

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ КОРАБЛЕБУДУВАННЯ
ІМЕНІ АДМІРАЛА МАКАРОВА

С. М. Іванісов

Конспект лекцій
з курсу “Економіка праці та соціально-трудоі
відносини”

Рекомендовано Методичною радою НУК

Миколаїв 2004

УДК 311

Іванісов С.М. Конспект лекцій з курсу “Економіка праці та соціально-трудові відносини”. – Миколаїв: НУК, 2004. – 47 с.

Кафедра економіки та організації виробництва

Конспект лекцій містить базові категорії та поняття, короткий зміст лекцій, питання для самоперевірки, перелік рекомендованої літератури. Призначені для студентів спеціальностей 6.050107, 6.050104 усіх форм навчання.

Рецензент д-р екон. наук, проф. В.Н. Парсяк

© Національний університет

кораблебудування, 2004

© Видавництво НУК, 2004

Розділ 1. Ринок праці та регулювання соціально–трудових відносин

Тема 1.1. Ринок праці в економічній системі

1. Соціально – економічна категорія “ ринок праці”.

2. Умови виникнення і ефективного функціонування ринку праці.

3. Функції і сегментація ринку праці.

Базові категорії та поняття: праця, робоча сила, ринок робочої сили, попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, ціна робочої сили, суб'єкти і об'єкти господарсько-трудових відносин, носії, виразники і виконавці господарсько-трудових інтересів, функції ринку праці, сегменти ринку праці.

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

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

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

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

Проте було б не правильно зводити ринок праці лише до сфери обміну. Ринок праці відіграє важливу роль у забезпеченні безперервності процесу відтворення такого важливого товару для суспільства як робоча сила. Саме в

цьому полягає економічна сутність ринкових процесів. Тому найбільш вдалим вважається визначення ринку праці, яке дають представники четвертого напрямку.

Під ринком праці вони розуміють складну систему економічних відносин з обміну індивідуальної здатності до праці на фонд життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та розміщення працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу.

2. Умови виникнення ринку праці:

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

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

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

Умови ефективного функціонування ринку праці:

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

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

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

— Баланс між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та

грошовою масою заробітної плати. Об'єднання найманих працівників та роботодавців у спілки для захисту своїх інтересів.

3. Сучасний ринок праці виконує такі функції:

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

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

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

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

Стимулюючу. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює більш ефективне використання трудових ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва, також стимулює найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

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

Регулюючу. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій

суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів, галузей в інші більш ефективні. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а, отже, і ефективне використання. В Україні ринок праці ще повною мірою не виконує всіх своїх функцій, оскільки ще розвивається

Сегментація ринку праці.

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

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

Контрольні запитання та завдання

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

Тема 1.2. Населення і трудові ресурси суспільства

1. Соціально–економічна характеристика трудових ресурсів.

2. Фази відтворення робочої сили.

3. Система балансів трудових ресурсів.

Базові категорії та поняття: населення, економічно активне населення, економічно неактивне населення, зайняті, безробітні, відтворення населення, природний, механічний, соціальний та економічний рухи населення, простий, розширений і звужений режими відтворення, трудові ресурси, трудовий потенціал, система балансів трудових ресурсів.

1. Трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності.

До трудових ресурсів належать:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими й шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

Згідно з українським законодавством на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

Зауважимо, що в Україні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від

працездатного і працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку.

Відповідно до рекомендацій МОП і міжнародних конференцій статистиків праці все населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне.

Економічно активне населення — це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Економічно неактивне населення — це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

2. Використання робочої сили в процесі праці передбачає її відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення робочої сили поділяється на окремі фази. Це фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу і фаза використання.

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм

необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, тощо);

- одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

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

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили.

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

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

3. Важливе значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів має розроблення системи їх балансів.

До **системи балансів** трудових ресурсів належать:

- зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звітний і плановий);

- баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях та джерел їх забезпечення;
- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
- балансовий розрахунок залучення молоді до навчання і розподіл її після завершення навчання;
- балансові розрахунки потреби в спеціалістах; міжгалузевий баланс затрат праці;
- баланс робочого часу.

Система балансів і балансових розрахунків розробляється по окремих регіонах і в цілому по державі. При цьому необхідно враховувати кон'юнктуру ринку праці, динаміку й структуру робочих місць у плановому періоді, зміну демографічної структури населення, напрями та масштаби міграційних процесів; динаміку чисельності й структуру зайнятості населення працездатного віку; ефективність використання трудових ресурсів; джерела і масштаби формування професійно-кваліфікаційної структури працівників; темпи зростання продуктивності праці тощо.

Баланс трудових ресурсів являє собою систему взаємозв'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення поняття “населення”.
2. З яких груп складається населення за методикою МОП?
3. Кого відносять до економічно активного населення?
4. Хто вважається безробітним за методикою МОП?
5. Що таке відтворення населення?

6. Які типи відтворення ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
7. Назвіть відомі вам режими відтворення?
8. Які існують види руху населення?
9. Дайте визначення поняттю “трудові ресурси”.
10. Які існують види балансів?

Тема 1.3. Зайнятість населення і безробіття

1. Поняття та види зайнятості населення.

2. Державне регулювання зайнятості населення в Україні.

3. Природна норма безробіття. Закон Оукена.

Базові категорії та поняття: повна, неповна, часткова, основна, додаткова зайнятість, раціональна, оптимальна, ефективна зайнятість, безробіття, фрикційне, структурне, циклічне безробіття, економічне, конверсійне, молодіжне, застійне безробіття, приховане безробіття, природний рівень безробіття, закон Оукена.

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

Залежно від тривалості і режиму зайнятості виділяють такі її форми:

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

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

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

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

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

Додаткова зайнятість — це зайнятість понад нормативний робочий час.

2. Розрізняють такі види безробіття:

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

Структурне безробіття — є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології і організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. При цьому попит на робочу силу певних професій зменшується або зовсім зникає, а на інші професії, яких раніше не було,— зростає. Структурні безробітні не можуть знайти роботи без відповідної перепідготовки, додаткового навчання, навіть зміни місця проживання.

Фрикційне безробіття має короткочасний характер, а структурне — більш тривале у часі.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

З цього виходить, що визначення величини приросту ВВП необхідне для того, щоб не дати збільшуватися нормі безробіття. Від 2,5 до-3% щорічного приросту реального ВВП необхідно направляти на створення нових робочих місць, це сприятиме утриманню безробіття на тому ж рівні. Крім того більш швидкий приріст ВВП скорочує безробіття, тоді як відносно падіння темпів росту збільшує кількість безробітних.

Контрольні запитання та завдання

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

Тема 1.4. Вартість робочої сили та рівень життя населення

1. Сутність вартості робочої сили.

2. Вартість робочої сили і доходи населення.

Базові категорії та поняття: вартість робочої сили, ціна робочої сили, доходи населення, прожитковий мінімум, механізм визначення прожиткового мінімуму, мінімальний споживчий бюджет, рівень життя населення.

1. Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що вартість робочої сили має тенденцію до зростання. Це пояснюється тим, що темпи зростання вартості робочої сили через включення в неї маси вартостей нових товарів та послуг значно більші, ніж темпи зниження її внаслідок зменшення вартості предметів споживання під впливом підвищення продуктивності праці.

До складу вартості робочої сили входить:

- безпосередньо заробітна плата (тарифний заробіток, посадова платня, преміальні виплати, надбавки та доплати);
- натуральні виплати (харчування, витрати на житло тощо), які надаються працівникам підприємствами;
- витрати роботодавців на соціальне страхування. Встановлені законом внески на соціальне забезпечення (за віком, у зв'язку з інвалідністю, хворобою, материнством, виробничим травматизмом, безробіттям і у вигляді сімейної допомоги). Добровільні чи договірні (засновані на колективних угодах) внески в системі соціального забезпечення і приватне страхування. Безпосередні виплати працівникам у зв'язку з відсутністю на роботі через хворобу, нещасний випадок тощо. Вартість медичного й санітарного обслуговування. Вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору);
- витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу, професійну орієнтацію та підбір кадрів;
- витрати на соціально-побутове обслуговування (їдальні та інші заклади харчування на підприємствах, культурне обслуговування та аналогічні послуги);
- податки, які розглядаються як витрати на робочу силу (на фонд заробітної плати, дохід).

Сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили

у грошовому виразі, визначає ціну робочої сили. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилятися від її вартості.

Ціна робочої сили, по-перше, залежить від кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили. Кон'юнктура може коливатися, викликаючи відповідні коливання в ціні.

2.Вартість робочої сили є своєрідною основою усієї системи доходів від суспільної праці.

Доходи населення — це сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини. Формування їх здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів, підприємницьких доходів, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, доходів з інших джерел.

Сукупний дохід, що враховується в сімейному бюджеті, використовується на споживчі витрати, податки, збори, платежі та інші витрати, накопичення.

Аналіз і прогнозування рівня життя здійснюється за такими показниками, як розподіл сімей за величиною доходу на сім'ю, розподіл сімей за доходом на одного члена сім'ї, розподіл за душевим доходом.

На формування доходів впливають такі фактори:

- **нівелюючі** — складання заробітків сім'ї, пенсії пенсіонерів, які живуть в сім'ї і вносять свою пенсію в бюджет сім'ї, допомоги, що одержують члени сім'ї;
- **диференціюючі** — наявність непрацездатних членів сім'ї, їхня кількість у сім'ї; співвідношення працюючих і непрацюючих членів сім'ї.

Залежно від джерел формування доходи можуть бути трудові і нетрудові.

Нетрудові доходи являють собою надходження від діяльності, що

ведеться з відхиленнями від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі та поведінки громадян.

Об'єктивною характеристикою рівня грошових доходів є відповідність їх прожитковому мінімуму.

Прожитковий мінімум являє собою показник обсягу і структури споживання основних матеріальних благ та послуг на мінімально допустимому рівні, що забезпечує підтримування активного фізичного стану різних соціально-демографічних груп населення. Проте цей показник призначається для певного періоду подолання кризового стану економіки.

Згідно з міжнародним правом мінімальні розміри оплати праці, а також пенсії за віком, стипендії, соціальні допомоги та інші компенсаційні виплати мають орієнтуватися на величину прожиткового мінімуму. Бюджет прожиткового мінімуму являє собою вартісну оцінку натурального набору прожиткового мінімуму, а також включає всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

В умовах кризового стану економіки та спаду виробництва в Україні введено соціальний норматив — межа малозабезпеченості, структура і розмір якої визначається законодавством. Згідно із Законом України «Про межу малозабезпеченості» межею малозабезпеченості є величина середньодушового сукупного доходу, який забезпечує непрацездатному громадянину споживання товарів і послуг на мінімальному рівні, встановленому законодавством.

Межа малозабезпеченості формується на основі нормативно-статистичного методу. Цим методом визначається набір продовольчих товарів.

Вартість непродовольчих товарів і послуг та вартість утримання житла визначаються відповідно до фактичних витрат сімей з низькими доходами. Вартість непродовольчих товарів не може становити менше п'ятнадцяти

відсотків вартості продуктового набору.

Набір продовольчих товарів і послуг для визначення величини вартості межі малозабезпеченості розробляється з участю профспілок Кабінетом Міністрів України.

На життєвий рівень населення негативно впливає інфляція. Тому в умовах інфляційних процесів розбалансованості ринку товарів і послуг, порушення народногосподарських пропорцій в економіці важлива роль належить державі щодо регулювання доходів населення, тобто індексація всіх видів доходів з метою компенсації збитків населення від зростання споживчих цін.

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке вартість і ціна робочої сили?
2. Які чинники впливають на вартість робочої сили?
3. Що входить до вартості робочої сили?
4. У чому полягає сутність поняття “доходи населення”. Із яких джерел вони формуються?
5. Що таке прожитковий мінімум. Який механізм прожиткового мінімуму?
6. Охарактеризуйте мінімальний споживчий бюджет, його сутність і відмінність від бюджету прожиткового мінімуму?

Тема 1.5. Заробітна плата

1.Соціально- економічна сутність заробітної плати.

2.Функції заробітної плати.

3.Структура заробітної плати.

Базові категорії та поняття: заробітна плата, функції заробітної плати, принципи організації заробітної плати, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, заохочувальні виплати, структура заробітної плати, форми

оплати праці, дилерський механізм, доплати і надбавки.

1. Заробітна плата як соціально – економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи і масштаби соціально–економічного розвитку країни.

Заробітна плата **як елемент ринку праці** є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві.

Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна плата формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства.

Як елемент ціни виробництва заробітна плата має визначатися часткою у створенні підприємством вартості. Під час формування частки заробітної плати необхідно не допускати відшкодування надлишкових затрат праці і забезпечувати її підвищення тільки у зв'язку зі збільшенням кількості випущеної продукції, ефективнішим використанням ресурсів зростанням продуктивності праці.

2. Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринкової економіці має виконувати такі функції:

- відтворювальну – як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці;
- стимулюючу – встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці;
- регулюючу – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;

- соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Заробітна плата нині виконує інші функції, а саме:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих по галузях і сферах економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили.

Розрізняють номінальну, реальну заробітну плату і реальні доходи трудівників. **Номінальна заробітна плата**(грошова)-це сума коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості і якості затраченої ними праці, результатів праці.

У зв'язку з тим, що предмети споживання надходять працівникам через обмін заробітної плати на товари, заробітна плата має грошову форму.

У ринкових умовах в будь-які періоди і в різних районах країни ціни на товари різні, тому на однакову заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Точнішою характеристикою доходів працівників є **реальна заробітна плата**. Вона відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної

заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги. Цю залежність можна виразити так:

$$I_{рзп} = I_{нзп} / I_{ц},$$

де $I_{рзп}$, $I_{нзп}$ – індекси реальної і номінальної заробітної плати;

$I_{ц}$ – індекс цін.

Якщо ціни на товари зростають швидше ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується. Така ситуація має місце сьогодні в Україні.

Реальні доходи включають реальну заробітну плату і надходження із суспільних фондів споживання. При цьому основним джерелом доходів населення є заробітна плата.

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

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

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

кваліфікованим працівникам, зайнятим на особливо відповідальній роботі, за високу кваліфікаційну майстерність.

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

Структура заробітної плати — це співвідношення окремих частин заробітної плати в загальному її обсязі. В економічно розвинутих країнах основна заробітна плата складає 85-90% в структурі заробітної плати. В Україні через економічну кризу питома вага тарифних ставок в заробітній платі в середньому коливається в межах 65—70%, що є одним із проявів кризи в організації оплати праці.

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

Механізм організації праці складається з таких елементів:

а)ринкового регулювання;

б)державного регулювання;

в)колективно-договірного регулювання;

г)механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці і т. ін.

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

Контрольні запитання та завдання

1. Охарактеризуйте заробітну плату як економічну категорію. У чому полягає складність економічного змісту заробітної плати?
2. Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
3. Що таке мінімальна заробітна плата?
4. Які основні принципи організації заробітної плати?
5. Хто є суб'єктом організації оплати праці?
6. Назвіть основні елементи організації праці.
7. Як через організацію заробітної плати забезпечується збіг інтересів працівників і роботодавців?

Тема 1.6. Регулювання заробітної плати

1.Державне регулювання заробітної плати.

2.Договірне регулювання заробітної плати.

Базові критерії та поняття: державне регулювання оплати праці, соціальне партнерство, договірне регулювання оплати праці, система тарифних угод, предмет тарифної угоди, колективний договір, сутність генеральних, галузевих, регіональних тарифних угод.

1. Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за

вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Установлюючи мінімальну заробітну плату, країни з розвинутою ринковою економікою орієнтуються на відповідні конвенції Міжнародної організації праці. Як свідчить практика цих країн, визначення мінімуму заробітної плати на загальнонаціональному рівні є хоча і важливим, проте додатковим, а не основним інструментом регулювання оплати, оскільки пріоритет зберігається за колективними переговорами. Державне регулювання оплати праці має за мету визначити найменший рівень заробітної плати, «стартові» позиції учасників колективних переговорів, нижче рівня яких угоди неможливі.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексів цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Установлена на рівні держави мінімальна заробітна плата являє собою її державну гарантію для всіх категорій найманих працівників і не підлягає зниженню на рівні галузі і підприємства. Установлюються державні норми і гарантії в оплаті праці за роботу в понаднормований час; у святкові неробочі та вихідні дні; за час простою під час виготовлення продукції, що виявилася браком не з вини працівника.

2. Договірне регулювання заробітної плати є важливою складовою системи соціального партнерства.

Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній співпраці підприємців (роботодавців), найманих працівників та органів державної влади.

Мета соціального партнерства полягає в прагненні держави, роботодавців і найманих працівників досягти загального блага в суспільстві шляхом підвищення продуктивності праці, розвитку науково-технічного прогресу, збільшення валового національного продукту, підвищення рівня життя населення.

Соціальне партнерство ґрунтується на демократичних засадах: свободи, плюралізму, бажанні сторін досягти взаєморозуміння в прийнятті спільних рішень, наданні можливостей брати участь в управлінні виробництвом і розподілі створеного продукту. Держава забезпечує правове регулювання взаємовідносин між партнерами, встановлює і контролює дотримання мінімальних норм і гарантій у сфері праці і соціально-трудових відносин (умови оплати праці, відпочинку, соціального захисту населення тощо).

Договірне регулювання оплати праці найманих працівників в Україні здійснюється на основі системи тарифних угод на всіх рівнях управління, які досягаються в результаті колективних переговорів.

Переговори ведуться й угоди укладаються на державному, міжгалузевому (генеральна тарифна угода), галузевому (галузева тарифна угода), виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору) рівнях. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств, що розташовані на території Республіки Крим (крім підприємств, що є загальнодержавною власністю, і тих, які є комунальною власністю), може здійснюватися на основі тарифних угод, які укладаються на територіальному (місто, адміністративний район) і комунальному рівнях (регіональна тарифна угода).

Контрольні запитання та завдання

1. У чому полягає державне регулювання оплати праці працівників?
2. Як визначається розмір мінімальної заробітної плати?
3. Яка ціль установлення мінімальної заробітної плати?
4. Як здійснюється договірне регулювання заробітної плати?
5. На яких рівнях ведуться переговори і укладаються угоди?
6. Охарактеризуйте сутність генеральних, галузевих, регіональних тарифних угод.
7. У чому полягає сутність тарифної угоди на виробничому рівні?

Розділ 2. Управління та організація праці

Тема 2.1. Управління продуктивністю праці

1. Сутність продуктивності і продуктивності праці.

2. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.

Базові критерії та поняття: продуктивність, продуктивність праці, праця, конкретна праця, абстрактна праця, загальні ознаки праці, часткові ознаки праці, інтенсивність праці, виробіток, трудомісткість, методи вимірювання продуктивності праці.

1. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

Продуктивність — це ефективність використання ресурсів - праці капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації - під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їхньої оцінки необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат,

пов'язаних з безробіттям тощо.

Більш висока продуктивність означає збільшення обсягу продукції за тих самих витрат, при цьому необхідно враховувати потреби цієї чи іншої продукції на ринку, в суспільстві.

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

Праця — це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Розрізняють конкретну й абстрактну працю. **Конкретна праця** — це доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживної вартості.

Абстрактна праця — це витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється.

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) й суспільної (живої та уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її **інтенсивністю**. Остання

характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність.

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

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або зворотного відношення маємо два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на його виробництво:

$$B = Q / T,$$

де B — виробіток;

T — затрати робочого часу;

Q — обсяг виробленої продукції.

Трудомісткість — це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто зворотна величина виробітку):

$$T_p = T / Q,$$

де T_p — трудомісткість на одиницю продукції.

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Сутність **натурального методу** полягає в тому, що обсяг виробленої

продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах тощо).

Цей метод має широке застосування всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості).

Якщо підприємство (цех, ділянка, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте відрізняється за якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. Натуральний метод має обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різнорідну продукцію. Окрім цього, за даного методу не можна врахувати змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудівництво та ін.).

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці.

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів.

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

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний

метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке продуктивність і продуктивність праці?
2. У чому сутність моделі «пастки» низької продуктивності?
3. У чому полягає значення підвищення продуктивності?
4. Які показники вимірювання продуктивності праці?
5. Які застосовуються методи вимірювання продуктивності праці?
6. У чому полягає сутність натурального методу вимірювання продуктивності праці? Які його переваги і недоліки?
7. Охарактеризуйте сутність трудового методу вимірювання продуктивності праці. Які його переваги і недоліки?
8. Охарактеризуйте вартісний метод вимірювання продуктивності праці. Які його різновиди?

Тема 2.2. Регулювання робочого часу і міри праці

1. Сутність нормування праці та його значення.

2. Норми затрат праці.

3. Методи встановлення норм.

Базові категорії та поняття: робочий час, нормування праці, об'єкти нормування праці, час основної роботи та його елементи, методи вивчення затрат праці, завдання нормування праці на підприємстві, нормативи праці, процес складання нормативів праці.

1. Нормування праці - це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці і її результатів, контролем за мірою праці.

Нормування праці — складова організації праці і виробництва. Воно є

важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудових відносин.

Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудовими відносинами тощо.

На кожному підприємстві норми праці використовуються під час здійснення планово-організаційних розрахунків, внутрішньозаводського й цехового оперативного планування. За допомогою норм складаються бізнес-плани підприємств, плануються обсяги виробництва цехів і дільниць, розраховується завантаження устаткування й робочих місць. На основі норм праці встановлюють завдання з підвищення продуктивності праці, визначають потребу в кадрах, розробляють календарно-планові нормативи тощо. За допомогою нормування узгоджується взаємодія цехів, бригад і відділів підприємства, досягається синхронізація роботи на різних робочих місцях, виробничих дільницях, забезпечується рівномірність і ритмічність виробничого процесу.

Мета нормування праці в нових умовах господарювання полягає в тому, щоб на основі зростання технічної озброєності та удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов скоротити затрати на випуск продукції, підвищити продуктивність, що, у свою чергу, сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

2. На підприємствах застосовують різні види норм праці. Найпоширеніші з них такі:

а) норми часу, які визначають кількість робочого часу, потрібного для виготовлення одиниці продукції або для виконання певного обсягу робіт;

б) норми виробітку, які визначають кількість продукції або обсяг роботи, які мають бути виконані за одиницю робочого часу. Норми виробітку

вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах тощо) і виражають необхідний результат діяльності працівників;

в) нормоване завдання, що визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою, ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників. Проте нормоване завдання можна установлювати не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях;

г) норми обслуговування, які визначають кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі тощо, які обслуговуються одним робітником або бригадою;

д) норми чисельності робітників, за якими встановлюють кількість робітників тієї чи іншої категорії, потрібну для виконання певного обсягу робіт;

є) норми керованості (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові.

Норми затрат робочого часу за ступенем обґрунтованості поділяються на технічно обґрунтовані й дослідно-статистичні.

Технічно обґрунтовані норми праці є прогресивнішими і відповідають сучасному рівню розвитку виробництва, їх розробляють після ретельного вивчення елементів виробничого процесу, затрат часу з урахуванням раціонального використання виробничих можливостей робочого місця і передових методів праці.

Дослідно-статистичні норми визначають на основі досвіду і статистичних звітних даних. Вони звичайно бувають заниженими, легко перевиконуються навіть за низької продуктивності праці, приховують недоліки в організації праці і виробництва.

Ці норми не виявляють виробничих можливостей устаткування, відбивають вже пройдений етап виробництва.

Отже, такі норми не мобілізують працівників підприємства на раціональне використання часу, на досягнення високої продуктивності праці й поліпшення використання виробничих ресурсів.

Вихідними даними для визначення величини і рівня норми часу є **нормативи з праці**.

3. Методика встановлення норм часу залежить насамперед від типу виробництва (масове, серійне, дрібносерійне, індивідуальне), рівня механізації праці робітників, а також від форми організації праці.

Розрізняють такі методи нормування: сумарний дослідно-статистичний, розрахунково-аналітичний, укрупнений, мікро- елементний.

Сутність **сумарного дослідно-статистичного методу** полягає в установленні норми загалом на операцію без розчленування її на складові елементи. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями. Норми, установлені таким методом, називаються дослідно-статистичними.

За **розрахунково-аналітичного методу** операцію попередньо розчленовують на елементи. Норму часу в цьому разі розраховують на кожний елемент операції. Цей метод нормування дає значно точніші результати, ніж сумарний дослідно-статистичний. Він є основним методом для масового, великосерійного і серійного типів виробництва, тобто для тих умов, коли одна операція повторюється багато разів.

В умовах індивідуального і дрібносерійного виробництва, коли операція повторюється кілька разів або й зовсім не повторюється, застосування трудомісткого аналітичного методу розрахунку норми часу економічно себе не виправдовує. Тому його застосовують тут тільки для розрахунку норм на дуже складні операції.

Складовими аналітичного методу є: аналіз застосовуваного технологічного процесу та існуючих форм організації праці на робочому місці: проектування найраціональнішого складу, послідовності і тривалості виконання елементів операцій, які нормують, розроблення оптимальних режимів роботи устаткування, передових прийомів праці і раціональної організації робочого місця.

Сутність **укрупненого методу** полягає у визначенні норми на основі попередньо розроблених укрупнених розрахункових величин затрат робочого часу на типові операції, деталі або види робіт. За цим методом найдоцільніше розраховувати норми на підприємствах з індивідуальним і дрібносерійним типом виробництва.

Велике значення має мікроелементний метод нормування праці (для нормування ручних і деяких машинно-ручних процесів). За допомогою цього методу виділяють і вивчають найпростіші елементи, так звані мікроелементи, з яких складаються складні і різноманітні за своїм характером трудові операції. Ці мікроелементи визначають норми затрат часу залежно від найважливіших чинників, які впливають на їх структуру.

Переваги цього методу полягають у тому, що ще до початку трудового процесу можна конструювати ручні прийоми окремих трудових процесів на основі створення системи мікроелементів, які вирізняються характером і методом виконання роботи, схемою організації робочого місця і трудовими навичками робітника. За допомогою цієї системи можна встановити раціональність затрат часу на виконання окремих елементів операції.

Затрати часу на окремі найпростіші елементи визначають за так званими мікроелементними нормативами. Ці нормативи є очікуваними величинами часу, знайденими в результаті статистичної обробки.

Аналітичним та укрупненим методами і методом мікроелементного нормування визначаються технічно обґрунтовані норми.

Контрольні запитання та завдання

1. Чим визначається загальна норма робочого часу?
2. Як встановлюються раціональні режими праці та відпочинку?
3. Розкрийте сутність нормування праці.
4. Які основні шляхи вдосконалення нормування праці?
5. Що є об'єктом нормування праці?
6. Яка існує класифікація затрат часу?
7. Охарактеризуйте методи дослідження трудових процесів.
8. Які застосовуються норми затрат праці?
9. Види норм затрат робочого часу за ступенем обґрунтованості.
10. Вихідні дані для визначення величини і рівня норм часу.
11. Які використовуються методи встановлення норм?

Тема 2.3. Організація праці

- 1. Сутність і завдання організації праці.**
- 2. Організація та обслуговування робочих місць.**
- 3. Умови праці та фактори їх формування.**

Базові категорії та поняття: організація праці, наукова організація праці, основи організації праці: соціально-економічні, техніко-технологічні, психофізіологічні, правові, нормативні, розділ праці: загальний, приватний, одиничний, функціональний, технологічний, професійно – кваліфікаційний; організація робочих місць, обслуговування планування, оснащення робочих місць, ергономіка, умови праці.

1. Організація праці — це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Вперше наукова теорія праці знайшла відображення в тейлоризмі (понад 100 років тому), і подальший її розвиток полягав у переході до концепцій «збагачення праці», «автономних груп», «гуманізації праці», які потім продовжили свій розвиток у складі більш широких економіко-соціологічних і політично-ідеологічних теорій «демократії в промисловості», «соціальної інтеграції» та ін.

2. Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організація і обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високо-продуктивної праці.

Робоче місце — це зона трудової діяльності працівника, або групи працівників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

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

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями:

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

- транспортно-складська — доставляння предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших цінностей;
- підготовчо-технологічна — розподіл робіт за робочими місцями; комплектування технічної документації; підготовка інструменту та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;
- інструментальна — зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;
- налагоджувальна — налагодження і регулювання технологічного устаткування;
- міжремонтна — профілактичне обслуговування;
- контрольна — контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;
- облікова — облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції та ін.

Усі ці функції мають виконуватися безперебійно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць.

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціональнішого використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію і паспортизацію робочих місць.

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

На підприємствах і в організаціях (незалежно від форм власності і господарювання), де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, проводиться атестація робочих місць. Основна мета атестації полягає в регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками щодо реалізації їхніх прав на здорові і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, визначення ступеня важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексне оцінювання факторів виробничого середовища і характеру праці та відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установа ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

За результатами атестації складаються переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства;
- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Контрольні запитання та завдання

1. Визначте поняття «організація праці».
2. Які основні завдання постають на всіх рівнях управління в процесі організації праці?
3. Назвіть складові процесу організації праці на підприємстві.
4. Яке місце посідає поділ праці в системі елементів організації праці і які є основні види поділу праці?
5. Назвіть форми кооперації праці. Які передумови визначають їх розвиток?
6. У чому полягає значення колективних форм організації праці та які їх характерні ознаки і переваги?
7. Що являє собою бригада і які передумови її створення?
8. Що являє собою робоче місце? За якими параметрами класифікуються робочі місця?
9. За якими функціями здійснюється обслуговування робочих місць?
10. Визначте поняття «умови праці».
11. Які фактори виробничого середовища впливають на працездатність людини?

12. Що являє собою працездатність людини?

13. Що передбачає атестація робочих місць?

Тема 2.4. Вплив глобалізації на економіку праці та соціально- трудові відносини

1. Глобалізаційні процеси в системі світового ринку.

**2. Глобалізація й формування сучасної моделі регулювання
соціально – трудових відносин.**

Базові категорії та поняття: глобалізація; глобальні проблеми людства, базові напрямки розв'язання сучасних глобальних проблем; глобалізація та міграційні процеси; глобалізація та формування і розвиток сучасного високотехнологічного ринку праці; нова модель соціально-трудових відносин в Україні.

1. Аналіз ситуації впливу глобалізаційних міграційних процесів на ринок праці в Україні дозволяє стверджувати, що зростання відкритості українського суспільства неминуче призводить до дедалі більшого її втягнення в міжнародний обмін робочою силою. Перехід до ринкової економіки створює реальні умови для формування ринку праці. Одною з важливих рис його становлення є різке зростання міграційних процесів як усередині країни, та за її межі.

Так, посилення територіальної міграції населення зумовлюється такими основними причинами:

- структурною перебудовою економіки і пов'язаними з нею зростанням безробіття, процесами роздержавлення власності й приватизації, які супроводжуються збільшенням мобільності капіталу, його інтенсивним міжгалузевим і географічним переливанням;
- нерівномірністю в розміщенні продуктивних сил, суттєвими відмінностями в соціально-економічних умовах життя в селі і в місті, в різних регіонах країни;

- різким погіршенням екологічної ситуації в окремих регіонах держави та її небезпечним впливом на здоров'я;
- інтенсифікацією міграційних процесів на національному ґрунті; розширенням зовнішньоекономічних зв'язків України, а також лібералізацією режиму виїзду громадян за кордон на роботу.

Проблема масового безробіття і зубожіння широких мас населення частково вирішується за рахунок міграції, виїзду частини громадян України за її межі в пошуках роботи і засобів проживання. Не секрет, що через постійне погіршення соціально-економічної й морально-психологічної ситуації в Україні міграційні настрої в населення зростають. Але якщо раніше основним мотивом міграції був етнічний, то в останній період таким став економічний фактор.

2. Загалом, до найбільш характерних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, які домінують в локалізаційному середовищі, доцільно віднести:

- формування нової якості робочої сили та підвищення ролі висококваліфікованої праці в сфері виробництва продукції, особливо, науково-технічного продукту;
- запровадження цілісної системи державних соціальних гарантій найманих працівників;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- формування нової філософії менеджменту, коли соціальні функції підприємства все більше визначають та підкреслюють функції економічні;
- зміна силової конфронтації у соціально-трудових відносинах на договірні засади узгодження інтересів соціальних партнерів;
- розширення участі найманих працівників в управлінні;
- відмова від тейлорівсько-фордівської системи організації праці та авторитарного стилю управління;

- розвиток систем участі працівників у прибутках підприємств та їхній власності;
- розширення "прозорості" у відносинах між працівниками й роботодавцями;
- поступове підвищення реальних доходів працюючих, "соціалізація" відносин між працею й капіталом.

Водночас зазначимо, що на формування нової моделі соціально-трудова відносин в Україні **негативний вплив** справляє дія цілої низки чинників, серед яких виділимо такі:

- нова модель соціально-трудова відносин формується здебільшого стихійно, без належного регулюючого впливу з боку держави;
- набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей, низької дієвості діючого організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці;
- поширюється "непрозорість" у соціально-трудова відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;
- знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого, - масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;
- залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах.

Загалом, глобалізація - це не лише вигоди, а й висока ймовірність втрат, постання ризиків, особливо у соціально-трудова сфері. Умови, що вроджуються глобалізацією, потребують переосмислювання ролі державного

регулювання, оновленого розуміння соціальної обумовленості, масштабності, усного ускладнення функцій держави на сучасному етапі розвитку, що має також відбиватися в концепційних основах моделі соціально-трудових відносин.

Контрольні запитання та завдання

1. Що ви розумієте під глобалізацією?
2. У чому полягають глобальні проблеми людства?
3. Як ви можете визначити шляхи формування світового ринку праці?
4. Які основні сегменти міжнародного ринку робочої сили?
5. Що являє собою «транснаціональна робоча сила»?
6. Які основні риси притаманні сучасному міжнародному ринку праці?
7. Як вирішується проблема безробіття в окремих країнах за умов глобалізації ринку праці?
8. Якими об'єктивними чинниками зумовлюються зростання масштабів та інтенсивність сучасних міжнародних міграційних процесів?
9. Чим характеризується європейська (континентальна) модель регулювання соціально-трудових відносин?
10. Дія яких чинників справляє негативний вплив на формування нової моделі соціально-трудових відносин в Україні?

Рекомендована література

Законодавчо-нормативні документи

1. Про зайнятість населення: Закон України/ Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К. : Істина, 1999.
2. Про охорону праці: Закон України/ Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К. : Істина, 1999.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України/ Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К. : Істина, 1999.
4. Про оплату праці: Закон України/Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К. : Істина, 1999.
5. Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві. Постанова кабінету Міністрів України від 20 вересня 1995 р. № 197 / Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К. : Істина, 1999.
6. Кодекс законів про працю України/ Кодекс України: У-2т.-К.:Ін.Юре, 1997. – т1.

Основна література

7. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Є. Экономика и социология труда.
8. Богіня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Навч. Посіб. – К.: Знання – Прес, 2000.
9. Владимирова Л.П. Экономика труда. Учеб. Пособие. -М. –2000.
10. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення.- К., 2000.
11. Завіновська Г.Т. Економіка праці.Навч.посібник.- К., 2003.
12. Петюх В.М. Ринок праці. Навч.-метод. Посібник для самост. вивч. диск.- К., 2000.
13. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість.- К., 1997.
14. Рофе А. И. Научная организация труда: Учеб. Пособие.- М.,1999.
15. Рофе А. И. Экономика и социология труда: Учеб. Пособие.- М.,1999.
16. Эренберг Р. Д. , Смит Р. С. Современная экономика труда.- М., 1996.

17. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Меликьяна-М., 1996.

Додаткова література

18. Гансли Теренс. Соціальна політика та соціальне забезпечення у ринковій економіці.- К., 1995.

19. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. –1998.

20. Калинина А. В. Организация и оплата в условиях рынка. – К. – 1995.

21. Казановський А. В., Колот А. М. Соціальне партнерство на ринку праці: підприємство на ринку праці: Краматорськ, 1995.

22. Нормування праці: Підручник за ред. Данюка В. М., Абрамова В. М. , К., 1995.

23. Основи ринкової економіки / За ред. Петюха.- К., 1995.

24. Практикум по экономике, организации и нормированию труда. Учеб. пособие/ Под ред. Погосяна Г. Р., Жукова Л. И. – М., 1991.

25. Петюх В. Н. Рыночная экономика. Настольная книга делового человека. – К., 1995.

26. Поляков И. А., Релизов К. С..Справочник экономиста по труду. – М., 1988.

27. Чернов В. І., Оленич Є. І. Нормування праці: - метод. Посібник для самост. вивч. дисц. – К., 2000.

Сергій Миколайович Іванісов

Конспект лекцій

з курсу “Економіка праці та соціально-трудова відносини”

Комп'ютерна правка Семенко О.І.
Коректор Бровко В.Ю.

Видавництво НУК, 54002, м. Миколаїв, вул. Скороходова, 5
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 1150 від 12.12.2002 р.

Підписано до друку 29.12.04. Формат 60×84/16. Папір офсетний.
Умов. друк. арк. 2,7. Обл.-вид. арк. 2,8. Тираж 100 прим. Зам. № 498.