечувати необхідні умови праці.

Трудовий метод виміру продуктивності праці – обчислення продуктивності праці шляхом співвідношення обсягу виробленої продукції чи робіт у нормо-годинах, нормо-днях до витрат робочого часу.

Трудовий потенціал – інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо.

Трудовий прийом – частка трудової операції з певним цільовим призначенням сукупності дій робітника у межах конкретного робочого місця.

Трудовий процес - це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату. Раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці.

Трудовий рух – однократне переміщення рук, ніг, пальців, тулуба, очей.

Трудові ресурси - це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в економіці. Кількісно вони складаються з населення в працездатному віці (в Україні – чоловіки віком 16-59 років, жінки – 16-54 роки), крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в еконо-

міці країни осіб молодших та старших працездатного віку.

Трудомісткість – обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трuдомісткості.

Трудомісткість виробнича – складається з технологічної трuдомісткості та трuдомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість обслуговування – визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва, на виготовлення одиниці кожного виробу.

Трудомісткість продукції повна – відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу.

Трудомісткість технологічна – визначається витратами праці основних робітників на виготовлення одиниці кожного виробу. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість управління – визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців на виготовлення одиниці кожного виробу.

Трудомісткість фактична – виражає фактичні витрати праці на виготовлення одиниці продукції чи певного обсягу робіт.

Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення (УККСЗН) – постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості в країні, метою якого є його участь у розробці й удосконаленні правової і нормативної бази діяльності ринку праці, у розробленні і реалізації державних і регіональних програм зайнятості та джерел їх фінансування, координація зусиль господарських, профспілкових організацій і держави щодо пошуку шляхів запобігання безробіттю, регулювання міжтериторіального, міжгалузевого розподілу трудових ресурсів тощо.

Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп чинників: виробничих, санітарно-гігієнічних, факторів безпеки, інженерно-психологічних, естетичних і соціальних. Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх покращання, а якщо це неможливо, – для компенсації працівникам шкідливого впливу умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Умовно-натуральний метод вимірювання продуктивності праці – метод, за яким обсяг виробленої продукції в умовних одиницях співвідноситься з витратами праці.

Управління продуктивністю – частина процесу управління підприємством, яка включає в себе планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання підвищення продуктивності праці.

- Фактори підвищення продуктивності праці** – це вся сукупність рушійних сил і причин, що приводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи: соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили; матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.
- Форми і системи заробітної плати** – механізм встановлення розміру заробітку в залежності від кількості та якості праці та її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретних працівників. Розрізняють дві основні форми заробітної плати: почасову і відрядну.
- Фотографія робочого часу** – спостереження і послідовний запис усіх витрат робочого часу та перерв протягом зміни із зазначенням їх тривалості й послідовності; дозволяє визначити структуру витрат робочого часу; проводиться спеціально виділеною особою.
- Фотохронометраж** – комбінований спосіб спостереження, в якому поєднується фотографія робочого дня і хронометраж оперативного часу.
- Функція формування платоспроможного попиту населення** – призначена узгоджувати платоспроможний попит населення, з одного боку, і виробництво споживчих товарів – з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів: потреб та доходів населення, – то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом, що врегульовує рух товарів від виробника до споживача.
- Функціональний розподіл праці** – розподіл працівників підприємства на категорії в залежності від виконуваних ними функцій.
- Хронометраж** – метод вивчення витрат часу робітника або устаткування шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці; використовується для вивчення трудомісткості елементів трудового процесу, що повторюються, а також для аналізу раціональності прийомів праці.
- Частковий розподіл праці** – розподіл галузей економіки на підгалузі.
- Штатний розпис** – внутрішній нормативний документ підприємства, де вказаний перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їх місячних посадових окладів; різновид схеми посадових окладів, що застосовується на підприємстві.
- Якість робочої сили** – сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці та включають в себе кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність, ініціативність, рівень конфліктності тощо.
- Якість трудового життя** – сукупність властивостей, які характеризують

умови праці у широкому розумінні і дозволяють враховувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних тощо).

РЕКОМЕНДОВАНА І ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про Всеукраїнський перепис населення» // Урядовий кур'єр. – 2000. – № 43.
2. Закон України «Про громадянство України» від 16 квітня 1997 року № 210/97-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 23, ст. 169. – С.363-374.
3. Закон України «Про зайнятість населення» (за станом на 1 березня 1999 р.). Додаток до щотижневика «Відомості Верховної Ради України»// Відомості Верховної Ради України. – 1999. – 31 с.
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року № 1533-III// Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22, ст. 171. – 24 с.
5. Закон України «Про імміграцію» від 7 червня 2001 року № 2491-III. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 41, ст.197.
6. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Закони України / Верховна Рада України, Ін-т законодавства. – Т.6. – К., 1997.– С.5-11.
7. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВС // Урядовий кур'єр. – 1995. – 18 травня.
8. Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року № 2436-III// Людина і праця. – 2001. – № 7. – С.12-25.
9. Закон України «Про підприємництво в Україні» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 12.
10. Закон Украины «О предприятиях в Украине» от 27 марта 1991 года № 887-ХП // Все о бухгалтерском учете. – 1999. – № 29 (332). – С.8-17.
11. Кодекс законів про працю України (із змінами і доповненнями станом на 20 листопада 2001 року).– К.: Атика, 2001.– 96 с.
12. Конвенція (№ 131) про встановлення мінімальної заробітної плати. / Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. В 2 т.: Т.2.– Женева: МБП, 1999.– С.907-910.
13. Конвенція (№ 95) про охорону заробітної плати. / Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. В 2 т.: Т.1.– Женева: МБП, 1999.– С.486-492.
14. Конвенція МОП «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» № 168 від 23 червня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998.– №7.
15. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов.– М.: ЮНИТИ, 1999.– 407 с.
16. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000.– 313 с.
17. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
18. Владимиров Л.П. Экономика труда: Учебное пособие.– М.: Издате-

- льський Дом «Дашков и К^о», 2002.– 300 с.
19. Генкин Б.М Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – 3-е изд. Доп. – М.: Изд. НОРМА, 2001 – 448 с.
 20. Дзюба С.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие / Под научной редакцией д.э.н., профессора Ф.Е. Поклонского. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 552 с.
 21. Економіка підприємства: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / В.С.Рижиков, В.В.Ровенська, Є.О.Підгора; За ред. В.С.Рижикова. – Краматорськ: ДДМА, 2003. – 172 с.
 22. Економічний аналіз: Практикум / Є.В.Мних, Н.С.Барабаш, А.Д.Бутко, Г.О.Кравченко, Н.М.Мелешко, К.О.Редько: За ред. проф. Є.В.Мниха. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 432 с.
 23. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
 24. Канюк В.М., Райковська Г.О. Нормування праці. Зб. завдань і вправ: Навч. посіб. / За заг. ред. В.М.Данюка. – К.: КНЕУ, 2006. – 268 с.
 25. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навчальний посібник / За ред. В.М.Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
 26. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник.– К.: КНЕУ, 2002.– 337 с.
 27. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003.– 224 с.
 28. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник.– К.: Атака, 2005. – 304 с.
 29. Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / Під ред. проф. Є.П.Михайлова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
 30. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие.– М.: ИНФРА-М, 2003.– 268 с.
 31. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие.– М.: ИНФРА-М, 2000.– 400 с.
 32. Саакян А.К. Экономика и социология труда.– СПб: Питер, 2002.– 128 с.
 33. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций.– К.: МАУП, 2001.– 168 с.
 34. Чабан Т.М. та ін. Теорія економічного аналізу: Навчальний посібник / Т.М.Чабан, Т.А.Каліфська, І.О.Дмитрієнко: За ред. проф. В.Є.Труша. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 214 с.
 35. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф. Ю.П.Кокина. – М.: Юристъ, 2002.– 592 с.