2.2. Типи і режими відтворення трудових ресурсів

Відтворення трудових ресурсів оцінюється кількісними і якісними показниками. У зв'язку з цим визначають два типи відтворення трудових ресурсів: екстенсивний і інтенсивний. **Екстенсивне відтворення** означає зростання чисельності трудових ресурсів на підприємстві, в регіоні або в країні в цілому без зміни їхніх якісних характеристик. Кількісні зміни чисельності трудових ресурсів характеризуються такими показниками, як абсолютний приріст, темпи зростання і темпи приросту трудових ресурсів.

Абсолютний приріст визначається як різниця між чисельністю трудових ресурсів на початок і кінець даного періоду.

Темп зростання розраховується як відношення абсолютної величини чисельності трудових ресурсів на кінець даного періоду до їхньої величини на початку періоду.

Темп приросту оцінюється як відношення абсолютного приросту чисельності трудових ресурсів до їхнього первинного значення.

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане із змінами їхньої якості. Такі зміни проявляють себе в зростанні освітнього рівня трудящих, їхньої кваліфікації, фізичних і інтелектуальних здібностей. Показники якості трудових ресурсів – це критерії їхніх потенційних можливостей, визначувані цілим рядом характеристик, які виявляються в процесі праці і включають професіонально-кваліфікаційні і особистісні властивості індивіда. Кваліфікацію працівника становить сукупність його загальної і спеціальної професійної підготовки, необхідних знань, умінь, професійних навичок і досвіду. Особистісні якості людини можуть бути описані такими характеристиками, як стан здоров'я; інтелектуальний рівень; професійна придатність і можливість її розвитку в процесі праці або тренувань на основі природних даних людини; інтереси, риси вдачі, спеціальні схильності (наприклад, до роботи з інформацією, людьми, технікою і т.п.); професійна мобільність, вмотивованість, інноваційність і ін.

Основним джерелом відтворення і поповнення трудових ресурсів є молодь, яка вступає в працездатний вік. Чисельність і якісні характеристики цієї категорії залежать від режиму її відтворення: розширене, просте або звужене. Ці режими визначаються для країни демографічною ситуацією, що складається в цілому, а для конкретного підприємства ще і динамікою умов його функціонування: розвиток, стагнація, деградація (або просте згортання).

Для розширеного відтворення характерним є перевищення числа народжень над числом смертей, рівня якісних характеристик трудових ресурсів над аналогічним рівнем попередніх періодів. Таке відтворення має не тільки демографічну, але також економічну і соціальну значущість. Воно

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

В.Г.Сумцов, І.Г.Филиппова, Г.С. Балахнін

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Луганськ 2013

УДК 331.101.26(075.8)
С 89

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів
(лист № 1/11-7651 від 25.04. 1013 р.)

Рецензенти:

Бурбело О.А., доктор економічних наук, професор, завідуючий кафедрою економічної теорії Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.Дидоренка

Назарова Г.В., доктор економічних наук, професор, завідуючий кафедрою управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету

Ткаченко В.Г., доктор економічних наук, професор, ректор Луганського національного аграрного університету

Сумцов В.Г.

С 89 Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник, 3-е видання, перероблене і доповнене. / В. Г. Сумцов, І.Г. Филиппова, Г.С. Балахнін, − Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – 512 с.

ISBN 978-617-11-0005-3

Розглянуто сутність праці, формування і використання трудового потенціалу, людського капіталу, зайнятості населення, ринку праці, безробіття та його соціально-економічних наслідків. Показано джерела і систему соціально-трудових відносин, їх суб'єкти та засоби регулювання. Значне місце відведено управлінню продуктивністю праці; виміру та аналізу резервів і умов підвищення продуктивної сили праці. Приділено увагу питанням оплати праці, виробничої демократії, соціального захисту населення. Враховано ряд міжнародних трудових норм і рекомендацій, діючих законодавчих і нормативних актів про працю України.

Посібник призначено для студентів економічних спеціальностей, слухачів магістратури державного управління і перепідготовки кадрів управління для сфери підприємництва, Він може бути також корисним викладачам, аспірантам, науковцям у галузі економіки праці та соціально-трудових відносин.

УДК 331.101.26(075.8)

© В. Г. Сумцов, І.Г. Филиппова, Г.С. Балахнін, 2013
© Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013

ISBN 978-617-11-0005-3

го самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума і потреб ринку праці. Вона орієнтована на досягнення збалансованості між професійними інтересами, можливостями людини і потребою суспільства в конкретних видах професійної діяльності. Профорієнтація сприяє виявленню і цілеспрямованому розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним з найважливіших елементів державної політики у сфері соціального захисту і зайнятості населення, забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної і професійної мобільності, виконує значну роль в профілактиці масового вимушеного безробіття. Заходи профорієнтації стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професіонально-кваліфікаційного рівня, розвитку соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної і трудової незалежності.

Професійна орієнтація реалізується в процесі: професійної інформації, професійної консультації, професійного підбору, професійного відбору і професійної адаптації.

Професійна інформація забезпечує ознайомлення з вмістом і перспективами розвитку професій, формами і умовами їхнього придбання, потребами ринку праці в кадрах, вимогами професії до особи, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення і т.п.

Професійна консультація базується на науково організованій системі взаємодії консультанта і особи, яка потребує допомоги щодо вибору або зміни професії або виду діяльності на основі вивчення індивідуальних професіонально важливих характеристик цієї особи, особливостей її життєвої ситуації, професійних інтересів, схильностей, стану здоров'я і з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний підбір включає в систему проф. діагностичного обстеження людини, орієнтовану на виявлення професій, найпридатніших для освоєння їх конкретною особою.

Професійний відбір здійснюється з метою визначення ступеня придатності особи до конкретних видів професійної діяльності відповідно до нормативних вимог згідно з переліком професій і спеціальностей, для яких необхідний проф. відбір. Такий перелік затверджується в установленому порядку Кабінетом Міністрів України.

Професійна адаптація призначена сприяти входженню особи у трудову діяльність, практичної перевірки правильності професійного вибору і успішному професійному становленню працівника.

Професійна інформація, професійна консультація, професійний підбір і професійна адаптація, вивчення ефективності працевлаштування здійснюються установами освіти, підприємствами, установами і організаціями, відділами професійної орієнтації територіальних служб зайнятості, центрами соціальних служб.

Фаза розподілу і перерозподілу робочої сили характеризується її розподілом за видами робіт, родом діяльності, у конкретних структурних підрозділах підприємства, а також в цілому по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. Перерозподіл трудових ресурсів здійснюється завдяки їхньому руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці. Фахівці виділяють такі види руху трудових ресурсів: природний, міграційний, соціальний, економічний. Вони визначаються особливостями зміни кількісного і структурного складу населення країни в цілому, в окремих регіонах і робочої сили на конкретних підприємствах.

Природний рух населення – це результат взаємодії процесів народжуваності і смертності. Залежно від того, які процеси переважають, мають місце природний приріст або природне скорочення населення, що неминуче відображається на кількісному і якісному складі трудових ресурсів.

Чисельність і склад населення змінюється також в результаті міграційних процесів (механічного просторового переміщення населення). Такі переміщення викликаються різними, але завжди дуже серйозними причинами: політичними, економічними, релігійними і т.п. Розрізняють міграцію зовнішню, пов'язану із зміною країни постійного мешкання, і внутрішню, що відображає зміну людьми місця мешкання в рамках однієї країни. Внутрішня міграція обумовлена найчастіше особистими або економічними причинами.

Соціальний рух населення виявляється в зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти і культури, професіонально-кваліфікаційним складом, структурою зайнятості, статевим складом і багатьма іншими характеристиками.

Особливої уваги заслуговує економічний рух населення, бо це пов'язано із зміною його трудової активності. Результати такого руху обумовлені головним чином економічними чинниками. Люди збільшують або знижують трудову активність, що приводить до відповідного зростання або скорочення ресурсів праці.

Фаза використання трудових ресурсів полягає в задіюванні реальної і потенційної робочої сили на підприємствах, в організаціях і в економіці в цілому. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному завантаженні працюючих.

Фази відтворення трудових ресурсів органічно пов'язані між собою. Формування, раціональний розподіл і ефективне використання трудових ресурсів вимагають відповідної системи організації підготовки робочої сили і кожної людини до продуктивної, корисної трудової діяльності. Загальновизнано, що такою підготовкою є професійна орієнтація населення.

Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів дії на людину з метою оптимізації її професійно-

З М І С Т

В С Т У П 8

Р о з д і л 1. НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 10
1.1. Праця як першооснова існування людства: суть, зміст, характер 10
1.2 Методологія пізнання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»..... 17
1.3. Мета і завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини». Зв'язок з іншими дисциплінами 21
Контрольні запитання та індивідуальні завдання 27

Р о з д і л 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ 28
2.1. Поняття про трудові ресурси. Фази відтворення..... 28
2.2. Типи і режими відтворення трудових ресурсів..... 32
2.3. Трудовий потенціал підприємства..... 34
2.4. Проблеми вимірювання і оцінки трудового потенціалу..... 37
2.5. Формування персоналу підприємства..... 40
2.6. Управління персоналом державної служби 44
Контрольні запитання і індивідуальні завдання..... 48

Р о з д і л 3. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ 49
3.1. Людський капітал як готовий до реалізації трудовий потенціал людини 49
3.2. Суть і особливості людського капіталу 51
3.3. Інвестиції в людський капітал 54
3.4. Порівняльний аналіз вигод і витрат людського капіталу 60
3.5. Людський капітал як основа гідної праці і людського розвитку 64
Контрольні запитання і індивідуальні завдання..... 70

Р о з д і л 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА..... 71
4.1. Суть соціально-трудових відносин 71
4.2. Основні чинники формування соціально-трудових відносин 76
4.3. Суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин 85
4.4. Предмети і типи соціально-трудових відносин 92
Контрольні запитання і індивідуальні завдання..... 97

Р о з д і л 5. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 99
5.1. Міжнародні трудові стандарти 99
5.2. Регулювання соціально-трудових відносин в нормативних актах Організації Об'єднаних Націй (ООН) 101
5.3. Стандарти Міжнародної організації праці (МОП) 105
5.4. Регіональні стандарти праці 109
5.5. Трудові стандарти Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) 114
5.6. Трудове законодавство та інші правові акти України – форма державного регулювання соціально-трудових відносин 116
5.7. Соціальне планування на підприємстві 121
Контрольні запитання і індивідуальні завдання 125

Р о з д і л 6. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН....126
6.1. Передумови формування основ договірного регулювання соціально-трудових відносин 126
6.2. Механізм соціального партнерства і трипартизм в країнах з розвиненою ринковою економікою 132
6.3. Колективний договір на підприємстві 135
6.4. Індивідуальні трудові контракти (договори) 140
6.5. Трудові договори і трудові контракти в Україні 145
Контрольні запитання і індивідуальні завдання 153
Тести....154

Р о з д і л 7. РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ШЛЯХОМ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СУПЕРЕЧОК І КОНФЛІКТІВ 156
7.1. Трудові суперечки і конфлікти в розвинених країнах Заходу....156
7.2. Врегулювання колективних трудових суперечок і конфліктів в Україні 160
Контрольні запитання і індивідуальні завдання 165
Тести....165

Р О З Д І Л 8. ПРАЦІВНИКИ І ЇХНЄ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 166
8.1. Міжнародний профспілковий рух: його роль у розвитку соціально-трудових відносин 166
8.2. Україна: суб'єкти соціально-трудових відносин з боку працівників.173
Контрольні запитання і індивідуальні завдання 181

Р о з д і л 9. ПРАЦЕДАВЦІ І ЇХНІ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 182
9.1. Інтереси і функції організацій працедавців: міжнародна практика....182
9.2. Україна: суб'єкти соціально-трудових відносин з боку працедавців....189
Контрольні запитання і індивідуальні завдання 195

Трудові ресурси підприємства – це працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними здатностями до корисної трудової діяльності в умовах технологічних режимів функціонування підприємства.

Для розуміння суті категорії «трудові ресурси» необхідно пам'ятати, що все населення, залежно від віку, підрозділяється на:

- осіб молодше за працездатний вік (до 16 років включно);
- осіб працездатного віку (в Україні: жінки – від 16 до 54 років, чоловіки - від 16 до 59 років включно);
- осіб старше за працездатний вік, після досягнення якого встановлюється пенсія за віком.

Залежно від здатності трудитися розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди 1-ї і 2-ї груп, а працездатні особи непрацездатного віку – це підлітки і працюючі пенсіонери за віком.

До трудових ресурсів відносяться:

- населення працездатного віку за винятком непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп і непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки мають п'ять і більше дітей і які виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими і шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі підлітки (до 16-річного віку).

Таким чином, поняття «трудові ресурси» ширше за поняття «економічно активне населення», оскільки воно включає ще і працездатних непрацюючих людей, а також тих, хто навчається стаціонарно. Поняття ж «економічно активне населення» – це реальна частина трудових ресурсів, яка трудиться добровільно або прагне працювати.

Використання трудових ресурсів (робочої сили) в процесі праці передбачає їхнє відтворення. Відтворення трудових ресурсів – це процес постійного і безперервного оновлення кількісних і якісних характеристик робочої сили підприємства, суспільства, країни. Відтворення трудових ресурсів підрозділяється на окремі три фази: фаза формування, фаза розподілу і перерозподілу і фаза використання.

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей і досягненням ними з часом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці у існуючих працівників;
- отриманням людьми освіти, спеціальності і певної трудової кваліфікації.

Р о з д і л 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

2.1. Поняття про трудові ресурси. Фази відтворення.
2.2. Типи і режими відтворення трудових ресурсів.
2.3. Трудовий потенціал підприємства.
2.4. Проблеми вимірювання і оцінки трудового потенціалу.
2.5. Формування персоналу підприємства
2.6. Управління персоналом державної служби

2.1. Поняття про трудові ресурси. Фази відтворення

Праця на підприємствах (та і в економіці в цілому) здійснюється шляхом приведення в дію робочої сили. Робоча сила, або **економічно активне населення,** відповідно до методики МОП – це частина населення, яка забезпечує пропозицію своєї праці для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається з числа зайнятих економічною діяльністю і числа безробітних, які на даний момент не мають роботи, але прагнуть її одержати.

Протилежна група населення – **економічно неактивна**. Це така частина населення, яка не входить до складу робочої сили. До цієї групи відносяться:

- особи, що 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, вихованням дітей, доглядом за хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, але придатні і готові до роботи;
- інші особи, у яких немає необхідності або бажання працювати.

Аналіз категорії «економічно активне» і «економічно неактивне населення» дозволяє визначити природу поняття «трудові ресурси», які становлять виробничо-трудовий потенціал підприємства.

Р о з д і л 10. ДЕРЖАВА: ЇЇ РОЛЬ І ЗАВДАННЯ В СТАНОВЛЕННІ І РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 197
10.1. Основні функції і завдання демократичної держави в системі механізму соціального партнерства 197
10.2. Роль держави в системі соціально-трудових відносин: досвід країн світу 201
10.3. Роль і завдання держави в становленні і розвитку механізму соціального партнерства в Україні..... 209
Контрольні запитання і індивідуальні завдання..... 212

Р о з д і л 11. ВИРОБНИЧА ДЕМОКРАТІЯ 213
11.1. Демократія власності..... 213
11.2. Комітети (ради) підприємств 217
11.3. Участь працівників в керівних органах акціонерних товариств . 222
11.4. Проблеми становлення виробничої демократії в Україні 228
Контрольні запитання та індивідуальні завдання..... 236

Р о з д і л 12. ЗАЙНЯТІСТЬ В СИСТЕМІ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН..... 237
12.1. Сучасне розуміння зайнятості населення..... 237
12.2. Управління зайнятістю..... 241
12.3. Трудова міграція населення 248
12.4. Тенденції динаміки структури зайнятості в провідних країнах світу..... 252
12.5. Особливості структурної трансформації зайнятості населення в Україні..... 254
12.6. Проблеми якості робочої сили 257
Контрольні запитання та індивідуальні завдання..... 261

Р о з д і л 13. РИНОК ПРАЦІ ЯК СФЕРА ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 262
13.1. Суть і функції ринку праці 262
13.2. Особливості і функції внутрішньо-фірмового ринку праці 268
13.3. Первинні і вторинні ринки праці..... 273
13.4. Гнучкість і жорсткість ринку праці..... 276
13.5. Основні моделі ринку праці. Дискримінація на ринку праці..... 281
13.6. Регулювання ринку праці..... 283
Основні поняття..... 290
Контрольні питання і індивідуальні завдання..... 291

Р о з д і л 14. БЕЗРОБІТТЯ І ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ 292
14.1. Основні види і форми безробіття 292
14.2. Показники безробіття..... 298
14.3. Безробіття та інфляція..... 300
14.4. Основні напрями скорочення безробіття 304
14.5. Соціальний захист безробітних..... 308
Контрольні запитання та індивідуальні завдання..... 314
Тести 314

Р о з д і л 15. ЧАС В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 315
15.1. Основні поняття 315
15.2. Чинники, що впливають на тривалість робочого часу.....323
15.3. Нестандартні режими робочого часу і форми зайнятості 331
15.4. Змінна організація праці 337
15.5. Норми МОП у сфері робочого часу 341
Контрольні запитання та індивідуальні завдання 343
Тести.....344

Р о з д і л 16. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. СИСТЕМА ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ.....345
16.1. Науково-методологічні основи планування праці 345
16.1.1. Виробітку цілей організації.....346
16.1.2. Аналіз зовнішнього середовища організації.....347
16.1.3. Дослідження внутрішніх можливостей організації 349
16.1.4. Методологія формального планування в організації.....353
16.2. Система трудових показників 359
16.3. Продуктивність і ефективність як оцінні категорії результативності праці 363
16.4. Особливості змісту і динаміки ефективності праці 366
16.5. Показники рушійних сил ефективності праці.....369
Контрольні запитання і індивідуальні завдання.....371

Р о з д і л 17. УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ 373
17.1. Комплексний підхід до проблем продуктивності праці.....373
17.2. Планування і організація – найважливіші функції управління продуктивністю праці.....378
17.3. Мотивація продуктивності праці 383
17.4. Значення і суть контролю в управлінні продуктивністю.....392
17.5.. Програми підвищення продуктивності 400
Контрольні запитання та індивідуальні завдання 402

Р о з д і л 18. АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, УМОВ І ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ 404
18.1. Методи вимірювання продуктивності праці.....404
18.2. Чинники, що визначають динаміку продуктивності праці 408
18.3. Резерви підвищення продуктивності праці.....413
18.4. Аналіз резервів і умов зростання продуктивної сили праці.....418
18.4.1. Розділення і кооперація праці як головна умова зростання його продуктивної сили.....418
18.4.2. Робоче місце і його роль в забезпеченні високопродуктивної праці 424
18.4.3. Обстановка і умови праці, їхній вплив на продуктивність 432
18.4.4. Нормування праці як умова об'єктивної оцінки її продуктивності 435
Контрольні запитання та індивідуальні завдання 445
Тести.....446

Контрольні запитання та індивідуальні завдання

1. Поняття про працю як про взаємодію людини з природою.
2. Прості елементи понять праці.
3. Подвійний характер поняття «праця».
4. Подвійність змісту трудового процесу.
5. Поняття про продуктивну силу, складність і якість праці.
6. Класифікація видів праці.
7. Порівняльна характеристика регламентованої і нерегламентованої праці.
8. Праця як матеріальний процес і як суспільне явище.
9. Роль і значення трудової діяльності.
10. Методологічні підходи до пізнання дисципліни.
11. Характеристика методів пізнання наукової дисципліни.
12. Поняття про суспільні і трудові відносини.
13. Мета і завдання дисципліни.
14. Багатогранність процесів трудової діяльності.
15. Проблематика наук про працю і трудові відносини.
16. Характеристика наук про працю, що виділилися в самостійні дисципліни.
17. Зв'язок науки «Економіка праці і соціально-трудові відносини» з іншими економічними і технічними дисциплінами.

Нормування праці як наука досліджує принципи і методи встановлення витрат праці, її результатів, співвідношень між чисельністю персоналу різних груп і кількістю одиниць устаткування.

До сфери *науки про управління персоналом* прийнято відносити проблеми планування чисельності, відбору, навчання і атестації персоналу, мотивації праці, стилів управління, взаємостосунків в трудових колективах, процедур управління.

У різних фахівців є різні уявлення про те, яку проблематику досліджує та або інша наука про працю, трудові відносини і персонал. Наприклад, проблеми мотивації праці, залежно від цільової спрямованості дослідження відносять і до організації праці, і до економіки праці, і до управління трудовими ресурсами. Проте відмінність тих або інших наук про трудову діяльність не є підставою для відмови від їхнього вивчення, навіть якщо проблематика цих наук тісно переплітається. Головне – це виразне розуміння істоти конкретних наукових проблем в їхній прив'язці до вибраного напряму дослідження.

Взаємозв'язки наук про працю, трудових відносинах і персоналу з технічними, економічними, біологічними, соціальними, правовими й іншими науками об'єктивно обумовлені багатоаспектністю проблем праці.

Взаємозв'язки з технічними науками визначаються тим, що раціоналізація трудових процесів безпосередньо пов'язана з аналізом технології, предметів і засобів праці. Для науки про працю в більшій мірі важливим, ніж для інших економічних і соціальних наук, є технологічний аспект виробництва.

Економіка праці і її соціальні аспекти тісно пов'язані з такими економічними науками, як макро- і мікроекономіка, економіка підприємства, статистика, організація виробництва.

При організації трудових процесів необхідно враховувати витрати енергії працівників, ступінь їхнього стомлення, інтерес до праці та інші психофізіологічні і соціальні чинники. Цим визначаються взаємозв'язки економіки праці з ергономікою, фізіологією і психологією праці, соціологічними дисциплінами.

Правові аспекти праці зумовлюють взаємозв'язки з юридичними дисциплінами і, перш за все, з трудовим правом.

Норми праці є основою інформаційного забезпечення систем управління виробництвом. Тому економіка праці пов'язана з дисциплінами, що вивчають комп'ютеризацію систем підготовки, планування, обліку і регулювання виробництва. Фахівець з економіки праці і трудових відносин мусить знати структуру цих систем, значення норм праці для їхнього ефективного функціонування.

Р о з д і л 19. ОПЛАТА ПРАЦІ 448
19.1. Суть і функції заробітної платні 448
19.2. Тарифна система 454
19.3. Форми і системи заробітної платні 459
19.4. Доплати і надбавки до заробітної платні працівників, одноразові премії і винагороди 467
19.5. Нормування праці і його використання при оцінці результатів і стимулюванні працівників 470
19.6. Безтарифна оплата праці 473
19.7. Захист заробітної платні 475
Контрольні питання і індивідуальні завдання 480
Тести 481

Р о з д і л 20. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ... 483
20.1. Основні поняття 483
20.2. Існуючі механізми соціального захисту 488
20.3. Соціальне страхування 497
Контрольні запитання та індивідуальні завдання 506

ДОДАТКОВІ ЗАПИТАННЯ 508

ЛИТЕРАТУРА 509

В С Т У П

Праця – це процес створення вироблюваних людиною матеріальних і духовних благ. З іншого боку, праця як рушійна і перетворююча робоча сила разом із засобами виробництва та іншим фізичним капіталом є виробничим ресурсом (чинник виробництва), необхідним для створення цих матеріальних і духовних благ. І, нарешті, третя особливість полягає у тому, що в процесі праці люди неминуче вступають між собою у певні трудові відносини, які набувають організаційного, економічного і соціального характеру. Трудові відносини складаються в процесі виробництва матеріальних благ, їхнього привласнення і розподілу, в процесі володіння і використання засобів виробництва і робочої сили, необхідних для здійснення виробництва матеріальних благ, в процесі формування, накопичення, розподілу і використання національного багатства, створюваного працею. Праця як процес, праця як ресурс і трудові відносини, як об'єктивна неминучість не існують окремо один від одного.

Всі ці особливості роблять науку про працю і трудові відносини багатогранною і багатошаровою сферою, до пізнання якої спрямовані зусилля і здібності безлічі фахівців. Актуалізація таких устремлінь, зростаюча увага міжнародної громадськості до проблем праці у вирішальному ступені пояснюються ще і тим, що праця, будучи чинником, що визначає майбуття людського існування, має працею, що забезпечує людську гідність працівника. Не випадково Міжнародною Організацією Праці висунута концепція **гідної праці** як важливої глобальної потреби нашого часу.

Ця концепція проголошує, що мета **гідної праці** полягає в реалізації індивідуальних устремлінь людини в своєму щоденному існуванні і в його солідарності з іншими. Проте на цьому шляху є ряд перешкод і труднощів. Вони виражаються у відсутності необхідних можливостей для забезпечення зайнятості, недостатньому рівні соціального захисту, недотриманні прав у сфері праці і відсутності соціального діалогу.

Недостатній рівень зайнятості для багатьох країн світу є порочною рисою, що перешкоджає формуванню передумов для гідної праці. Немає більшого пріоритету, ніж створення нових робочих місць. Розширення доступу до праці є правильним способом покінчити з бідністю, а без праці не може бути і мови про права трудящих.

тими, що виділилися в самостійні дисципліни, це фізіологія праці, психологія праці, ергономіка, наука про безпеку праці, соціологія праці, трудове право.

Фізіологія праці вивчає вплив трудових процесів на фізіологічні характеристики людини. Висновки цієї науки використовуються при розробці режимів праці і відпочинку, проектуванні робочих місць, вдосконаленні умов праці і її нормуванні.

Психологія праці вивчає психологічні характеристики людини в процесі трудової діяльності. Результати психологічних досліджень використовуються при професійному відборі, організації колективної роботи, управлінні в конфліктних ситуаціях, розробці систем мотивації.

Ергономіка є науковою основою проектування людино-машинних систем, зокрема верстатів, пультів управління, інструментів, транспортних засобів. Ергономіка використовує результати, одержані в інженерній психології, технічній естетиці, психології праці, теорії проектування, загальній теорії систем.

Наука про безпеку праці досліджує весь комплекс проблем, пов'язаних із забезпеченням безпечної трудової діяльності. Висновки цієї науки особливо важливі в хімічних і металургійних виробництвах, ядерній енергетиці, при роботі на висоті, при низьких і високих температурах, інших екстремальних умовах.

Соціологія праці досліджує взаємостосунки людей і соціальних груп у виробничих колективах. Перш за все аналізуються проблеми, обумовлені відмінністю людей за такими ознаками, як статева приналежність, вік, національність, раса, освіта, виховання, політична орієнтація, майнове становище, відношення до релігії, місце в ієрархії підприємства.

Трудове право аналізує комплекс юридичних аспектів праці і управління. Це особливо важливо при наймі і звільненні, розробці систем заохочень і покарань, вирішенні майнових проблем, управлінні соціальними конфліктами.

Наука про організацію праці найчастіше розглядається як теоретична основа проектування трудових процесів і робочих місць. Загальновизнано, що найважливішою проблемою організації праці є оптимізація взаємодії працівників, тобто розділення і кооперації праці.

Разом з цим, багато фахівців трактують предмет науки про організацію праці значно ширше, включаючи в цю науку проблеми умов, нормування і оплати праці, підготовки кадрів і мотивації праці.

Економіка праці як самостійна дисципліна традиційно включає проблеми продуктивності і ефективності праці, людського капіталу, трудових ресурсів, ринку праці і зайнятості, доходів і заробітної платні, планування чисельності робітників.

динаміки персоналу на підприємстві з урахуванням передбачуваних змін в продукції і технології.

7. Відбір, навчання і атестація спрямовані на підвищення якості персоналу. Для досягнення цієї мети розроблено системи конкурсного прийому на роботу, підвищення кваліфікації співробітників, оцінки результатів їхньої праці.

8. Мотивація – це процес спонуки людини до плідної діяльності виходячи з її потреб і цілей підприємства. Узгодження інтересів співробітників і підприємства здійснюється відповідно до характеристик персоналу і виробничих ситуацій.

9. Формування доходів і оплата праці – розглядаються джерела доходів, причини їхньої диференціації, чинники, що визначають структуру і рівень оплати праці, форми і системи заробітної платні.

10. Взаємостосунки в трудових колективах визначаються економічними, психологічними і соціальними чинниками. Оскільки співробітники підприємства розрізняються за статевою приналежністю, віком, інтересами, рівнем освіти, соціальним станом та іншими ознаками, об'єктивно можливі суперечності і конфлікти, які за певних умов можуть заважати продуктивній роботі. Одне з найважливіших завдань управління персоналом полягає в тому, щоб забезпечити конструктивну співпрацю індивідуумів і соціальних груп.

11. Ринки праці і управління зайнятістю. Ця проблематика присвячена аналізу ринків праці, чинникам, що визначають зайнятість населення, політиці підприємства у галузі зайнятості, організації працевлаштування, навчання безробітних новим професіям, соціальному захисту малозабезпечених верств населення.

12. Маркетинг персоналу досліджує дії підприємства щодо забезпечення людськими ресурсами, зокрема політику підприємства на ринках праці.

13. Контролінг персоналу – це регулювання діяльності підприємства у сфері персоналу. Контролінг персоналу включає вирішення комплексу завдань планування, обліку і контролю. Важливим аспектом даної функції є визначення нормативних значень і точок контролю показників, що характеризують стан людських ресурсів підприємства. Контролінг персоналу здійснюється на оперативному, тактичному і стратегічному рівнях.

14. Організація управління персоналом вивчає форми, методи і процедури, що забезпечують результативну роботу служби персоналу підприємства. Зокрема, йдеться про структуру цієї служби, її місце в системі управління фірмою, про правові аспекти прийому на роботу, звільнення, зміни службового становища.

Розглянута проблематика, яка більшою чи меншою мірою зачіпається практично в кожній науковій розробці про працю, може бути доповнена

Проблеми правового забезпечення трудової діяльності якісно відрізняються від інших чинників, тому що вони відносяться до галузі, в якій швидкого прогресу у багатьох випадках можна досягти лише через законодавчі дії і відповідну політику розвитку.

Недолік соціального захисту виражається у тому, що адекватним соціальним захистом у всьому світі, у тому числі і в Україні, користується лише незначна частина населення.

Відсутність або недостатність соціального діалогу свідчать про брак як відповідних організаційних структур і установ, так нерідко і позитивного відношення до цього питання, домінування формалізму і байдужості.

Концепція гідної праці відкриває можливість поєднання аспектів зайнятості, прав, соціального захисту і соціального діалогу в стратегії економічного розвитку.

Запропонований навчальний посібник з дисципліни «Економіка праці і соціально трудові відносини» побудовано з урахуванням принципів і, в міру можливості, призначено для сприяння реалізації цінностей гідної праці. Структура посібника обумовлена його цілями – освітніми й інформаційними.

Автори не прагнуть до вироблення готових рецептів з цих питань, а розкривають головні положення, поняття, дефініції, визначають проблему і відкривають можливість для розвитку самостійного, творчого мислення, пошуку раціональних рішень в змінній економічній ситуації на різних рівнях управління. В зв'язку з цим подача і компонування матеріалу в навчальному посібнику виконані так, щоб уникнути дублювання розділів і глав інших дисциплін з праці і трудових відносин, що виділилися в самостійні навчальні курси: «Організація праці», «Нормування праці», «Психологія праці», «Соціологія праці», «Економіка праці», «Мотивація праці» і т.д. Для цього різнопланова інформація комплексно зосереджена навколо проблем, що перебувають в центрі уваги концепції гідної праці.

Предметом дисципліни, якій присвячено навчальний посібник, є трудові процеси і соціально-трудові відносини, що розглядаються з позиції мікро-, мезо- і макроекономічного рівня, Об'єкт дисципліни – люди і їхня трудова діяльність в цілому.

Запропонований навчальний посібник призначено для студентів вишів, що навчаються за спеціальностями економічного профілю, слухачів магістратури державного управління і перепідготовки управлінських кадрів для сфери підприємництва. Посібник може також бути корисним для аспірантів, викладачів, практичних працівників і науковців.

Р о з д і л 1. НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Праця як першооснова існування людства: суть, зміст, характер.
1.2. Методологія пізнання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».
1.3. Мета і завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».

1.1. Праця як першооснова існування людства: суть, зміст, характер

Вся історія становлення і розвитку людства нерозривно пов'язана з його трудовою діяльністю. Праця є першоосновою і природною умовою існування і життєдіяльності людини. Вона є, перш за все, процесом поєднання і взаємодії трьох видів ресурсів: 1) інтелектуально-фізичних зусиль людини (жива праця); 2) об'єктів, які піддаються дії цих зусиль (предмети праці); 3) засобів, за допомогою яких здійснюються такі дії (знаряддя або засоби праці). Завершальним підсумком такої взаємодії є перетворення використовуваних ресурсів в матеріальні або духовні блага – продукт праці.

До предметів праці відносяться: земля і її надра, флора і фауна, сировина і матеріали, напівфабрикати і комплектуючі вироби; об'єкти виробничих і невиробничих робіт і послуг, енергетичні, матеріальні і інформаційні потоки. За винятком видобувної промисловості, яка знаходить свій предмет праці в природі, як гірська справа, полювання, рибальство і т. д., інші галузі промисловості мають справу з таким предметом, який є сирим матеріалом, тобто предмет праці, вже профільтрований процесом праці, і який сам вже є продуктом праці. Більш того, людина сьогодні штучно одержує такі матеріали, які не існують в природі, наприклад, полімери. Предметом праці медичних працівників є людський організм, предметом праці у сфері освіти є інтелектуальний ресурс людини.

нює тісний взаємозв'язок проблематики наук про працю з іншими економічними, соціальними і технічними дисциплінами, тому часто буває складно встановити чітку межу між ними.

Як і в будь-якій галузі знань, в науках про працю, трудову діяльність і персонал відбувається процес виділення окремих напрямів в самостійні науки. Проте межі таких самостійних наук залишаються, як і раніше, недостатньо чіткими. Тому розглядаючи питання про взаємозв'язки цих наук між собою й іншими дисциплінами, правомірніше і доречніше говорити про взаємопроникнення і навіть взаємну інтеграцію їхньої проблематики. Наразі така проблематика охоплює таке.

1. Продуктивність праці. У цій проблемі центральне місце посідають методи зіставлення витрат і результатів праці, оцінки внеску співробітників і колективів в загальні підсумки діяльності підприємства, визначення чинників збільшення випуску продукції і зниження витрат праці. На основі теорії продуктивності формуються критерії оцінки діяльності людей і господарських систем.

2. Людський капітал визначається сукупністю якостей людини (здоров'я, освіта, професіоналізм і ін.), які впливають на результати його діяльності і відповідні доходи. Зокрема теорія людського капіталу дозволяє оцінити доцільність витрат на навчання залежно від передбачуваного приросту доходів і тривалості використання одержаних знань.

3. Умови праці визначаються параметрами виробничого середовища (шум, температура повітря, запиленість, вібрація і ін.), виконуваної роботи (темп рухів, маса переміщуваних вантажів, монотонність і т. д.), режиму праці і відпочинку, психологічної і соціальної атмосфери. Найважливішою характеристикою умов праці є безпека діяльності людини. Встановлено норми несприятливих дій на організм людини, яких мають дотримуватися будь-які підприємства. При поліпшенні умов праці росте її продуктивність. Але це вимагає відповідних витрат. Звідси виникає проблема оптимізації умов праці.

4. Проектування трудових процесів включає вибір якнайкращих способів виконання робіт, розподіл їх загального обсягу між виконавцями, проектування робочих місць, систем забезпечення матеріалами, інструментом, енергією, іншими ресурсами.

5. Нормування праці полягає у встановленні об'єктивно необхідних витрат і результатів праці за елементами виробничого процесу. Найбільш широко застосовуються норми витрат робочого часу на одиницю продукції. Разом з ними використовуються також норми чисельності персоналу, норми інтенсивності праці та інші норми.

6. Планування чисельності персоналу включає визначення результатів діяльності підприємства залежно від чисельності співробітників, розрахунок нормативної трудомісткості продукції, джерел залучення персоналу,

методологічні підходи стає в подібних випадках вирішальним чинником відповідного зсуву акцентів при постановці таких завдань і цілей.

«Економіка праці і соціально-трудові відносини» якраз і є такою дисципліною, цілі і завдання якої визначаються розглянутими методологічними підходами. В зв'язку з цим потрібно відзначити таке: мета дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» полягає в тому, щоб озброїти студентів і слухачів знаннями економічних законів, що регламентують трудову діяльність, навчити їх розпізнавати дію цих законів в господарській практиці і суспільному житті, прищепити їм уміння використовувати дію цих законів у всій їхній багатогранності, взаємозв'язку, діалектичній єдності і безперервному розвитку.

Досягнення цієї мети обумовлене реалізацією комплексу завдань, вирішення яких забезпечується успішним освоєнням дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини». До їхнього числа відносяться:

– науковий аналіз процесів праці і трудових відносин на всіх рівнях;

– реальна оцінка стану і динаміки трудового потенціалу, людського капіталу, інтелектуально-професійного рівня розвитку людини, ринку праці, зайнятості і безробіття, етичного клімату і соціально-трудових відносин, що організаційно, економічно і соціально становлять процес праці;

– об'єктивний моніторинг і кваліфіковане регулювання процесів соціально-трудової сфери;

– швидке реагування і оперативне здійснення професійно-грамотних управлінських дій у разі потреби нормалізації соціально-трудових відносин, організаційно-економічної трудової ситуації і забезпечення високої ефективності праці на всіх його рівнях.

Багатоцільова спрямованість «Економіки праці і соціально-трудових відносин», широке коло завдань, які вирішуються цією дисципліною, історично і функціонально пояснюється багатогранністю процесів і взаємозв'язків трудової діяльності. Формування наук про працю і взаємостосунки персоналу відбувалося як на основі емпіричних даних, так і в результаті використання досягнень економічної теорії, математики, статистики, фізіології і психології людини, соціології, права, технології, організації виробництва. У 60-і роки XX сторіччя на розвиток наук про працю і персонал істотно вплинули дослідження у галузі кібернетики, теорії систем, обчислювальної техніки. З 70-х років почалося помітне посилення етичного аспекту в управлінні трудовими ресурсами. Все більшого поширення набувають тенденції із встановлення у виробничих колективах відносин співпраці, партнерства, врахування людського чинника. Якщо на початкових етапах становлення наук про працю переважав технократичний підхід, і основна увага приділялася методам збільшення продуктивності фізичної праці, то в останні десятиліття переважає гуманітарний підхід, зростає увага до особистості кожного співробітника і умов для прояву його творчих здібностей. Все це пояс-

До засобів праці відносяться: машини, прилади і устаткування; інструменти, пристосування й інші види технологічного оснащення; засоби програмного забезпечення; організаційне оснащення робочих місць; «запас інтелекту» (інтелектуальний капітал). Більшість засобів праці несе в собі сліди минулої праці.

В процесі праці діяльність людини за допомогою засобу праці приводить до навмисної зміни предмету праці, що матеріалізується в продукти праці.

Продукт процесу праці – споживацька вартість, речовина, пристосована до людських потреб за допомогою зміни форми або змісту. Праця з'єдналася з предметом праці. Праця упредметнена в предметі, а предмет оброблений. Те, що на стороні працівника виявлялося у формі діяльності, тепер на стороні продукту праці виступає у формі придбаної властивості, у формі буття.

Продукт праці, необхідний для особистого або суспільного споживання, може мати різні форми: готова продукція сільського і лісового господарства, промисловості, будівництва, громадського харчування, побутового обслуговування населення, науки, а також всілякі виробничі й невиробничі роботи і послуги, результати праці в сімейному господарстві та ін.

Як товар, як послуга продукт праці крім натуральної форми може бути виражений у вартісній (грошовій) формі у виді одержаного в результаті його реалізації доходу або заробітку.

Якщо розглядати весь процес з погляду його результату – продукту, то і засіб праці, і предмет праці виступають як засоби виробництва, а сама праця – як продуктивна (жива праця). Слід також мати на увазі, що вартість продукту праці включає не тільки вартість живої праці, що витрачається, але і вартість спожитих предметів і знарядь праці. Тому потрібно пам'ятати, що в продукті праці матеріалізовані:

− як жива **праця**, витрачена безпосередньо у визначений момент в ході виготовлення конкретної продукції;

− як **минула праця**, упредметнена в раніше створеній продукції, яка в тій чи іншій мірі використовується для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія – повністю; машини, устаткування, механізми, споруди – частково).

Поняття живої і упредметненої (минулої) праці допомагає сформувати уявлення про індивідуальну і суспільну працю, про конкретний і абстрактний її прояв. Індивідуальна праця – це завжди жива конкретна праця. Суспільна праця несе в собі частинки живої і упредметненої праці.

Конкретна праця є реальною цілеспрямованою діяльністю людини, результатом якої є створення певної споживчої вартості.

Абстрактна праця – це витрати людської енергії, частина витрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вони здійснюються.

Подвійність поняття «праця» обумовлює і подвійність її змісту. Змістом конкретної праці є кількісний і якісний склад трудових функцій (відмінності в професіях, рівні кваліфікації працівників, складності і специфічності виконання), їхнього співвідношення і взаємозв'язок в конкретному трудовому процесі. Конкретна праця, отже, відображає і техніко-технологічний аспект трудової діяльності. Техніко-технологічний зміст праці є індивідуальним на кожному робочому місці і перебуває під впливом перетворень в техніці, технології, зміні предметів праці.

Абстрактна праця характеризується соціально-економічним змістом, тобто мірою і способом витрачання робочої сили, а також суспільно-економічними відносинами в межах, в яких здійснюється трудовий процес (тривалість робочого дня, оплата праці, вимоги до підготовки працівника). Якщо конкретна праця є творцем споживацької вартості, то абстрактна праця виступає як творець суспільної вартості, що робить створювані товари порівнюваними між собою.

Техніко-технологічна компонента праці, а також прогрес науки і техніки створюють необхідність більш широкого і комплексного підходу до розгляду поняття «праця». Такий підхід припускає виділення п'яти обов'язкових елементів у складі трудового процесу: **предмет праці** – речовина, дана природою, або предмет, вироблений попередньою працею, або об'єкт послуг, що надаються, на які спрямована трудова діяльність працівника з метою додання їм нових корисних людині властивостей; **засоби праці** – знаряддя продуктивної дії людини на предмети праці і сили природи; **технологія діяльності** – встановлений порядок виробничих процесів, сукупність способів дії на предмет праці для зміни або додання йому нових властивостей, форми, місцезнаходження в просторі і т.п.; **організація праці** – система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва і між собою, що забезпечує належний порядок формування і здійснення процесу праці; **жива праця** – процес усвідомленої дії працівника на предмети праці за допомогою засобів праці, технології, організації з метою зміни предметів і сил природи для задоволення своїх потреб.

У світлі такого підходу до визначення суті процесу праці слід визнати, що трудова діяльність – це складне, багатоаспектне явище, яке виконує в житті суспільства і кожної окремої людини найважливішу роль, роблячи її невіддільною від людського буття. Праця як свідома доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, становить першооснову і необхідну умову існування людей і суспільства. Змінюючи в ході праці навколишнє природне середовище і пристосувавши до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Більш того, праця є однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації і самовдосконалення людини, що також є могутнім чинником суспільного прогресу. Складзамовником і виконавцем, між начальником і підлеглим. Єдиною загальною межею всіх цих різновидів суспільних відносин є їхній трудовий характер, тобто та обставина, що вони складаються, трансформуються і розвиваються в процесі трудової діяльності.

Трудові відносини починаються як відносини між працівником і працедавцем на ринку праці. Продовжуючись далі в процесі праці і торкаючись таких важливих проблем, як організація і нормування праці, оцінка його ефективності, умови і охорона праці, заробітна платня, особисте споживання і розвиток людини як основа відтворення її самої і її сім'ї, інших проблем соціального забезпечення і соціального захисту, трудові відносини набувають широкого багатоаспектного характеру. У їхньому складі чітко виявляються дві складові: організаційно-економічна і соціально-трудова.

Організаційно-економічні відносини складаються в процесі функціональної трудової діяльності людей. Соціально-трудові відносини відображають відносини людей з приводу власності на засоби виробництва, предмети праці, матеріальні і духовні блага, з приводу формування, розподілу, привласнення, обміну і використання результатів трудової діяльності.

Всі ці особливості праці і трудових відносин по суті і пояснюють специфіку методології і логічну послідовність їхнього пізнання: спочатку соціально-економічна суть праці, її значущість, пов'язані з цим організаційно-економічні і соціологічні проблеми, потім породжувані працею і в процесі праці трудові відносини з акцентом на їхню домінуючу соціальну складову.

1.3. Мета і завдання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини». Зв'язок з іншими дисциплінами

Методологія дослідження будь-якої наукової проблеми визначається поставленою метою і обумовленими цією метою завданнями. В ході дослідження, спочатку сформовані цілі і завдання неминуче піддаються переосмисленню, уточненню і коректуванню. Відповідно коректуються і методологічні підходи до розв’язку проблем в їхній новій постановці.

Проте можливі й інші варіанти розгортання подій. Якщо зміст наукової дисципліни достатньо чітко визначено, визначено її призначення і взаємозв'язки з іншими науковими дисциплінами, то прийнята методологія її вивчення може серйозно вплинути на формулювання її завдань і цілей. Необхідність орієнтуватися, перш за все, на науково обґрунтовані, об'єктивні

влене належною послідовністю залежно від завдань і цілей аналізу, що проводиться. Але вони можуть набувати і конкретно-специфічної спрямованості відповідно до характеру цих завдань. У числі таких методів можна виділити:

– історико-логічний метод, використаний при аналізі соціально-трудової спрямованості економічної думки, еволюції праці як чинника виробництва, характеристик відтворення населення, концепцій людського капіталу і людського розвитку, міжнародного досвіду регулювання зайнятості трудових ресурсів і розвитку соціального партнерства;

– кваліфікаційно-аналітичний метод, застосований для оцінки компонентів трудового потенціалу, якості робочої сили, основних видів інвестицій в людський капітал, рівня зайнятості, безробіття, соціально-трудових відносин, умов праці, форм і систем його оплати;

– економіко-математичні методи, незамінні при виявленні взаємозв'язків між інвестиціями в людський капітал і економічними результатами людської діяльності на всіх рівнях, при розрахунку показників зайнятості і безробіття, при розробці методики безтарифної моделі оплати праці і т.п.;

– методи статистичного аналізу, які дозволяють оцінити стан і динаміку змін різних показників трудового потенціалу, зайнятості, безробіття, рівня життя населення і т.п.;

– графоаналітичний метод, що забезпечує можливість проведення графічного аналізу соціально-економічних явищ і процесів, їхнього наочно-ілюстративного уявлення діаграмами, графіками, циклограмами.

Таким чином, методологічно економіка праці і трудових відносин є складною конструкцією основоположних концептуальних підходів. Складність пояснюється тим, що в цій сфері відбувається взаємодія в тісному переплетенні об'єктивних закономірностей суспільно-виробничих процесів і суб'єктивно-об'єктивних чинників людських відносин, що праця неминуче породжує трудові відносини, що трудові відносини неминуче набувають суспільного характеру. Поняття суспільних відносин, у свою чергу, включає відносини не тільки з приводу виробництва, але й з приводу виконання інших фаз відтворювального циклу: вивчення попиту, дослідження і розробки конкурентоспроможної продукції, її реалізації і споживання.

Суспільні відносини розрізняються за:

– характером: класові, національні, міжнародні, регіональні;

– змістом: організаційно-економічні, соціально-трудові, організаційно-правові;

– формою: міжособові, міжгрупові.

Всі ці різновиди категорій суспільних відносин в тих чи інших поєднаннях знаходять віддзеркалення у формуванні відносин між людьми, наприклад, між власником засобів виробництва (орендодавцем) і орендарем, між власником підприємства (працедавцем) і найнятим робітником,

ність і багатоаспектність трудового процесу, з одного боку, і ні з чим незрівнянне соціально-економічне значення – з іншого, зумовили необхідність ґрунтовного аналізу змісту і характеру процесу праці.

Впливаючи на предмети праці, перетворюючи або видозмінюючи їх для досягнення своєї мети, людина має справу з матеріальним процесом, що виражає його відношення до природи. В той же час людина не тільки цілеспрямовано впливає на предмети праці, але і взаємодіє з іншими людьми, вступаючи з ними у певні суспільні відносини. У цьому значенні праця проявляє себе як суспільне явище.

Отже, праця за своїм змістом є матеріальним процесом ставлення людей до природи, а за характером – суспільним процесом, що відображає взаємостосунки людей в ході їхньої спільної діяльності. Праця у кожному конкретному випадку набуває певних форм організації і відображає соціально-економічні особливості істотних ознак виробничих відносин.

Поняття «зміст праці» характеризує взаємодію особових і речовинних чинників трудового процесу, складність, обсяг і структуру трудових функцій людини, її професійні знання, необхідні для здійснення процесу праці, навички і уміння. До основних елементів, що оцінюють зміст праці, відносяться такі категорії, як «продуктивна сила», «інтенсивність», «якість», «складність» і «тяжкість» праці.

Продуктивна сила праці визначається технічними, організаційними, культурними й іншими можливостями виробничої діяльності людини; це, як правило, об'єктивні обставини праці (параметри устаткування, рівень загальної і професійної культури, методи організації виробництва, ступінь оснащеності праці і т.д.), які обумовлюють дієздатність працівника і результативність зусиль. Повнота реалізації можливостей продуктивної сили в значній мірі залежить від її інтенсивності.

Інтенсивність праці характеризує обсяг трудових витрат (фізичної і розумової енергії) в одиницю робочого часу, напруженість праці. Людина за певний період робочого часу здатна витратити якусь кількість своєї життєвої сили, енергії. Залежно від обсягу такої енергії, тобто інтенсивності трудових зусиль, повністю або частково реалізується наявна продуктивна сила праці. Підвищення інтенсивності праці за своїми результатами рівнозначне збільшенню тривалості робочого дня.

Особливості витраченої робочої сили, відмінні риси її внутрішніх властивостей характеризують категорію якості праці, яка визначається рівнем професійної майстерності працівника, його утвореною, старанністю, зацікавленістю, комунікабельністю, творчістю.

Складність праці можна оцінити функціями, які виконують працівники в процесі виробництва, ступенем точності робочих дій на предмет праці, необхідністю своєчасного виявлення і урахування регламентуючих вимог, рівнем багатогранності і глибини параметричних і структурних взаємозв'яз-

ків трудового процесу. Чим складніша праця, тим більш високої спеціальної професійної підготовки і кращих здібностей працівника вона вимагає.

У будь-якому трудовому процесі на організм людини впливають умови виробничого середовища, які визначають важкість праці. Вона оцінюється рівнем фізичних зусиль і нервовою напругою, необхідною для нормального виконання роботи. Фізична важкість праці, як правило, властива для робіт невисокої складності, психологічна важкість – для робіт високої складності і відповідальності. До найважчих відносяться роботи, виконання яких пов'язане з великими фізичними і психологічними навантаженнями, з виникненням небезпеки для життя і здоров'я виконавців.

Всі компоненти праці відображають різні сторони трудової діяльності людини і схильні до постійних змін під впливом трансформацій в змісті праці, які відбуваються під впливом науково-технічного прогресу.

Зміст праці і характер праці тісно взаємопов'язані. По суті вони характеризують одні й ті ж явища з сфери взаємодії людини і природи. Різниця між ними у тому, що характер праці, відображаючи особливості трудового процесу, який здійснюється в тих або інших організаційно-технічних умовах, одночасно оцінює взаємозв'язки людей в ході їхньої спільної трудової діяльності, специфіку взаємостосунків між ними залежно від їхньої участі в процесі праці.

Різноманітності характеру і змісту трудового процесу, як відзначають фахівці, знаходять своє відображення в різноманітності видів праці. Класифікація видів праці, як показано в таб. 1.1, здійснюється за різними ознаками.

Таблиця 1.1

Класифікація видів праці за основними ознаками

Класифікаційні ознаки	Види праці
1	2
За характером і змістом	Праця наймана і приватна; індивідуальна і колективна; за бажанням, за потребою, з примусу; фізична і розумова; репродуктивна і творча; різної складності, високої і низької кваліфікації
За засобами і способами праці	Праця ручна, механізована, автоматизована; низько-, середньо-, високотехнологічна; з різним ступенем участі людини
Залежно від предмету і продукту праці	Праця наукова, інженерна, управлінська, виробнича; підприємницька, інноваційна, відтворююча, комерційна; промислова, сільськогосподарська, будівельна, транспортна, комунікаційна
За умов праці	Праця стаціонарна і нестаціонарна; наземна і підземна; важка, середньої тяжкості, легка; приваблива, неприваблива; вільна (нерегламентована), з різним ступенем регламентації

− у процесі праці і завдяки праці люди пізнають як закони свого розвитку, так і закони природи; інтелектуальна, творча праця відкриває перед кожною окремою людиною і людством в цілому шлях до свободи, включаючи свободу від природних катаклізмів і потрясінь, від хвороб, від матеріального неблагополуччя і невлаштованості.

Безпрецедентна значущість праці в становленні і розвитку людства вимагає неординарного методологічного підходу до пізнання внутрішньої суті праці як економічного процесу і трудових відносин як суспільного явища. Основу такої методології пізнання мають становити три важливі положення.

1. Діалектичний метод, який, будучи загальним методологічним принципом пізнання тенденцій розвитку суспільної праці і соціально-трудових відносин, передбачає необхідність:

− розглядати всі економічні і соціальні аспекти трудової діяльності в їхньому взаємозв'язку і взаємообумовленості, в динаміці, оновленні і розвитку;

− керуватися законом переходу простих кількісних змін в складні якісні перетворення;

− враховувати протиборство між старими і новими відносинами у сфері праці, властивими їм внутрішніми суперечностями.

2. Історичний підхід до оцінки суті і трансформації соціально-трудових процесів, суспільних і виробничих умов їхнього існування, світового досвіду гармонізації і регулювання відносин у сфері трудової діяльності.

3. Підхід із загальнонаукових позицій економічної теорії, яка, будучи теоретичною основою економіки праці, розкриває її суть, визначає принципи економічних відносин, формулює економічні закони, форми їхнього прояву в соціально-трудовій сфері. Пізнання і використання цих законів, аналіз об'єктивних і суб'єктивних чинників, які впливають на механізм їхньої дії, є найважливішими умовами цілеспрямованої трансформації соціально-трудових відносин відповідно до вимог і регламентів сучасних життєвих реалій.

Реалізація розглянутих підходів робить методологію економіки праці сполучною ланкою між теорією і практикою, за допомогою якої закони соціально-економічного розвитку знаходять своє втілення в політиці управління соціально-трудовими процесами і відносинами на всіх рівнях. У такому звучанні і значенні методологія економіки праці є сукупністю загальних прийомів і методів пізнання суті трудової діяльності, принципів її побудови, пізнання соціально-трудових відносин і процесів, методів опрацювання рішень щодо їхнього удосконалення з метою забезпечення соціального розвитку і економічної ефективності. Ці прийоми і методи взаємопов'язані між собою, оскільки орієнтовані на пізнання взаємопов'язаних проблем економіки праці і соціально-трудових відносин, і їхнє застосування обумо-

впливаючи на відтворення населення, на підвищення його матеріального благополуччя і культурного рівня.

Схематично вплив трудової діяльності на людину і суспільство може бути проілюстроване рис.1.1.

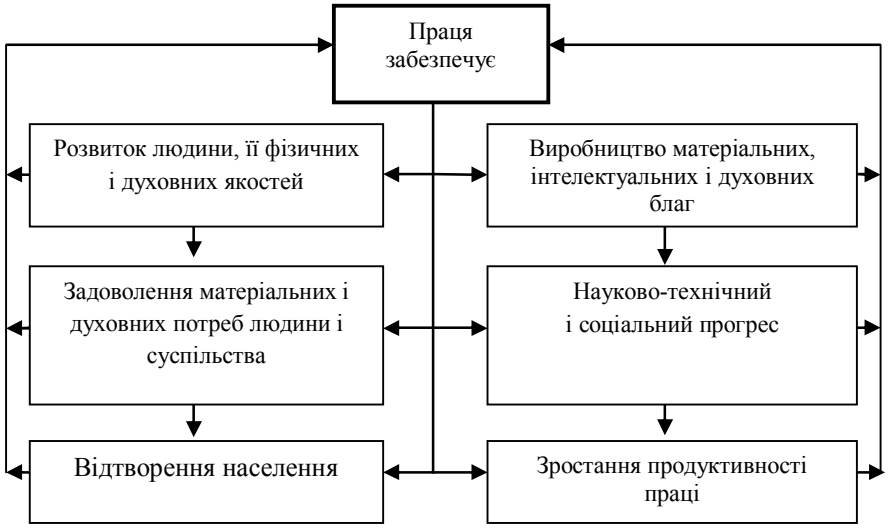


Рис.1.1. Роль праці в розвитку людини і суспільства

Роль і значення праці в житті людини і суспільства визначаються найважливішими функціональними особливостями:

− праця є основним, природним, суспільно визнаним, етичним способом задоволення всіх матеріальних і безлічі духовних потреб як окремої людини, так і людства в цілому;

− праця створює суспільне багатство, перетворює навколишнє середовище на користь людству, опосередковує, регулює, контролює отримання індивідом природних благ;

− праця формує співтовариство людей, суспільство в цілому і визначає суспільний прогрес; праця і її результати визнаються суспільством як природна основа соціальної диференціації, будучи серцевиною всіх соціальних відносин;

− праця і підготовка до неї стають основною рушійною силою розвитку людини; створюючи і удосконалюючи матеріальні і духовні блага, людина придбаває знання, трудові навички, уміння ефективно взаємодіяти з іншими людьми; праця – це визначальна сфера соціалізації людини в суспільстві;

Продовження табл. 1.1

1	2
За рівнем абстрагування	Праця абстрактна (створює суспільну вартість) і конкретна (створює споживчу вартість)
За ступенем регламентації і інноваційності	Праця регламентована, інноваційна і духовна

За характером і змістом трудової діяльності в соціальному плані розрізняють такі види, як найману і приватну (власника або орендаря) працю. Соціальний характер праці знаходить також своє віддзеркалення в його організаційних формах (індивідуальна або колективна), в способах мотивації трудового процесу (за бажанням, з потреби, з примусу). Структурний аспект характеру праці формується під впливом особливостей змісту праці в плані рівня інтелектуалізації і кваліфікаційної складності трудових функцій, що дозволяє виділити фізичну і розумову працю, репродуктивну і творчу діяльність, працю різного ступеня кваліфікаційної складності, яка визначається складом і кількістю елементів трудової функції, їхньою різноманітністю, новизною, умовами регламентації.

Залежно від предмету і продукту праці класифікація базується на професійному, функціональному і галузевому розподілі праці. За професійними якостями розрізняється праця наукова, інженерна, управлінська, виробнича і т.д. За функціональними ознаками залежно від цільового призначення трудових зусиль, сфери їхнього застосування і функціональної ролі в економічному циклі господарської діяльності можна виділити працю підприємницьку, інноваційну, творчу (відтворюючу), комерційну.

За ознакою галузевої приналежності класифікація видів праці здійснюється з урахуванням специфічних особливостей процесів основної діяльності. Це дає можливість виділити промислову, сільськогосподарську, будівельну, транспортну, комунікаційну працю і безліч їхніх різновидів.

Застосування певних засобів і способів праці дозволяє сформувати такі поняття, як: праця ручна (технічно неозброєна), механізована (технічно озброєна), автоматизована (комп’ютеризована); низько-, середньо-, високотехнологічна; праця з різним ступенем участі людини. Для ідентифікації цих видів праці необхідно встановлювати відповідні кількісні індикатори, враховуючи як ознаки робочого місця, так і характеристики зайнятості працівника.

За умов трудової діяльності, ступеня їхньої дії на організм людини, його фізіологічні і психологічні функції під час трудового процесу, а, отже, на його працездатність, здоров'я, відчуття психофізичного комфорту (або дискомфорту) виділяється праця стаціонарна і нестаціонарна; наземна і підземна; важка, середньої тяжкості, легка; приваблива, неприваблива; вільна (нерегламентована), з різним рівнем регламентації.

Особливе місце в схемі класифікації видів праці займає праця регламентована, інноваційна і духовна. Специфічність цих видів праці визначається глибиною і усебічністю їхнього впливу на творчий, культурний і економічний потенціал держави, їхньою роллю в забезпеченні добробуту і процвітання країни.

Регламентованою називається така діяльність, коли працівник повинен діяти в строгій відповідності із заданою технологією (інструкцією), і не має об'єктивної нагоди змінити цю технологію. Типовим прикладом такої праці можна вважати виконання виробничої операції працівником на конвеєрі з регламентованим ритмом, або діяльність урядовця, яка зводиться до чіткого і однозначного виконання інструкцій.

До інноваційної, творчої відноситься діяльність, яка виявляється в створенні нового в науці, техніці, мистецтві, економіці та інших сферах. Як результати інноваційної праці виступають нові ідеї і образи. Щонайвищим проявом творчості є мистецтво, оскільки в цій сфері діяльності немає місця копіюванню, продукт праці суто індивідуальний, відображає особистісні якості автора.

Інноваційна праця і регламентована праця характерні для трудової діяльності в галузях матеріального виробництва. У сфері нематеріальної зайнятості людини (література, мистецтво, філософія і т.п.) все більшу значущість придбаває духовна складова людської діяльності.

Духовною вважається діяльність, метою якої є дія на моральні основи існування людства. Така праця може бути як позитивною, направленою на примноження сил добра, так і негативною, орієнтованою на нагнітання ворожості, нетерпимості, жорсткості (зосередження сил зла). Позитивна духовна праця створює естетичні, правові, емоційно сприятливі умови для зростання продуктивності і поліпшення взаємостосунків між людьми. Негативна праця веде до деградації людини, природи і суспільства.

Нарощування виробництва і споживання матеріальних, соціальних, інтелектуальних, естетичних і духовних благ можливе лише завдяки 1) збільшенню обсягів споживаних природних і людських ресурсів; 2) поліпшенню використання природних і людських ресурсів; 3) вдосконаленню взаємостосунків між людьми.

Результат регламентованої праці (обсяг продукції) можна збільшити тільки шляхом підвищення тривалості або інтенсивності роботи. Результат інноваційної праці не залежить безпосередньо від тривалості або інтенсивності роботи. Він визначається, перш за все, творчими здібностями до цієї діяльності, умотивованістю, активністю, схильністю людини і можливостями їхньої реалізації в суспільстві в цілому, зокрема на конкретному робочому місці.

1.2 Методологія пізнання дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»

Як матеріальний процес праця є взаємодією людини з природою, а як суспільне явище вона є сукупністю певних дій і взаємостосунків, в які люди вступають між собою в ході спільної трудової діяльності. Ці дві сторони трудової діяльності не тільки тісно переплітаються між собою, але і виступають найважливішою характеристикою єдиного, цілісного поняття – «праця». Одночасно праця є також і процесом споживання людського капіталу як сукупності фізичних і розумових здібностей людини, який виступає особовим чинником виробництва. Саме цей виробничий чинник приводить в дію засоби виробництва, створює і удосконалює техніку і технологію, організує виробництво і визначає його мету. Поза живою працею, без з'єднання з нею матеріальних чинників виробництва залишаються лише набором речовинних елементів.

В процесі історичного, соціально-економічного, науково-технічного розвитку роль особового виробничого чинника постійно зростає. Науково-технічний і соціальний прогрес, озброюючи людину могутніми засобами виробництва, підвищує його роль, висуваючи нові, значно вищі вимоги до якості робочої сили.

В зв'язку з цим стає очевидним, що в контексті теоретико-методологічних принципів побудови економіки праці і трудових відносин по суті праця проявляє себе через сукупність функцій, які вона виконує щодо людини і суспільства, будучи основною сферою життєдіяльності і розвитку людини, необхідною умовою існування суспільства і складною формою взаємостосунків людей в процесі виробничої діяльності. Продуктивна праця у сфері матеріального і нематеріального виробництва – основа економічного зростання, добробуту населення, розвитку конкретної людини і прогресу суспільства в цілому. Саме цим диктується настійна необхідність створення технічних, організаційних, соціальних, економічних умов для такої праці і забезпечення нормальних, збалансованих соціально-трудових відносин між учасниками виробничого процесу (працедавцями; працівниками; їхніми суб'єктами і органами).

Роль і важливість трудової діяльності в розвитку людини і суспільства виявляється у тому, що в процесі праці створюються не тільки матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення потреб людей, але розвиваються і самі працівники, придбаваючи нові навички, розкриваючи свої здібності, доповнюючи і збагачуючи свої знання. Творча праця сприяє виникненню нових ідей, вдосконаленню засобів праці, появі прогресивних технологій, нової продукції, матеріалів, енергії, що, у свою чергу, формує нові потреби, відкриває можливості їхнього задоволення, благотворно

3.5. Людський капітал як основа гідної праці і людського розвитку

Людський капітал, накопичуючись і трансформуючись в людський трудовий потенціал, створює передумови і розширює можливості реалізації концепції гідної праці і людського розвитку. Актуальність цих концепцій визначається серйозними обмеженнями і практичною нерівністю широких верств населення у сфері політичних, економічних, соціальних свобод, свободи пересування і вибору місця мешкання, у сфері благополуччя сімейного життя і особистого щастя, у сфері дотримання прав людини, в реалізації творчих здібностей, в пошані з боку оточуючих, в доступі до гідної праці, особистісного розвитку і вдосконалення, до виробничих і матеріальних ресурсів, необхідних для гідного існування, включаючи здоровий спосіб життя, забезпечення територіальної і соціальної мобільності, обмін інформацією і участь в суспільному житті.

Особливо важливу роль в житті людини відіграє економічна нерівність. Вона має на увазі відмінності між людьми і окремими групами людей у розмірі одержуваних ними доходів і накопиченого багатства. Природним продовженням нерівності в доходах є різниця в рівні витрат і споживання різних людей. Природа економічної нерівності різноманітна, але в цілому причини, якими вона викликається, можна розділити на дві групи.

Перша група включає цілий ряд особистісних характеристик людей, які впливають на можливості отримання того або іншого рівня доходу, і особливості споживання людини. Серед них виділяються статеві ознаки і вік, сімейний стан і стадія розвитку сім'ї, специфіка потреб і схильностей, здібності і психологічні риси, освітній рівень і т.д. До другої групи причин відносяться особливості механізму розподілу національного доходу і багатства або пряма дискримінація, що обумовлює обмеженість доступу до ресурсів значної частини населення. Тому реальна міра і причини економічної нерівності визначаються не стільки показниками доходу або багатства, скільки широким переліком соціальних, демографічних, географічних та інших характеристик.

Нерівність в доходах тісно пов'язана з проблемою бідності – цією ключовою проблемою сучасності, яка перебуває в центрі уваги Міжнародної організації праці (МОП) як головна перешкода до гідної праці і людського розвитку. Традиційний підхід до визначення бідності розділяє це поняття на дві категорії: бідність абсолютну і бідність відносну.

Поняття абсолютної бідності засноване на зіставленні доходів, необхідних для задоволення основного набору мінімальних потреб людини, з доходами, які вона має. Абсолютна бідність виражається в нездатності сім'ї на поточні грошові доходи задовольнити основні потреби в їжі, одязі, жит-

сприяє поповненню трудових ресурсів, освоєнню нових територій і виробничих потужностей, розвитку соціальної інфраструктури і т.п.

Просте відтворення визначається відсутністю приросту чисельності і якісних характеристик трудових ресурсів (чисельність населення не зростає, оскільки кількість народжень дорівнює числу смертей).

Звужене відтворення має місце, коли смертність перевищує народжуваність, відбувається абсолютне скорочення населення і зниження якісного потенціалу трудових ресурсів.

Важливе значення для раціонального формування, розподілу і оцінки якісного потенціалу трудових ресурсів має розробка системи їхніх балансів. До системи балансів трудових ресурсів відносяться:

- зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звітний і плановий);
- баланс розрахунків чисельності робітників і службовців, в яких є додаткова потреба, і джерел їхнього забезпечення;
- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
- балансовий розрахунок залучення молоді до навчання і розподіли її після завершення навчання;
- балансові розрахунки потреби у фахівцях; міжгалузевий (для підприємств – міжцеховий) баланс трудових витрат;
- баланс робочого часу.

Система балансів і балансових розрахунків розробляється по окремих регіонах і по країні в цілому. Відсутність таких розрахунків на підприємствах є серйозним недоліком, що приховує можливості підвищення ефективності використання виробничо-трудового потенціалу. При виконанні балансових розрахунків необхідно враховувати кон'юнктуру ринку праці, динаміку і структуру робочих місць в плановому періоді, зміни демографічної структури населення, напрями і масштаби міграційних процесів; динаміку чисельності і структуру зайнятості населення працездатного віку, ефективність використання трудових ресурсів, джерела і масштаби формування професіонально-кваліфікаційної структури працівників, темпи зростання продуктивності праці і т.д.

Баланс трудових ресурсів є системою взаємопов'язаних показників, які характеризують формування і розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

Система балансів і балансових розрахунків дозволяє виявити невідповідність між наявністю ресурсів і потребою в них, що визначить необхідність вироблення додаткових заходів щодо інтенсифікації виробництва, підвищення продуктивності праці та ін.

2.3. Трудовий потенціал підприємства

Трудові ресурси є поняттям, яке слід оцінювати з двох сторін: кількісної – як чисельність реальної і потенційної робочої сили, і якісної – як структурно-якісний склад цієї робочої сили. Інтегральна оцінка такої сукупності кількісних і якісних характеристик є трудовим потенціалом підприємства.

Трудовий потенціал – це ресурсна категорія. Він має включати джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для вирішення будь-якого завдання, досягнення певної мети, можливості окремої особи, колективу, суспільства, держави в конкретній галузі. Стосовно підприємства трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі трудящих у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду.

Трудовий потенціал підприємства включає декілька статево-вікових груп працівників, які володіють різними потенційними можливостями, якісно характеризується їх освітнім і професіонально-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраної спеціальності. Він формується під впливом технічних і організаційних чинників, оскільки для здійснення виробничого процесу з урахуванням спеціалізації кожне підприємство оснащується відповідним устаткуванням.

Компоненти трудового потенціалу мають характеризувати:

- психофізіологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- здатності до генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання відповідних обов'язків і видів робіт.

У світлі таких вимог трудовий потенціал складається з безлічі компонентів, головними з яких є здоров'я, моральність і уміння працювати в колективі, творчі здібності і їхній рівень, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу. Показники, що характеризують ці компоненти, можуть мати відношення як до окремої людини, так і до різних колективів, зокрема до персоналу підприємства і населення країни в цілому. Приклади характеристик трудового потенціалу представлені в табл. 2.1, в якій за допомогою відповідних показників дається оцінка значущості і змісту кожної компоненти залежно від масштабності її розповсюдження: на окрему людину, на підприємство або на суспільство в цілому.

Якісні характеристики трудового потенціалу закладають основу інтенсивності трудової діяльності, основу інтенсивного відтворення трудових

3.3. Висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності і упевненості в майбутньому.
3.4. Задоволення від способу життя студентів, від самого процесу навчання і від успіхів в навчанні.
3.5. Співпраця з розумними і перспективними людьми.

Проведена порівняльна оцінка витрат і вигод допомагає людині ухвалити рішення про продовження або припинення навчання, про межі освітньої підготовки. Якщо при такому аналізі вигоди виявляються домінуючими, вони стають важливими складовими соціального статусу обраної професії або рівня освіти, внаслідок чого у людини виникає відповідна мотивація до її отримання.

Звичайно, такі узагальнені прикидки не можуть бути точними як відносно ефективності інвестування в людський капітал, так і в плані реальної виробничої цінності робочої сили даної професії.

Адже у виробничій діяльності беруть участь не знання як такі, а конкретні живі і дуже різні люди, рівень утворення яких лише приблизно відображається в дипломах, свідоцтвах, в тривалості навчання, а інтенсивність використання наявних знань залежить від сукупності соціально-економічних мотивуючих і демотивуючих чинників. Тому потрібно розділяти завдання економічної оцінки людського капіталу і інвестицій в нього, з одного боку, і завдання створення організаційно-соціально-економічних умов для його ефективного використання – з іншого.

Накопичення населенням знань, навичок і досвіду вимагає величезних витрат матеріальних і трудових ресурсів від держави, від підприємств, а також від громадян як у сфері освіти, так і поза нею. Ці витрати можна врахувати лише частково, проте досвід розвинених країн свідчить, що оцінка накопиченого людського капіталу перевищує розміри матеріального накопичення.

Оскільки людський капітал та інвестиції в нього не можуть формуватися без безпосередньої участі (витрат часу і сил) його майбутнього власника, приватне інвестування в людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощування на будь-якому рівні. Освіта або професійна підготовка, які фінансуються за кошти держави або підприємства, є цілком безкоштовними для споживача, проте вимагають від нього витрат часу і праці. Нарощування людського капіталу супроводжується і матеріальними витратами особи або сім'ї. Тому обов'язковою передумовою ефективності інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів і підприємств є раціональне розуміння і доброзичливе ставлення до нарощування людського капіталу з боку його майбутніх власників.

3.3. Зміна звичного соціального оточення людини, розлука з рідними, близькими і друзями, бо прагнення до отримання освіти часто пов'язане з необхідністю зміни місця мешкання.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати з достатньою точністю. Морально-психологічні втрати оцінити досить складно хоча б тому, що вони різні для різних людей. В той же час потрібно пам'ятати, що нерідко вони виконують вирішальну роль при ухваленні рішення щодо отримання освіти. Здібніші люди, кому навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов менш схильні і більш стійкі до морально-психологічних труднощів.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. Прямі матеріальні переваги:

1.1. Більш високий рівень заробітку протягом всього життя.

1.2. Більша можливість брати участь в доходах і прибутках компанії.

1.3. Надійніша перспектива розраховувати на персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки.

1.4. Більше надії і можливості одержувати пенсійне, медичне страхування за кошти підприємства.

2. Непрямі матеріальні вигоди:

2.1. Велика можливість одержувати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку працедавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, одержання іншої освіти), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найнятого робітника.

2.2. Оздоровлення за кошти підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є ціннішим людським капіталом в порівнянні з низькокваліфікованими працівниками, завдяки чому працедавець піклується про його здоров'я більше.

2.3. Висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці і відпочинку.

2.4. Цінні працівники частіше одержують пільгові кредити та іншу допомогу від працедавця для створення гідних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації і т.п.).

2.5. Інші непрямі матеріальні переваги.

3. Морально-психологічні достоїнства:

3.1. Задоволення від обраної професії впродовж всього життя (престижність, надійний соціальний статус, самореалізація).

3.2. Доступність цікавих видів діяльності, професійна творчість.

ресурсів. Інтенсивність використання робочої сили оцінюється ступенем напруженості праці і визначається кількістю фізичної і розумової енергії людини, витраченої в одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці має межі, встановлювані фізіологічними і психологічними можливостями людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає такі витрати життєвої енергії людини впродовж робочого часу, які можна повністю відновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання дозвілля та інших аспектах якості життя.

Необхідно пам'ятати, що, незважаючи на тісний взаємозв'язок якості робочої сили й інтенсивності праці, між цими категоріями є й істотні відмінності. Якість робочої сили й інтенсивність праці характеризуються такими загальними параметрами, як стан здоров'я, фізичні та інтелектуальні здібності, кваліфікація, професійне знання, практичні навички. Проте ці характеристики входять до складу поняття якості робочої сили як елементи деякого потенціалу, що має переважно статичний характер. Щоб вони виявилися, і була зафіксована їхня достовірність, потрібно привести в дію робочу силу. До цього ж моменту якість робочої сили може бути підтверджена лише документально: довідками, дипломами, посвідченнями, рекомендаційними паперами і т.п.

Таблиця 2.1

Приклади характеристик трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	Людина	Підприємство	Суспільство
1	2	3	4
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хвороби	Втрати робочого часу через хвороби і травми. Витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточуючих	Взаємостосунки між співробітниками. Втрати від конфліктів	Ставлення до інвалідів, дітей, старих. Злочинність, соціальна напруженість

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого. Заповзятливість	Доходи від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу
Активність	Прагнення до реалізації здібностей. Заповзятливість		
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, ощадливість, обов'язковість, порядність	Втрати від порушень дисципліни. Чистота. Старанність	Якість законодавства. Якість шляхів і транспорту. Дотримання договорів і законів
Освіта	Знання. Кількість років навчання у школі і вузі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою в загальній чисельності працюючих. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі і вузі. Частка витрат на освіту в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Доходи від експорту. Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин роботи за рік одного співробітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

Інтенсивність праці – категорія динамічна і може бути оцінена тільки в процесі самої праці, а перелічені параметри виступають лише як чинники, здатні створити основу для досягнення того або іншого рівня інтенсивності. Ось тому, коли йдеться про пропозицію індивідуумом певного рівня інтенсивності праці, слід пам’ятати про майбутні випробування цього індивідуума на предмет відповідності його пропозиції реальним здібностям.

Кількісні і якісні характеристики створюють можливість для порівняння і виявлення відмінностей в рівнях трудового потенціалу навіть для підприємств, чисельний і професійний склад яких абсолютно однаковий. Проведення таких порівнянь, оцінка величини трудового потенціалу дозво-

ження і навіть з наростанням їхньої продуктивності, внаслідок чого актуальним стає вимірювання обсягів і ефективності не тільки поточних вкладень, але і всього накопиченого людського капіталу, включаючи і його оцінку на кожному з етапів його нарощування. В більшості випадків робота з техніко-економічного і економіко-статистичного аналізу вкладень в людський капітал охоплює сферу освіти і підготовки кадрів.

З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише тоді, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. У протилежній ситуації доцільніше направляти засоби на здійснення більш прибуткових інвестиційних проектів або витратити на досягнення цілей поточного споживання. Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту і очікуваних вигод від її отримання. Витрати, пов'язані з отриманням освіти, можна розділити на три групи.

1. **Прямі матеріальні витрати** – витрати, здійснювані майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю):

1.1. Платня за навчання.

1.2. Витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари, Internet та ін.

1.3. Витрати, пов'язані із зміною місця мешкання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування у зв'язку з відособленістю від сім'ї та ін.).

2. **Втрачене заробітчанство**. Людина, яка вчиться, не може працювати в тому ж режимі, в якому вона могла б працювати, якби не була зайнята навчанням.

Заради одержання освіти вона свідомо на деякий час відмовляється від якогось заробітчанства. Таке втрачене заробітчанство для людей працездатного віку відноситься до категорії витрат на освіту. Кількісно втрачене заробітчанство можна підрахувати як заробітчанство на роботі, яку могла б мати людина, якби не була зайнята навчанням, мінус доходи студента. Якщо, наприклад, на період підвищення кваліфікації за людиною зберігається заробітна платня за місцем роботи, або стипендія приблизно така ж, якими було б заробітчанство, то людина не має втраченого заробітчанства, а цю частину витрат несе інвестор, тобто той, хто зберігає зарплату або виплачує стипендію.

3. Морально-психологічні втрати:

3.1. Витрати вільного часу – одного з найважливіших благ людини, оскільки навчання, як правило, віднімає більше часу, ніж нормальний робочий день.

3.2. Перенапруження і стресові ситуації, бо навчання найчастіше є нелегким і виснажливим заняттям.

регулювати витрати на інвестиції в людський капітал, змінюючи ціни використовуваних для цього ресурсів. Особливо велика роль держави в двох найважливіших сферах формування людського капіталу – в освіті і охороні здоров'я.

З часом в процесі створення активів людського капіталу все більше зростає роль окремих підприємств. Нерідко вони стають найбільш ефективними виробниками такого капіталу, оскільки здійснюють підготовку персоналу в повній відповідності з поточними і перспективними потребами конкретних реальних виробництв, володіючи в подібних ситуаціях достовірною інформацією про потрібні напрями капіталовкладень в навчання і професійну підготовку. В той же час для підприємств характерний прагматичний підхід: вони інвестують в людський капітал до тих пір, поки можна розраховувати на належну віддачу. Морально-психологічний виграш, інтегральний соціальний ефект від таких інвестицій є в основному суспільним благом, в розвитку якого зацікавлено суспільство, держава, а не конкретне підприємство. Тому держава змушена, застосовуючи економічні методи дії, підштовхувати підприємства до активних дій у сфері інвестування в людський капітал.

Інвестуючи в своїх працівників, підприємства активізують їхню трудову віддачу, підвищують продуктивність праці, скорочують витрати робочого часу, укріплюють свою конкурентоспроможність. Засоби вкладаються в організацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації, в профілактичні заходи щодо зміцнення здоров'я працівників, і в цілому – в підвищення якості трудового життя.

Науково-технічний прогрес вимагає величезних витрат, пов'язаних з оновленням знань. Формальна освіта вже давно не єдиний і достатній метод підготовки людини до трудової діяльності, не говорячи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Необхідний всемірний розвиток системи безперервної освіти.

3.4. Порівняльний аналіз вигод і витрат людського капіталу

Виникнення поняття "людський капітал" і необхідність інвестування в цей капітал виявили потребу кількісної оцінки його обсягів і економічної ефективності. Трактування витрат на освіту, охорону здоров'я й інші аналогічні цілі як витрати інвестиційного типу додає економічному аналізу таких витрат певну специфічність. Ця специфічність пояснюється тим, що капітальні блага можуть впродовж тривалого часу використовуватися без зни-

ляють оцінити готовність кожного підприємства до вирішення більш чи менш складних завдань, виявити так званих „флагманів економіки”.

2.4. Проблеми вимірювання і оцінки трудового потенціалу

Для визначення величини трудового потенціалу і його використання важливим є правильний вибір показника вимірювання. Як вважають фахівці, кількісна оцінка величини трудового потенціалу може бути представлена таким об'ємним показником, як людино-година. Людино-година стабільна і тому добре відображає динаміку, вимагає коректування (при порівнянні за різними періодами) тільки за числом робочих днів, дозволяє врахувати не тільки працівників, зайнятих повністю цілий рік, але і тих, хто може працювати лише частину встановленого часу. Застосовуючи цей показник, можна також виділити в загальному потенціалі сумарну величину використаного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на виробництвах, де законодавчо встановлено скорочений робочий день, а також сумарний час відсутності на роботі тих виконавців, які одержують додаткові відпустки у зв'язку з несприятливими умовами праці. Таке виділення дозволяє організувати роботу з корінного поліпшення умов праці і ефективного управління цим процесом. Невикористаний робочий час складатиметься з трьох нерівнозначних величин, а саме: годин, на які скорочується тривалість робочого дня, днів додаткової відпустки виконавців, зайнятих на даних роботах, а також днів скорочення нез'явлень через загальну захворюваність в результаті поліпшення умов праці.

При такому підході кількісна величина трудового потенціалу підприємства ($Ф_П$) є сукупним потенційним фондом робочого часу і розраховується як різниця між величиною календарного фонду ($Ф_К$) і сумарною величиною нерезервостворюючих нез'явлень і перерв. До нерезервостворюючих ($Ф_{НП}$) відносяться регламентовані витрати, які за своєю правовою і економічною суттю є необхідними і не можуть служити резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні і святкові дні, основні і додаткові відпустки та інші законодавчо обумовлені нез'явлення і перерви).

$$Ф_П = Ф_К - Ф_{НП} . \qquad (2.1)$$

Основу якісної оцінки трудового потенціалу становить якість населення країни. Саме якість населення визначає якість трудового потенціалу регіону (країни), якість персоналу підприємства, якість професійно-кваліфікаційних груп і якість окремої людини.

Якість будь-якого об'єкта або процесу може бути встановлена тільки по відношенню до деякого еталона, який характеризується нормами, стандартами, вимогами і т.п. Тому зрозуміло, що якість населення країни визначається ступенем його відповідності рекомендаціям і нормативним документам міжнародних організацій, а також соціальним нормам, виробленим традиціями і звичаями країни.

На рівні підприємства якість трудового потенціалу розглядається звичайно як якість персоналу. Якість персоналу – це ступінь відповідності його характеристик вимогам, які витікають з цілей підприємства і умов його діяльності, а також вимогам суспільства до розвитку людини і соціальних відносин.

Оцінка якості персоналу починається зі встановлення еталонних вимог до кожної групи працівників підприємства. Ці вимоги в загальному випадку формуються в розрізі за компонентами трудового потенціалу (див. табл. 2.1): здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, організованість, освіта, професіоналізм. Для кожної з цих компонент якість персоналу оцінюється за формулою:

$$K_I = \frac{A_{ФI}}{A_{EI}}, \qquad (2.2)$$

де K_I – якість персоналу даної групи щодо *I*-ої компоненти;

$A_{ФI}$ – фактичне значення *I*-ої компоненти;

A_{EI} – еталонне значення *I*-ої компоненти.

Значущість кожної з компонент трудового потенціалу визначається характером виконуваних робіт (функцій) в умовах конкретного підприємства і робочого місця. Зокрема, для монтажників-висотників істотне значення мають показники, що забезпечують можливість роботи на великій висоті в певному діапазоні природних умов; для дослідників і конструкторів важливі творчі здібності; для керівників – освіта, організованість, моральність, доброзичливість.

Показники якості мають розраховуватися за кожною з компонент трудового потенціалу, оскільки висока якість однієї компоненти не може компенсувати низьку якість іншої. Узагальнена оцінка якості персоналу визначається за формулою:

$$K = \frac{\sum A_{ФI} \cdot \gamma_I}{\sum A_{EI} \cdot \gamma_I}, \qquad (2.3)$$

цювати, проявляти трудову ініціативу. До інвестицій, що забезпечують виховання таких бажань, відносяться витрати, пов'язані з мотивацією працівників до підвищення якості своєї праці. Фахівці відзначають, що за останнє десятиліття має місце істотне зростання значущості внутрішніх стимулів (можливість самореалізації, задоволення результатами роботи) в порівнянні з дією зовнішніх активаторів. І особливо помітно така тенденція виявляється стосовно висококваліфікованого персоналу. У зв'язку з цим велика частина роботи з персоналом на передових підприємствах базується на непрямій дії на внутрішні стимули (проектування робочих місць, можливість професійного розвитку, участь в управлінні, соціальний мікроклімат і т.п.).

Витрати на міграцію і пошук економічно значущої інформації сприяють переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де праця оплачується краще, тобто туди, де людський капітал використовується більш продуктивно, а ціна за його послуги значно вище.

До інвестицій в людський капітал багато фахівців відносять і витрати на фундаментальні наукові розробки. І це виправдано. Адже в ході розвитку науки створюються не тільки інтелектуальні новації, на основі яких згодом формуються нові технології виробництва і способи споживання, але й здійснюється перевідтворення самих людей як господарюючих суб'єктів, бо вони внаслідок цього стають носіями нових здібностей і запитів. У інформаційному суспільстві, до якого цілеспрямовано рухаються розвинені країни, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу.

Всі елементи, які є інвестиціями в людину, стають основними активами людського капіталу. До таких активів, отже, відносяться: знання, одержані шляхом загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення; здоров'я; мотивація; ділові і суспільні риси; володіння економічно значущою інформацією. У сучасних умовах в групі ділових і суспільних характеристик спеціально виділяють такий актив, як душевна стабільність і інтелектуальна мобільність людини, що становлять усвідомлену етично орієнтовану здатність збирати, аналізувати, використовувати зростаючі потоки інформації.

Джерелом інвестицій в створення активів людського капіталу є держава, недержавні суспільні фонди і організації, міжнародні фонди і організації, регіони, освітні установи, підприємства, сім'ї, окремі громадяни.

У наш час роль держави в цій сфері надзвичайно велика. Уряди застосовують і стимулюючі, і примусові заходи, спрямовані на примноження людського капіталу нації. До примусових відносяться обов'язкова для всіх формальна шкільна освіта у встановленому обсязі, неухильні медичні профілактичні заходи і т.п. Проте основними залишаються стимулюючі заходи. Уряд використовує два дієві способи стимулювання приватних інвестицій в людський капітал. По-перше, через систему податків і субсидій держава впливає на доходи тих, хто здійснює такі інвестиції. По-друге, уряд може

професійної підготовки, міграції, тобто виявляє ефективність і доцільність інших видів інвестицій в людський капітал; по-третє, здоров'я людей як носіїв деякої генетичної інформації зумовлює якість людського капіталу майбутніх поколінь. В зв'язку з цим викликають інтерес результати наукових досліджень, які свідчать, що здоров'я людини на 8–10% залежить від системи охорони здоров'я, на 20% – від екологічних умов, на 20% – визначається генетичними чинниками і на 50% – обумовлюється способом життя людини (раціональний режим праці і відпочинку, гігієна, раціональне харчування, відсутність шкідливих звичок, нормальна маса тіла, профілактика стресів, система загартування). Тому витрати, пов'язані з реалізацією здорового способу життя, як вкладення в зміцнення здоров'я людей також слід відносити до інвестицій в людський капітал.

Особливої уваги вимагають витрати на освіту дорослих як складову безперервної освіти. Основною частиною цих витрат є витрати на навчання і підвищення кваліфікації працівників на виробництві. На сьогоднішній день в багатьох розвинених країнах сукупні обсяг витрат всіх підприємств на розвиток персоналу за обсягом зіставимо з державними витратами на систему освіти. Проте найчастіше організація безперервної підготовки на підприємствах не виходить за межі внутрішньовиробничого навчання. У наш час стає очевидним і те, що розширення сфери внутрішньовиробничого навчання обмежене рамками крупних корпоративних структур і задачами суто специфічної професійної підготовки. В той же час постійно зростають вимоги не тільки до умінь, необхідних для участі у виконанні конкретних виробничо-технічних процесів, але й до загального рівня компетентності, здатності приймати рішення, бачити перспективу, тобто до знань і умінь, які забезпечуються загальною підготовкою. Для досягнення потрібної інтеграції цих двох аспектів кваліфікації важливим є навчання працівника як в рамках системи освіти, так і безпосередньо на робочому місці.

У витратах на самовдосконалення і додаткову освіту окреме місце займають витрати часу дозвілля людини як одного з найважливіших і дорожчих людських благ. У будь-якому навчальному плані значна частина знань отримується завдяки самостійному навчанню у вільний час. У сучасних умовах, коли саме працівник інтелектуальної сфери діяльності стає уособленням і головним чинником економічного прогресу суспільства, витрати грошей і часу на самостійне навчання необхідно класифікувати як окремий елемент в структурі інвестицій в людський капітал.

Витрати на виховання сприяють формуванню і розвитку основних гуманітарних складових людського капіталу (ціннісних орієнтацій, комунікабельності, відповідальності, моральності і т. д.), які в сучасному світі придбавають все більше продуктивної значущості.

Разом із створенням і культивуванням здатностей до роботи, структура людського капіталу працівника передбачає і виховання бажання пра-

де γ_I – вага (значущість) *I*-ої компоненти трудового потенціалу для даного підприємства або його підрозділу.

Еталонні значення компонент трудового потенціалу наводяться в тарифно-кваліфікаційних довідниках, посадових інструкціях, професійних вимогах та інших документах.

У міжнародній практиці і термінології соціальних працівників в ролі якісного критерію набув поширення індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП) або скорочено – індекс людського розвитку (ІЛР). Серед провідних показників, що визначають цей індекс, виділяють три: очікувана тривалість життя, рівень освіти, реальний валовий продукт (ВПЛ), розрахований на одну людину. Узяті разом, вони відображають три головні якості: здорове життя, рівень знань, гідний людини рівень життя.

Під якістю життя звичайно розуміють умови людського існування: забезпеченість матеріальними благами (харчування, одяг, житло), безпека, доступність медичної допомоги, можливості для отримання освіти і розвитку здібностей, стан природного середовища, соціальні відносини в суспільстві, включаючи свободу висловлення думок і вплив громадян на політичні рішення. Стан якості життя безпосереднім чином визначає якість трудового потенціалу.

Якість життя характеризується ступенем задоволення потреб людини, визначуваної по відношенню до відповідних норм, звичаїв і традицій, а також по відношенню до рівня особистих претензій. Для оцінки якості життя використовується ряд показників (соціальних індикаторів), які відображають як об'єктивні характеристики (споживання матеріальних благ, тривалість життя, систему освіти і ін.), так і суб'єктивне сприйняття людьми умов існування.

У цивілізованих, економічно розвинених країнах якість життя є предметом серйозного вивчення. Необхідність виходу України на міжнародний рівень економічних відносин як рівноправного конкурентоспроможного партнера вимагає особливої уваги до цієї проблеми. І це тим більш важливо, що за останні роки намітилися явні негативні тенденції до зниження потенціалу якості трудових ресурсів України.

Такі негативні тенденції обумовлені:

– втратою професійних навичок і кваліфікації значною частиною трудо- активних громадян через неможливість протягом тривалого часу одержати роботу, що відповідала б їхнім знанням і досвіду;

– прагненням основної маси підприємців до застосування в своїй діяльності спрощених і навіть примітивних технологій, що не вимагають великих витрат на науково-технічну базу і, як результат, таких, що ведуть до декваліфікації трудових процесів і робочих місць; наявність величезного резерву дешевої робочої сили і можливість її використання замість дорогих

прогресивних технологій і устаткування створюють могутні стимули для реалізації таких прагнень;

– зниженням престижності інтелектуальної праці і праці високого професійно-кваліфікаційного рівня, які вимагають тривалої і ґрунтовної професійної підготовки;

– "витоком умів" і кваліфікованої робочої сили, через неможливість гідного застосування в Україні, в ближнє і далеке зарубіжжя;

– незадовільним станом охорони здоров'я, праці, відпочинку і медичного обслуговування основної маси населення країни, що в сукупності з відсутністю матеріальних і психологічних умов для належної компенсації фізичної і інтелектуальної енергії, що витрачається, створює інколи непереборні перешкоди для повноцінного відновлення працездатності робочої сили, сприяючи передчасному зношенню трудових ресурсів країни;

– недоліками в постановці і проведенні робіт з професійної орієнтації, адаптації, навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації; відсутності системи безперервної (впродовж всього трудового життя) освіти як для молодого покоління, так і для людей зрілого віку, які мають постійно обновляти свої знання, удосконалювати особистий досвід, освоювати прогресивні технології і методи організації трудової діяльності;

– прискореними темпами старіння трудових ресурсів як унаслідок загальної депопуляції народонаселення України, так і унаслідок трудової міграції молодіжного контингенту, що все більш широко розповсюджується, за рубіж, що веде до "вимивання" молоді з складу робочої сили країни.

Абсолютно очевидно, що складність і масштабність проблем забезпечення високої якості трудових ресурсів припускає обов'язкову активну і рішучу дію держави на формування, розвиток і використання висококваліфікованої робочої сили.

2.5. Формування персоналу підприємства

Персонал підприємства включає особовий склад всіх зайнятих на ньому працівників: робітників, керівників і фахівців як працюючих по найму, так і працюючих власників. При цьому формуються партнерські відносини між працівниками різних посадових груп і між структурними підрозділами. Питома вага різних категорій працівників характеризує професійну, функціональну і соціальну структуру персоналу.

Професійна структура персоналу визначається складом і співвідношенням професійних груп фахівців і робітників.

7. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом дії і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

8. Не будь-які інвестиції в людину можна визнати економічно необхідними і суспільно доцільними. Наприклад, витрати, пов'язані з навчанням кримінальної діяльності, з вихованням антисоціальних рис вдачі не можна віднести до інвестицій в людський капітал, оскільки таке навчання шкодить суспільству і не сприяє суспільно-корисному розвитку людини.

Інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

– первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);

– охорона здоров'я в широкому розумінні, включаючи всі витрати, які сприяють збільшенню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної і психічної сили, витривалості людей;

– усвіта дорослих, що включає навчання і підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту;

– виховання гуманітарних складових людського капіталу, що припускає: уміння підтримувати нормальні відносини; налагоджувати ділові контакти; політичну і соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;

– посилення мотивації працівників до підвищення якості своєї праці;

– міграція працівників і їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;

– пошук економічно важливої інформації.

Специфіка спрямованості і призначень цих витрат визначає їхніх змістовний склад.

Дошкільна, початкова і середня освіта формують, перш за все, інтелектуальну складову людського капіталу, покращуючи якість, підвищуючи рівень і запас знань людини. Велике значення цих початкових етапів освіти обумовлене такою характеристикою людського капіталу: він більш інтенсивно накопичується в тих людях, які вже мають його більше. Тому на цих етапах створюється не просто спочатку необхідний для життя в суспільстві запас людського капіталу, але і формується база для подальшого його розвитку і нарощування.

Інвестиції в професійно-технічну і вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих працівників і фахівців, високопродуктивна праця яких найбільшою мірою впливає на темпи економічного зростання.

Капіталовкладення в зміцнення здоров'я людей мають найважливіше значення з ряду причин: по-перше, стан здоров'я обумовлює можливості і тривалість ефективного використання придбаного людського капіталу, перспективи забезпечення високих доходів і економічного зростання; по-друге, фізичне і психічне здоров'я людей визначає можливості отримання освіти і

ня фінансових коштів і ресурсів; б) як витрати часу і сили, тобто як певні види людської діяльності.

Для інвестицій в людський капітал характерні особливості, які відрізняють їх від інших видів інвестицій:

1. Віддача від інвестицій в людський капітал залежить безпосередньо від термінів його використання, тобто визначається часом, який залишається до завершення працездатного періоду життя людини. Чим раніше зроблені інвестиції в розвиток людини, тим на триваліший термін, за інших рівних умов, слід розраховувати одержувану від них віддачу.

2. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

3. Характер, масштаби і види інвестицій в розвиток людини обумовлені історичними, національними, культурними особливостями і традиціями суспільства, менталітетом народу. Наприклад, рівень освіти і вибір професії підростаючим поколінням в значній мірі визначається сімейними традиціями, професією і рівнем освіти батьків.

4. Особливості морального і фізичного зношення людського капіталу накладають специфічний відбиток на процеси інвестування. Це визначається, по-перше, ступенем природного старіння (фізичного зношення) людського організму; по-друге, ступенем економічного старіння (морального зношення) унаслідок того, що знання застарівають, або відбувається відносне зниження цінності освіти, що була колись отримана. Проте в ході використання людський капітал не тільки зношується, але і збагачується завдяки придбанню людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Тому зношення людського капіталу (при розумному його використанні) здійснюється значно повільніше в порівнянні з фізичним капіталом. Якщо ж в ході використання людського капіталу постійно реалізуються додаткові інвестиції в процеси безперервної освіти, оздоровлення і т. п., то його якісні і кількісні характеристики (обсяг, цінність, рівень) можуть поліпшуватися впродовж майже всього життя людини.

5. Інвестиційний період фізичного капіталу (в середньому 1,5–2 р.) значно коротше в порівнянні з людським капіталом. Наприклад, інвестиційний період такої форми вкладень в людину, як освіта, тобто тривалість навчання, може досягати 12–20 років.

6. Функціонування людського капіталу, віддача від його застосування обумовлені волею людини – власника цього капіталу, його індивідуальними інтересами, перевагами, цікавістю, відповідальністю, світоглядом, загальним рівнем культури, у тому числі і економічної. Тому капіталовкладення в людину відрізняє вищий ступінь ризику і невизначеності, а зміни в обсязі людського капіталу залежно від витрат принципово неможливо оцінити з такою ж точністю, як і для фізичного капіталу.

Функціональна структура персоналу формується шляхом виділення груп працівників по функціях (видах діяльності) підприємства: фахівці з маркетингу, дослідники, розробники (проектувальники), плановики, диспетчери, працівники основного виробництва, з обслуговування виробництва, соціальної сфери.

Соціальна структура персоналу формується шляхом розподілу працівників по соціально-демографічних групах: молодь (зокрема, що вчиться); жінки (зокрема, матері-одиначки); особи пенсійного віку; інваліди; колишні військовослужбовці й ін.

Склад кадрів визначається переліком посад персоналу підприємства, встановлюваним дирекцією як початкова умова ресурсного забезпечення функціонування виробництва і досягнення економічних і інших завдань, що стоять перед підприємством. Проте перелік посад від директора до вахтера або прибиральниці встановлюється не довільно. Він значною мірою об'єктивно заданий функціонально-організаційною і технологічною структурою виробництва.

Якщо підприємство саме проектує і виготовляє дослідні зразки своїх майбутніх виробів, то в його організаційній структурі має бути такий підрозділ, як конструкторсько-технологічне бюро. Це означає, що у складі кадрів мають бути передбачені такі професії, як конструктори, дизайнери, технологи-проектувальники і т.п.

Багато великих підприємств мають свої брокерські місця на біржах, свої фірмові магазини і технічні центри для обслуговування тих, хто використовує їхні товари, що значно розширює діапазон професій кадрового складу.

Отже, у міру збільшення функцій в діяльності підприємства зростає і різноманітність професій і посад кадрового складу персоналу, необхідних для здійснення цих функцій.

Технологічна структура виробництва також пред'являє свої вимоги до складу кадрів. Так, якщо це спеціалізоване машинобудівне виробництво, то у складі робочих кадрів переважатимуть верстатники, робочі складальних спеціальностей і робітники з наладки і ремонту технологічного устаткування, але не буде робітників таких професій, як сталевар, машиніст блюмінга і т.д.

Якісні параметри персоналу підприємства визначаються переліком вимог, що пред'являються до рівня кваліфікації працівників. Забезпечення цих вимог багато в чому залежить від потенційних можливостей регіонального ринку праці і фінансових можливостей самого підприємства.

Кількісні параметри складу кадрів, тобто його чисельність, багато в чому залежать від обсягів виробництва, складності і трудомісткості вироблюваної продукції, рівня механізації і автоматизації процесів виробництва, рівня комп'ютеризації виробничих, економічних, управлінських процедур і

аналітичних розрахунків, і коливаються залежно від кон'юнктури попиту на продукцію підприємства.

Таким чином, склад кадрів визначає, працівники яких спеціальностей, професій, якої кваліфікації, і в якій кількості необхідні даному підприємству. Розрізняють розрахунковий і фактичний склад кадрів: перший визначається на основі розрахункової проектної потреби в працівниках, а другий відображає кадрову ситуацію, що реально склалася. Оскільки не завжди вдається укомплектувати вакантні робочі місця (посади) фахівцями необхідної кваліфікації, розбіжність між розрахунковим і фактичним складом кадрів в цих випадках неминуча.

Свій регламентований вираз структура кадрів одержує в документі, який прийнято називати «Штатним розкладом підприємства». Він відображає нормативну структуру кадрів. Крім того, для цілей управління кадрами використовуються обліково-статистична і аналітична структури кадрів підприємства. Перша призначена для обліку стану і руху кадрів на підприємстві, в галузі, регіоні, країні, а друга – для аналітичних цілей служби управління персоналом.

Показники обліково-статистичної структури кадрів встановлюються органами державної статистики. Сьогодні час облік ведеться в розрізі таких категорій персоналу: робітники, керівники, фахівці, службовці.

У аналітичній структурі кадрів підприємства можна виділити загальну і приватну (спеціальну) структури. У свою чергу кожна з них є не однією, а безліччю самостійних структур, кількість яких залежить від класифікаційної основи для їхньої побудови. Наприклад, структури кадрів підприємства, що відносяться до групи «загальних структур», можуть бути побудовані на підставі таких загальних для всіх працюючих ознаках: статевих ознаках, віку, освіти, професії, загального стажу роботи на одному підприємстві, стажу роботи за даною професією, розміром заробітної платні, наявністю або відсутністюі акцій даного підприємства у працівників (для акціонерних товариств) та ін. Кожна з цих структур дає аналітичний загальний «кадровий зріз» поодинці або декількох ознаках. Так, аналіз вікової структури працюючих може, зокрема, виявити так звані «демографічні ями» і привернути увагу служби управління персоналом до того, що, наприклад, група працюючих у віці 31–40 років за останні п'ять років скоротилася удвічі, а число працівників передпенсійного віку збільшилося, що привело до істотного старіння персоналу підприємства.

Структури кадрів підприємства, що відносяться до групи приватних, дають уявлення про стан кадрової ситуації щодо певної професійної групи працюючих. Підстави (класифікаційні ознаки) для побудови тієї або іншої приватної структури можуть бути як загальні для цих структур (наприклад, спеціальна освіта), так і специфічні (наприклад, ступінь механізації праці робітників).

підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здатністю людини, сприяючи тим самим високій продуктивності їхньої праці. Витрати, які пов'язані з підвищенням продуктивної сили людини, можна розглядати як інвестиції, оскільки вони будуть багато разів компенсовані зростаючим потоком доходів в майбутньому.

Інвестиції в людський капітал можуть бути різних видів. Перш за все, це витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи та ін. Вони є найочевиднішим, найпоширенішим і найважливішим видом інвестицій в людський капітал. Освіта формує працівника, який стає більш кваліфікованим і продуктивним. Велике значення мають також витрати на охорону здоров'я. Хороше здоров'я як результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування і поліпшення життєвих умов збільшує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці працівників. Не можна залишити осторонь витрати на забезпечення мобільності населення, завдяки чому працівники мають нагоду мігрувати з місць, де відносно низька продуктивність праці, в місця з відносно високою продуктивністю, збільшуючи тим самим результативність використання свого людського капіталу. Окрім перелічених, відповідно до основних активів людського капіталу, до інвестицій відносяться також витрати на пошук економічно значущої інформації, на виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та ін.

Узагальнюючи, можна сказати, що всі види витрат, які можуть бути оцінені в грошовій або іншій формі, і які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності і доходів працівника, – це інвестиції в людський капітал.

Інвестування – це хоча і найважливіша передумова виробництва людського капіталу, але ще не саме його виробництво. Формування людського капіталу здійснюється в ході активної людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу практично завжди виступає одночасно і об'єктом, і суб'єктом, і результатом дії. Людський капітал створюється як в суспільному секторі економіки завдяки державним і приватним інвестиціям, так і на індивідуальному рівні в тому розумінні, що витрати часу і праці на саморозвиток і самовдосконалення майбутнього власника людського капіталу абсолютно необхідні для нарощування цього капіталу. Також приватні витрати надалі обов'язково входять в суспільні витрати процесу відтворення, оскільки накопичений запас знань, умінь та інших продуктивних якостей людини може бути реалізований і оцінений тільки в суспільстві завдяки активній діяльності його власника.

Формування людського капіталу, отже, – це створення продуктивних якостей людини за допомогою інвестицій в конкретні процеси її життєдіяльності. Причому інвестування здійснюється в двох формах: а) як вкладен-

Разом з тим, специфічність людського капіталу визначає його наступні відмінності від капіталу фізичного:

1. Створення фізичного капіталу і його функціонування можливе без участі і присутності його власника. Для формування ж здатностей людини одних матеріальних засобів недостатньо: розвиток людського капіталу з абсолютною необхідністю вимагає безпосередньої участі конкретної живої праці майбутнього власника вихованих здатностей, оскільки процеси їхного формування фізично і технічно неможливі без прямої участі самої людини, а нарощування людського капіталу тісно пов'язане із зменшенням одного з найважливіших людських благ – вільного часу.

2. Незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я) нарощування і використання людського капіталу контролюється переважно самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація, є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, накопичення, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер.

3. Вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом дії і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

4. Людський капітал відрізняється від фізичного ступенем ліквідності, оскільки людина і її людський капітал нероздільні, і права власності на людський капітал нікому не можуть бути передані.

5. Серйозними відмінностями характеризуються й інвестиції в людський капітал (зокрема за тривалістю інвестиційного періоду) в порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу.

Резюмуючи, потрібно відмітити, що фізичний і людський капітал розрізняються за своєю політекономічною суттю, але за своїми техніко-економічними характеристиками вони подібні: і людський і фізичний капітал вимагають відвернення значних засобів в збиток поточному споживанню, від обох залежить рівень економічного розвитку в майбутньому, обидва типи капіталовкладень дають тривалий за часом виробничий ефект, можуть приносити дохід своїм власникам і аналізуються принципово однаково.

3.3. Інвестиції в людський капітал

Поняття «людський капітал» означає не тільки усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, але і визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал створюється і збільшується шляхом інвестування, забезпечуючи при цьому тривалий за часом дії економічний ефект. Інвестиції в людський капітал є такими заходами, які

Аналіз стану і динаміки аналітичних структур працівників підприємства, що проводиться службою управління персоналом або зовнішніми експертами, дозволяє:

- ✓ по-перше, підтримувати в оптимальному режимі прийняту адміністрацією кадрову політику;
- ✓ по-друге, контролювати процес м'якої або жорсткої перебудови структури кадрів залежно від змін вимог ринку;
- ✓ по-третє, прогнозувати розвиток кадрових змін.

Формування особового складу працівників підприємства включає: наймання і звільнення працівників, оцінку їхніх можливостей і результатів діяльності, підвищення їхнього якісного рівня.

Своєчасне і раціональне комплектування штатних виробничих і управлінських структур (робочих місць) є необхідною умовою і найважливішою гарантією ефективної діяльності підприємства. З цим пов'язана загальна вимога, яка встановлює, що керівники всіх без виключення рангів (відповідно до встановленої на даному підприємстві ієрархічної структури розподілу повноважень) відповідають за комплектування кадрів. Як правило, ця функція закріплена за ними в статуті підприємства або в посадових інструкціях.

Але є і неформальний чинник, який примушує керівників займатися комплектуванням кадрів. Кожен керівник зацікавлений підібрати не тільки професіоналів, але і таких працівників, які забезпечували б, проводили в життя його виробничу політику, тобто однодумців-професіоналів.

В той же час комплектування кадрів є прямою функцією служби управління персоналом (або відділу кадрів). Саме ця організаційна структура підприємства здійснює підбір працівників на вакантні робочі місця, залишаючи керівнику відповідного структурного підрозділу підприємства право остаточного рішення про прийом. Таким чином, відповідальність за комплектування кадрів розподіляється по двох каналах управлінської структури. Чим крупніше підприємство, тим в більшій мірі діапазон цих функціональних обов'язків (цільовий аналіз ринку робочої сили, формування картотеки резерву, підбір і тестування претендентів на вакантні посади і т.п.) переходить до служби управління персоналом.

Структура і чисельність персоналу на підприємствах, за інших рівних умов, істотно залежить від форм власності на засоби виробництва і ступеня участі працівників в господарській діяльності. Практика показує, що перехід до акціонерної, кооперативної або приватної власності приводить до скорочення чисельності і спрощення структури персоналу. Цьому сприяє інтенсивніша праця працівників і їхня зацікавленість в отриманні своєї частки від прибутку підприємства.

Найприроднішою в умовах ринку формою найму і звільнення працівників є укладення і розірвання трудових договорів (контрактів), що представляють угоду між працівником і працедавцем.

Оцінка потенційних можливостей людини праці здійснюється шляхом проф. діагностики, яка передує укладенню трудових договорів, даючи можливість встановити ступінь відповідності кандидата трудовим функціям, що покладаються на нього (за відповідними рейтингами).

Оцінка використання потенціалу працівників має дві цілі:

- виявляти резерви поліпшення результатів діяльності кожного працівника і його впливу на роботу підприємства або його підрозділу завдяки якнайповнішого використання професійних і особистісних якостей і підвищення кваліфікаційного рівня;
- слугувати основою оплати праці залежно від його продуктивності і результативності, як це передбачено умовами трудового договору (контракту).

Необхідною умовою реалізації трудового і творчого потенціалу працівників, їхніх ділових якостей є наявність чітко функціонуючої системи їхнього професіонально-кваліфікаційного і посадового просування, яка передбачає побудову різних варіантів моделі кар'єри. Ця система включає атестацію працівників, створення резерву на конкурсне заміщення посад, стажування і навчання кандидатів на просування.

2.6. Управління персоналом державної служби

В Україні йде формування нової моделі державного управління. Першочергові завдання – кадрове забезпечення державних органів, оновлення їхнього кадрового складу висококваліфікованими фахівцями, здатними ефективно працювати в умовах ринку і сучасної демократії, формування ефективної системи управління персоналом державної служби.

Вирішення цих завдань має здійснюватися на основі державної політики у сфері державної служби, яка визначається Верховною Радою України, а також Закону України «Про державну службу». Проведення єдиної державної політика і функціональне управління державною службою в державних органах здійснює Головне управління державної служби при Кабінеті Міністрів України. Питання функціонування державної служби в інших державних органах, правовий статус яких регулюється спеціальними законами України, розв'язується цими органами.

Терміном **персонал державної служби** характеризують весь особовий склад працюючих в державному апараті, постійних і тимчасових фахів-

– по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовувати для отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;

– по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання доходів його власника;

– по-четверте, таке зростання доходів стимулює нові інвестиції в людський капітал, що веде до подальшого зростання доходів.

Оцінка інвестицій в людський капітал і доходів від його використання здійснюється переважно в грошовій формі. Проте далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Окрім грошових витрат на навчання, зміцнення здоров'я і інші дії, спрямовані на збільшення людського капіталу, необхідна ще і нелегка праця самої людини. Аналогічно, окрім грошових доходів, людина, що володіє людським капіталом вищого рівня, і внаслідок цього здатна вирішувати складніші й відповідальніші завдання, одержує моральне задоволення від результатів своєї праці, економію часу, високий соціальний престиж, суспільне визнання і багато інших переваг. Більш того, нарощування людського капіталу забезпечує інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не тільки конкретна людина, але й підприємство, на якому вона працює, і суспільство в цілому.

Оцінюючи сутнісну значущість людського капіталу, неможливо залишити без уваги його спільність з фізичним капіталом. Аналітична єдність речовинного фізичного капіталу і людського капіталу полягає у такому:

1. Обидва види капіталу є безумовними і невід'ємними чинниками економічного зростання. Причому за останні десятиліття питома вага і роль людського капіталу постійно зростають так, що він стає головним чинником економічного зростання на всіх рівнях.
2. Людський капітал, як і фізичний, створюється і накопичується за допомогою капіталовкладень, що вимагають від інвестора значних витрат. При цьому людський капітал формується головним чином шляхом певних інвестицій в людину і, окрім інвестиційних витрат, вимагає доброї волі і чималих зусиль самого «об'єкта інвестування». Серед безлічі таких інвестицій можна виділити: навчання, підготовку в ході виробництва, оздоровлення і медичне обслуговування, міграцію і пошук інформації. Зрештою накопичуються економічні здатності людей, що дає можливість одержувати вищі доходи.
3. Обидва види капіталу приносять доходи своїм власникам.
4. Людський капітал у виді знань, навичок і здатностей, як і фізичний, є певним запасом, тобто може накопичуватися.
5. Економічна мотивація вкладень в людський і фізичний капітал принципово однакова. Тобто ухвалення рішень щодо інвестування в якийнебудь з видів капіталу і їхні результати аналізуються за загальною схемою.

ності і кримінальної діяльності, теорія міграції, дискримінація на ринках праці тощо.

Важливе значення концепція людського капіталу має для вирішення комплексу питань щодо забезпечення раціональної зайнятості і оптимального функціонування ринку праці. Для аналізу пропозиції праці використовуються моделі вибору між роботою і дозвіллям, моделі інвестування в людський капітал.

Поняття «людський капітал» в теоретичному аспекті розрізняється трьома рівнями:

– на індивідуальному рівні до людського капіталу відносяться знання і навички, які людина придбала шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності), за допомогою яких вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівнювати з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), які приносять дохід, і він називається особистим, або приватним, людським капіталом;

– на мікроекономічному рівні людський капітал є сукупною кваліфікацією і професійними здібностями всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в сфері ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток забезпечується ефективним використанням всіх видів капіталу;

– на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі сфери діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації і працевлаштування, оздоровлення; у такому розумінні людський капітал є істотною частиною національного багатства країни, і може розглядатися як національний людський капітал. Цей рівень охоплює всю суму людського капіталу всіх підприємств і всіх громадян держави (за винятком повторного рахунку), аналогічно тому, як і національне багатство включає багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб.

У інтегральному виді поняття «людський капітал» можна визначити як сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) деякий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій або іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на збільшення доходів його власника.

При такому підході до розуміння і оцінки людського капіталу важливими є такі принципові моменти:

– по-перше, людський капітал – це не просто сукупність перелічених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

ців, тобто державних службовців, а також технічно обслуговуючих їхню діяльність робітників і службовців. Цим терміном характеризують також окремі категорії працюючих, об'єднаних за професійними або іншими ознаками (персонал управління, обслуговуючий, медичний та ін.).

Кадри – це основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників всієї системи управління.

Стосовно державної служби **під кадрами** розуміються, перш за все, особи, що обіймають державні посади, причому не тільки керівні.

Нерідко терміни **кадри і персонал** ототожнюються, що у принципі можливе, але важливо бачити і специфіку, особливості, дещо різні обсяги їхнього змісту.

Змістовне значення поняття **кадровий потенціал** відповідає характеристиці (визначенню) можливостей і здібностей кадрів державного управління, у тому числі і прихованих, поки ще нереалізованих і незатребуваних, свого роду – їх прихованого резерву.

Кадрове забезпечення державної служби повинне мати характер свідомо організованої, наочно-практичної діяльності, спрямованої на комплектування всіх органів влади професіонально підготовленими, компетентними, ініціативними, добросовісними, високоморальними працівниками, здатними найефективніше здійснювати завдання і функції державних органів в рамках закону і посадових повноважень, на рівні сучасних вимог, відповідно до Кваліфікаційних характеристик посад державних службовців. У цьому процесі управлінська діяльність виконує найбільш значущу роль.

Управління персоналом є управлінською дією органів державної влади, їхніх керівників, працівників кадрових служб, спрямованою на пошук, оцінку, відбір, професійний розвиток персоналу, його мотивацію і стимулювання до виконання завдань, що стоять перед організацією.

Управління персоналом одночасно виступає як система організацій, як процес і як структура.

Управління персоналом державної служби має на меті такі головні цілі:

– формування високого професіоналізму і культури управлінських процесів, досягнення укомплектованості всіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими працівниками;

– максимально ефективне використання інтелектуально-кадрового потенціалу органів державного управління, його збереження і примноження;

– створення сприятливих умов і гарантій для прояву кожним працівником своїх здібностей, реалізації позитивних інтересів і особистих планів, всемірне стимулювання його професійного зростання і службового просування, підвищення ефективності трудової діяльності.

Виходячи з цих цілей, в центрі уваги управління персоналом і кадровими процесами в цілому мають стояти питання:

– розробки науково обґрунтованих кількісних і якісних параметрів персоналу державної служби;

– раціональної розстановки кадрів;

– підвищення професіоналізму службовців;

– забезпечення їхнього професійного (кваліфікаційного і посадового) розвитку;

– максимально ефективного використання їхніх здібностей;

– планування і реалізації службової кар'єри, створення в державних органах кадрового резерву для посад державних службовців;

– стимулювання якості і результатів праці;

– соціально-економічного і правового захисту.

Вельми значущою є проблема формування і вдосконалення ефективної системи контролю як однієї з важливих функцій управління персоналом державної служби.

Історичний досвід навчає, що на переломних етапах розвитку суспільства в керівництві державою, його органами на всіх рівнях особливо необхідним є професіоналізм вищого ешелону влади, наявність крупних організаторів з сильною волею, цілеспрямованих виконавців надскладних задач.

Наука і практика визначили наукові підходи і методи управління персоналом. Далі наводиться коротка характеристика деяких з них.

1. **Системний підхід** припускає, що будь-яка система (об'єкт управління) розглядається як сукупність взаємопов'язаних елементів.

2. **Комплексний підхід** вимагає врахування економічних, організаційних, соціальних і психологічних аспектів управління в їхньому взаємозв'язку. Якщо упускається один з цих обов'язкових аспектів менеджменту, то проблема не буде розв'язана.

3. **Інтеграційний підхід** до менеджменту націлений на дослідження і посилення взаємозв'язків: між окремими підсистемами і елементами системи менеджменту; між стадіями життєвого циклу об'єкта управління; між рівнями управління по вертикалі; між суб'єктами управління по горизонталі.

4. **Маркетинговий підхід** передбачає орієнтацію управляючої системи на людину (відвідувача, споживача і т.д.) при вирішенні будь-яких завдань.

5. **Функціональний підхід** полягає у тому, що управління персоналом розглядається як сукупність функцій, які виконують кадрові структури при реалізації процесу управлінської дії.

6. **Динамічний підхід** дозволяє розглядати процес управління персоналом в діалектичному розвитку, в причинно-наслідкових зв'язках і супідрядності, проводити ретроспективний аналіз за 5-10 років і перспективний аналіз (прогноз).

ме практичні знання, одержані в процесі навчання і професійної підготовки, спеціально зорієнтовані на збільшення здатності людини створювати дохід. Рівень же загальноосвітніх знань лише робить таку здібність масштабнішою і сприйнятливішою до новизни і прогресивного досвіду.

В той же час, дуже часто в справі збільшення заробітку найважливішими виявляються не знання, уміння і освіта, а знайомства і зв'язки людини. Хороша підготовка і міцне здоров'я ще не гарантують відповідного доходу. Відома безліч випадків, коли люди з однаковою освітою, досвідом і інтелектуальним потенціалом виявляються на різних полюсах матеріального благополуччя. У реальному житті діє велике число різноманітних, нерідко випадкових чинників, від яких залежать доходи і благополуччя людини. Ця обставина підтверджується дослідженнями Технологічного інституту Карнегі, в результаті яких ще в першій половині XX ст. було встановлено, що фінансові успіхи фахівців, зайнятих навіть в таких технічних складних сферах економіки, як машинобудування, приблизно лише на 15% обумовлені їхніми професійними знаннями, і на 85% – умінням спілкуватися з колегами, особистими якостями і здатністю керувати людьми. Такі факти означають, що індивідуальні особливості людини в плані її комунікабельності, уміння контактувати з людьми є також важливою складовою людського капіталу.

Отже, продуктивні якості і характеристики людини можна визнати за особливу форму капіталу на підставі того, що їхнє формування і розвиток вимагає великих витрат часу і матеріальних ресурсів, і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власнику грошовий дохід, який, проте, стає реальністю лише тоді, коли цей капітал приводиться в дію, починає працювати. Поза процесом трудової діяльності людський капітал залишається лише готовим до реалізації трудовим потенціалом людини.

3.2. Суть і особливості людського капіталу

Базовим методологічним положенням теорії людського капіталу є використання економічного підходу до аналізу різноманітних явищ в таких сферах людської діяльності, які раніше цілком відносилися до наук соціального, демографічного, психологічного характеру. Економічний підхід, що базується на принципах раціональної оптимальної поведінки людини, забезпечує проведення кваліфікованого аналізу таких проблем, як економічне зростання, розподіл доходів, інвестиції в людину, економіка освіти, планування сім'ї і ведення домашнього господарства, економічні аспекти злочин-

Людський капітал за своєю внутрішньою суттю – це трудовий потенціал людини (людства), який, будучи реалізований, здатний приносити власнику такого капіталу певний дохід. У такому контексті теорія людського капіталу тісно пов'язана з розвитком концепції капіталу взагалі. Ще основоположники класичної економічної теорії (А. Сміт, В. Петті) указували на необхідність пропорційно однакової оцінки результативності дій живої робочої сили і функціонуючих машин. У сучасному звучанні це означає, що людський і фізичний капітал націлені на отримання одного і того ж результату – доходу. І в цьому полягає їхня головна функція.

Людина зі всіма своїми людськими якостями (здоров'я, природжені здібності, придбані знання, досвід) потенційно є капіталом, використання якого може забезпечити отримання того або іншого доходу. Зарубіжні фахівці включають в поняття людського капіталу не тільки знання і уміння людей, не тільки їхню здатність до праці, але і фізичні, психологічні, світоглядні, культурні якості і здібності людей. До людського капіталу вони, наприклад, відносять фізичну силу і зовнішню привабливість, уміння встановлювати і підтримувати необхідні знайомства, дотримуватися законів і традицій, організовувати свою діяльність, забезпечувати дисципліну праці, правильно поводитися.

В Україні перевага віддається концепції людського капіталу Дж. Кендріка. На його думку, капітал – це все, що забезпечує здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу. Капітал ділиться на дві основні складові – речовинний і нематеріальний капітал, а кожна з цих частин, у свою чергу, розділяється на капітал втілений і невтілений в людях. До людського капіталу відноситься втілений в людях речовинний і нематеріальний капітал.

Речовинний капітал, втілений в людях, – це капітал, одержаний шляхом вкладень у формування і виховання людини. Нематеріальний капітал включає витрати на освіту, професійну підготовку людини, її здоров'я, а також на мобільність трудових ресурсів. Загальноосвітні і практичні знання, які відносяться до втіленого в людях нематеріального капіталу, є основою масою всіх знань, що є в природі, включають знання інтелектуальні і духовні. Інтелектуальні знання є знаннями про навколишній світ, людське суспільство, культуру, а духовні – це знання про місце і призначення людини в світі, її головні життєві цінності. І інтелектуальні, і духовні знання людина одержує за допомогою гуманітарної освіти. І хоча гуманітарна освіта здатна приносити дохід не в грошових, а лише в психологічних формах, проте це не може бути підставою для невизнання створеного освітою запасу знань як капіталу.

Практично знання розраховані на те, щоб підготувати людину до конкретного виду трудової діяльності. Людина одержує такі знання частково завдяки освіті, але головним чином шляхом професійної підготовки. Са-

7. **Процесний підхід** розглядає функції управління як взаємозв'язані і взаємообумовлені. Процес управління є загальною сумою всіх функцій, серією безперервних взаємопов'язаних дій.

8. **Нормативний підхід** вимагає встановлення нормативів управління по всіх підсистемах системи менеджменту. Чим більше застосовується обґрунтованих нормативів по кожному елементу системи управління, тим вище рівень управління, прогнозування, планування, обліку і контролю.

9. **Адміністративний підхід** полягає в регламентації функцій, прав і обов'язків в нормативних актах (наказах, розпорядженнях, вказівках, стандартах, інструкціях, положеннях і т.д.).

10. **Поведінковий підхід** припускає надання допомоги державному службовцю в усвідомленні своїх можливостей, творчих здібностей на основі застосування наукових методів управління.

11. **Ситуативний підхід** концентрується на тому, що придатність різних методів управління персоналом державної служби визначається конкретною ситуацією. Не існує єдиного способу управління персоналом. Найефективнішим методом в конкретній ситуації є метод, який понад усе відповідає даній ситуації, максимально адаптований до неї.

Всебічно аналізуючи методи управління персоналом, властиві як класичному менеджменту, так і сучасному етапу розвитку управлінської практики за рубежем, необхідно мати на увазі, що не слід допускати їхнього прямого копіювання. До зарубіжного досвіду потрібно відноситися зважено і обережно, враховуючи рівень розвитку українського суспільства, національні традиції, психологію вітчизняних кадрів. Інакше зарубіжний досвід може принести не користь, а шкоду.

Управління персоналом не є самоціллю, а є засобом підвищення рівня організації і функціонування органів державної влади. Результатом ефективного управління персоналом мають бути висока організованість, чітке визначення функцій, встановлення ієрархій посад, подолання паралелізму в роботі, посилення виконавської дисципліни, врегулювання службових відносин.

Основною метою роботи з персоналом державної служби в сучасних умовах є формування особи фахівця, що володіє високою кваліфікацією, відповідальністю і колективістською психологією.

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Поняття про трудові ресурси організації.
2. Фази відтворення трудових ресурсів.
3. Професійна орієнтація трудових ресурсів.
4. Типи і режими відтворення трудових ресурсів.
5. Суть і значення балансів трудових ресурсів.
6. Поняття трудового потенціалу підприємства.
7. Значення і роль якісних характеристик трудового потенціалу.
8. Показники вимірювання і оцінки трудового потенціалу.
9. Якість життя як основа зростання трудового потенціалу.
10. Що розуміється під терміном «персонал підприємства»?
11. Як формується професійна, функціональна і соціальна структура персоналу підприємства?
12. Як здійснюється комплектування складу кадрів підприємства і оцінка потенціалу працівників?
13. У чому полягає управління персоналом державної служби?

Задача 1. Загальна кількість населення = 45 млн люд., з них 20 млн люд. – особи працездатного віку, 10 млн люд. – пенсіонери за віком, з них 30% продовжують працювати.

У числі населення працездатного віку:

а) 2 млн – пільгові пенсіонери, з низ 0,5 млн продовжують працювати;

б) 1,5 млн – інваліди 1 і 2 груп, з них 1 млн – не працюють.

Крім того, 0,7 млн підлітків вже працюють.

Розрахуйте чисельність трудових ресурсів країни.

Задача 2. Загальна кількість населення = 50 млн люд. Чисельність економічно активного населення = 30 млн люд. Кількість зайнятих = 27 млн люд. Визначте:

а) рівень економічної активності;

б) рівень безробіття.

Р о з д і л 3. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

3.1. Людський капітал як готовий до реалізації трудовий потенціал людини.
3.2. Суть і особливості людського капіталу.
3.3. Інвестиції в людський капітал.
3.4. Порівняльний аналіз вигод і витрат людського капіталу.
3.5. Людський капітал як основа гідної праці і людського розвитку.

3.1. Людський капітал як готовий до реалізації трудовий потенціал людини

Визначальною властивістю трудових ресурсів є якісний і кількісний рівень людського потенціалу. Людський потенціал тісно пов'язаний з формуванням і розвитком людського капіталу. Поняття „людський капітал” увійшло в науку на початку 60-х рр. XX сторіччя. Виділяють дві основні причини виникнення інтересу до цього поняття. По-перше, – це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, що проявляється в концентрації уваги на дослідженні людського чинника. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих можливостей людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом забезпечення економічного зростання. Людський капітал, визнаний цінним ресурсом, є набагато важливішим в порівнянні з природними ресурсами або накопиченим багатством. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, становлять основу конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності.

Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити і глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти і професійної підготовки в суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітку, мотивація. Ця теорія, зокрема, дає можливість визначити доцільність витрат на навчання, на зміну місця роботи залежно від приросту доходів в майбутньому і тривалості їхнього отримання.

ченні конфлікти можуть бути корисні, оскільки вони найбільш явно виражають інтереси протиборчих сторін. Проте затяжні конфлікти приводять до значних втрат для підприємства, його співробітників і економіки країни в цілому. Тому в парі з трудовим конфліктом має виступати механізм соціального партнерства, необхідні методи раціонального управління конфліктними ситуаціями.

Дискримінація – вона засноване на свавіллі незаконного обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин. Як тип соціально-трудових відносин дискримінація перегороджує доступ суб'єктам цих відносин до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінація може бути за статевими ознаками, віком, расою, національністю, концесією і ін. Прояви дискримінації можливі при виборі професії і вступі до навчального закладу, наймі на роботу, просуванні по службі, оплаті праці, наданні послуг підприємства працівникам, звільненні.

Для нашої країни безперечну актуальність мають питання рівності можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також вирішення питань дискримінації на національній основі в умовах загострення міжнаціональних відносин.

Рівність можливостей в соціально-трудових відносинах забезпечується, перш за все, системою законодавства. Для України це, перш за все, Конституція України (статті 21 і 24), КЗпП України (стаття 22), Закон України «Про зайнятість населення». Україна ратифікувала конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 100 (1951 р.) про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності і № 111 (1958 р.) про дискримінацію у галузі праці і занять.

Названі вище типи соціально-трудових відносин, звичайно, не існують в чистому виді. У реальності в рамках певного рівня (держави, підприємства, структурного підрозділу) і часу соціально-трудові відносини виступають у формі моделей, що комбінують властивості охарактеризованих вище основних типів цих відносин (як, втім, і неназваних, оскільки існують і інші типи соціально-трудових відносин: бюрократизм і ін.).

Отже, соціально-трудові відносини – продукт, народжений поєднанням специфічних обставин і конкретних чинників, що впливають на них.

За характером впливу на результати економічної діяльності і якістю життя людей, соціально-трудові відносини бувають двох типів:

1) конструктивними, що сприяють успішній діяльності підприємства і суспільства;

2) деструктивними, що заважають успішній діяльності підприємства і суспільства.

Конструктивними можуть бути відношення співпраці, взаємної допомоги або конкуренції, організованої так, щоб сприяти досягненню позитивних результатів. **Деструктивні** взаємостосунки виникають тоді,

житлі. Абсолютно бідною вважається така людина, доходи якої нижче встановленого рівня, називаного межею бідності.

Відповідно до концепції відносної бідності людина або сім'я вважаються бідними тоді, коли засоби, якими вони розпоряджаються, не дають їм можливості здійснювати спосіб життя, прийнятий в їхньому суспільстві. На практиці в рамках цієї концепції при визначенні відносної межі бідності використовується деяка частина середнього, або медіанного, особистого доходу. У США, наприклад, межа відносної бідності встановлюється на рівні 40% медіанного доходу, в більшості країн Європи – 50%.

Концепції абсолютної і відносної бідності повністю не вичерпують змістовного характеру поняття "бідність". І це цілком очевидно. Розмір доходів в значній мірі залежить від повноти їхнього обліку і принципів визначення; він відображає цілий спектр проблем, пов'язаних з благополуччям людини: споживання товарів і послуг з суспільних фондів, цінність соціальних контактів, дія чинників культурного і природного порядку, накопичене багатство. Вимірювання доходів – це ще не вимірювання ступеня задоволення тих або інших потреб. Багато чинників, наприклад, відсутність можливості задоволення або несформованість самих потреб, може перешкодити задоволенню таких базових потреб, як отримання освіти або належних медичних послуг навіть добре забезпечених людей. Головне у тому, що величина доходів ще нічого не говорить про те, як вони використовуються, наскільки повноцінним є життя людини.

З урахуванням подібного роду складнощів фахівцями розроблено два показники бідності: індекс бідності (убогість) населення для країн (ІБН-1), що розвиваються, і індекс бідності населення для розвинених країн (ІБН-2). Ці індекси є комплексними агрегованими показниками, які відображають різні аспекти недостатності благ в житті людини за трьома основними елементами – довголіття, рівень освіти і матеріальний рівень життя. Індекси бідності населення складаються з таких елементів:

ІБН-1: 1) питома вага осіб, які не доживають до 40 років; 2) рівень неписьменності; 3) складний показник матеріальної забезпеченості, який включає: питому вагу населення, що не має доступу до придатної для вживання безпечної води; питому вагу населення, що не має доступу до медичного обслуговування; питому вагу дітей у віці до 5 років з недостатньою масою тіла.

ІБН-2: 1) питома вага осіб, які не доживають до 60 років; 2) рівень функціональної неграмотності (нездатність зрозуміти прочитане); 3) питома вага населення, яке визнане бідним по доходах (межа станивить 50% медіанного особистого доходу); 4) рівень застійного безробіття (тривалістю 12 місяців і більше).

Вирішення проблем бідності світова громадськість бачить на шляху реалізації глобальних заходів щодо підвищення рівня життя широких мас

населення. Рівень життя є однією з найважливіших соціально-економічних категорій, що характеризують статус людини в суспільстві, можливості задоволення її потреб, можливості людського розвитку.

Поняттям рівень життя прийнято позначати ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб населення. Проте таке визначення характеризує лише статику рівня життя. У реаліях рівень життя – це динамічний процес, на який впливають безліч чинників. З одного боку, рівень життя визначається складом і обсягом потреб в різних благах, які постійно міняються. З іншого боку, рівень життя обмежений можливостями задоволення потреб, виходячи із стану ринку товарів і послуг, доходів населення, заробітної платні трудящих. Разом з тим, і розмір заробітної платні, і рівень життя обумовлені масштабами і ефективністю виробництва, станом науково-технічного прогресу, культурно-освітнім рівнем населення, національними особливостями, політичним режимом, цивільними свободами і т.п. Тому за своєю суттю рівень життя – це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їхнього задоволення і суспільні умови для розвитку і задоволення таких потреб.

Відповідно до конвенцій Міжнародної організації праці, кожна людина має право на такий життєвий рівень (включаючи їжу, одяг, житло, медичне забезпечення, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримки здоров'я і благополуччя, право забезпечення на випадок безробіття, інвалідності, втрати годувальника і т.п. У кожній країні такі права реалізуються на основі національної концепції рівня життя. Підвищення рівня життя стає одночасно метою і пріоритетним напрямом суспільного розвитку, асоціюється з соціальним прогресом суспільства. Динаміка показників рівня життя свідчить про економічний стан країни, ступінь розвитку її людського потенціалу, його продуктивного використання.

У такому контексті, як проголошують конвенції МОП, великою глобальною потребою нашого часу стає гідна праця. Документи Міжнародної організації праці визначають суть концепцій гідної праці таким чином.

– Мета гідної праці найкращим чином виражається з позицій людини. Йдеться про вашу роботу і майбутні перспективи, умови вашої праці, досягнення збалансованості між професійним і сімейним життям, навчанню ваших дітей в школі або звільненні їх від дитячої праці. Йдеться про рівність між чоловіками і жінками, визнанні рівності, наданні жінкам можливості самостійного вибору і розпорядження власним життям. Йдеться про ваші індивідуальні конкурентні можливості на ринку праці, здібності своєчасно отримувати нову технічну кваліфікацію, піклуватися про своє здоров'я. Йдеться про розвиток ваших підприємницьких навичок, отримання справедливої частки в багатстві, створенню якого ви сприяли, недопущенні дискримінації, про право голосу на вашому робочому місці і у вашій общи-

Для солідарності як типу соціально-трудових відносин умова понадактивності на ринку праці не обов'язкова.

Державний патерналізм припускає домінуючу роль держави в соціально-трудових відносинах, або практично повну їхню регламентацію. Вона здійснюється під прапором турботи держави про потреби населення. Прикладом державного патерналізму може слугувати колишній СРСР.

Патерналізм на рівні підприємства здійснюється на основі використання жорсткої регламентації соціально-трудових відносин, і має на меті турботу адміністрації підприємства про його співробітників. Патерналізм на рівні невеликих підприємств, як свідчить досвід Японії, Італії, Іспанії, Німеччини, Австрії і деяких інших країн, може виявитися високоефективним. Разом з тим, відомі і якісно інші наслідки цього типу відносин: обмеження самостійності суб'єктів відносин, пасивність в трудовій поведінці, мінімізація рівня домагань до якості життя в цілому і якості трудового життя зокрема.

Субсидіарність[1] зобов'язує державу і суспільство до створення умов для повноцінного розвитку особи, зокрема, забезпечення соціально-економічних прав людини. Держава зобов'язана поважати незалежність окремих людей і організацій, але при цьому має сприяти встановленню зв'язків між ними. Хоча держава не має права накладати обмеження на справедливі вимоги особи, вона мусить захищати одних членів суспільства від шкоди, пов'язаної з приватними інтересами інших. Принцип субсидіарності виходить з автономії осіб і відчуття власної гідності. Делегування владних повноважень вищим рівням має здійснюватися виключно в міру необхідності. Зокрема держава може використовувати свою владу тільки в тій мірі, в якій це необхідно для загального блага.

Субсидіарність можна розглядати як протилежність патерналізму. Якщо людина для досягнення своїх цілей вступає в професійний або інший союз, то субсидіарність може реалізуватися у формі солідарності. При цьому людина діє солідарно при повній свідомості своїх цілей і своєї особистої відповідальності, не піддаючись впливу натовпу.

Конфлікт є крайнім виразом суперечностей в соціально-трудових відносинах. Найбільш явними формами трудових конфліктів є трудові суперечки, страйки, масові звільнення (локаути).

Суперечності в соціально-трудових відносинах об'єктивно неминучі і, за певних умов, необхідні для розвитку економічних систем. У цьому зна-

[1] Принцип субсидіарності сходить до ідей Платона і Арістотеля, а також до середньовічного міського права. Застосування принципу субсидіарності в економіці привело до появи теорії дистрибутизма, автори якої Честертон і Беллок вважали, що засоби виробництва повинні бути якнайширше розподілені серед населення, а не сконцентровані в руках крупного капіталу або держави. На думку авторів, такий шлях дозволив би уникнути крайнощів капіталізму і комунізму.

певні принципи, пріоритетність конкретних принципів, їхня комбінація в процесі вирішення проблем.

Основний принцип системи соціально-трудових відносин – законодавче забезпечення має рацію в соціально-трудовій сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їхніх взаємодій, обхват сфер взаємостосунків суб'єктів, а також контроль за дотриманням цих прав.

За організаційними формами виділяють такі типи соціально-трудових відносин: партнерство, патерналізм, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація і конфлікт.

У країнах з розвиненою ринковою економікою переважаючим типом соціально-трудових відносин є наразі **механізм соціального партнерства** у формі трипартизму і двопартизму. В Україні його розвиток одержав поштовх з початку 1990-х років значною мірою стихійно по всій вертикалі в системі управління господарським комплексом країни.

Його привабливість для представників різних суспільних сфер, профспілкових і політичних об'єднань, союзів підприємців полягає у тому, що в основі механізму соціального партнерства лежить не тільки ідея розподілу відповідальності між представниками найнятих робітників, працедавців і урядом за результати прийнятих і реалізованих рішень, яка на практиці в Україні поки здійснюється своєрідно, односторонньо, але і механізм ослаблення монополії органів законодавчої і виконавчої влади на управління економікою, їх опіку над всіма сферами суспільства.

Партнерство найбільш характерне для Німеччини. Економіка цієї країни заснована на системі детально розроблених правових документів, відповідно до яких найняті робітники, працедавці і держава розглядаються як партнери у вирішенні економічних і соціальних завдань. При цьому профспілки виступають з позицій не тільки захисту інтересів найманого персоналу, але і ефективності виробництва на підприємствах і національної економіки в цілому.

Солідарність припускає загальну відповідальність і взаємну допомогу, засновану на спільності інтересів групи людей. Згуртованість дозволяє виявляти і оцінювати однакові інтереси, типові для тієї або іншої групи населення, схожий соціальний або економічний ризик. Це в свою чергу створює конструктивну основу для того, щоб спільно захищати свої інтереси, протистояти небезпеці і ризику. Частіш за все говорять про солідарність членів профспілок при відстоюванні інтересів найманого персоналу. Солідарність проявляють і члени союзу працедавців, а також члени інших союзів.

Принцип солідарності може втрачати своє значення при розвитку систем захисту від можливих економічних, соціальних і суспільних ризиків, що надаються державою.

ні. У найбільш екстремальних випадках йдеться про перехід від виживання до існування. Для багатьох – це основний шлях покінчити з бідністю. Для значно більшого числа людей йдеться про реалізацію індивідуальних устремлінь в своєму щоденному існуванні і про солідарність з іншими. Але скрізь і для всіх **гідна праця** означає забезпечення людської гідності.

Концепція гідної праці тісно пов'язана з розвитком людини і припускає, перш за все, повну продуктивну зайнятість населення на фоні економічного зростання потенціалу країни. Економічне зростання відкриває широкі можливості для розвитку людського потенціалу і розширення спектра вибору для людини. Реалізація такого потенціалу вимагає неухильного розширення можливостей людей, більш справедливого розподілу цих можливостей між всіма членами суспільства. В той же час без економічного зростання спроби досягти справедливого розподілу можливостей людського зростання можуть привести до нульового сукупного результату, коли розширення можливостей для одних груп людей здійснюватиметься завдяки їхньому скороченню у інших груп, що по суті рівнозначно перерозподілу бідності.

Можливість займатися вільно вибраною продуктивною працею – основна сполучна ланка між досягненням економічного зростання і створенням можливостей для розвитку людини. Ключове значення проблем зайнятості обумовлене такими обставинами:

1) трудова діяльність людини дозволяє їй самостійно забезпечити собі необхідні для гідного існування доходи, які можуть бути спрямовані на індивідуальний розвиток, на інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я, підвищення якості життя;

2) трудова діяльність дає можливість кожному реалізовувати накопичений людський капітал і створює стимули для отримання освіти й інших приватних інвестицій в людський капітал, зокрема в людський капітал майбутніх поколінь;

3) нормально і ефективно функціонуючий ринок праці, забезпечуючи більшість працездатних роботою і доходом, дозволяє державі, чиї бюджетні ресурси завжди обмежені, зосередитися на підтримці і захисті окремих соціально збиткових і непрацездатних категорій громадян і тим самим забезпечити більшу рівність можливостей для людського розвитку всіх громадян;

4) високий рівень зайнятості в умовах ефективного виробництва сприяє не тільки стабільності індивідуальних доходів, але і зростанню податкових надходжень до державного бюджету і сукупних доходів суспільства, відкриваючи перспективи для виробництва великої кількості суспільних благ, що активують людський розвиток;

5) трудова діяльність багато в чому визначає процес соціалізації особи, формує цінності, установки і орієнтації, протидіє різним формам

девіантної і криміногенної поведінки;

6) високий рівень економічної активності людей працездатного віку призводить до того, що виробниче середовище стає для багатьох людей звичним навколишнім середовищем впродовж тривалого періоду життя, тому умови праці в широкій інтерпретації визначають якість трудового життя, життєві стандарти людей.

Без трудової діяльності для суспільства стає неможливим людський розвиток, нарощування і вдосконалення людського потенціалу, оскільки зникає сама матеріальна основа такого розвитку і стимули, що забезпечують в майбутньому затребуваність результатів цього розвитку. Міжнародна організація праці концентрує увагу урядів і світової громадськості на таких принципах державної політики, економічної і соціальної стратегії у сфері зайнятості, які сприяють вирішенню проблем людського розвитку. Так, конвенція МОП № 122 від 1964 р. про політику у сфері зайнятості передбачає, що з метою стимулювання економічного зростання і розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб в робочій силі, ліквідації безробіття і вимушеної неповної зайнятості необхідно прагнути до повної продуктивної і вільно вибраної зайнятості. Повна зайнятість трактується при цьому як забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до неї і шукає її. Продуктивна зайнятість означає, по-перше, економічно ефективну і доцільну зайнятість, по-друге, зайнятість, яка відповідає кваліфікації і здібностям працівника і дає йому можливість гідно реалізувати свій трудовий потенціал і мати гідний заробіток. До речі, такий підхід до розуміння і здійснення політики вільно обираної зайнятості логічно слідує з твердження К. Маркса, яке визнане практично всією прогресивною науковою громадськістю, про те, що національне багатство має оцінюватися не кількістю вироблюваних матеріальних благ, а величиною вільного часу працівника, який він має право витрачати на свій інтелектуальний і фізичний суспільно корисний розвиток, що забезпечує згодом вищі темпи зростання виробництва матеріальних і духовних цінностей нації.

Так, безперечно, оптимізація зайнятості, забезпечуючи динамічний приріст валового внутрішнього продукту, сприяє зростанню матеріального багатства країни, і це дійсно має велике значення в житті людей. Проте це значення не є вирішальним, його не можна перебільшувати і ідеалізувати, оскільки:

– багатство не є неодмінною умовою демократії, рівноправності в суспільстві, збереження і розвитку культурної спадщини;

– багатство саме по собі не гарантує правопорядок і соціальну згоду;

– людські потреби не зводяться до матеріального збагачення. Багаторічне і здорове життя, причетність до культури і науки, творча і суспільна активність, турбота про навколишнє середовище і життя в гармонійній єдності з природою для більшості людей були і залишаються значущими цін-

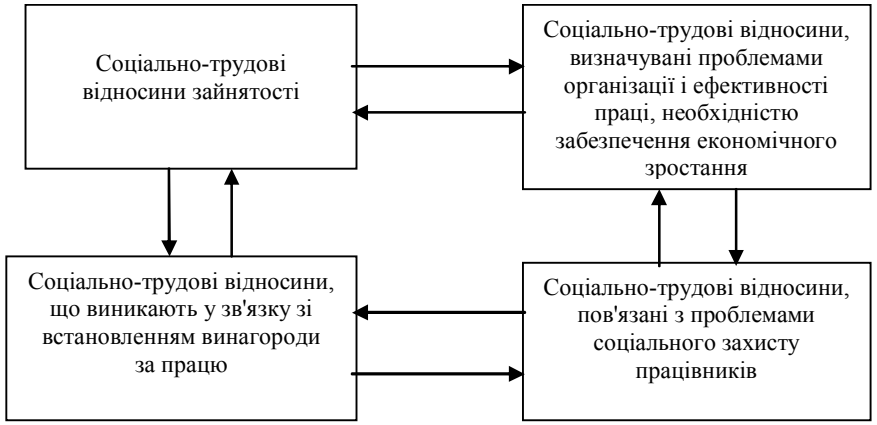


Рис. 4.5. Класифікація груп предметів соціально-трудових відносин

Перший з цих блоків визначає можливості забезпечення людей засобами існування, а також реалізації індивідуальних здатностей. Другий блок пов'язаний з характером взаємостосунків у виробничих колективах, можливостями для розвитку людини в процесі трудової діяльності, необхідністю забезпечення економічного зростання підприємства (організації) для прогресуючого зростання розмірів оплати праці. Третій блок виникає у зв'язку з умовами праці, процесами відшкодування витрат робочої сили. Четвертий блок слугує для реалізації конституційних прав громадян у сфері державних соціальних гарантій, соціального страхування, пенсійного забезпечення і ін.

Така структура вельми продуктивна, оскільки дозволяє впливати на предмети соціально-трудових відносин з урахуванням принципів і правил ринкової економіки.

Соціально-трудові відносини носять різний характер залежно від того, яким чином приймаються рішення в соціально-трудовій сфері, які принципи лежать в їхній основі: рівноправного партнерства; панування / підпорядкування; конфліктної співпраці та ін. Вибір того або іншого типу соціально-трудових відносин на різних етапах політичного і соціально-економічного розвитку в умовах даної країни, його перетворення у зв'язку з об'єктивними потребами залежить, мабуть, від історичних, соціокультурних умов, національних особливостей народу, змін в менталітеті різних груп і верств населення і багатьох інших обставин.

Типи соціально-трудових відносин характеризують етичні, психологічні і правові форми взаємостосунків в процесі трудової діяльності. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють

У колишній економічній системі в Україні такого комплексу суб'єктів і рівнів соціально-трудових відносин не було.

Становлення, формування і розвиток нових суб'єктів і рівнів соціально-трудових відносин, виникнення багатоманітних форм трудової взаємодії працівника і суспільства, працівника і працедавця, суспільством і працедавцем ніколи не є миттєвим стрибком, це достатньо тривалий процес, що вимагає стосовно формованої національної моделі організації господарства наукових досліджень і розробок, прийняття рішень і практичних дій щодо їхньої реалізації в законодавчому, освітньому, соціокультурному, організаційному та інших аспектах.

4.4. Предмети і типи соціально-трудових відносин

У Конституції України записано, що наша держава є соціальною, тобто затверджується пріоритетність соціальної політики в діяльності всіх гілок державної влади. Це конституційне положення неможливо реалізувати, не проводячи активної і творчої соціальної політики, у тому числі і в галузі соціально-трудових відносин.

Тому **предмети** соціально-трудових відносин визначаються цілями, до досягнення яких прагнуть люди на різних етапах їхньої діяльності. Для кожного рівня і типу соціально-трудових відносин специфічні свої предмети і взаємозв'язки між ними.

Так, можна виділити предмети на рівні індивідів і на рівні групових (колективних) соціально-трудових відносин. Як предмети соціально-трудових відносин на індивідуальному рівні виділяються певні сторони в трудовому житті людини: трудове самовизначення; профорієнтація; профнавчання; найом і звільнення; соціально-професійний розвиток; професійна підготовка і перепідготовка; зростання кваліфікації і якість праці; оцінка праці; її винагорода; ступінь трудової активності.

Як предмет групових (колективних) соціально-трудових відносин, наприклад, між найнятими робітниками і працедавцями може виступати кадрова політика, що включає весь спектр діяльності організації з управління персоналом і (або) її окремі елементи: атестація кадрів, економічне зростання (зниження) підприємства (організації), контроль і аналіз трудової діяльності, оцінка ефективності праці, організація праці, нормування праці, трудові конфлікти і їхній розвиток, трудова мотивація.

Найбільшою мірою предмети соціально-трудових відносин обумовлені чотирма блоками проблем: зайнятість, організація і ефективність праці – необхідність забезпечення економічного зростання, винагорода за працю, соціальний захист працівників (рис. 4.5).

ностями, причому нерідко важливішими в порівнянні з накопиченням багатства.

Рівень доходу, досягнутий в країні (або сім'ї) на даний момент, ще не гарантує економічного процвітання в майбутньому. Зате якщо одержаний дохід в достатній мірі інвестується в людський капітал і людський розвиток, то і економічні показники в майбутньому будуть значно вище досягнутих в поточному періоді. Відмітна особливість концепції людського розвитку (передумовою якому є вільний час трудящих) полягає у тому, що людині не потрібен нескінченно високий дохід для забезпечення гідного рівня життя. Високий дохід в цілому впливає на розширення вибору людини, але цей вплив зменшується у міру збільшення доходу. За аналогією із загальновідомою закономірністю, що продуктивність убуває, тут діє принцип, що корисність доходу для людського розвитку убуває. У основу концепції людського розвитку закладена ідея, відповідно до якої призначення економіки – в розвитку людей. Ні за яких темпів економічного зростання суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані найважливіші для людини устремління: прожити довге і здорове життя; придбавати, розширювати і обновляти свої знання; мати доступ до засобів існування, які забезпечують гідний рівень життя. Людський розвиток визначається як процес зростання людських можливостей, що обумовлюється політичною свободою, правами людини, суспільною пошаною до особи. Матеріальне благополуччя розглядається лише як одна з можливостей вибору, але не є всепоглинаючою метою.

Концепція людського розвитку припускає оптимізацію зв'язків між економічним зростанням і людським розвитком завдяки:

– по-перше, нарощуванню інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здатностей людей, їхній активній участі у виробництві і розподілі благ;

– по-друге, справедливого розподілу доходів і багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних груп населення;

– по-третє, досягнення ретельної збалансованості соціальних витрат, що всемірно укріплює економічну базу соціальної сфери суспільства;

– по-четверте, розширення можливостей людей здійснювати свій вибір в політичній, соціальній, економічній сферах, причому особливої уваги вимагають ті групи населення, чиї можливості з різних причин були обмежені.

Концепція людського розвитку, отже, базуючись на концепції людського капіталу, ставить завдання об'єднання і збалансованого вирішення економічних проблем (виробництво і розподіл матеріальних і духовних цінностей) сумісно з проблемами формування і використання людського потенціалу, розглядаючи розвиток людських позитивних якостей як кінцеву мету суспільного прогресу.

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Причини виникнення теорії людського капіталу.
2. Суть і внутрішній зміст людського капіталу.
3. Звужене і розгорнене розуміння людського капіталу.
4. Особливості людського капіталу і його специфічність.
5. Сутнісна значущість людського капіталу.
6. Структура інвестицій в людський капітал.
7. Особливості інвестицій в людський капітал.
8. Класифікація інвестицій в людський капітал.
9. Характеристика основних напрямів інвестування.
10. Основні активи людського капіталу і їхні джерела.
11. Матеріальні і нематеріальні витрати, пов'язані з формуванням людського капіталу.
12. Вигоди і достоїнства інвестицій в людський капітал.
13. Значення аналізу інвестицій в людський капітал.
14. Людський капітал і економічна нерівність.
15. Людський капітал і проблеми бідності.
16. Концепція гідної праці.
17. Людський розвиток і проблеми зайнятості.
18. Людський розвиток як кінцева мета суспільного прогресу.

На рівні держави соціально-трудові відносини виявляються через взаємозв'язки між: працівником і державою; об'єднаннями працівників і державою; працедавцем і державою; об'єднаннями працедавців і державою.

У сучасних умовах законодавчі акти про працю носять характер таких, що мінімально гарантують норми права. Передбачається, що на основі переговорів найнятих робітників (профспілок або інших представників) і працедавців можуть встановлюватися вищі гарантії, ніж це передбачено актами законодавства про працю й іншими законами України. Зокрема, прийнятим в 1993 році Законом України «Про колективні договори і угоди» в Україні була введена чотирирівнева система регулювання соціально-трудових відносин за допомогою:

– **генеральної угоди** на державному рівні між професійними спілками, що об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, і працедавцями або уповноваженими ними органами, що об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди;

– **галузевих угод, що** укладаються між галузевими асоціаціями, союзами працедавців і галузевими профспілками;

– **угод на регіональному рівні**, що укладаються між регіональними органами державної виконавчої влади або регіональними об'єднаннями працедавців і регіональними об'єднаннями профспілок;

– **колективного договору підприємства**, **що** укладається між працедавцем і одним або декількома профспілковими органами.

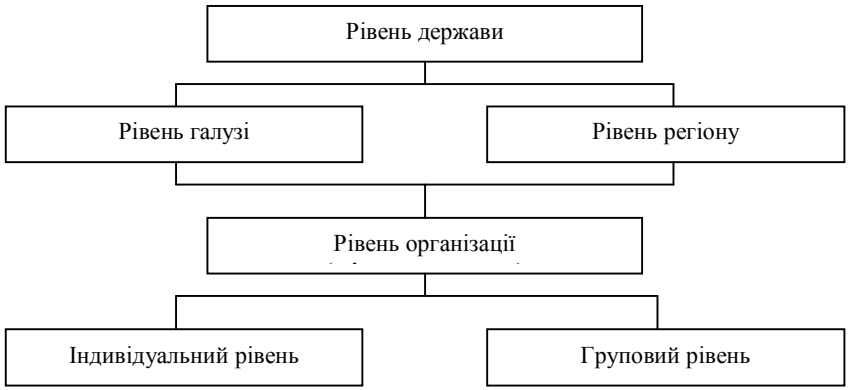


Рис. 4.4. Рівні соціально-трудових відносин

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Найнятому робітнику система соціально-трудових відносин забезпечує організацію процесу праці, його зміст, режим і оцінку трудової діяльності.

Працедавцю (підприємству) соціально-трудові відносини дозволяють ефективно використовувати робочу силу, розвивати людський чинник виробництва, виховувати партнера для досягнення сумісних цілей шляхом трудової згоди і солідарності, забезпечувати економічне зростання і підвищення життєвого рівня працівників.

На рівні держави соціально-трудові відносини складаються з інтересів держави і інтересів решти суб'єктів, що делегують свої повноваження державі в особі законодавчих і виконавчих інститутів влади.

Найважливішими інститутами соціально-трудових відносин, які впливають на життєдіяльність і поведінку їхніх суб'єктів, є:

– формальна, юридична рівноправність суб'єктів соціально-трудових відносин, яка забезпечує працівникам свободу вибору професій і сфер праці, права на укладення трудового договору (контракту), а також на його розірвання;

– свобода формування найнятими робітниками об'єднань, співтовариств профспілок, рівно як і працедавцем – відповідних об'єднань, асоціацій і співтовариств. Ті й інші створюються з метою представлення і захисту інтересів вказаних суб'єктів;

– соціальний діалог при вирішенні проблем, що виникають в процесі соціально-трудових відносин, що забезпечує, зокрема, вільне і рівноправне ведення переговорів;

– колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин;

– трудове правовідношення як державний регулятор взаємостосунків суб'єктів соціально-трудових відносин з приводу застосування праці і соціального захисту працівників.

Всі ці інститути, що забезпечують формування належного соціально-психологічного клімату в системі соціально-трудових відносин, виявляються в різних поєднаннях з урахуванням конкретних соціально-економічних умов, ступеня розвиненості того або іншого інституту, зрілості самих суб'єктів соціально-трудових відносин.

Проблема взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин вирішується, зокрема, через виділення рівнів соціально-трудових відносин (рис. 4.4).

На індивідуальному рівні соціально-трудових відносин взаємопов'язаними суб'єктами можуть бути: працівник – працівник; працівник – працедавець; працедавець – працедавець.

На груповому рівні соціально-трудові відносини виявляються між об'єднаннями працівників (профспілками) і працедавцями або об'єднаннями працедавців.

Р о з д і л 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

4.1. Суть соціально-трудових відносин.
4.2. Основні чинники формування соціально-трудових відносин.
4.3. Суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин.
4.4. Предмети і типи соціально-трудових відносин.

4.1. Суть соціально-трудових відносин

Якість і темпи формування людського капіталу визначаються рівнем і характером суспільних відносин, що склалися в країні. Стрижень суспільних відносин на всіх рівнях управління – державному, галузі, регіону, господарського об'єднання, підприємства і окремих індивідів – становить **система соціально-трудових відносин.**

Соціально-трудові відносини зачіпають різні аспекти постійної взаємодії між основними дійовими особами в суспільстві – працівниками, працедавцями і державою.

Ефективність якої б то не було системи соціально-трудових відносин, незалежно від того, чи спирається вона на законодавчі заходи або на добровільні домовленості, значною мірою залежить від відносин працівників і їх організацій, так само, як і працедавців і їхніх організацій, не тільки між ними самими, але також і стосовно до держави. Роль і зацікавленість працівників і працедавців в розробці системи соціально-трудових відносин є очевидною, але роль держави не можна недооцінювати.

Поняття організації трудящих, як і організації працедавців, досить широке. Перша включає асоціації, створені для захисту інтересів найнятих робітників, самозайнятих і багатьох осіб, що працюють в неформальному секторі, а також осіб з непостійною роботою. У організації працедавців, разом з директорами підприємств і ін., входять менеджери мікропідприємств. В цьому випадку не має великого значення те, що розділова лінія між цими організаціями недостатньо чітка. Важливо, щоб всі партнери були офіційно визнані для вирішення завдань, які на них покладено.

Міркуючи про соціально-трудові відносини, було б спрощенням все зводити до ринку праці, бо при цьому є ризик звести людські відносини до чисто економічних або економетричним взаємозв'язкам. Це значило б упустити з розгляду важливість соціального аспекту, культурних чинників і політичного вибору. Інакше кажучи, слід враховувати різні прояви логіки поведінки.

Саме собою зрозуміло, що важко визначити порівняльну значущість історії і культури, соціального і політичного клімату, а також економічних переваг урядів у формуванні і розвитку національних систем соціально-трудових відносин. Аналіз соціально-трудових відносин безумовно був би неповним, якби він обмежувався розглядом раціональних економічних процесів без належного урахування інших соціальних чинників.

Ця багатоплановість чинників часто згадується при зіставленні вельми різних соціальних концепцій, переважаючих в США, країнах Західної Європи, наприклад, у Франції, Німеччині і Італії, а також в Японії.

Короткий огляд різних уявлень, що склалися в регіонах світу щодо соціальних проблем і трудових відносин, дозволить зробити деякі висновки. Мета при цьому полягає не в тому, щоб віддати перевагу тій або іншій стратегії, а в тому, щоб краще зрозуміти, як кожна з них прагне досягти шуканого балансу між економічною і соціальною сферами.

Почнемо із Західної Європи. Безперечно, європейська соціальна «модель», європейський «соціальний аспект» вже існує, і було б неправильно недооцінювати його важливість. Соціальна політика співтовариства будувалася на договорах, а також відповідних інструментах: вільне переміщення трудящих і громадян взагалі; соціальне забезпечення для трудящих – мігрантів і європейських громадян, що переміщаються в Європейському союзі; стимулювання рівності між працюючими чоловіками і жінками; поява мінімальних соціальних стандартів або навіть стандартів, що забезпечують просту гармонізацію правил (наприклад, в питаннях безпеки і гігієни праці); налагодження соціального діалогу і висновок двох початкових колективних угод – про батьківську відпустку і роботу неповний день.

Європейська соціальна концепція чітко відображає три історичні реалії. Перша відноситься до соціального регулювання на основі централізованих консультацій і діалогу, які можуть бути двосторонніми або тристоронніми. Яким би не було число сторін, держава ніколи не байдужа до результату переговорів за участі соціальних партнерів. Практиці колективних переговорів (у широкому значенні слова), як правило, сприяє розгалужена система соціально-трудових відносин.

Інша реалія – це те, що іменують державою добробуту, або соціальною державою. Обидва терміни припускають складну систему соціального забезпечення, яка включає, коли це доречно, забезпечення мінімального гарантованого доходу та інших форм захисту трудящих (наприклад, у ви-

них спільністю соціально-економічних інтересів, що захищають їхні інтереси. Можливі й інші організаційні форми об'єднання найнятих робітників.

Згідно з статтею 2 Конвенції МОП № 87 (1948 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію (до якої приєднався Радянський Союз, а отже, і Українська РСР – 11 серпня 1956 року) «трудящі і підприємці без якихось відмінності мають право створювати за своїм вибором організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації на єдиній умові підпорядкування статутам цих останніх».

В якості найнятого робітника як суб'єкта соціально-трудових відносин можуть виступати як окремий працівник, так і група працівників, що розрізняються за своїм станом в соціально-професійній структурі, спрямованості інтересів, мотивації праці та іншими ознаками.

Основою групових та індивідуальних відмінностей виступають вік, статеві ознаки, стан здоров'я, ступінь освіти, професійна, посадова, галузева приналежність, визначаючі сутнісні сторони в трудовій поведінці найнятого робітника.

Особливу роль в процесі формування нових соціально-трудових відносин в Україні виконує диференціація за віком: зміна поколінь, що серйозно розрізняються один від одного за основними соціально-психологічними параметрами, орієнтацією і мотивацією, вимагає адекватного урахування. На соціально-трудових відносинах не можуть не позначитися і статеві ознаки. Наприклад, фахівці відзначають, що чоловікам властивий підвищений радикалізм, а жінкам – конформізм.

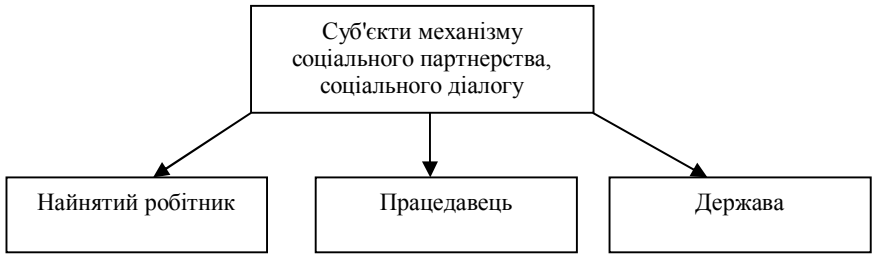


Рис. 4.3. Суб'єкти механізму соціального партнерства, соціального діалогу

Найнятий робітник має володіти певними якостями, оцінка яких може дати реальне уявлення про суть і зрілість соціально-трудових відносин. Перш за все, найнятий робітник мусить володіти готовністю і здатністю до особистої участі в соціально-трудових відносинах, соціальному діалозі, мати певну установку на переважні способи участі в них.

го партнерства між державними органами, організаціями працедавців і найнятих робітників. Держава ратифікує міжнародні трудові норми, захищає права всіх категорій працівників. Держава, виступаючи то ініціатором, то регулятором, то арбітром, то посередником, то активним, то стриманим виконавцем, часто виконує вирішальну роль в процесі успішного проведення соціального діалогу і колективних переговорів. Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин виступає в якості працедавця і як власник майна (якщо це торкається державних підприємств). Вона може бути представлена центральними і регіональними організаціями всіх гілок влади: законодавчої, виконавчої і судової.

Характерною особливістю соціально-трудових відносин є їхня рухливість і динамізм. Вони відображають економічну поведінку людей: отримання прибутку в конкурентній боротьбі (підприємці) і необхідних матеріальних благ (найняті робітники). Досягнення рівноваги і стабільності в соціально-трудових відносинах між їхніми учасниками (суб'єктами) – головне завдання держави, яка здійснює її за допомогою законодавчого регулювання і дотримання принципів соціального діалогу. Такий баланс інтересів між партнерами у сфері виробництва і послуг знаходить своє втілення в колективних договорах і угодах різного рівня або в індивідуальних трудових договорах (контрактах).

Новизна одного з наймасштабніших типів системи соціально-трудових відносин в Україні, такого як механізм соціального партнерства, соціальний діалог, полягає, перш за все, в об'єктивно обумовленій необхідності формування нових суб'єктів і рівнів соціально-трудових відносин. Як свідчить досвід багатьох країн, в ринковій економіці як суб'єкти механізму соціального партнерства виступають (рис. 4.3):

1) найняті працівники;
2) працедавці;
3) держава.

Економічний і правовий стан цих суб'єктів соціально-трудових відносин в ринковій економіці може істотно змінюватися, що визначає нову соціально-трудову поведінку, нові взаємні вимоги, нові способи узгодження інтересів.

Вказані суб'єкти соціально-трудових відносин представлені в узагальненому вигляді. Так, працедавець може виступати не тільки як індивід, фізична особа, власник якого-небудь підприємства, організації і т. п., але і як співтовариство, об'єднання, асоціація й інша юридична особа, яка виражає інтереси працедавців.

Кожен найнятий робітник може відстоювати свої інтереси індивідуально, вступаючи у відносини найму робочої сили з працедавцем, але як виразник інтересів групи найнятих робітників виступають, як правило, професійні союзи – масові організації, об'єднуючі найнятих робітників, пов'язаг

гляді встановлення мінімальної заробітної платні). Вони також охоплюють послуги, що надаються державою в соціальній і економічній сферах.

Третя реалія, пов'язана з двома іншими, – це більш послідовне, ніж в США, проведення кейнсіанської політики за участі, в тому або іншому ступені, соціальних партнерів. Упродовж багатьох років працедавці і профспілки на запрошення урядів брали участь в пошуку компромісів між різними аспектами економічної політики – **виробництвом багатства, його розподілом і створенням робочих місць.**

Концепція європейської соціальної моделі безумовно відображає відомий ступінь політичної культури, загальної для регіону: європейці не схильні погоджуватися з явищем відторгнення або надмірною нерівністю; вони розраховують на те, що держава виправить соціальні наслідки механічного функціонування ринкової економіки (вони прагнуть знайти відповіді на «соціальне питання»).

Якщо існує специфічна європейська соціальна концепція, її характерні риси повинні відрізнятися від концепцій в інших регіонах. Наприклад, підхід до проблем праці і зайнятості в США, як вважається, припускає менше втручання держави. У цій сфері, як і в інших, підхід відрізняється більшим волюнтаризмом. Робиться упор на індивідуальну свободу і відповідальність, а також на дії локальних економічних одиниць і груп, а не на політичну потужність на штатному або федеральному рівні. Закон більше орієнтований на цивільні свободи, ніж на соціальні права – більше на рівність можливостей, ніж на вирівнювання доходів.

У США колективним переговорам на рівні підприємства (або таких, входять в його підрозділи) була віддана перевага перед законодавством про працю і соціальне забезпечення. У країнах же континентальної Європи для поліпшення умов життя і праці розраховують – хоча і різною мірою – на допомогу уряду, адміністрації і законодавців.

Останнім часом виник третій підхід: у Японії. Держава і посадовці виконують в цій країні вельми активну роль. Їхній вплив значний. Але турбує їх, схоже, – і це пояснюється історичними причинами – **економічне зростання і продуктивність**. Вельми спрощено можна стверджувати, що держава надає економіці більше уваги, ніж соціальним питанням, вважаючи, що рішення економічних проблем заслуговує переваги. Але навряд чи потрібно доводити, що в такій індустріальній країні, як Японія, соціальним проблемам, в загальному вигляді, надається значна увага. Саме в цьому контексті після другої світової війни склалися нинішні три стовпи японської системи соціально-трудових відносин: довічне наймання; розрахунки заробітної платні і соціальних виплат на основі стажу роботи; профспілки на рівні підприємств. Подібно європейцям, японці замислюються тепер над тим, наскільки доречна своєрідність їхньої моделі.

Розвиток трудових відносин на підприємствах аналізується повсюдно. Прагнення підвищити ефективність діяльності примусило багато компаній переглянути свою політику стосовно людських ресурсів і організації праці. Особливий інтерес, безперечно, представляють рішення, прийняті багатонаціональними компаніями, бо їхня практика управління персоналом впливає на традиційні національні інститути і методи, використовувані крупними фірмами країни.

Зміни, що в більшості випадків спостерігалися останнім часом, засновані на ідеї про те, що **співпраця між працедавцями і працівниками допомагає збільшити обсяг продукції і підвищити продуктивність.** Тому необхідно надати належну увагу тому, яке значення компанії надають розвитку людських ресурсів і форм участі працівників в процесі прийняття рішень.

Очевидно, що: а) менеджери ефективно узяли на себе ініціативу по реформуванню соціально-трудових відносин на підприємствах; б) майже повсюдно окремі фірми прагнуть відчутніше впливати на організацію соціально-трудових відносин і прийняття рішень щодо управління персоналом, в той же час, реагуючи на конкретні запити співробітників у міру їхнього виникнення; в) компанії слід, більш ніж коли-небудь раніше, розглядати в наднаціональному контексті.

Наслідки сказаного для профспілок очевидні. Вплив цих нових методів на традиційні форми відносин на підприємстві, рівно як на функції профспілок, різний. У США профспілки часто дорікали працедавцям у тому, що вони вдаються до цих методів як непрямого засобу зменшити вплив профспілок в їхніх компаніях. Часто, проте, особливо в Німеччині і Японії, нові методи дозволили організаціям трудящих, прямо або побічно, брати більш активну участь в житті компанії, не будучи помітно ослабленими. Більш того, ці нові методи, схоже, більше поширені у фірмах, де сильні профспілки.

Виникнення нових типів трудових відносин – ще один прояв кризи традиційних форм представництва. У зв'язку з переходом цих відносин на вищі рівні виникає питання, наскільки організації працедавців і профспілкові конфедерації здатні справитися з різноманітністю зростаючих типів відносин.

Поза сумнівом, що деякі повноваження в прийнятті рішень з соціальних питань тепер уже не належать головним асоціаціям працедавців, які більше уваги приділяють координації діяльності і послуг для своїх членів. Це відповідає бажанню багатьох працедавців відновити свій контроль над управлінням соціально-трудовими відносинами. Єдиний серйозний результат виник би, якби адміністрація компаній відхилилася від відповідальності за соціальні аспекти, яку колись брали на себе асоціації працедавців.

Члени виробничих кооперативів – це трудящі, зайняті на власному підприємстві – кооперативі, що виробляє товари і послуги, де кожен член має рівні з іншими членами права при вирішенні питань організації виробництва, збуту і / або інших сторін роботи закладу, інвестування і розподілу доходу закладу між його членами. Слід зазначити, що найняті робітники виробничих кооперативів до цієї групи не відносяться.

Члени сім'ї, що беруть участь в роботі, – це трудящі, зайняті на орієнтованому на ринок закладі, який належить родичу, що проживає в тому ж домашньому господарстві; цих трудящих не можна вважати партнерами, оскільки ступінь їхньої участі в роботі закладу з урахуванням витрат робочого часу та інших чинників не порівнюються з участю в роботі глави закладу.

Трудящі, непіддатливі класифікації по статусу, включають тих індивідів, відносно яких наявна інформація недостатня і яких не можна віднести ні до однієї з перерахованих раніше категорій.

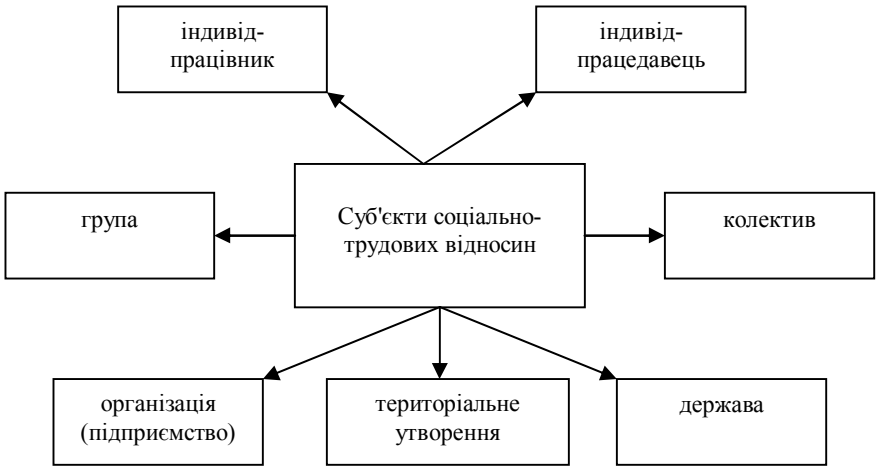


Рис. 4.2. Суб'єкти соціально-трудових відносин

Суб'єктом соціально-трудових відносин може виступати організація (підприємство) або їхня група, а також територіальне утворення. У цій же якості світова спільнота в певних умовах розглядає і окрему державу (рис. 4.2).

Держава, перш за все, виконує законотворчу функцію, формує і удосконалює на підставі або з урахуванням Конвенцій і Рекомендацій МОП, інших міжнародних трудових норм, відповідно до національних умов і практики, національне законодавство і правила щодо здійснення соціально-

ємствах, належать їм (які не використовують найнятих робітників на постійній основі); членів виробничих кооперативів; членів сім'ї, що беруть участь у роботі; трудящих, не підданих класифікації по статусу.

Рис. 4.1. Структура системи соціально-трудових відносин

Найнятий робітник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір (як правило, у письмовій формі) з власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом або фізичною особою, згідно з чим працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, відповідно до вимог внутрішнього розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа зобов'язується виплачувати працівнику заробітну платню і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Таким чином, договір найму визначає соціально-трудові відносини між його учасниками.

Працедавець як суб'єкт соціально-трудових відносин, згідно з Міжнародною класифікацією статусу зайнятих (1993), – це трудящий, який працює самостійно або з одним або декількома партнерами на власному підприємстві і який в цій якості на постійній основі наймає працівників для роботи на своєму підприємстві. Працедавець звичайно є власником засобів праці. У господарській практиці України працедавцем вважається також і керівник в державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного підприємства, хоча він сам є найнятим робітником держави і не володіє засобами праці.

Трудящі, зайняті на власному підприємстві, – це трудящі, які, працюючи на своєму підприємстві самостійно або з одним і з декількома партнерами, не наймали яких-небудь найнятих робітників на постійній основі. Партнери можуть бути і не бути членами однієї сім'ї або одного домашнього господарства.

Враховуючи, що керівництво бере на себе таку відповідальність, соціальні зобов'язання не повинні бути часткою якогось числа освічених керівників компанії, тоді як інші ігнорують їх. Багато хто з них знає, що, крім етичних і соціальних аспектів, соціальна відповідальність важлива з погляду репутації (для покупця) і стимулу до праці (для працівників). Це ще одна сфера діяльності асоціацій працедавців.

Заслуговує на розгляд питання, якою мірою урядові органи дозволяють ринковим силам визначати баланс між капіталом і працею. Роль держави, як її бачать в багатьох європейських країнах, особливо ставилася під сумнів, оскільки її можливості для дій в соціальній сфері зменшилися, хоча цю обставину не слід перебільшувати. Кейнсіанська політика в країні припускала повний контроль держави над економічними важелями. Це вже неможливо в умовах, коли країни позбавляються частини своїх повноважень для такого контролю.

Але повсюдно в світі до держави пред'являють все більше великі вимоги. Від неї чекають модернізації її інститутів перед загостренням конкуренції, а також підтримки або відновлення згуртованості суспільства, серйозно підірваної процесами соціального відторгнення. Наполягають, щоб вона захищала робочі місця і гарантований мінімальний дохід тим, хто його позбавлений, або чиє заробітчанство недостатнє для виживання.

Отже, проблема соціально-трудових відносин на сучасному етапі фактично зводиться до питання, чи здатні традиційні колективні угоди або інші, нові форми, допомогти вирішенню найгострішої сучасної проблеми – безробіття і непостійної зайнятості.

Але чи здатні двосторонні переговори або тристоронній діалог дійсно створювати робочі місця? Однозначної відповіді на це питання немає. **Рушійною силою** тут, поза сумнівом, **є економічне зростання.**

Було б наївно вважати, що які-небудь соціальні пакти в яких-небудь регіонах світу можуть знизити рівень безробіття. Проте переговори про зайнятість на різних рівнях можуть мати позитивний ефект. В них незмінно роблять упор на людський аспект соціально-трудових відносин, наприклад, на необхідність уникати раптових звільнень. У ряді випадків такі переговори створюють також клімат, що сприяє досконалішим економічним структурам і неінфляційному розвитку, плоди якого розподіляються справедливіше. Вони можуть навіть попередити втрати робочих місць, або дозволити встановити цілі у галузі працевлаштування, особливо коли переговори ведуться децентралізовано, на рівні підприємств. Нарешті, в багатьох країнах вони активно сприяють формуванню демократичних інститутів.

Слід констатувати не тільки множинність, але і різноманіття видів зростаючих соціальних переговорів. Але жодній країні поки не вдалося знайти цілком задовільні вирішення проблем соціального відторгнення, бідності і маргіналізації.

А саме на цьому рівні виникають справжні соціальні нелади. Багато хто вважає, що уразливі верстви населення ростимуть і далі, тоді як число тих, що мають стабільну роботу, скорочуватиметься. Представляється неправдоподібним, щоб ці люди могли самостійно захищати свої інтереси, бо вони роз'єднані, їхні позиції на переговорах слабкі і у них украй мало можливостей виконувати колективні дії.

4.2. Основні чинники формування соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини в суспільстві формуються під впливом великого числа чинників, значущість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом. До числа основних чинників можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці і виробництва, життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

Соціальна політика – це взаємостосунки соціальних груп з приводу збереження і зміни соціального становища населення в цілому і класів, які його становлять, верств населення, соціальних, соціально-демографічних, соціально-професійних груп, соціальних общинностей (сім'ї, народи, населення міста, селища, регіону і т. п.).

Головна тема соціальної політики – **соціальне становища** тих або інших верств населення і народу в цілому.

Суб'єкти соціальної політики – це громадяни і соціальні групи, а також інститути, які їх представляють, організації і органи влади, що реально активно взаємодіючіть в соціальній сфері, які формують, пред’являють і відстоюють інтереси громадян і соціальних груп в цій сфері.

Головним суб'єктом соціальної політики є держава, що здійснює соціальну політику.

Державна соціальна політика – це дії держави в соціальній сфері, які переслідують певну мету, співвіднесену з конкретно-історичними обставинами, підкріплені необхідними організаційними і пропагандистськими зусиллями, фінансовими ресурсами і розраховані на певні етапні соціальні результати.

У демократичному суспільстві соціальна політика є сумісною функцією демократичної держави та інших суб'єктів цивільного суспільства. У демократичному суспільстві не може бути ситуації фактичної односуб’єктності. А тому не може бути і ситуації, коли в соціальній політиці у всіх її суб'єктів одна мета. Кожний з реальних суб'єктів соціальної політики

праці. На четвертій стадії життєвого циклу людини центральною є проблема пенсійного забезпечення.

Стадії життєвого циклу людини опосередковано впливають на стадії життєвого циклу розвитку підприємства (організації). Якщо на стадії зародження на підприємстві соціально-трудові відносини часто носять неформальний, розмитий характер, то у міру розвитку організації (на стадіях функціонального і контрольованого зростання) ці відносини формалізуються, в них формується більша кількість окремих елементів, виробляється система соціально-трудових відносин, що поступово перетворюється в певну організаційну культуру. При цьому соціально-трудові відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарної співпраці, елементом стратегії організації. Тут головним завданням є розвиток людських ресурсів.

4.3. Суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин

Люди не можуть виробляти, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності і для взаємного обміну результатами своєї праці. Звідси витікає, що необхідним елементом будь-якої суспільної праці і виробництва є соціально-трудові відносини. Вони охоплюють як соціально-економічний аспект майнових відносин, так і систему правових інститутів, пов'язаних з регулюванням умов праці, трудових суперечок, участю профспілок в управлінні та ін.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування: перша – фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях; друга – соціально-трудові правовідносини, що відображають проекцію фактичних соціально-трудових відносин на інституційний, законодавчий, нормотворчий рівні.

Структура системи соціально-трудових відносин достатньо складна і включає різноманітні параметри, що характеризують систему побудови, дії і регулювання соціально-трудових відносин (рис. 4.1).

Суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути індивід, група індивідів, об'єднаних якоюсь системоутворюючою ознакою. Всі індивіди-трудящі, згідно з Міжнародною класифікацією статусу зайнятих (1993), незалежно від їхнього стану у складі робочої сили (мають або шукають роботу), відносяться до категорії працівників.

Працівники, залежно від характеру економічного ризику, елементом якого є міцність зв'язків індивіда з його роботою, характер влади над підприємством та іншими трудящими, яку мають індивіди, підрозділяються на: найнятих робітників; працедавців; трудящих, що працюють на підпри-

змозі самостійно вирішувати питання технології, організації праці, методів виробництва, якості, годин роботи і організації управління персоналом.

Дилема, яка виникає у зв'язку з невизначеністю меж підприємствами, полягає у тому, що для вироблення стратегії профспілок потрібні інші початкові моменти. У ряді випадків профспілкам, можливо, слід привести структуру представництва трудящих у відповідність з новими зв'язками між підприємствами.

Об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці і виробництва, які впродовж історичної перспективи виступають у формах розділення і кооперації праці, зростання продуктивності, заміщення праці капіталом, є важливим чинником, що визначає процеси формування і розвитку соціально-трудових відносин.

В процесі формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу і організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від:

– основних характеристик соціально-трудових відносин (основних правових рамок, загальноекономічних умов, структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції і устаткування);

– стратегії розвитку організації;

– системи робочих місць на підприємстві (регламентація робіт, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу і умов праці тощо);

– кадрової політики організації (планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки роботи, кваліфікаційного зростання, оплати праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі в прибутках, в капіталі);

– трудової поведінки (установок, мотивів, групових й індивідуальних норм трудової поведінки, конфліктності, професійної соціалізації).

Життєвий цикл розвитку підприємства. Важливим чинником формування соціально-трудових відносин є цілі, до досягнення яких прагнуть люди і підприємства на різних етапах їхньої діяльності. Життєвий цикл людини включає декілька стадій. Західні дослідники говорять про трифазну модель життєвого циклу. У роботах японських авторів зустрічається розподіл на чотири основні стадії життєвого циклу людини:

– від народження до закінчення навчання;

– період приходу на роботу і обзаведення сім'єю;

– період трудової діяльності;

– період після трудової діяльності (період старості).

На першій стадії соціально-трудові відносини пов'язані переважно з проблемами професійного навчання. На другій основними є відносини найму і звільнення, соціально-професійний розвиток. На третій провідну роль в соціально-трудових відносинах відіграють відносини умов і оплати

має свої цілі. Множинність соціальних цілей – це нормальний і єдино плідний стан для багатосуб'єктного цивільного (демократичного) суспільства. Соціальна політика держави розуміється як стратегічний соціально-економічний напрям, вибраний законодавчою і виконавчою владою країни для всебічного розвитку громадян, який забезпечує їм гідний рівень життя і праці, їхню соціальну захищеність. Остання включає законодавчо або іншим чином встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що є різними системами заходів, диференційованих, в першу чергу, за адресною спрямованістю:

– соціальний захист – це система економічних, соціальних, правових, організаційних, медичних і технічних заходів по захисту працівників від несприятливих чинників (соціального і професійного ризику), які погіршують якість їхнього трудового життя з метою охорони здоров'я, працездатності працівників, їхнього матеріального становища за допомогою створення на підприємствах, в регіонах і державі спеціальних механізмів, фондів, включаючи страхові, і інститутів соціального захисту, у випадках і на умовах, встановлених законодавством і трудовими угодами;

– соціальна підтримка населення – це система соціальних допомог, компенсацій, субсидій і пільг, що надаються різним соціально-демографічним і професійним групам населення, а також категоріям громадян, що мають особливі заслуги перед державою, з метою надання їм матеріальної допомоги;

– соціальна допомога визначається як допомога бідним і тим, хто потребує, що фінансується з рахунку податкових надходжень. Особливість таких виплат полягає у тому, що їхні одержувачі зобов'язані довести, що у них не вистачає засобів, щоб зводити кінці з кінцями. У більшості країн соціальна допомога виконує залишкову роль. Вона розрахована на людей, які або взагалі не одержують допомоги, або ці допомоги за кошти інших систем соціального захисту недостатні.

Однією з основних функцій соціальної політики є забезпечення суспільством і державою необхідного і достатнього рівня соціальної захищеності як населення в цілому, так і кожної з його соціальних груп.

Головна мета соціальної політики – підвищення рівня і якості життя громадян України на основі стимулювання трудової і господарської активності населення, надання кожній працездатній людині можливостей, що дозволяють їй своєю працею і заповзятливістю забезпечувати добробут сім'ї, формування заощаджень і їхнє ефективне інвестування.

Соціальна політика фактично є синтезом декількох крупних напрямів державної політики, зокрема політики у галузі праці, соціально-трудових відносин; політики у галузі доходів населення; політики зайнятості, регулювання ринку праці; міграційної політики; житлової політики; політики в соціальній сфері, тобто в галузях соціально-культурного комплексу (освіта,

охорона здоров'я, культура і т. д.); демографічної політики; екологічної політики.

Глобалізація економіки. У сучасному світі розвивається процес, який поступово охоплює всі країни. Цей процес – глобалізація. Термін «глобалізація» означає складне явище взаємозалежності економік, що виникло у зв'язку з обміном товарами і послугами і потоками капіталів. Глобалізація економіки є чинником, що все більш могутньо регулюють соціально-трудові відносини в сучасному світі.

Глобалізація і лібералізація торгівлі утруднили досягнення цілей МОП, зокрема, у галузі соціальної справедливості. Так, в умовах запеклої торгової конкуренції складним питанням стає принцип рівної оплати за рівну працю, проголошену в преамбулі Статуту Міжнародної Організації Праці.

Глобалізація висунула на перший план порівняння доходів працівників однієї і тієї ж промислової групи або однієї і тієї ж професії, а не доходів з економіки країни в цілому.

Відомий фінансист Джордж Сорос засудив концепцію, що проголошує безповоротність глобалізації, і запропонував «вести боротьбу за певні основоположні цінності, починаючи з соціальної справедливості, які неможливо зберегти в рамках нестримної конкуренції». У тому ж дусі висловилися і керівники Організації Економічного Співробітництва і Розвитку (ОЕСР), закликаючи «уникати соціальної напруженості, пов'язаної з глобалізацією, і, зокрема, розриву в доходах, який має тенденцію до розширення і може підірвати соціальну стабільність».

Проте процес глобалізації почався і змушує нас зважати на об'єктивну реальність.

Відвертість економік позитивно відобразилася на зростанні економіки, зайнятості, заробітчанстві і рівності. Але глобалізація обов'язково припускає перетворення, а за них треба платити. Якщо події розвиваються в певному напрямі, профспілкам доводиться брати на себе непропорційно велику частку витрат. І сьогодні зовсім не очевидно, що глобалізація має такі ж позитивні наслідки для членства і діяльності профспілок.

Процеси глобалізації різнопланові і складні. Ми ж обмежимося трьома аспектами глобалізації. По-перше, часто стверджують, що інтеграція міжнародних ринків капіталу, або фінансова глобалізація, накладає нові обмеження на самостійне проведення країнами макроекономічної політики. Профспілки також відчувають вплив цього чинника. По-друге, глобалізацію часто характеризують з позицій її головного наслідку: гострішої конкуренції усередині країни і на міжнародних ринках. Таке загострення конкуренції обумовлене вельми швидким зростанням міжнародної торгівлі. Те, що світова торгівля продовжує рости швидшими темпами, ніж виробництво, є, мабуть, одним з головних показників глобалізації. По-третє, глобалізація, або сама по собі, або в поєднанні з технологічними зрушеннями, спричиняє

Зростання самостійності підприємства вимагає від нього більшої гнучкості. І навпаки, велика гнучкість підприємства, швидше за все, також розширює його самостійність. Потреба в гнучкості і формі, якої вона набуває, частково залежить від специфічних умов товарного ринку, з яким стикається підприємство.

На підприємствах спостерігається чітка тенденція до відмови від фрагментованих, вузьковизначених робіт, і перехід до комплексних, взаємозалежних завдань. Ця тенденція стала наслідком того, що фірми надаєть більшого значення людським ресурсам і управлінню ними. Розповсюдження нововведень у галузі організації праці і управління людськими ресурсами, яке відбувається нерівномірно не тільки по країнах, але і на підприємствах різного типу, пов'язано з тиском на профспілки і системи соціально-трудових відносин. Виникає також питання, які системи представляють соціально-трудові відносини і управління людськими ресурсами – самостійні або взаємодоповнюючі.

Реорганізація праці на підприємстві все ж таки не єдиний шлях для досягнення більшої гнучкості. Її можна також досягти, коли підприємство передає на сторону роботи, які воно виконувало саме. Останніми роками стає помітною тенденція передачі окремих виробничих функцій субпідрядникам. І знову визначальним чинником при цьому стає зростання самостійності підприємств. А коли національні межі зникають, підприємство відчуває гострішу конкуренцію.

Пошук нових способів захисту від конкурентів часто приводить до зменшення новознайденої самостійності. Загострення конкуренції робить менш визначеними межі між підприємствами і стимулює утворення виробничих мереж. Це може мати серйозні наслідки для сфери, що нами розглядається, бо взаємозалежність новостворених фірм не обов'язково вписується в структури соціально-трудових відносин, які припускають незалежність окремої фірми.

Особливістю сучасної організації виробництва стало розповсюдження зв'язків між постачальниками і складальними фірмами типу «точно вчасно». Такого роду відносини означають якісне зрушення в традиційних формах комерційних зв'язків між підприємствами. Відношення типу виробництва «точно вчасно» виходять далеко за рамки чисто комерційних зв'язків і, швидше, служать формою глибоких міжорганізаційних зв'язків. Характер представництва трудящих на підприємстві може мінятися.

При традиційних соціально-трудових відносинах працівники представлені, а профспілки організовані з урахуванням деякої незалежності працедавця – принаймні, незалежності відносно ключових елементів умов праці. Тісніші зв'язки між фірмами здатні обмежити поле діяльності адміністрації, що, в свою чергу, обмежить поле для маневру представникам трудящих. Наприклад, адміністрація фірми-постачальника, можливо, вже не в

Підприємства одержали велику самостійність і відповідальність. Це зумовило значні прогресивні зміни у формах підвищення кваліфікації, виконання функціональних обов'язків і винагороди за працю.

З'явилися багатоманітні нові форми організації праці, іменовані «гнучка спеціалізація», «організації з високим ступенем залучення працівників», «високопродуктивні системи праці» і т.д. Щоб забезпечити гнучкість і економне виробництво, фірми скоротили кількість ступенів управління і децентралізували багато функцій, передавши їх працівникам, нерідко на основі формування самостійних робочих бригад.

Одночасно мінявся і характер зайнятості – у міру того, як технологічні новини і нові інформаційні системи спричинили за собою автоматизацію робіт і досконаліші операції. Трудові процеси у фірмах були реорганізовані з урахуванням наявності міжфункціональних бригад. Традиційна система вузькоспеціалізованих робіт і жорстких функціональних характеристик і правил вже не відповідає динаміці споживчого попиту, який відрізняється мінливістю і різноманітністю. Щоб ефективно задовольняти такий попит, виробництво має бути у змозі випускати широкий асортимент продукції, а працівники повинні володіти різними професіями і вищою адаптивною.

Робочі місця ускладнилися, вони вимагають різноманітних умінь і тісної взаємодії між трудящими, між працівниками і адміністрацією, з постачальниками і покупцями. А оскільки якість продукції все більше стає вирішальним чинником, контроль якості повинен бути включений до складу виробничих операцій, що приводить до необхідності в ширшому визначенні робіт.

Швидке розповсюдження бригадної праці стало одним з найзначніших явищ останніх десятиліть XX століття. Коли ця форма організації праці вперше здобула популярність, мета полягала в поліпшенні якості трудового життя, гуманізації змісту праці і підвищенні продуктивності. Розвиток бригадної праці припинився з настанням спаду в економіці і із значним зростанням безробіття в 80-і роки XX століття. З тих пір розвиток поновився, причому зараз увага сконцентрована на зростанні продуктивності і конкурентоспроможності. Бригадна праця, як і раніше, обіцяє трудящим певні переваги у вигляді більшої самостійності, відповідальності і участі в прийнятті рішень.

За останні роки надійність робочого місця знизилася, і зросла різноманітність трудових договорів. Частка працівників, зайнятих повний час і мають перспективу зробити кар'єру, а також все життя пропрацювати у фірмі, скоротилася на користь тимчасових працівників. Ситуація у сфері зайнятості характеризується зараз зменшенням ядра робочої сили – невеликого числа висококваліфікованих і цінованих співробітників.

за собою посилення ненадійності доходів в країнах, зниження соціального захисту населення.

Аналіз динаміки соціальних витрат в більшості країн ОЕСР доводить, що витрати на соціальний захист негативно реагують на відвертість економіки. Стверджують, що фінансова глобалізація підсилює залежність країн від багатонаціональних корпорацій і ініціює процес конкуренції у сфері оподаткування, що супроводжується зменшенням фіскальної самостійності і здатності урядів країн здійснювати витрати.

Існує небезпека, що якщо податки і внески, що йдуть на фінансування соціального захисту, вище, ніж в країнах-конкурентах, то це може означати також вищі витрати на робочу силу і втрату робочих місць, оскільки зросте імпорт, або багатонаціональні корпорації переведуть виробництва в інші країни.

Є докази того, що багатонаціональні корпорації переводять виробничі операції в інші місця з метою скористатися перевагою, пов'язаною з нижчими витратами на робочу силу (тобто сукупні витрати на робочу силу, скоректовані з урахуванням відмінностей в продуктивності, а не тільки нижчі податки на фонд оплати праці). Не слід, проте, недооцінювати складність стратегій багатонаціональних корпорацій, а також переоцінювати мобільність цих компаній і їхніх виробничих процесів. Є переконливі докази того, що багатонаціональні корпорації загалом не вкладають засоби в країни, де найнижчі заробітна платня і податки.

В порівнянні з робочою силою, особливо некваліфікованою, капітал тепер вельми мобільний в міжнародному плані. Еластичність попиту на робочу силу вища, ніж у минулому, оскільки працівників сьогодні легше замінити робочою силою з інших країн. Це викликало заклопотаність щодо переміщення податкового тягаря з мобільних власників активів (фірм і фінансистів) на немобільний чинник виробництва (робочу силу), тим самим ослабивши перерозподільний ефект системи, а можливо, і опір оподаткуванню. Відомо, що середні ставки податку на капітал у Великобританії, Німеччині, Франції і США з початку 80-х років XX століття знизилися, тоді як ставки податку на робочу силу продовжували зростати. Можливі рішення могли б полягати у вищому оподаткуванні витрат, пов'язаних з неминучою «фізичною» начинкою, а саме з власністю, або ж в тому, щоб перекласти тягар на споживання.

У політичних і ділових колах існує поширена заклопотаність з приводу того, що внески до фондів соціального забезпечення знижують конкурентоспроможність національної економіки. Проте економісти загалом відносяться до такого твердження з великою обережністю. Правда, в деяких країнах працедавці платять великі податки на фонд заробітної платні і внески на соціальне забезпечення. Але, врешті-решт, чи лягають на них ці витрати? Більшість економістів вважають, що в довгостроковому аспекті в

результаті нормального функціонування ринкових сил, ці витрати візьмуть на себе трудящі у вигляді зниження заробітної платні (проти тієї заробітної платні, яку вони одержували б в ідентичній економіці без податку на фонд оплати праці). А якщо справа йде так, то внески на соціальне забезпечення в довгостроковому плані не відобразяться на сукупних витратах на робочу силу.

У другій половині XX століття в індустріально-технічному розвитку висувалися вперед США і Японія. Проте останніми роками відмінності в рівні товарного виробництва, передових технологій і інформатики між Західною Європою, США і Японією зменшуються під впливом сучасної глобалізації промислового виробництва і розвитку світової торгівлі. Це відображається на формах і методах регулювання трудових відносин в різних куточках земної кулі.

Можна припустити, що в XXI столітті діятимуть ті ж тенденції в регулюванні трудових відносин, початок яким був встановлений в кінці попереднього століття. Серед них відзначимо такі:

– під впливом глобалізації національних економік, діяльності багатонаціональних корпорацій і нормотворчої роботи МОП у формі конвенцій і рекомендацій, в розвинених і країнах, що розвиваються відбувається уніфікація трудового законодавства;

– сама уніфікація проявляє себе, перш за все, на регіональному рівні, і сьогодні в світі склалися **три основні системи регулювання соціально-трудових відносин: європейська соціальна модель, американська ліберальна модель і японська економічна модель,** в якій поєднуються перші дві моделі;

– в рамках регіональних систем (моделей) розвивається диференціація трудового права стосовно окремих секторів економіки і категорій працівників.

Для пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудовій сфері 86-а сесія Міжнародної конференції праці в Женеві 18 червня 1998 року прийняла Декларацію МОП про основоположні принципи і права у сфері праці і механізм її реалізації. У документі визначено чотири основоположних принципи, яких всі держави, члени МОП, зобов'язані дотримуватись, а саме:

а) свобода об'єднання і дієве визнання права на ведення колективних переговорів;

б) скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці;

в) дієва заборона дитячої праці;

г) недопущення дискримінації у галузі праці і занять.

Вказані принципи, а також норми основоположних Конвенцій МОП (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111 і 138) повинні визначати міжнародні стандарти (так звану соціальну статтю) при укладанні торгових угод між державами і

транснаціональними корпораціями (ТНК). Прихильники соціальної статті наполягають на ув'язці міжнародних норм у галузі праці з лібералізацією міжнародної торгівлі, і на визнанні порушень в цій галузі підставою для застосування торгових санкцій.

Подальше вдосконалення трудових відносин на основі найважливіших міжнародних нормативних актів сприятиме соціальній стабільності в суспільстві, дотриманню фундаментальних трудових прав і свобод працівників.

Незалежно від прихильності учених до тієї або іншої регіональної моделі регулювання соціально-трудових відносин не стихають суперечки про роль держави в регулюванні відносин між працею і капіталом. Конкретно йдеться про концепцію «держави добробуту», яка, на думку багатьох спостерігачів, проявила себе найбільшою мірою в сучасній Німеччині. З іншого боку, все голосніше лунають голоси багатьох фахівців з ринкової економіки, стверджуючих, що держава добробуту і регулювання ринку праці є головними причинами зростання і збереження безробіття в промислово розвинених країнах. Прихильники такої точки зору вважають, що вказані чинники зменшують стимули для пошуку роботи трудящими і створення робочих місць працедавцями.

Звідси рекомендації ряду учених, особливо із США і Великобританії, на користь дерегулювання ринків праці і згортання ролі держави в цій сфері, що, по ідеї, має забезпечити велику гнучкість виробництва під впливом ринкових сил. Одночасно йдеться про досягнення повнішої зайнятості населення за допомогою створення нових робочих місць і використання нетипових (гнучких) форм зайнятості. До такого підходу в регулюванні соціально-трудових відносин в сучасному світі підштовхує і глобалізація національних економік, що зростає й вимушує уряди багатьох держав стимулювати конкурентоспроможність своїх підприємств на світових ринках.

Розвиток суспільної праці і виробництва. Зменшуючи самостійність національної макроекономічної політики, глобалізація одночасно підвищує роль фірми як основного двигуна економічного зростання і створення робочих місць. Як наслідок цього, соціально-трудові відносини на рівні підприємства посіли незвичайно видне місце в порівнянні з іншими рівнями системи соціально-трудових відносин.

Таке новознайдене значення стало результатом відкриття країн для торгівлі і потоків капіталу, а також зростання впливу ринкових сил. Але в результаті глобалізації і дії ринкових сил фірма також відчуває гострішу конкуренцію. Вони підривають захист, яким звичайно користувалися фірми, і вимагають від підприємств гнучкої реакції на швидкі зміни на товарних ринках. Підприємства реагують на них реорганізацією методів праці і виробництва. У цих умовах структури соціально-трудових відносин також змушені мінятися.

на робочих союзів і, навпаки, свобода дій підприємництва, що стало головним принципом економічної і соціальної політики європейських держав.

Розвиток промисловості, розширення товарного ринку, збільшення залежності підприємств однієї галузі від іншої, посилення конкуренції примушували підприємців постійно знижувати собівартість вироблюваної продукції. Простим впливом на собівартість продукції завжди були і, на жаль, залишаються і нині зміни умов праці робітників: зменшення заробітної платні, збільшення тривалості робочого часу, скорочення тривалості відпустки і т.п.

Економічні умови, що постійно змінюються, не дозволяли підприємцям створити стабільні умови праці. Були спроби, коли трести досягали порівняльної стабільності і одноманітності в умовах праці, коли деяка концентрація виробництва сприяла впорядкуванню чисельності працівників. Це досягалося завдяки індивідуальним контрактам, що нав'язували невигідні умови праці, забороняли об'єднання і угоди між робітниками. Унаслідок таких заборон підприємцям вдавалося досягти певної стабілізації умов праці та якийсь час перемагати в конкурентній боротьбі. Проте надмірна експлуатація працівників постійно приводила до виникнення трудових конфліктів з підприємцями.

Створення синдикатів, трестів, коаліцій підприємців з метою врегулювання виробництва вплинуло на пом'якшення умов конкуренції, але не припинило зіткнень між підприємцями і робітниками. На початку розвитку капіталістичного виробництва підприємці були зацікавлені в «екстенсивній» експлуатації робітників. Найістотнішою умовою оплати праці була поденна виплата заробітної платні, що давало можливість подовжити робочий день без відповідного її збільшення. Наприклад, на підприємствах Англії, Німеччини, Франції з працівниками укладались індивідуальні угоди, необхідні як зважаючи на технічні, так і соціальні умови виробництва.

З розвитком капіталістичного виробництва концентрація на одному підприємстві великого числа працівників, значна спеціалізація окремих технологічних процесів, типовість і одноманітність, монотонність операцій зумовили заміну поденної оплати праці підрядної. Коливання попиту впливало на термін найму працівників. Часті зміни складу працівників робили небажаними індивідуальні угоди з кожним окремим працівником.

Система підрядної оплати праці давала можливість підприємцю встановлювати загальну норму заробітної платні на всьому виробництві. Встановлення на підприємстві однакової тривалості робочого часу, підпорядкування одному розпорядку дня – все це вело до типізації і деякої стандартизації умов праці.

З метою спрощення організації виробництва, досягнення стійких умов праці підприємцям було вигідне укладання угод не з кожним окремим працівником, а з професійними спілками працівників. Такі угоди одержали

коли загальна спрямованість інтересів співробітників і соціальних груп не відповідає цілям підприємства. Інтереси працівників підприємства можуть розрізнятися за рядом ознак: психофізіологічні параметри (стать, вік, здоров'я, темперамент, рівень здібностей т. д.); національність; сімейний стан; освіта; ставлення до релігії; соціальне становище; політична орієнтація; рівень доходів; професія; місце в ієрархії підприємства та ін.

Сама по собі відмінність працівників підприємства за цими і іншими ознаками необов'язково веде до деструктивних взаємостосунків. Відома безліч прикладів ефективної співпраці різних людей. Основною умовою такої співпраці є наявність об'єднуючої ситуації або ідеї, перед з якими індивідуальні і групові відмінності стають неістотними.

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

Ефективна система управління персоналом має враховувати відмінність характеристик і інтересів співробітників. Зокрема необхідно враховувати особливості роботи жінок, людей передпенсійного віку, інвалідів і молоді. Необхідно поважати релігійні відчуття і національні звичаї.

До числа найважливіших соціальних взаємостосунків відносяться взаємостосунки між керівниками і підлеглими. В Україні економіка десятиліттями функціонувала на основі адміністративних методів. Досвід розвинених країн показує, що відносини партнерства більш ефективні, ніж відносини, засновані на адміністративному примушенні. Майнова нерівність може бути будь-якою, але на роботі всі співробітники мають відчувати себе партнерами.

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Хто виступає як суб'єкти соціально-трудових відносин?
2. Хто вважається найнятим робітником?
3. Хто може бути працедавцем?
4. Яка роль держави в регулюванні соціально-трудових відносин?
5. Які виділяються рівні соціально-трудових відносин і системи їхнього регулювання?
6. Що виступає як предмети соціально-трудових відносин?
7. Чим відрізняються основні типи соціально-трудових відносин – механізм соціального партнерства (соціальний діалог) і патерналізм?
8. Що розуміється під конструктивним типом соціально-трудових відносин?

9. У чому суть деструктивного типу соціально-трудових відносин?
10. Що означає термін «соціальний діалог»?
11. У чому суть і зміст соціально-трудових відносин?
12. У чому суть європейської соціальної моделі системи регулювання соціально-трудових відносин?
13. Чим відрізняється американська ліберальна модель системи регулювання соціально-трудових відносин?
14. Які особливості японської економічної моделі системи регулювання соціально-трудових відносин?
15. Що слід розуміти під соціальною політикою?
16. Хто є суб'єктами соціальної політики?
17. У чому суть глобалізації економіки?
18. Які основні стадії життєвого циклу людини?
19. Який зв'язок розвитку системи соціально-трудових відносин із стадіями життєвого циклу розвитку підприємства?
20. Які основні чинники впливають на формування соціально-трудових відносин?

його державно-правову форму, що обґрунтовувало легітимність державної влади.

З часом суспільний розподіл праці, формування нових соціальних груп населення спричинило за собою таке новоутворення, як соціальний договір. Його слід розглядати через призму узгодження інтересів різних соціальних груп в найважливіших сферах суспільства: виробництві, обміні, розподілі і споживанні.

Якщо проаналізувати взаємостосунки власника і найнятого робітника (перший – покупець, а другий, відповідно, продавець) по аналогії з такими головними поняттями ринкової економіки, як залежність попиту від пропозиції, то ми побачимо, незалежно від різниці інтересів (продавця і покупця), їхню взаємообумовленість. Ціна рівноваги, мабуть, і буде тією золотою серединою, яку називають механізмом соціального партнерства.

Зміна попиту на робочу силу впливає на пропозицію, що до певної міри діє і на механізм соціального партнерства (перехід сторін до конфлікту), але не порушує його назавжди. Сторони, які дійшли згоди один раз, майже зможуть це робити знову. За двох умов: розумінні необхідності наявності кожної із сторін (власника і найнятого робітника), і толерантного відношення однієї сторони до іншої.

Вважається, що в практичній діяльності механізм соціального партнерства як принцип регулювання соціально-трудових відносин ґрунтується на досвіді корпоративного суспільства.

За час середньовіччя майже вся господарська діяльність «економічної людини» здійснювалася в межах різноманітних корпорацій: ремісник – в цеху; купець – в гільдії, селянин – в сільській громаді. Економічна діяльність людей пройшла через певні фази розвитку.

Гільдії, цехи, громади поступилися місцем вільній торгівлі, незалежним промисловим підприємствам, найнятим робітникам, приватній власності на землю, згодом виникли нові форми – синдикати, робочі союзи, товариства і т.п.

Ще молода буржуазія оголосила війну корпоративному пристрою з цеховим видом. Цехи з своїми статутами, які раніше сприяли розвитку виробничих сил, почали гальмувати цей розвиток. Інтереси буржуазії, що народжувалася, проголошували новий принцип – економічну свободу, лібералізм.

Вже через якийсь час буржуазія, особливо її радикальна частина, ініціювала створення своїх коаліцій, синдикатів, трестів. За змістом нові форми об'єднань власників були протилежністю середньовічним корпораціям. Якщо останні пригнічували індивідуальність, то нові об'єднання мали сприяти її розвитку. Новий імпульс одержали політичні партії, соціальні союзи, добродійні товариства, асоціації, клуби. Проте разом з цим виникла заборо-

Р о з д і л 6. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

6.1. Передумови формування основ договірного регулювання соціально-трудових відносин.
6.2. Механізм соціального партнерства і трипартизм в країнах з розвиненою ринковою економікою.
6.3. Колективний договір на підприємстві.
6.4. Індивідуальні трудові контракти (договори).
6.5. Трудові договори і трудові контракти в Україні.

6.1. Передумови формування основ договірного регулювання соціально-трудових відносин

До ідеї договірного регулювання соціально-трудових відносин між працівниками і працедавцями людство йшло впродовж майже всієї своєї історії. Широкий спектр проблем суспільних відносин – від економіки до політики – розв'язувався, головним чином, двома способами: перший – конфліктний: боротьба за владу, класове панування; другий – консенсусний: пошук компромісів, соціального миру, згоди.

Це розділення способів вирішення проблем суспільних відносин, можливе, дещо умовно, але історія підтверджує, що яким би не був конфлікт переважно закінчувався переговорами, в результаті яких сторони приходили до угоди і укладали певний договір.

Розповсюдження гуманістичних ідей суспільства і усвідомлення прогресивним людством таких понять, як примирення, толерантність, компроміс, консенсус і згода, створило умови для реалізації ідеї соціального діалогу різних соціальних груп, класів, сторін соціально-трудових відносин: власників, працівників і держави.

Основою механізму соціального партнерства є угода, тобто суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів. Суспільний договір розглядався як певний стан соціуму, в який входили люди, що об'єдналися на добровільній основі в

Р о з д і л 5. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

5.1. Міжнародні трудові стандарти.
5.2. Регулювання соціально-трудових відносин в нормативних актах Організації Об'єднаних Націй (ООН).
5.3. Стандарти Міжнародної організації праці (МОП).
5.4. Регіональні стандарти праці.
5.5. Трудові стандарти Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР).
5.6. Трудове законодавство та інші правові акти України – форма державного регулювання соціально-трудових відносин.
5.7. Соціальне планування на підприємстві.

5.1. Міжнародні трудові стандарти

Міжнародні трудові стандарти – головний результат міжнародно-правового регулювання соціально-трудових відносин, яке є регламентацією за допомогою угод держав питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, поліпшенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників. Формальним виразом такого регулювання є норми, закріплені в актах, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародною організацією праці (МОП), регіональними об'єднаннями держав.

Міжнародно-правове регулювання соціально-трудових відносин – ровесник XX століття. Його зародження відноситься до початку XX століття і є результатом сукупної дії багатьох чинників, в числі яких боротьба трудящих, вимоги профспілок, вплив ідей видатних мислителів XIX століття, прагнення різних держав, а також підприємців, зрівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Важливу роль в активізації діяльності держав в цій галузі зіграв тиск соціал-демократичних партій і ліво-ліберальних кіл, які розглядали міжнародне регулювання соціально-трудових відносин як один з інструментів пом'якшення класових суперечностей, упровадження соціальних почав в життя суспільства, установлення стійкого миру між на-

родами, торжества соціальної справедливості, еволюційного реформування капіталізму.

Після жовтня 1917 року суперництво капіталізму і соціалізму стало значно впливати на міжнародно-правове регулювання соціально-трудових відносин.

Могутній поштовх до розвитку міжнародного трудового права дало створення в 1919 році Міжнародної організації праці, її активність щодо створення нормативних актів (конвенцій і рекомендацій), число яких в 1919-1939 роки (між війнами) досягло 133.

Після Другої світової війни діяльність ООН по закріпленню і захисту прав людини, зокрема в соціальній і економічній областях, подальша активізація нормотворчої діяльності МОП, ухвалення норм праці, створюваних регіональними організаціями держав в Європі, Америці, Африці, на Близькому Сході, – все це завершило формування міжнародного трудового права.

Міжнародні стандарти праці – одне з досягнень сучасної цивілізації, що відобразило результати діяльності держав по внесенню в ринкову економіку соціальних цінностей, розробки зусиллями світової спільноти інструментів соціальної політики, прийнятної для держав, що входять до її складу.

Змістом цих стандартів є концентрований вираз досвіду багатьох країн, плід ретельного відбору найцінніших і універсально значущіших норм і положень національних систем правового регулювання соціально-трудових відносин, підсумок зіткнення різних думок і підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження юридичних формул, трансформованих в міжнародні норми.

По суті справи, міжнародними зусиллями створене зведення модельних актів із соціально-трудових відносин, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки і вдосконалення будь-якої національної системи трудового права, що прагне відповідати загальним вимогам цивілізованого суспільства.

Ці акти – об'єкт уважного вивчення, запозичення, практичного використання як визнаного в цивілізованому світі еталону, свого роду міжнародного кодексу праці. Він включає вельми різноманітні і різнорідні елементи: акти ООН і МОП, діючі у всесвітньому масштабі, і акти локальної дії, прийняті регіональними організаціями держав (рис. 5.1)

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Що є міжнародними трудовими стандартами?
2. Що лежить в основі нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин?
3. Які нормативні акти Організації Об'єднаних Націй лежать в основі міжнародного регулювання соціально-трудових відносин?
4. Які цілі і завдання Міжнародної організації праці і принципи, якими мають керуватися її члени, проголошені Філадельфійською декларацією МОП від 10 травня 1944 року?
5. У чому відмінність між конвенціями і рекомендаціями, що приймаються МОП?
6. Що означає термін «ратифікація»?
7. У чому значення Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці, прийнятої на 86-й сесії Міжнародної конференції праці в Женеві 18 червня 1998 року?
8. Які європейські стандарти праці закріплені в двох актах Ради Європи: Європейської соціальної хартії і Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод?
9. У чому суть прийнятих Європейським Союзом актів з праці?
10. Які міжнародні угоди з праці діють в рамках Співдружності Незалежних Держав?
11. Які трудові стандарти Організації американських держав?
12. У якому документі закріплені трудові стандарти Організації африканської єдності?
13. Які документи за трудовими стандартами прийняті Арабською організацією праці?
14. У чому полягають особливості трудових стандартів Організації економічного співробітництва і розвитку?
15. Якими актами, яких органів здійснюється нормативно-правове регулювання соціально-трудових відносин в Україні?
16. Що таке соціальне планування на підприємстві?

У післявоєнні роки у Федеральній Республіці Німеччина, в ході становлення так званої соціально-орієнтованої ринкової економіки і системи співучасті працівників в управлінні виробництвом особлива увага надавалася питанням зайнятості і боротьби з безробіттям. Прикладом законодавчих зусиль держави в цій галузі можуть слугувати Закон про звільнення (1950 р.), Закон про статус підприємства (1972 р.), Закон про співучасть (1976 р.) і ряд інших нормативних правових актів.

Особливо відзначимо Закон про статус підприємства з подальшими змінами і доповненнями. Відповідно до цього закону, підприємець мусить завчасно, тобто за 4-8 місяців, обговорювати з членами виробничої ради (де на виборній основі представлені найняті робітники) намічені заходи, якщо вони стосуються щонайменше 3-5% персоналу і можуть спричинити за собою звільнення, вплинути на зміст і умови праці, зажадати перенавчання кадрів і т.п. Такими заходами можуть бути припинення виробництва з економічних та інших причин, закриття окремих цехів і дільниць, скорочення робочих місць, перенесення підприємства або його підрозділів на іншу територію, злиття з іншими фірмами, упровадження нових технологій та ін.

Виробничі ради (ради підприємств) в Німеччині використовують права на інформацію і консультацію, зокрема для того, щоб впливати на умови упровадження нових технологій. Для цього ради, спільно з адміністрацією підприємств, розробляють плани соціальних заходів, які компенсують або пом'якшують можливі негативні наслідки намічених перетворень. Якщо адміністрація і виробнича рада не приходять до угоди, то вирішальний голос залишається за трудовим арбітражем.

Від планів соціальних заходів широкого масштабу слід відрізняти соціальні плани, упровадження яких в життя передбачене Законом про статут підприємства. Ці плани фіксують досягнуті між працедавцем і виробничою радою домовленості про заходи, що дозволяють скоротити обсяги намічених звільнень, зробити їх менш вразливими для працівників.

У соціальних планах можуть бути визначені триваліші, ніж це встановлено законом, терміни повідомлення працівників про їхнє звільнення, а також визначені категорії трудящих, що користуються особливим захистом від звільнень. Разом з категоріями, передбаченими законом, нерідко соціальні плани гарантують захист працівників передпенсійного віку з тривалим стажем роботи на даному підприємстві. Проте Закон про статут підприємства, включаючи його положення про повноваження і функції виробничих рад, діє тільки на підприємствах приватного сектора Німеччини.

Проблемам зайнятості працівників надається багато уваги і в інших країнах, особливо в США і Канаді. В зв'язку з цим можна відзначити ту, що знаходить віддзеркалення в колективних договорах, – систему «старшинства», що припускає накопичення працівниками, у міру збільшення трудового стажу, певних переваг в плані збереження своїх робочих місць при здійсненні працедавцем скорочень або пересувань робочої сили з технологічних і економічних причин.

Рис. 5.1. Укрупнена структура зведення міжнародних модельних актів із соціально-трудових відносин

5.2. Регулювання соціально-трудових відносин в нормативних актах Організації Об'єднаних Націй (ООН)

Головний внесок нормативних актів ООН в міжнародно-правове регулювання соціально-трудових відносин полягає у тому, що вони сформулювали пакет основних прав людини, які мають міститися в законодавстві будь-якої країни, що претендує на те, щоб її вважали цивілізованою. Ці права, безперечно, відносяться до загальновизнаних принципів і норм міжнародного права.

У числі проголошених ООН основних прав людини – комплекс трудових прав, закріплених головним чином в двох актах: у Загальній декларації прав людини і в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права.

Слід зазначити, що ці акти відрізняються за юридичною силою. Загальна декларація прав людини схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року у виді резолюції. Вона не має обов'язкового характеру. Це в більшій мірі програмний, політичний документ. Але його авторитет і моральна сила великі. Саме він заклав наріжний камінь в міжнародний захист прав і свобод людини.

У Загальній декларації прав людини виділено і сформульовано пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини:

– право на працю;

– право на вільний вибір роботи;

– право на захист від безробіття;

– право на справедливі і сприятливі умови праці;

– право на рівну платню за рівну працю без будь-якої дискримінації;

– право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування для неї самої і її сім'ї, і доповнювану за необхідності іншими засобами соціального забезпечення;

– право створювати професійні спілки і вступати в них для захисту своїх інтересів;

– право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права схвалений Генеральною Асамблеєю ООН в 1966 році. За своєю юридичною природою це багатобічний міжнародний договір (конвенція), ратифікований величезною більшістю держав – членів ООН, у тому числі і СРСР. Він обов'язковий для України, яка у той час входила до складу СРСР.

Серед соціальних і економічних прав, проголошених і закріплених в цьому акті, трудові права займають значне місце. До числа основних трудових прав увійшли:

– право на працю;

– право на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну платню без дискримінації;

– задовільні умови існування для працівників і їхніх сімей;

– безпечні і здорові умови праці;

– однакові для всіх можливості просування по роботі винятково на основі трудового стажу і рівня кваліфікації;

– право на відпочинок;

– право на профспілкову організацію;

– право на страйк;

– особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків.

складається адміністрацією окремо по кожному цеху, якщо в ньому працюють не менше 300 осіб. Цей порядок розповсюджується і на підприємства державного сектора економіки, статус яких передбачає утворення представницьких органів персоналу, тобто комітетів підприємств.

Соціальний баланс у обов'язковому порядку включає підсумкові дані за такими семи розділами: зайнятість; заробітна платня і вирахування з неї; умови гігієни праці і техніки безпеки; інші умови на роботі; професійне навчання; трудові відносини; інші умови життя.

Згідно з Указом уряду від 8 грудня 1977 року (стаття Трудового кодексу L.438-1) і постановами відповідних міністерств, баланс має враховувати специфіку галузі як в розрізі підприємства в цілому, так і в плані окремих цехів.

Соціальний баланс складається щорічно, і його проект представляється комітету підприємства протягом чотирьох місяців після закінчення звітного року. Комітет підприємства висловлює свою думку письмово. Цей документ додається до протоколу засідання. При вивченні проекту балансу комітет може користуватися послугами експерта – бухгалтера, а працедавець враховує зауваження комітету підприємства в остаточному варіанті соціального балансу. Складений таким чином документ повідомляється інспектору з праці в 15-денний термін після засідання комітету підприємства, з додатком протоколу.

Соціальний баланс представляє цифрові дані з головних питань, що дозволяють оцінити становище підприємства в соціальній сфері, відзначити досягнуті результати і порівняти зміни, що відбулися, за минулий звітний рік і за два попередні роки.

Складання соціального балансу – прерогатива підприємця (працедавця), а комітет підприємства виконує в цьому випадку консультативну роль.

Соціальний баланс не може замінити які-небудь зобов'язання підприємця у галузі інформування і консультацій з трудовим колективом, передбачені законодавством, а також змінити сферу повноважень і розподілу функцій між представницькими органами персоналу, включаючи профспілки. Зміст соціального балансу має доводитися до членів трудового колективу.

Якщо у Франції соціальний план і соціальний баланс є предметом самостійного законодавчого регулювання у формі відповідних законів і статті Трудового кодексу, то соціальний план на приватних підприємствах Німеччини передбачений Законом про статут підприємства. Як у першому, так і в другому випадку подібні плани фіксують досягнуті між працедавцем і комітетом (радою) підприємства домовленості про заходи, що дозволяють скоротити обсяги намічених звільнень, зробити їх менш руйнівними для працівників, а також визначити розміри і порядок надання їм відповідних компенсацій.

– Працедавець має також повідомляти, які професійні категорії працівників зачіпаються проектом звільнень, і якими критеріями керувався при цьому підприємець; яке число постійних і тимчасових працівників буде скорочено; повідомляється також попередній календар звільнень (Закон від 2 серпня 1989 року).

– У встановлені терміни працедавець вивчає пропозиції комітету підприємства про можливі соціальні заходи, і дає за ними мотивовану відповідь. Коли ж проект стосується звільнення не менше 10 осіб за 30 днів, тоді весь обсяг необхідної інформації доводиться до відома відповідного компетентного органу, якому йдуть також звіти загальних зборів з оцінками і пропозиціями представників персоналу або трудового колективу (Закон від 30 грудня 1986 року).

– На підприємствах з чисельністю працівників не менше 50 осіб, коли число робітників, які звільняються, становить або перевищує 10 осіб за 30 днів, працедавець зобов'язаний розробити і здійснити соціальний план, щоб уникнути звільнень або обмежити їхнє число, а також для того, щоб полегшити перепідготовку частини персоналу, скорочення якої не можна уникнути, включаючи немолодих працівників, і тих, чиє соціальне становище і кваліфікація не дозволяють сподіватися на швидку професійну реінтеграцію, тобто на нове працевлаштування. За відсутності на підприємстві комітету або делегатів персоналу вся необхідна інформація повідомляється адміністративному компетентному органу, а соціальний план доводиться до відома трудового колективу – поміщається на дошці оголошень (Закон від 2 серпня 1989 року).

Наведені положення з прийнятих парламентом законів становлять головний зміст статті L.321-4 Трудового кодексу Франції щодо соціальних планів на підприємствах країни. Вказаній статті передують норми, що представляють певний інтерес для наших законодавців, а саме: у статті L.321-1-1 указується, що у разі масового звільнення працівників і за відсутності колективної угоди працедавець, після консультації з комітетом підприємства або ж з делегатами персоналу, визначає необхідні критерії для встановлення порядку звільнень. Ці критерії мають враховувати, зокрема, сімейний стан працівника і особливо самотніх батьків, трудовий стаж на визначеному підприємстві або в установі, особливе становище найнятих робітників, чиї соціальні характеристики утрудняють їм доступ до професійної діяльності (інваліди і немолоді працівники).

У Франції, крім соціального плану, трудове законодавство передбачає щорічний звіт підприємців, який називається „соціальний баланс”. Складається він на підприємствах з числом зайнятих більше 300 осіб, тобто там, де згідно із законом діють комітети підприємств, в яких представлені всі категорії працівників, а також адміністрація в особі керівника підприємства або його заступника. Згідно з Трудовим кодексом, соціальний баланс

Як видно, трудові права в Пакті сформульовані докладніше, ніж в Декларації, коло цих прав ширший і, крім того, в Пакті (на відміну від Декларації) містяться конкретні зобов'язання держав, що ратифікували Пакт по втіленню в життя положень, що містяться в ньому.

Разом з Пактом про економічні, соціальні і культурні права, в 1966 році ООН прийняла другий міжнародний пакт – Пакт про цивільні і політичні права, також ратифікований СРСР. Цей пакт містить загальногромадянські права, тобто права суспільно-політичного характеру. До них віднесені два права, що мають відношення до трудових відносин: заборона примусової праці і вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок.

Слід зазначити, що в Міжнародному пакті про цивільні і політичні права виділені види праці, які не включаються в поняття «примусова праця». Не вважаються примусовою працею каторжні роботи у виді покарання за злочин, призначеного компетентним судом; робота, яку, як правило, мусить виконувати особа, що перебуває в ув'язненні на підставі законного розпорядження суду, або умовно звільнена особа; служба військового характеру, а в тих країнах, в яких признається відмова від військової служби за політичними або релігійно-етичними мотивами, – служба, що передбачається законом для осіб, що відмовляються від військової служби за вказаними мотивами; служба, обов'язкова у випадках надзвичайного становища або біди, що загрожують життю або благополуччю населення; робота, яка входить в звичайні громадянські обов'язки.

Розглянуті вище акти є головним, але не єдиним внеском ООН в створення міжнародних соціально-трудових стандартів.

Важливі норми принципового характеру містяться в конвенціях ООН про ліквідацію расової дискримінації, дискримінація жінок і про захист прав трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 року покладає на держави, що ратифікували її, особливі зобов'язання щодо ліквідації дискримінації жінок у сфері зайнятості і забезпечення трудящим жінкам рівних прав з чоловіками.

Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (7.03.1966 роки) зобов'язує держави, що ратифікували її, заборонити і ліквідувати расову дискримінацію у всіх її формах, і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом без відмінності раси, кольору шкіри, національного або етнічного походження, зокрема, при реалізації трудових прав.

У світлі вказаної Конвенції слід вважати незаконними вимоги працедавців при прийомі на роботу або згодом відомостей про національне або етнічне походження працівника.

Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей схвалена 45-ою сесією Генеральної Асамблеї ООН в 1990 році. Вона містить такі основні положення.

- Трудящі-мігранти і члени їхніх сімей мають право бути повністю інформованими державою походження або державою роботи по найму ще до свого від'їзду або найпізніше у момент їхнього виїзду в державу роботи по найму про всі умови їхнього допуску і, зокрема, про умови їхнього перебування і оплачуваної діяльності, якою вони можуть займатися, а також щодо вимог, яких вони мають дотримуватися в державі роботи по найму, і щодо органу, в який вони повинні звертатися поводитися з метою якої-небудь зміни цих умов.
- Заборонена дискримінація мігрантів у сфері праці і трудових відносин; встановлено, що вони користуються не менш сприятливим поводженням, ніж те, яке застосовується до громадян держави роботи по найму. Це відноситься як до індивідуальних, так і до колективних трудових прав. Трудящі-мігранти і члени їхніх сімей користуються правом вільного пересування по території держави роботи по найму і свободою вибору місця мешкання в ньому.
- Трудящі-мігранти мають право створювати профспілки в державі роботи по найму.
- У країнах, де прийом на роботу трудящих-мігрантів пов'язаний з обмеженнями, ці останні мають перестати застосовуватися до трудящого-мігранта, що прожив в країні працевлаштування більше п'яти років.
- Трудящий-мігрант не повинен позбавлятися права на мешкання або отримання роботи, або висилатися з держави прийому тільки на підставі невиконання зобов'язань, які витікають з трудового договору, якщо тільки виконання такого зобов'язання не було однією з умов отримання дозволу на роботу.
- Після закінчення перебування в країні роботи по найму працівник-мігрант і члени його сім'ї мають право перевести все своє заробітчанство і заощадження на батьківщину і вивезти своє особисте майно і речі. Висилка з країни не позбавляє працівника-мігранта заробітної платні, що належить йому, й інших виплат.
- Держави роботи по найму повинні у разі потреби видавати працівникам-мігрантам дозвіл на тимчасову відсутність в країні прийому, враховуючи їхні особливі потреби і обов'язки стосовно держави походження. Це не повинне впливати на дозвіл перебування і на роботу в країні прийому.
- У разі смерті працівника-мігранта або розірвання шлюбу держава роботи по найму повинна позитивно вирішити питання про надання членам сім'ї цього мігранта дозволу на проживання.

Якщо ж звернутися до тексту Закону України від 15 вересня 1999 року «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності», то з нього витікає ще один висновок, що стосується невідповідності міжнародним нормам – неможливість створення профспілок трудящими. У ст. 6 вказаного Закону України записано: «Іноземні громадяни і особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати в профспілки, якщо це передбачено їхніми статутами».

У всьому світі визнаним ефективним способом відстоювання інтересів трудящих, пов'язаних із здійсненням їхньої трудової діяльності, є об'єднання в суспільні організації – професійні спілки. Але з вищевикладеного виходить, що іноземні громадяни і особи без громадянства позбавлені права створення в Україні суспільних організацій за професійною ознакою.

5.7. Соціальне планування на підприємстві

З метою захисту зайнятості активної частини населення сучасна держава застосовує весь доступний їй арсенал засобів, включаючи як макроекономічну політику, так і законодавчі і організаційні заходи на рівні окремих регіонів і підприємств. В зв'язку з цим звертає на себе увагу досвід Франції і Німеччини з використання так званих „соціальних планів" на підприємствах для пом'якшення негативних наслідків масового скорочення персоналу з економічних причин. Роль соціальних планів різко зростає на тих підприємствах, де відсутня колдоговірна практика регулювання соціально-трудових відносин.

При розгляді питань соціального планування в країнах Західної Європи слід враховувати загальний високий рівень соціальних гарантій працівників, досягнутий колись лівими силами під впливом трудового законодавства колишнього СРСР, і за допомогою освіченої еліти цих країн. Наразі час у Франції умови і способи реалізації соціальних планів на підприємствах закріплені законодавчо. Нижче наводяться основні положення відповідних законів.

– Працедавець (підприємець) зобов'язаний повідомляти представників персоналу підприємства або навіть загальним зборам колективу всі необхідні відомості щодо проектів масового звільнення працівників (Закон від 30 грудня 1986 р.). У будь-якому випадку працедавець мусить вказати економічні, фінансові або технічні причини, що стали основою для розробки проекту звільнень, і число намічених до скорочення працівників (Закон від 3 січня 1975 року).

верхнього і нижнього одягу, посуду, фарфорових і фаянсових виробів, будівельних конструкцій ін., а надалі займатися їхнім продажем, щоб виручити хоча б частину їхньої вартості.

Деколи виправдане і навіть необхідне надання частини заробітної платні в натуральній формі, наприклад, в сільському господарстві, коли одержувані продукти дійсно необхідні сім'ї працівника. Те ж відноситься до продовольчих пайків або інших форм постачання для військовослужбовців віддаленого гарнізону. Коли ж самі трудящі опираються такому порядку оплати, виправдовуватися складним становищем підприємств недостатньо, це не знімає питання про відповідність ситуації вказаної статті Конвенції МОП № 95 (1949 р.).

Держава, що ратифікувала Конвенцію, при всіх складнощах економічного характеру зобов'язана вживати заходів щодо виправлення ситуації, яка порушує вимоги міжнародного права. Мають бути прийняті відповідні закони, що не тільки забороняють натуральні виплати без згоди трудящих, але і такі, що визначають відповідальність працедавців у випадках таких порушень.

Україна дотепер не ратифікувала Конвенцію МОП № 131 (1970 р.) про мінімальну заробітну платню, що дозволяє встановлювати розмір мінімальної оплати праці значно нижче визначеного державою і фактичного прожиткового мінімуму.

Україна не ратифікувала Конвенцію МОП № 173 (1992 р.) про захист вимог трудящих у разі неплатоспроможності підприємця, норми якої визначають права працівників на отримання коштів, що їм належать. В результаті в Україні залишається ще значна заборгованість перед трудящими із своєчасної виплати заробітної платні.

Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (зокрема трудящих-мігрантів) на об'єднання в професійні спілки. В зв'язку з цим слід виділити ст. 28 «Здійснення права на об'єднання» Європейської Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів від 24 листопаду 1977 року, в якій визначено, що кожна договірна сторона дозволяє трудящим-мігрантам здійснювати право на об'єднання для охорони своїх економічних і соціальних інтересів на умовах, передбачених національним законодавством стосовно своїх власних громадян.

Подібні права передбачені в Конвенції МОП № 87 (1948 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію. У її ст. 2 записано, що трудящі і підприємці, без будь-якої відмінності, мають право створювати за своїм вибором організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації на єдиній умові підпорядкування статутам цих останніх. А в ст. 10 цієї Конвенції вказано, що термін «організація» означає всяку організацію трудящих або підприємців, що має на меті забезпечення і захист інтересів трудящих або підприємців.

- Працівник-мігрант і члени його сім'ї мають право у будь-який момент виїхати в державу свого походження і залишитися в ній.
- Стосовно трудящих-мігрантів, які одержали обмежений по термінах дозвіл на роботу, держава роботи по найму може:

– надавати право вільного вибору діяльності за умови, що трудящий-мігрант законно проживав на території держави роботи по найму протягом передбаченого в його національному законодавстві періоду, який не повинен перевищувати двох років;

– обмежувати доступ трудящого-мігранта до трудової діяльності зважаючи на надання пріоритету місцевим громадянам. Проте будь-яке таке обмеження непридатне трудящому-мігранту, який законно проживає на території країни прийому протягом передбаченого в національному законодавстві періоду, що не повинен перевищувати п'яти років.

5.3. Стандарти Міжнародної організації праці (МОП)

Найбільше число нормативних положень, що відносяться до праці, містять Статут і акти МОП – організації, спеціально створеної для вирішення завдань, пов'язаних з соціально-трудовими відносинами, головного центру міжнародної нормативної діяльності з питань соціально-трудових відносин.

МОП має статус спеціалізованої установи ООН, пов'язаної з нею особливою угодою. Ця угода визнала за МОП основну відповідальність за діяльність у галузі міжнародних трудових і соціальних проблем.

Визначальне значення МОП в регулюванні соціально-трудових відносин має розробка, ухвалення і контроль за виконанням міжнародних трудових стандартів – конвенцій і рекомендацій.

За 1919-2001 роки прийнято 184 конвенції і 192 рекомендації. Їхня юридична природа різна.

Конвенція – це міжнародний акт, який після його ратифікації[2] державою – членом МОП є обов'язковим для виконання. Вона містить тільки основні загальні положення.

Рекомендації не підлягають ратифікації. Але вони містять докладний розгляд конкретних соціально-трудових проблем, положення яких можна і корисно використовувати в законах, підзаконних та інших актах, а також в угодах і колективних договорах. Рекомендації виконують роль орієнтирів

[2] Ратифікація – затвердження найвищим органом державної влади міжнародного договору; ратифікація надає договору юридичної сили

при виробленні політики, розробці національного законодавства і практичних заходів в соціально-трудовій сфері.

Конвенції і рекомендації охоплюють, по суті, всі основні питання праці, зайнятості і соціально-трудових відносин та утворюють Міжнародний кодекс праці.

Вони служать мінімальними стандартами для держав – членів МОП, і не повинні використовуватися для погіршення становища трудящих і підприємницької діяльності.

У Статуті МОП містять програмні положення, що визначають основні напрями створення міжнародних трудових стандартів.

Цілі нормативної діяльності МОП, згідно з преамбулою до її Статуту, полягають в поліпшенні умов праці шляхом використання таких методів: регулювання кількості годин роботи, включаючи встановлення максимальних меж робочого дня і тижня; регулювання ринку праці; запобігання безробіттю; забезпечення гідного рівня заробітної платні; захисту трудящих від професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві; охорону праці дітей, підлітків і жінок; забезпечення немолодих трудящих і інвалідів; захисту працівників-мігрантів; визнання принципу однакової заробітної платні за однакову працю; визнання свободи асоціацій; організації професійного і технічного навчання.

Цей перелік не є вичерпним і не виключає застосування інших методів.

Філадельфійська декларація Генеральної конференції МОП, прийнята 10 травня 1944 року, визначила цілі і завдання роботи Міжнародної організації праці після Другої світової війни. Вона розширила завдання діяльності МОП і стала складовою частиною статуту. Декларація до певної міри передбачила Статут ООН і Загальну декларацію прав людини (див. додаток 3.1).

У Філадельфійській декларації проголошується, що МОП бере на себе зобов'язання: 1) сприяти ухваленню країнами світу програм, спрямованих на досягнення повної зайнятості і підвищення рівня життя; 2) надання трудящим можливості застосовувати свої сили в тих професіях, де вони можуть досягти якнайповнішого розвитку своїх здібностей і внести найбільший внесок в загальний добробут; 3) забезпечення як засіб досягнення цієї мети, можливостей професійного навчання і пересування працівників, включаючи міграцію; 4) проведення політики у галузі заробітної платні та інших умов праці, спрямованої на те, щоб забезпечити отримання всіма справедливої частки плодів прогресу і встановити прожитковий мінімум всім, хто цього потребує; 5) визнання права на колективні переговори і участь трудящих в розробці і застосуванні соціальних і економічних заходів; 6) розширення і поліпшення соціального забезпечення і медичної допомоги; 7) захист життя і здоров'я трудящих всіх професій; 8) забезпечення добробуту дітей і захист материнства; 9) забезпечення необхідного харчування, житла і умов для відпочинку і культурного розвитку; 10) забезпечення рівного доступу до освіти.

сади) і заробітної платні. При цьому щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, що обчислюється з дня укладення трудового договору.

Щодо такого важливого аспекту соціально-трудових відносин, як надання жінкам оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, українське законодавство гарантує трудящим більші терміни, ніж мінімальні, встановлені Конвенцією МОП № 183 (2000 р.) про охорону материнства. Так, якщо у вказаній Конвенції визначається відпустка за вагітністю і пологами тривалістю не менше 14 тижнів, включаючи обов'язковий період тривалістю в шість тижнів після народження дитини (ст.4), ст. 179 КЗпП України встановлює оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами тривалістю 18 тижнів (126 календарних днів – 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів, або 8 тижнів, після пологів, починаючи з дня пологів). Причому відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами тривалістю 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей і у разі ускладнення пологів) надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Разом з тим, необхідно відзначити, що ряд положень українського національного законодавства, яку регулює соціально-трудові відносини, в тому або іншому ступені не відповідає норму міжнародного трудового права, дія яких розповсюджується на Україну, наприклад, з виплат заробітної платні в натуральній формі.

Стаття 4 Конвенції МОП № 95 (1949 р.) про охорону заробітної платні, ратифікованої Україною, свідчить:

1. Законодавство країни, колективні договори і арбітражні рішення можуть дозволити часткову виплату заробітної платні натурою в тих галузях промисловості або професіях, де така виплата є звичною або бажаною; виплата заробітної платні у виді спиртних напоїв з високим вмістом алкоголю, а також у виді шкідливих для організму наркотиків не дозволяється ні за яких обставин.

2. У випадках, коли дозволяється часткова виплата заробітної платні у натуральному виді, вживаються відповідні заходи для забезпечення того, щоб:

а) подібного роду натуральні виплати були прийнятними для особистого споживання трудящого і його сім'ї, або приносили йому відому користь;

б) така видача мала справедливу і розумну вартість.

Практика виплати заробітної платні в натуральній формі, тобто переважно тією продукцією, яка виробляється на даному підприємстві, була достатньо поширена в Україні. Відома велика кількість просто курйозних випадків, коли працівники замість грошей, що належать їм, були вимушені задовольнятися отриманням їхнього умовного еквіваленту у виді предметів

– **нормативні акти** – правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графік відпусток та ін.

Такі локальні нормативні акти обов'язкові для працедавця, всіх структурних підрозділів, всіх посадовців і працівників. Вони мають відповідати вимогам ст. 9 КЗпП України. Всі нормативні акти у галузі праці не повинні суперечити Конституції і законам України і погіршувати правове становище працівників.

Відповідно до статті 9 Конституції України, діючі міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Щоб виділити випадки невідповідності нормам міжнародного права, необхідно провести аналіз української нормативно-правової бази у сфері законодавства про працю.

Традиційно в Україні діяли достатньо прогресивні правові норми, що визначають принципи трудового права. Наразі ми, безумовно, можемо пишатися рівнем тих гарантій, які надає трудящим чинне законодавство. Дану тезу підтверджують, зокрема, тексти конвенцій Міжнародної організації праці (з яких більше 50 вже ратифіковані Україною), а також інших міжнародних актів і угод: Загальної декларації прав людини, нормативно-правових актів, прийнятих Радою Європи і Європейським Союзом, Угоди про співпрацю у галузі трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів від 15 квітня 1994 року, укладені країнами – учасницями СНД, й ін.

Практично за всіма напрямами, що становлять основу соціально-трудових взаємостосунків, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам – суб'єктам соціально-трудових відносин, ніж ті, які зафіксовані в актах міжнародного права.

Багато основоположних міжнародних правових актів лише декларують право трудящих на щорічну оплачувану відпустку. Наприклад, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права визнає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, оплачувану періодичну відпустку (ст.7). Конвенція МОП № 132 (1970 р.) про оплачувані відпустки визначає, що кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості, яка у жодному випадку не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи (ст.3). Європейська Соціальна Хартія (переглянута, 1996 р.) вимагає встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів (частина II, ст. 2). Ст. ст. 74 і 75 КЗпП України встановлюють, що громадянам, які перебувають в трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності, а також тим, хто працює за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна і додаткові) відпустки із збереженням на їхній період місця роботи (по-

Як основоположний принцип проголошується, що всі люди, незалежно від раси, віри або статевих ознак, мають право на здійснення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної стійкості і рівних можливостей.

Фундаментальні принципи соціальної політики, закріплені в Статуті МОП, зв'язують держави-члени МОП незалежно від того, чи ратифікували вони відповідні конвенції. Зміст цих принципів уточнений в прийнятій на 86-й сесії Міжнародної конференції праці в червні 1998 року Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці.

На відміну від конвенції декларація, як і статут, обов'язкова до виконання всіма країнами – членами МОП. Її необхідність визначається і глобалізацією світової економіки, коли економічне зростання саме по собі не гарантує соціальний прогрес, коли зростання багатства поєднується із зростанням убогості.

Економічне зростання має найважливіше значення, але недостатнє для забезпечення рівності, соціального прогресу і викорінювання бідності. Економічна політика і соціальна політика повинні взаємно підсилювати одна одну.

Декларація сформулювала чотири принципи, дотримання яких є обов'язковим для всіх держав – членів МОП. Це: а) свобода об'єднання і дієве визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці; в) дієва заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації у галузі праці і занять.

Ці принципи віднайшли нормативний вираз у восьми конвенціях, ратифікація яких для всіх держав – членів МОП визнана першочерговою: № 87 (1948 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію; № 98 (1949 р.) про право на організацію і на ведення колективних переговорів; № 29 (1930 р.) про примусову працю; № 105 (1957 р.) про скасування примусової праці; № 100 (1951 р.) про рівну винагороду за працю рівної цінності; № 111 (1958 р.) про дискримінацію у галузі праці і занять; № 138 (1973 р.) про мінімальний вік прийому на роботу; № 182 (1999 р.) про якнайгірші форми дитячої праці.

Розглянуті програмні положення визначають рамки і напрями нормотворчої діяльності МОП і тим самим окреслюють зміст конвенцій і рекомендацій.

Цей зміст характеризується певною внутрішньою єдністю і становить значний масив різноманітних норм, що охоплюють широке коло питань і розповсюджуються на величезну більшість трудящого населення.

Нормативні акти МОП торкаються широкого кола проблем соціальної політики і включають положення, що відносяться до права соціального забезпечення, вільного часу трудящих, будівництва житла для працівників, їхнього побутового обслуговування, статистики праці, професійно-

технічної освіти і професійної орієнтації, організації діяльності державних органів з управління працею.

Багато актів МОП відносяться не тільки до залежних (найманих) працівників, але і до незалежних, підприємців, а у ряді випадків – до всього населення.

Зараз першорядне значення в діяльності МОП набуває соціального аспекту. Крах соціалістичної системи і процес глобалізації економіки спровокували, серед іншого, справжній вибух уваги до соціального середовища. Проблеми, що чекають свого рішення, зачіпають тепер набагато ширше коло країн, груп або певних категорій населення. Соціальні проблеми, які раніше нерідко ігнорувалися, виникають в тій чи іншій мірі в кожній країні.

У справі соціального захисту і соціального забезпечення МОП виконала велику роботу. Більше 30 конвенцій і майже 20 рекомендацій цілком відносяться до даної проблеми. Ці питання знаходять віддзеркалення і в інших міжнародних актах. Найважливіший нормативний документ – прийнята в 1952 році Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення – вперше в міжнародному праві затвердила принцип універсальності соціального забезпечення, що охоплює всі верстви населення і всі види соціального страхування і забезпечення.

Конвенція визначає мінімальні норми різних допомог у відсотках від загальної суми колишніх доходів або заробітної платні; критерії для визначення доходів і заробітчанства різних категорій трудящих, на базі яких обчислюються допомоги. Конвенція, проте, не передбачає обов'язкового захисту всіх трудящих. Норми мінімальних допомог в ній досить низькі. Тому в подальших Конвенціях № 121, 128, 130 та інших, що відносяться до окремих видів страхування, передбачається зобов'язання країн добиватися вищих рівнів допомог, ніж в Конвенції № 102.

Тепер майже повсюдно реформа систем соціального захисту і її посилення стає однією з найбільш пріоритетних завдань. Всі люди потребують соціального захисту і гарантованих доходів. Вони визначаються, звичайно, рівнем розвитку суспільства, але соціальний захист не відбувається автоматично.

Одного разу прийнявши на себе, за допомогою ратифікації Конвенції, зобов'язання, які з неї витікають, держава має право шляхом денонсації відмовитися від її подальшого застосування, тобто не вважатися більш зв'язаною її положеннями.

Законодавство про працю регулює соціально-трудові відносини працівників всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності, а також осіб, що працюють за трудовим договором з фізичними особами. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші права, ніж ті, які містяться в законодавстві України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників в порівнянні із законодавством України про працю, є недійсними.

Важливу роль в регулюванні соціально-трудових відносин виконують наступні закони: Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року (із змінами і доповненнями); Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року; Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року; Закон України «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року; Закон України «Про організації працедавців» від 24 травня 2001 року; Закон України «Про внесення змін в Закон України «Про охорону праці» від 21 листопаду 2002 року; Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року; Закон України «Про відпустки» від 15 листопаду 1996 року; Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 року.

Також видано укази Президента України і ухвали Кабінету Міністрів України з питань праці і зайнятості, спрямовані регулювати соціально-трудових відносин.

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, в межах відповідної галузі. Проте окремі акти, видавані Міністерством праці і соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у галузі трудових правовідносин, розповсюджуються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, розповсюджуються на територію самоврядування і відповідно на членів трудового колективу.

Як локальні правові акти виступають:

– **колективний договір** – правовий акт, що регулює соціально-трудові, соціально-економічні і професійні відносини між працедавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації;

– **трудовий договір** (контракт) – угода між працівником і працедавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а працедавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну платню і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;

5.6. Трудове законодавство та інші правові акти України – форма державного регулювання соціально-трудових відносин

Для регулювання соціально-трудових відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності з урахуванням міжнародних і регіональних трудових стандартів. Вона охоплює такі напрями, як зайнятість, оплата праці, соціальна політика, умови і охорона праці, робочий час, міграційна і демографічна політика і т.д.

Конституція України гарантує громадянам право на працю, на підприємницьку діяльність, не заборонену законом, на соціальний захист відповідно до загальновизнаних принципів і норм міжнародного права. Використання примусової праці заборонене. Гарантуються рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну платню не нижче визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах заборонено. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи і рівні перед законом. Не може бути привілеїв і обмежень за ознаками раси, кольором шкіри, політичним, релігійним й іншим переконанням, статевими ознаками, етнічним і соціальним походженням, майновим станом, місцем мешкання, за мовними і іншими ознаками (ст. 24, 42, 43, 46 Конституції України). Ці положення мають вищу юридичну силу, пряму дію і застосовуються на всій території України.

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них відносяться: діючі міжнародні договори за участі України, Закони України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази і інструкції міністерств, комітетів і відомств України, накази керівників підприємств, фірм і т. п., рішення органів місцевого самоврядування.

Система ринкових відносин в Україні лише створюється, отже, і нове законодавство про працю перебуває у стадії розвитку. Разом з Конституцією України, яка визначає основоположні принципи правового регулювання, в країні діє Кодекс законів про працю України 1971 року (з подальшими доповненнями і змінами).

Кодекс законів про працю України (КЗпП України) визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Він регулює соціально-трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підйому на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни.

5.4. Регіональні стандарти праці

До регіональних стандартів праці відносяться:
– трудові стандарти Ради Європи;
– трудові стандарти Європейського Союзу;
– трудові стандарти Співдружності Незалежних Держав (СНД);
– трудові стандарти Організації американських держав;
– трудові стандарти Організації африканської єдності;
– трудові стандарти Арабської організації праці.

Рада Європи (РЄ) – регіональна організація європейських держав, створена в 1949 році. Згідно з Статутом, її членами можуть бути країни, що є парламентськими демократіями і які дотримуються принципів плюралізму і основних прав і свобод людини.

Пріоритетні цілі Ради Європи – захист демократичних цінностей, прав людини, верховенства закону; приведення до загального стандарту соціальної, політичної і юридичної практики в країнах Європи; заохочення національної самоідентифікації європейських народів.

Сьогодні Рада Європи – найбільш представницька організація на континенті. До неї входить 41 держава, зокрема Україна (1995).

Регіональні європейські стандарти праці закріплені головним чином в двох актах: у Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод (1950 р.) і в Європейській соціальній хартії (1961 р., в редакції 1996 р.).

Стандарти праці в Європейській конвенції прав людини

У цій Конвенції трудовим правам присвячені дві статті. Стаття 4 забороняє примусову або обов'язкову працю. Проте з поняття примусової праці виключається:

– будь-яка робота, яка звичайно має виконуватися в період позбавлення волі відповідно до закону або в період умовного звільнення від такого ув'язнення;

– будь-яка служба військового характеру, а в країнах, в яких признається відмова осіб від несення такої служби за політичними і релігійно-етичними мотивами, – служба, виконання якої необхідне замість обов'язкової військової служби;

– будь-яка служба, обов'язкова у випадках надзвичайного становища або біди, що загрожують життю або благополуччю населення;

– будь-яка робота або служба, яка входить в звичайні громадянські обов'язки.

Стаття 11 закріплює свободу асоціацій, включаючи право створювати профспілки і вступати в них для захисту своїх інтересів. Ця стаття допускає введення законних обмежень на здійснення профспілкових прав особами, що входять до складу озброєних сил, поліції і державного управління. До-

пускаються також обмеження, які передбачаються законом і необхідні в демократичному суспільстві на користь державної або суспільної безпеки, для запобігання безладам або злочинам, для охорони здоров'я і моральності населення або для захисту і свобод інших осіб.

Основна частина європейських норм щодо соціально-трудових відносин міститься **в Європейській соціальній хартії (1961, 1996).**

У Хартії зведені воєдино трудові права, закріплені в актах ООН, в конвенціях і рекомендаціях МОП. Хартія вносить в них деякі зміни з урахуванням регіональної специфіки, а також доповнює їх з урахуванням новітніх тенденцій в розвитку трудового права країн Європи і трудового права у світовому масштабі в цілому.

Хартія утілює свого роду європейський еталон рівня умов праці, охорони соціально-трудових прав працівників, – еталон, якому повинні відповідати національні системи трудового права країн – учасниць Ради Європи.

Основні трудові права, проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна згрупувати за змістом у такі основні групи.

1. Право на працю і забезпечення зайнятості.
2. Право на справедливі умови праці.
3. Право на безпечні і здорові умови праці.
4. Право на справедливу винагороду.
5. Право на об'єднання.
6. Право представників працівників на підприємстві.
7. Право на колективні переговори.
8. Право працівників і підприємців на колективні дії.
9. Охорона праці молоді.
10. Права вагітних жінок і жінок-матерів.
11. Право на професійну орієнтацію.
12. Право на професійне навчання.
13. Права інвалідів.
14. Право працівників-мігрантів на допомогу і захист.
15. Право працівників на інформацію і консультації.
16. Право працівників брати участь у визначенні і поліпшенні умов праці і виробничого середовища.
17. Право працівників на захист своєї гідності під час роботи.
18. Право працівників з сімейними обов'язками.

У сфері праці і соціально-трудових відносин 15 країн, що входять в **Європейський Союз (ЄС[3])**, діє не тільки національне трудове право, але і відносно численні і різноманітні норми, прийняті на рівні ЄС його органами.

[3] У Європейський Союз входять сьогодні такі країни: Великобританія, Нідерланди, Бельгія, Люксембург, Франція, Португалія, Іспанія, Італія, Ірландія, Швеція, Фінляндія, Данія, Німеччина, Австрія, Греція

1. Поважати право працівників бути представленими профспілками і іншими організаціями і вступати в конструктивні переговори з підприємцями або їхніми асоціаціями з метою досягнення угод про умови праці, які мають містити положення щодо порядку вирішення суперечок щодо тлумачення таких угод і забезпечення дотримання взаємних прав і обов'язків сторін.

2. Надавати представникам працівників можливості для сприяння розвитку ефективного колективно-договірного регулювання праці і, зокрема, інформацію, необхідну для переговорів про умови праці.

3. Надавати представникам працівників відповідно до місцевих законів і практики інформацію про роботу підприємства.

4. Встановлювати і дотримуватись умов праці не менш сприятливих, ніж ті, які встановлені на підприємствах країни базування транснаціональної корпорації.

5. У максимальному ступені використовувати і навчати місцеву робочу силу в співпраці з представниками працівників, а де це необхідно – з урядовими властями.

6. При плануванні змін виробничих операцій, які могли б вплинути дію на життєвий рівень працівників, особливо у разі закриття підприємства, що веде до масових звільнень, завчасно попереджати про ці звільнення працівників, а там, де це необхідно, – компетентні урядові органи з тим, щоб максимально пом'якшити негативні наслідки цих змін.

7. Здійснювати активну політику зайнятості. Не загрожувати перекиданням виробничих організацій в іншу країну під час переговорів з представниками працівників для тиску або перешкод праву працівників на організацію.

Керівні принципи носять рекомендаційний характер, як і інші акти ОЕСР, такі як Рекомендація про політику зайнятості як засіб забезпечення економічного зростання (1964 р.); Рекомендація про загальні принципи політики зайнятості і використання трудових ресурсів (1976 р.); Декларація про соціальні аспекти технологічного розвитку (1986 р.); Керівні принципи захисту прав людини при міжнародних переміщеннях механізованих даних про особу (1980 р.).

АОП прийняла Арабську хартію праці (1965 рік), Арабську конвенцію за трудовими стандартами 1966 року (переглянута в 1976 році) і 16 конвенцій з окремих питань праці, в числі яких конвенції «Про міграцію робочої сили» (1967 р.), «Про працю жінок» (1976 р.), «Про техніку безпеки і виробничої санітарії» (1977 р.), «Про охорону виробничого середовища» (1981 р.), «Про працю сільськогосподарських робітників» (1980 р.), «Про охорону заробітної платні» (1989 р.), «Про соціальні послуги для робітників» (1989 р.).

У актах АОП відтворені в основному положення конвенцій і рекомендацій МОП.

5.5. Трудові стандарти Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР)

Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) об'єднує 29 найрозвиненіших в промисловому відношенні держав різних континентів.

Згідно з угодою про освіту ОЕСР від 14 грудня 1960 року головним завданням цієї Організації є об'єднання зусиль різних держав для досягнення щонайвищого по можливості рівня економічного зростання і зайнятості, забезпечення підвищення життєвого рівня населення держав – учасниць ОЕСР при збереженні фінансової стабільності і сприяння, таким чином, розвитку світової економіки.

Головним і найвідомішим нормативним актом ОЕСР, що має відношення до праці і соціально-трудових відносин, є Керівні принципи, що стосуються міжнародних інвестицій і багатонаціональних підприємств, схвалені резолюцією Ради ОЕСР 21 червня 1976 року.

Керівні принципи звернені до багатонаціональних підприємств (транснаціональних корпорацій), що функціонують в країнах – членах ОЕСР, і до відповідних урядів. Разом з тим, вказаний акт вже зараз має практичне значення для України, враховуючи всезростаюче число іноземних підприємств (філіалів ТНК), що діють на території нашої країни.

У спеціальному розділі «Зайнятість і промислові відносини» встановлені правила, що відносяться до праці і соціально-трудових відносин. Згідно з цими правилами, транснаціональні корпорації (ТНК) мають виконувати такі зобов'язання в рамках закону, правил і переважаючої практики у галузі зайнятості і соціально-трудових відносин в кожній з країн, в якій вони діють.

Трудові норми ЄС створювалися поступово, у міру розвитку західноєвропейської інтеграції.

У римському договорі 1957 р. про створення Європейського економічного співтовариства (ЄЕС) були визначені рамки правотворчої діяльності ЄЕС у сфері праці і трудових відносин і встановлені норми з праці, що стали фундаментом європейського трудового права.

Норми ЄЕС торкалися трудової міграції і становища працівників-мігрантів, рівної платні чоловікам і жінкам за рівну працю, техніки безпеки і виробничої санітарії, оплачуваних відпусток.

Римський договір зафіксував згоду держав – членів ЄЕС вживати заходів щодо поліпшення умов життя і праці трудящих, гармонізації відповідного національного законодавства, і виділив соціальне питання, що мають першочергове значення для європейської інтеграції. До них відносяться зайнятість, трудове право і умови праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, виробнича санітарія, право на асоціацію і колективні договори.

У числі найважливіших цілей Римський договір проголосив зближення законодавства держав – членів ЄЕС.

Єдиний європейський акт (1987 р.), що вніс зміни і доповнення в Римський договір, розширив компетенцію ЄС у галузі трудового права. Він включив, зокрема, оздоровлення виробничого середовища, сприяння в укладанні європейських колективних договорів, зближення соціальних інститутів.

У договорах про Європейський Союз (Маастрихтському договорі 1992 р., Амстердамському договорі 1997 р.) соціальний прогрес в державах – членах і їхнє соціальне зближення розглядаються як головні цілі ЄС, і намічені основні напрями подальшого розвитку європейського трудового права.

Норми, зафіксовані в засновницьких документах ЄС, становлять так звані первинні норми. Специфіка їх полягає у тому, що вони є «самовиконавчим законом», обов'язковим для держав, що входять в ЄС. Це означає, що такі норми безпосередньо регулюють соціально-трудові відносини в країнах ЄС і не мають потреби для своєї реалізації в ухваленні відповідних національних актів.

Прийняті ЄС акти щодо праці є значною мірою набором модельних норм. Державам – учасницям ЄС пропонуються зразки, моделі, необхідні для нормального функціонування спільного ринку праці, яке неможливе без певного ступеня зближення, гармонізації і навіть уніфікації трудового законодавства. Одночасно це і набір мінімальних соціальних стандартів, погіршення яких в національному трудовому законодавстві вважається неприпустимим.

Співдружність Незалежних Держав (СНД) – регіональне об'єднання 12 країн Європи і Азії, колишніх республік СРСР – тільки починає формувати базу регіональних нормативних актів, спрямованих на гармонізацію законодавства в рамках Співдружності.

У Статуті СНД (ст.2) відмічено, що до сфер спільної діяльності держав Співдружності відносяться, в числі іншого, забезпечення прав і основних свобод людини, питання соціальної і міграційної політики.

У СНД зроблені початкові кроки по шляху формування і регулювання регіонального ринку праці. З цією метою прийняті акти, присвячені регіональній міграції і правам працівників-мігрантів, охороні праці і пенсійному забезпеченню.

У 1995 році Міжпарламентська асамблея держав – учасників СНД схвалила регіональну конвенцію, так званий модельний рекомендаційний акт **«Міграція трудових ресурсів в країнах СНД».** Цей документ містить базові принципи узгодженої законодавчої політики у галузі міграції трудових ресурсів СНД.

Проголошені цілі цього акту: забезпечити права трудящих мігрантів незалежно від того, на чиїй території вони перебувають; сприяти розробці і зближенню національного законодавства в країнах СНД, висновку міждержавних угод в цій галузі.

Регіональний акт СНД щодо трудової міграції відтворює зміст конвенції про міжнародну міграцію, права працівників-мігрантів, прийняті ООН і МОП.

Ще один багатосторонній акт з питань міграції, прийнятий в рамках СНД, – це **міжурядова угода про співпрацю у галузі трудової міграції і соціального захисту трудящих-мігрантів** від 15 квітня 1994 року.

Угода регулює основні напрями співпраці держав – учасників СНД у галузі трудової діяльності і соціального захисту працівників-мігрантів і членів їхніх сімей. Працівниками-мігрантами вважаються особи, які постійно проживають на території однієї з держав – сторони Угоди, і здійснюють свою трудову діяльність на підприємстві, в установі, організації всіх форм власності на території іншої держави – учасника Угоди відповідно до його законодавства.

Угода не застосовується до біженців і вимушених переселенців; до осіб вільних професій, що в'їхали на короткий термін, і артистів; до осіб, що приїжджають спеціально з метою отримання освіти.

В рамках СНД діють **міжнародні угоди про співпрацю у сфері охорони праці, про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, що сталися з працівниками при перебуванні їх поза державою мешкання,** і про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків.

Держави – учасниці СНД домовилися про проведення скоординованої політики з питань охорони праці з урахуванням загальноприйнятих міжнародних норм і правил.

Питання **пенсійного забезпечення в масштабах СНД** відрегульовані Угодою про гарантії прав громадян держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав у галузі пенсійного забезпечення від 13 березня 1992 року.

У цій угоді держави – учасниці Співдружності визнають свої зобов'язання стосовно непрацездатних осіб, які одержали право на пенсійне забезпечення на їхній території або на території інших республік за період їхнього входження в СРСР, і реалізують його на території держав – учасниць Угоди.

Пенсійне забезпечення громадян держав СНД і членів їхніх сімей здійснюється за законодавством держави, на території якої вони проживають, а призначення пенсій виконується за місцем їхнього проживання.

Трудові стандарти Організації американських держав (ОАД) закріплені в спеціальному Протоколі 1988 року до Американської конвенції з прав людини від 22 листопада 1969 року. Протокол зобов'язує держави вжити необхідних заходів, з урахуванням їхніх реальних можливостей і рівня економічного розвитку, для поступової реалізації таких соціальних та трудових прав: права на працю; права на справедливі і задовільні умови праці; профспілкових прав; прав на страйк; прав і інтересів немолодих працівників та інвалідів.

Держави, що підписали вказаний Протокол, мусять представляти періодичні доповіді до органів ОАД (Міжамериканську економічну соціальну раду, Міжамериканську комісію з прав людини) про заходи по здійсненню перерахованих в Протоколі прав. Скарги на порушення трудових прав розглядаються в Міжамериканській комісії з прав людини, яка має право давати державам рекомендації про виправлення порушень і передавати доповіді про дотримання прав людини, зокрема трудових прав в конкретних країнах, на конференції американських держав, що регулярно проводяться.

Трудові стандарти Організації африканської єдності. Організація африканської єдності (ОАЄ) прийняла в 1981 році Африканську хартію прав і свобод людини і народів. У ній закріплені право на об'єднання, право на справедливі і сприятливі умови праці, право на рівну платню за рівну працю.

Створена комісія з реалізації Хартії, яка розглядає скарги на її порушення, зокрема індивідуальні.

Трудові стандарти Арабської організації праці. Арабська організація праці (АОП) існує з 1965 року як спеціалізована установа Ліги арабських країн і об'єднує 13 держав.

Таким чином, трудова юрисдикція у формі самостійного судочинства і спеціалізованих цивільних судів з питань соціально-трудових відносин діє в більшості країн Європи. В той же час, в Північній Америці і Японії віддають перевагу примирливо-третейському розгляду за допомогою спеціальних адміністративних установ.

7.2. Врегулювання колективних трудових суперечок і конфліктів в Україні

В Україні трудові суперечки розглядаються:

1) комісіями з трудових суперечок;

2) районними (міськими) судами.

Такий порядок розгляду трудових суперечок, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Комісія з трудових суперечок обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працівників не менше 15 осіб. При цьому кількість робітників у складі комісії з трудових суперечок підприємства має бути не менше половини її складу.

Комісія з трудових суперечок є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових суперечок, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях.

Трудова суперечка підлягає розгляду в комісії з трудових суперечок, якщо працівник не врегулював самостійно або за участі профспілкової організації, що представляє його інтереси, розбіжності при безпосередніх переговорах з працедавцем або уповноваженим ним органом.

У нашій країні для законодавчого забезпечення проблеми пом'якшення суперечностей в соціально-трудових відносинах, характерних для ринкової економіки, прийнято Закон України від 3 березня 1998 року «Про порядок вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів)».

Законом визначено, що колективна трудова суперечка (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, з приводу:

1) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту;

2) укладання або зміни колективного договору, угоди;

3) виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень;

4) невиконання вимог законодавства про працю.

тників, в який входили майже всі робітники однієї професії, які працювали на підприємстві, а також ті, які були тимчасово звільнені.

Нові умови праці встановлювалися за угодою з робітниками після переговорів, а для узгодження загальних умов для всіх працівників підприємства велися переговори зі всіма робітниками або з їхніми представниками з метою укладання колективних угод. Таким чином, створювалися об'єктивні умови для об'єднання робітників в союзи. Проте це супроводжувалося жорстокою боротьбою робітників за соціально-економічні права.

Тільки в кінці XIX сторіччя в результаті нещадної боротьби робочих союзів з підприємцями у останніх почали змінюватися погляди. Практика соціально-трудових відносин доводила не тільки можливість, але і необхідність встановлення партнерських відносин між підприємцями і робітниками. У Англії були проголошені позиції підприємців, що саме тред-юніони сприятливо впливають на промисловість. Поки робітники і підприємці стоятимуть один проти одного неорганізованими, зіткнення між ними переходитимуть в страйки або локаути. Тільки тоді, коли вони будуть організованими, кожна сторона визнає організацію іншої, підприємці вестимуть переговори з представниками робітників, – тільки тоді можливо залагоджувати суперечки без проявів насильства.

Як свідчить історія трудових відносин, це було вигідно і для підприємців, і для робітників, тому саме робочі союзи наполягали на укладанні колективних угод як однієї з умов стабілізації трудових відносин.

Розвиток капіталістичного виробництва створив умови для укладення колективних угод, які були неможливі без організацій робітників. Колективні переговори укріплювали солідарність, дисципліну серед робітників, покращували організацію робочих союзів, їх останні сильнішими, могутнішими.

Разом з тим, практика підтверджувала, що регулювання роботи підприємств зажадає як організації робочих союзів, так і в тій же мірі організації підприємців. Головною умовою досягнення соціального миру став той факт, що організації як робітників, так і підприємців мали бути професійно організованими.

Кількісне і якісне зростання профспілок та інших суспільних організацій сприяло виникненню суспільного корпоративізму. У країнах, де суспільний розвиток відбувався еволюційним шляхом, зростання корпоративізму суспільства йшло поволі, поступово. Профспілки стали соціальною базою для прогресивних політичних рухів.

Таким чином впродовж останньої чверті XIX сторіччя з Європи теорія класової боротьби між буржуазією і пролетаріатом поступово почала переміщатися на схід, до Росії, залишивши замість себе цивілізовані підходи до вирішення протиріч між працею і капіталом, що в недалекому майбутньому назвуть соціальним партнерством.

В кінці XIX – початку XX сторіччя в країнах, де були сформовані найактивніші професійні організації робітників і об'єднання підприємців, існував політичний плюралізм – закладалися умови для становлення механізму соціального партнерства. Разом з цим, в різних країнах, зокрема в Росії, виникали нові форми взаємостосунків власників (працедавців) з найнятими робітниками, за допомогою яких було зроблено спроби не тільки узгодження інтересів, але і взаємодопомоги. До таких форм співпраці відносяться організації споживацьких товариств, каси взаємодопомоги, фабричні комітети, органи арбітражу, третейські суди і т. п., які майже без змін існують і сьогодні.

Соціальне партнерство – це суспільні відносини, які базуються на принципах політичної демократії, соціальної ринкової економіки, плюралізму мислення всіх сторін процесу виробництва, розподілу, обміну і споживання. Сторони можуть мати різні інтереси, але для отримання певного задовільного для всіх результату вони вступають у договірні відносини, прагнуть діяти конструктивно, співробітничати у розв'язанні спірних питань.

Україна на рубежі XX–XXI сторіч виходить з системи авторитарної особистої влади з її патерналістським підходом до обов'язків і очікувань, коли вирішальне значення мали зв'язки і особиста «дружба».

Крах цієї системи і поспішна приватизація (а це, дійсно, дуже часто була передача державної власності владі заможних і їхнім друзям за безцінь) не зуміли створити що-небудь, що нагадує ринкову економіку. Натомість розширилися можливості для великомасштабної крадіжки, і у багатьох випадках виникло корпоративне управління, що ще гірше. Засилля корупції завдало збитку суспільству в цілому.

Боротьба з корупцією і зростання прозорості вимагають політичної волі, широко прийнятого і стійкого правового оформлення, а також ефективних заходів їхнього здійснення. Застосування корумпованого державного механізму для повного викорінювання корупції приречене на провал. Так само не залишається сподівання на те, що ті, хто знайшов особисте благополуччя завдяки ренті, корупції і крадіжці, побажають брати участь в будівництві прозорішої системи, заснованої на верховенстві закону і конкурентному ринку.

Змагання, довіра і співпраця – ось основні вимоги добре функціонуючої ринкової економіки. Довіра і співпраця – не розкіш, це дуже важливі складові належної економічної діяльності. Вони не можуть, проте, бути спущені наказом, їх треба розвивати. Це має відношення не тільки до культури бізнесу, але також і до виробничих відносин на рівні компанії і суспільства в цілому. Активізація участі співробітників підприємства життєво важлива для подолання зовсім непродуктивного, але все ще поширеного авторитарно-командного стилю управління, успадкованого від радянського минулого. Без поліпшення виробничих відносин українські підприємства не

У Великобританії консультативна служба примирення і арбітражу створена на тристоронній основі.

В розв’язуванні конфліктів важливою є підтримка можливої рівноправності сторін, урахування вимог і взаємних претензій і забезпечення нейтральності і незалежності посередника.

Існування посередницького інституту врегулювання трудових конфліктів не виключає звернення в ряді випадків до трудового арбітражу, причому як на добровільній, так і на примусовій основі. Арбітр ухвалює рішення, що зобов'язує підкорятися йому відповідно до певних правових норм. Він вирішує суперечку на свій розсуд, і не пов'язаний з позиціями сторін. У якості арбітрів виступають не тільки державні урядовці, але нейтральні особи. Найпоширенішим є добровільний арбітраж.

Якщо на Заході конфлікти колективного характеру у формі страйків стають часом наче продовженням колективних переговорів, і розв'язуються головним чином мирним шляхом, то цього не можна сказати стосовно суперечок окремих працівників з своїм підприємцем з приводу виконання умов індивідуального трудового контракту (договору). У Північній Америці, як і в Західній Європі, подібна суперечка має своєю підставою порушення (на думку працівника) деяких умов контракту або колективного договору, тобто вона, пов'язана із зміною вже наявних норм права (юридичні конфлікти) і розв'язується, як правило, через суд або арбітраж.

На думку західних фахівців, питання про оперативність врегулювання трудових суперечок і суперечок у справах соціального забезпечення має життєве значення для трудящих, особливо тоді, коли йдеться про звільнення і страйки. Звідси загальна турбота про прискорений розгляд конфліктів з соціальних справ, що знаходить свій вираз в організації спеціалізованих судів, з одного боку, і у встановленні більш оперативного цивільного судочинства – з іншого. В результаті з'являється галузеве правосуддя у виді самостійного судового механізму, як у ряді країн Європи, і примирливо-третейські процедури, як в США і Японії. В цілому в розвинених країнах світу спостерігається декілька підходів до організації юстиції з соціальних питань і, в першу чергу, з трудових суперечок і конфліктів.

Можна виділити чотири підходи до організації трудової юстиції, на функціонування якої впливають регіональні правові системи:

– спеціалізовані трудові суди з широкою юрисдикцією створені в Німеччині, Франції, Бельгії, Польщі, Австрії, Люксембурзі, Данії, Ізраїлі;

– спеціалізовані суди з обмеженою юрисдикцією діють у Великобританії, Іспанії, Швеції, Норвегії;

– трудові суперечки розглядають загальні цивільні суди в Італії, Нідерландах і у ряді інших країн Європи;

– трудові суперечки розглядають у порядку третейського розгляду, включаючи деколи обов'язковий арбітраж, спеціалізовані адміністративні органи в США, Канаді і Японії.

У державному секторі країн з розвиненою ринковою економікою (суспільні служби і націоналізовані підприємства) регулювання трудових конфліктів відрізняється частішим втручанням адміністративних органів, а ряд категорій трудящих, зайнятих в так званих «секторах життєзабезпечення» національної економіки (транспорт, зв'язок, енергетика, постачання водою, газом і електрикою, медобслуговування) взагалі позбавлені права на страйк. Проте на практиці ця заборона часто ігнорується профспілковими організаціями. Схоже становище спостерігається і в Україні.

У багатьох країнах світу, що ратифікували Конвенцію МОП № 98 (1949 р.) щодо права на організацію і на ведення колективних переговорів, було прийнято відповідні законодавчі акти і передбачено правові процедури (включаючи судовий розгляд) для врегулювання суперечок і конфліктів, що виникають з приводу дискримінації профспілок і їхніх членів. Проте в міжнародному плані (на рівні МОП) ще не вироблені загальноприйняті норми (у формі конвенцій або рекомендацій) про регулювання трудових конфліктів у виді страйків. Мабуть, через великі відмінності в національній практиці багатьох держав і опору підприємців подібні норми будуть розроблені ще не скоро.

Певний інтерес викликає практика примирення в країнах з розвиненою ринковою економікою. У разі зіткнення інтересів двох сторін у вирішення конфлікту вступає третя сторона, нейтральна по відношенню до конфлікту і незалежна від вимог сторін. Історично склалося, що функції посередника в колективних трудових конфліктах виконують приватні особи. Наприклад, у Франції посередником може бути представник науки, діяч церкви, журналіст, парламентарій, словом, неупереджена і компетентна особа. Сьогодні посередництвом займаються і державні органи. Урядовці з міністерства праці або соціального примирливого відомства, що має автономний статус, разом з представниками сторін створюють примирливі комісії або колегії.

Завдання сформованого таким чином органу полягає спочатку в розборі конфлікту, його причин і обставин. При цьому посередник не висуває яких-небудь умов і рекомендацій, обов'язкових для сторін. Тільки у випадку, якщо не вдасться досягти угоди на основі вимог, що висуваються, передбачається розробка посередником власних пропозицій для обговорення їх сторонами.

Форми здійснення посередництва в трудових конфліктах на колективній основі в країнах з розвиненим ринком праці вельми різноманітні. Різний і ступінь участі держави у вирішенні конфлікту. У США, наприклад, існує спеціальний державний орган – федеральна служба посередництва, і ряд неурядових організацій по врегулюванню трудових конфліктів, що здійснюють посередництво за проханням конфліктуючих сторін. У Швеції посередницькі функції здійснює Державне бюро посередництва і арбітражу.

зможуть істотно збільшити продуктивність і якість роботи, і не зуміють відповісти на виклик динамічної глобальної конкуренції.

Соціальне партнерство в Україні дуже відрізняється від класичної західноєвропейської моделі. У країнах Західної Європи це конфліктне партнерство незалежних учасників, які у принципі визнають один одного, але при цьому постійно прагнуть змінити баланс сил на свою користь.

Соціальний діалог може одержати визнання трудящих тільки в тому випадку, якщо він забезпечує соціальний мир, сприяючи:

– справедливому розподілу доходів;
– економічній ефективності;
– безпечним і здоровим умовам праці;
– виробничій демократії;
– розвитку людських ресурсів;
– прозорості прийняття рішень.

Виходячи з цих критеріїв, формально введений в Україні механізм соціального діалогу не можна вважати задовільним. Різка диференціація в розподілі доходів, подальше погіршення стандартів здоров'я і безпеки (не дуже високих і в радянські часи), звільнення і погіршення загального становища працівників розширюються, заробітна платня у ряді випадків не виплачується, прийняття рішень на рівні підприємства носить прихований і сумнівний характер, низька економічна ефективність більшості українських підприємств. Щоб соціальний діалог став надійною основою для подальшого розвитку у напрямі суспільства демократії і соціальної ринкової економіки, він потребує істотного вдосконалення.

Система соціального партнерства договірного типу не працюватиме без сильних організацій трудящих і працедавців і дієвих механізмів втілення законів в життя. Поки зберігається організаційна слабкість соціальних партнерів, захисну функцію слід здійснювати законодавчими заходами. Існує протилежно-пропорційний зв'язок між стійкістю соціальних партнерів і потребою в докладній правовій регламентації. У будь-якому випадку держава не може звільнити себе від відповідальності за забезпечення і проведення в життя основних заходів по захисту інтересів всіх трудящих, особливо на тих підприємствах, де профспілки недостатньо сильні або зовсім відсутні. У міру економічного зростання і зміцнення соціальних партнерів загальні поліпшення умов праці можна буде регулювати за допомогою колективних угод різного рівня. Це дозволить приймати гнучкіші і динамічніші рішення.

6.2. Механізм соціального партнерства і трипартизм в країнах з розвиненою ринковою економікою

У економічній політиці «механізм соціального партнерства» означає консультації і співпрацю між найнятими робітниками (профспілками) і працедавцями (підприємцями) на різних рівнях з приводу визначення (встановлення) взаємоприйнятних умов найму і оплати праці. Отже, це поняття є повною протилежністю тому, що звикли називати «класовою боротьбою» між працею і капіталом.

Трудящі капіталістичних країн дійшли усвідомлення необхідності соціального партнерства з працедавцями в результаті довгого історичного досвіду. Новому розумінню умов, що склалися, в економічному житті на Заході сприяли науково-технічна революція в промисловому виробництві і в сільському господарстві, загальний підйом життєвого і культурного рівня населення в розвинених країнах світу і так звана гуманізація у сфері соціально-трудових відносин.

Поняття «соціальне партнерство» застосовується на Заході в основному прихильниками певних політичних течій і, в першу чергу, – соціал-демократії. В результаті зусиль профспілкового руху і розумної політики владної еліти частка праці в собівартості продукції в розвинених країнах капіталізму досягла 50-60 % (у Україні – не більш 30 %). Так званий середній клас становить в розвинених країнах 70-80 % населення.

Будучи ідеологічним, соціологічним і етичним поняттям, соціальне партнерство ні в одній країні світу не одержало законодавчого оформлення. Воно не фігурує в документах і публікаціях Міжнародного бюро праці (МБП) в Женеві, бо тамтешні фахівці віддають належне боротьбі між працею і капіталом, яка продовжується, правда, в цивілізованих формах. Тому в МОП і в розвинених країнах ринкової економіки використовують адекватніші терміни типу «соціальний діалог», «дво- або тристоронні консультації» суб'єктів трудових відносин. Тристоронні (за участі профспілок, працедавців і представників державної влади) консультації або переговори називають трипартизмом.

У нашій літературі звичайно не робиться великої різниці між соціальним партнерством на двосторонній основі (профспілки і підприємці) і трипартизмом. Але трипартизм, тобто співпраця соціальних партнерів і держави на вищому рівні, не може замінити собою традиційний діалог профспілок і працедавців на нижчих рівнях у формі колективних договорів і угод.

У західних публікаціях на тему соціально-трудових відносин більш розповсюдженим терміном, разом з «соціальним діалогом», є словосполу-

страйкуючих звичайно представляють профспілки як соціальні партнери працедавців.

Західне законодавство проводить чітку відмінність між законними і незаконними («дикими») страйками трудящих. Так, в приватному секторі економіки Франції для визнання страйку законним вимагається, щоб були виконані три умови: 1) колективне припинення роботи; 2) участь самих зацікавлених осіб; 3) зв'язок страйку безпосередньо з соціально-трудовими відносинами, тобто страйк не повинен носити політичний характер.

У Німеччині незаконним вважається будь-який страйк, якщо він проводиться без участі відповідної профспілки або ж ініціативи ради підприємства. Також незаконним визнається страйк в період узгодженого сторонами примирливо-третейського розгляду конфлікту. Останнє правило характерне для більшості західних країн.

В ужитку локаут іноді називають «страйком навпаки». У перекладі з англійської термін «локаут» означає буквально «бути зовні або без місця». Як соціальне явище локаут є тимчасовим закриттям якого-небудь підприємства або установи його власником з приводу економічних труднощів, але найчастіше це відбувається у відповідь на страйковий рух персоналу. У адміністративному значенні вказана міра супроводжується звільненням всіх найнятих робітників на невизначений термін. У юридичному відношенні локаут, на відміну від страйку, в більшості країн не припиняє, а перериває дію індивідуальних трудових договорів (контрактів) робітників і службовців, що звільняються.

На Заході страйк і локаут об'єднані в одне поняття – «трудові конфлікти» і, тим самим, одержали однакове формальне виправдання з погляду цивільного суспільства. У офіційній статистиці більшості західних країн локаути підприємців наче розчинилися в страйках трудящих. Не є винятком в цьому плані і статистичні публікації Міжнародного бюро праці, в яких фігурує єдина графа «страйки і локаути».

Всі види трудових суперечок і конфліктів розв'язуються або мирним шляхом до судового розгляду, або за допомогою судових процедур цивільного характеру.

Трудові конфлікти в розвинених країнах Заходу фахівці умовно ділять на юридичні (з приводу застосування наявних норм права) і на економічні, або по інтересах (спрямовані на встановлення нових або зміну діючих норм права). З даної точки зору страйк перед укладанням нового колективного договору відносяться до категорії «економічних», а страйк з приводу невиконання умов колдоговору – до «юридичних».

Трудові конфлікти колективного характеру на підприємствах України в багатьох випадках не можна віднести ні до тієї, ні до іншої категорії, бо вимоги учасників страйку виходять часом далеко за межі статті колдоговорів і набувають політичного звучання.

Р о з д і л 7. РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ШЛЯХОМ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СУПЕРЕЧОК І КОНФЛІКТІВ

7.1. Трудові суперечки і конфлікти в розвинених країнах Заходу.
7.2. Врегулювання колективних трудових суперечок і конфліктів в Україні.

7.1. Трудові суперечки і конфлікти в розвинених країнах Заходу

Виходячи з сучасної концепції соціально-трудових відносин, можна стверджувати, що суперечки і конфлікти між працівниками і працедавцями є нормальним діалектичним процесом в умовах розвитку ринкової економіки.

Конфлікт є крайнім виразом суперечностей в соціально-трудових відносинах. Суперечності в соціально-трудових відносинах об'єктивно неминучі і за певних умов необхідні для розвитку економічних систем. У цьому значенні конфлікти можуть бути корисні, оскільки вони найбільш явно виражають інтереси протиборчих сторін. Проте затяжні конфлікти приводять до значних втрат для підприємства, його співробітників і економіки країни в цілому. Цим визначається необхідність розробки способів раціонального управління конфліктними ситуаціями в рамках регулювання соціально-трудових відносин.

Завдання кожної держави полягає в тому, щоб усілякими шляхами пом'якшувати соціальні потрясіння і, по можливості, запобігати їм. З цією метою використовуються різноманітні форми і методи врегулювання трудових суперечок і конфліктів, включаючи колективно-договірний процес, соціальне законодавство, спеціальні процедури примирення і посередництва (третейський розгляд) і, нарешті, судочинство.

Найпоширеніші форми, в які виливаються трудові конфлікти між працівниками і підприємцями – це страйки і локаути.

Страйк – це припинення роботи зайнятих на підприємстві людей. Страйк супроводжується вимогами, адресованими працедавцю. Інтереси

чення «механізм соціального партнерства», під яким експерти МБП розуміють таку сукупність суспільних інститутів:

– узгодження між суб'єктами соціально-трудових відносин на вищому (національному) рівні соціально-економічної політики в цілому, включаючи розподіл доходів, розробку критеріїв соціальної справедливості і заходів щодо захисту інтересів зацікавлених сторін;

– процедури колективних переговорів (соціального діалогу) і укладення колективних договорів і угод між головними суб'єктами соціально-трудових відносин з приводу умов і оплати праці;

– участь працівників або їхніх представників на постійній основі в управлінні підприємствами і акціонерними товариствами;

– постійно діючі органи і механізми узгодження інтересів соціальних партнерів на різних рівнях;

– мирні (позасудові) методи врегулювання виникаючих між сторонами розбіжностей і суперечок.

Під більшість перерахованих інститутів механізму соціального партнерства (діалогу) в розвинених країнах Заходу підведена законодавча база.

Ефективно впливає на соціально-трудові відносини нормотворча діяльність МОП. З прийнятих конвенцій і рекомендацій МОП нас, в першу чергу, цікавлять ті, які прямо або побічно відносяться до регулювання соціально-трудових відносин за допомогою укладення колективних договорів і угод. У хронологічному порядку ці документи виглядають таким чином:

1) Конвенція № 87 (1948 р.) про свободу асоціацій і захист права на організацію;

2) Конвенція № 98 (1949 р.) про право на організацію і на ведення колективних переговорів;

3) Рекомендація № 91 (1951 р.) про колективні договори;

4) Рекомендація № 92 (1951 р.) про добровільне примирення і арбітраж;

5) Рекомендація № 94 (1952 р.) про співпрацю на рівні підприємства;

6) Рекомендація № 113 (1960 р.) про співпрацю в галузевому і національному масштабі;

7) Рекомендація № 129 (1967 р.) про зв'язки на підприємстві;

8) Рекомендація № 130 (1967 р.) про розгляд скарг;

9) Конвенція № 154 (1981 р.) про колективні переговори;

10) Рекомендація № 163 (1981 р.) про колективні переговори.

Певним чином впливає на регулювання трудових відносин в західних країнах тепер Конвенція МОП № 173 (1992 р.) про захист вимог трудящих у разі неплатоспроможності підприємця.

У другій половині XX сторіччя в найбільш процвітаючих регіонах світу (Західна Європа, Північна Америка і Японія) з'явилися так звані «держави загального добробуту», де під тиском профспілкового руху і за

сприяння правлячих соціал-демократичних і соціалістичних партій, головна увага у внутрішній політиці надавалася питанням розподілу національного ВВП і суспільних благ (фондів) на принципах соціальної справедливості. З цією метою постійно удосконалювалися системи оплати праці і програми матеріальної допомоги знедоленим верствам населення, особливо в США.

Вузловим моментом перебудови процесів розподілу і споживання на Заході в 50-60 роках XX сторіччя стало завоювання профспілками так званого „стандартного сімейного бюджету", що забезпечив автомобілізацію трудящих у формальному секторі економіки і у сфері послуг, механізацію домашнього господарства, умови підйому фермерських господарств, мобільність працівників в містах.

Другим досягненням профспілок і соціал-демократичних партій стало завоювання загальнонаціональних систем соціального забезпечення, включаючи пенсії через старість і допомоги через хвороби, безробіття, інвалідність, багатодітним сім'ям і т.д. В результаті зміцнилася концепція тред-юніонізму, що припускає співучасть профспілок в управлінні підприємствами при ослабленні класової солідарності.

Третім найбільшим досягненням масових профспілок на Заході стало скорочення робочого дня і завоювання вільного часу, використовуваного для доступу до освіти, культури і науки. А за Марксом, як відомо, вільний час є мірилом суспільного багатства. Природно, що підвищення добробуту населення позитивно позначилося на зміцненні цивільних начал в західному суспільстві і на пом'якшенні протистояння між працею і капіталом.

В той же час в розвинених країнах світу під впливом світового розподілу праці (глобалізація виробництва) і упровадження інформатики аж до робочих місць намітилися нові тенденції в регулюванні соціально-трудових відносин, коли одна із сторін (профспілки) стала здавати свої позиції щодо впливу на працівників, зайнятих у сфері обслуговування (так звані білі комірці), а також щодо захисту прав жінок і молоді, що використовує гнучкі форми зайнятості (неповний робочий день, змінний графік, розділення робочих місць і т.п.).

В результаті у ряді західних країн скоротилася чисельність працівників, охоплених профспілковим рухом. Так, у Франції на початку 1990-х років члени профспілок становили 10% активного населення, в Іспанії, відповідно, 11%, в США – l5%, в Японії – 25%, в Канаді – 30%, в Німеччині – 32%. В той же час, в Скандинавських країнах обхват профспілковим членством залишається на високому рівні: у Швеції – 81%, в Данії – 76%, у Фінляндії – 72%.

Ослаблення позицій однієї із сторін в соціальному діалозі робить скрутним процес нормальної співпраці суб'єктів соціально-трудових відносин в ринковій економіці, і дозволяє підприємцям застосовувати інтенсивніші методи використання найманої робочої сили. А це здатне викликати

Сфери трудової діяльності:	Відмітка
Професійні спортсмени	
Керівники підприємств	
Робітники виробничої сфери	
Лікарі-педіатри	
Керівники вищих навчальних закладів	
Працівники міліції	
Педагоги	
Водії міського транспорту	
Працівники СБУ	
Науковці-пенсіонери	

Тест 6.4. Що з перерахованого не має відношення до колективного договору:

а) захист інтересів працедавця від необґрунтованих претензій найнятих робітників;
б) умови праці;
в) час дії трудового контракту;
г) встановлення процедур узгодження інтересів сторін соціально-трудових відносин.

17. Назвіть зразковий зміст Європейського типового трудового контракту.
18. Назвіть зразкову сферу застосування індивідуальних трудових контрактів в Україні.

Тести

Тест 6.1. Вкажіть особливості і основні відмінності трудового договору і цивільно-правового договору (поставте відмітку в графах таблиці, що відповідають правильній відповіді):

Ознаки		Вид договору	
		Трудовий	Цивільно-правовий
Предмет договору	праця		
	продукт праці		
Дисциплінарна влада працедавця	є		
	відсутня		
Нормування праці	є		
	відсутнє		
Оплата праці	за угодою сторін		
	регулюється законодавством		
Соціальні зобов'язання працедавця	перед суспільством		
	перед працівником		
Тривалість дії	невизначений термін		
	до завершення робіт		

Тест 6.2. Визначте модель регулювання умов праці і заробітної платні, типові для наведених країн:

Країна	Модель	
	Дерегулятивна	Правотвірна
Німеччина		
США		
Іспанія		
Великобританія		
Бельгія		
Канада		
Франція		

Тест 6.3. Відзначте сфери трудової діяльності, в яких згідно із законами України, обов’язкове застосування контракту:

соціальні вибухи працівників і порушеннями «правил гри», тобто принципів соціального партнерства, що склалися на Заході за останні десятиліття.

Для того щоб не допустити серйозних змін в соціальному балансі і в розстановці суспільних сил, уряди передових країн Заходу роблять кроки щодо законодавчого закріплення позицій трудових колективів на підприємствах і в установах.

Так, у Франції було відмінене положення, згідно з яким профспілкові організації могли бути створені тільки на підприємствах з числом зайнятих не менше 50 осіб. Таким чином, дрібні і ремісничі підприємства були введені в орбіту профспілкової діяльності з погляду можливості впливу профспілок на процес управління цими підприємствами через свої низові організації.

Були розширені права профспілок безпосередньо на підприємстві. На підприємствах з числом зайнятих менше 50 виникла можливість обирати від персоналу представника, який має право суміщати свої обов'язки з обов'язками профспілкового делегата. Розширені консультативні повноваження комітету підприємства. Мета його існування сформульована таким чином: «Забезпечити колективний вираз думки найнятих робітників, що дозволяє постійно враховувати їх інтереси при прийнятті рішень, що відносяться до управління та економічної і фінансової еволюції підприємства, до організації праці і технологічної бази виробництва». Комітет підприємства, крім того, одержав право організовувати внутрішні виробничі інформаційні збори (на тих же правах, що і профспілкові секції).

6.3. Колективний договір на підприємстві

Найзначнішою формою регулювання соціально-трудових відносин між найнятими робітниками і працедавцем є колективний договір підприємства. Якщо він не укладається, то повисає в повітрі вся система угод, укладених на інших рівнях, і соціально-трудові відносини регулюються тільки на рівні мінімальних гарантій, передбачених Кодексом законів про працю та іншими законодавчими актами України.

Згідно із законодавством про працю України, колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і володіють правами юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Законодавство про працю України встановлює, що положення колективного договору розповсюджуються на всіх працівників підприємства, установи, організації, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і обов'язкові як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

На перший погляд може скластися враження, що працедавцю вигідно не укладати колективний договір, особливо в умовах кризи, економічної нестабільності і відсутності чітких перспектив на майбутнє. Проте життя спростовує такий підхід. У важкій економічній ситуації перебувають, як відомо, не тільки працедавці, але й найняті робітники. Нехтування їхніми інтересами, що виражається в неукладенні колективного договору, часто приводить до загострених конфліктів, що обходяться працедавцю набагато дорожче.

Об'єктивна необхідність взаємної зацікавленості найнятих робітників і працедавців в розвитку колективно-договірної системи зумовлюється її функціями, найважливішими з яких є:

– захист інтересів обох сторін соціально-трудових відносин і забезпечення їх збалансованості;

– організація (впорядкування) соціально-трудових відносин і їхній розвиток в тісному зв'язку з результатами економічної діяльності;

– вирішення виникаючих протиріч якнайменш руйнівними способами, засобами.

Відповідно до першої функції, колективний договір покликаний захищати, з одного боку, працедавців від необґрунтованих вимог працівників, задоволення яких може порушити ритм виробничого процесу і завдати економічного збитку, з іншого – працівників, що є більш уразливим суб'єктом соціально-трудових відносин, від підприємців, що використовують переваги свого економічного стану в своїх інтересах.

Таким чином, колективний договір слугує узгодженню інтересів працедавців і найнятих робітників і досягненню їхньої збалансованості.

Друга, організуюча функція колективно-договірних відносин також спрямована на забезпечення зацікавленості обох сторін цих відносин і суспільства в цілому. Ця зацікавленість виявляється цілком конкретно. Зафіксовані в колективному договорі умови праці (розмір заробітної платні, умови оплати, гарантії, компенсації, пільги й ін.) дозволяють працедавцю наперед планувати витрати виробництва і передбачуваний прибуток. Для працівника ж вони є певними гарантіями задоволення його власних інтересів. Це створює передумови взаємної згоди і підвищення ефективності праці, що служить інтересам всього суспільства в цілому. У свою чергу, у міру зростання ефективності економічної діяльності виникають можливості для підвищення соціальних гарантій і їхнього закріплення в нових договорах.

причин – звільнення працівника проводиться згідно з статтею 39 КЗпП України.

У разі розірвання контракту за ініціативи працедавця на підставах, встановлених в контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 КЗпП України.

За два місяці до закінчення терміну дії контракту за згодою сторін він може бути продовжений або укладений на новий термін. У цей же термін бажано сторонам оповістити один одного про те, що на подальший термін контракт переукладатися не буде.

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. У чому полягають передумови формування основ договірного регулювання соціально-трудових відносин?
2. У чому суть класичної західноєвропейської моделі соціального партнерства?
3. Що таке трипартизм?
4. Яка сукупність суспільних інститутів розуміється під словосполученням «механізм соціального партнерства»?
5. Чим зумовлюється взаємна зацікавленість найнятих робітників і працедавців у розвитку колективно-договірної системи?
6. Що означає термін «колективні переговори», на що вони спрямовані?
7. Яке призначення і зміст генерального, галузевих угод і угод на регіональному рівні?
8. Що таке колективний договір?
9. Ким і як визначається зміст колективного договору?
10. Що визначає Закон України «Про колективні договори і угоди»?
11. Які існують форми, види індивідуального трудового контракту?
12. Назвіть особливості сучасної класифікації видів індивідуальних трудових контрактів.
13. У чому головне призначення атипових (гнучких) індивідуальних трудових контрактів?
14. У чому значення підходу до організації соціально-трудових відносин, названого дерегулятивною моделлю?
15. Чим характеризується правотвірна модель регулювання соціально-трудових відносин?
16. Які ознаки принципово відрізняють найману працю від праці не найманої?

Змістом контракту є взаємні зобов'язання сторін. Контракт не повинен повторювати зобов'язання з посадових інструкцій. У ньому мають бути виділені основні зобов'язання, основні результати, необхідні для підприємства і за які буде сплачено певну винагороду. У контракті мають обумовлюватися режим робочого часу, зокрема використання гнучкого режиму праці, тривалість відпустки працівника, зокрема додаткової. Може бути обумовлене випробування та інші форми і результати оцінки трудової діяльності працівника.

Обов'язкам працівника мають відповідати обов'язки працедавця, зокрема щодо матеріального забезпечення працівника: розміру посадового окладу, дотримання умов підвищення оплати праці, показників преміювання, показників і умов винагороди за наслідками роботи за рік.

У контракті можуть бути визначені додаткові, в порівнянні з чинним законодавством, пільги і компенсації за кошти підприємства. Це може бути додаткова винагорода до щорічної відпустки, при переукладенні контракту на новий термін, у зв'язку з виходом на пенсію або випадком виробничого травматизму. Можуть бути передбачені матеріальні санкції при достроковому припиненні контракту за ініціативою працівника або працедавця без поважних причин.

Контракт може містити зобов'язання працедавця щодо компенсації морального і матеріального збитку, заподіяного працівнику у разі дострокового розірвання контракту: працівником – через невиконання або неналежне виконання працедавцем своїх зобов'язань за контрактом; працедавцем – на підставах, не передбачених чинним законодавством і контрактом.

У зв'язку з реформою соціального забезпечення в Україні і наміченим введенням недержавного соціального забезпечення актуальними стають питання додаткового пенсійного забезпечення за кошти працедавця, встановлення додаткових соціальних послуг.

Працедавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту. Службовці, які за своїми службовими обов'язками мають доступ до інформації, зафіксованої в контракті, не в праві її розголошувати.

Важливо мати на увазі, що контрактом не можуть бути змінені умови праці, встановлені імперативними правовими нормами, зокрема, про порядок розгляду індивідуальних трудових суперечок і про випадки повної матеріальної відповідальності.

У випадках невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань за контрактом він може бути достроково припинений з попередженням відповідної сторони за два тижні.

При розірванні контракту на вимогу працівника унаслідок його хвороби або інвалідності, що перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення працедавцем законодавства про працю, невиконання або неналежного виконання ним зобов'язань за контрактом і з інших поважних

Третя функція спрямована на встановлення і підтримку стабільності соціально-трудових відносин. Ця сторона трудового договору, звичайно, не може усунути конфлікти у взаємостосунках суб'єктів ринку праці, оскільки у кожного свої соціальні інтереси, цілі, вимоги. Проте реалізація цієї функції припускає встановлення процедур узгодження інтересів, розгляду проблем обох сторін, в ході яких виробляються взаємоприйнятні рішення. Коли умови угоди набувають форм колективного договору, створюється гарантія соціальної і економічної стабільності, забезпечувана забороною на проведення страйків під час дії колективного договору.

Найважливішим етапом колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин є колективні переговори, що представляють процедуру узгодження інтересів сторін. Вона регламентується діючими міжнародними нормами, зокрема Конвенцією МОП № 154 (1981 р.) про колективні переговори. Згідно з цією Конвенцією, термін «колективні переговори» означає всі переговори, які проводяться між підприємцем, групою підприємців або однією або декількома організаціями підприємців, з одного боку, і однією або декількома організаціями трудящих – з іншого, з метою визначення умов праці і зайнятості; і/або регулювання відносин між підприємцями і трудящими; і/або регулювання відносин між підприємцями або їхніми організаціями і організацією або організаціями трудящих.

Переговори передують укладенню колективного договору.

Таким чином, укладення колективного договору є творчим процесом, спрямованим на узгодження інтересів обох сторін і вирішення конфліктів якнайменш руйнівними засобами.

Нарешті, найважливішою перевагою колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин є багатоваріантність і гнучкість прийняття рішень. Це особливо істотно в нинішніх умовах економічної і політичної нестабільності, лібералізації цін. Залежно від обстановки, доводиться переглядати і коректувати прийняті положення колективного договору, в той самий час будь-які зміни допустимі лише за умови згоди обох сторін, що є невід'ємною вимогою колективно-договірної системи. Але навіть за відсутності необхідності внесення змін в ті або інші положення колективного договору в період його дії, колективно-договірна система припускає проведення регулярних зустрічей і консультацій соціальних партнерів для здійснення взаємоконтролю за виконанням прийнятих умов, запобігання назріваючим конфліктам у зв'язку з непередбаченими ускладненнями або, навпаки, у випадках виникнення позитивних чинників.

Все це дозволяє перетворити колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин в постійно діючий механізм задоволення взаємних інтересів.

Складність становлення колективно-договірної системи в нашій країні полягає у тому, що за винятком періоду НЕПу регулювання соціально-

трудових відносин між працівниками і працедавцями в подальші періоди ніколи не носило договірного характеру. При централізованій системі управління економікою виразником інтересів трудящих могла бути тільки держава, яка приймала директивні рішення по встановленню норм, що регулюють соціально-трудові відносини.

Зрозуміло, ці норми проходили стадію узгодження з профспілками і з органами господарського управління різних рівнів, але вони не були результатом переговорних процесів. Колективні договори, що укладаються на підприємствах, були, швидше, взаємними зобов'язаннями адміністрації і профспілки підприємства з виконання державних планів. Не було найнятих робітників, не було об'єднань працедавців, і у завдання профспілок не входило регулювання соціально-трудових відносин найнятих робітників з ними.

У нинішніх умовах об'єднання працедавців тільки формуються. Профспілки ж не відновили повною мірою свою захисну функцію, їхню діяльність багато в чому зберегла властиві їй раніше недоліки. Вироблення і обґрунтування вимог найнятих робітників, економічно грамотне ведення переговорів з працедавцем є для них новою і незвичною справою.

Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає загальні правові і організаційні основи розробки, укладання і виконання колективних договорів і угод, ведення колективних переговорів, передуючих їхньому укладанню, взаємні права, обов'язки і відповідальність сторін, правові заходи щодо забезпечення виконання зобов'язань, прийнятих сторонами колективного договору або угоди. Закон розроблений з урахуванням відповідних конвенцій і рекомендацій Міжнародної Організації Праці. Ухвалення його викликане необхідністю розмежування прав і відповідальності власників і найнятих робітників і сприяння регулюванню соціально-трудових відносин між ними і їхніх соціально-економічних інтересів.

Положення Закону розповсюджуються на підприємства, установи, організації незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю і має право юридичної особи.

Закон розмежовує поняття колективного договору і угоди. У основі диференціації понять – рівень регулювання умов праці. Сучасні умови розвитку економіки викликають необхідність укладання угод різних видів: генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів підприємств, які становлять ланки системи, що передбачає механізм пріоритетності положень угоди вищого рівня при укладанні угод або договорів на нижчих рівнях.

Тому генеральна угода, якою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і соціально-трудових відносин, очевидно, має передувати укладання галузевих і регіональних угод. У свою чергу, галузеві угоди, в яких визначаються конкретні умови праці з урахуванням специфіки галузі, її оплати, соціально-

Як вже було відмічено, контракт може упроваджуватися тільки на основі законів України. Контрактна форма не може упроваджуватися нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також колективними договорами і угодами, локальними нормативно-правовими актами.

Перехід працівників на контракт є зміною істотних умов праці – систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановленні або відміні неповного робочого часу, поєднанні професій, зміні розрядів і найменування посад тощо. Тому працівникові має бути доведено до відома про перехід на контракт не пізніше, ніж за два місяці (частина 3 статті 32 КЗпП України).

Контракт – це двостороння угода, яка вимагає згоди працівника. Якщо працівник, з яким за законодавством обов'язково має бути укладений контракт, не погоджується на його укладання, він може бути звільнений за пунктом 6 статті 36 КЗпП України як такий, що відмовився від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці. У разі відмови працедавця від укладення контракту з конкретним працівником трудовий договір з ним припиняється за пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

Контракт як особлива форма трудового договору має бути спрямованим на забезпечення умов для прояву ініціативи і самостійності працівника з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін, на правовий і соціальний захист працівника. Умови контракту, які погіршують становище працівника в порівнянні з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними. Таким чином, умови контракту можуть покращувати становище працівника, встановлювати додаткові виплати, переваги, пільги, а також конкретизувати права і обов'язки сторін контракту.

Контракт укладається у письмовій формі в двох екземплярах і підписується працедавцем і працівником. З відома працівника, копія контракту може бути передана профспілці або органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси для здійснення контролю за дотриманням умов контракту. Контракт набуває чинності з моменту підписання його сторонами, і може бути змінений тільки з їхньої згоди.

Контракт – це, перш за все, терміновий трудовий договір. А терміновий трудовий договір може автоматично трансформуватися в договір на невизначений термін, якщо трудові відносини фактично продовжуються, і жодна із сторін не вимагає їхнього припинення. Проте до контракту це положення не застосовується. Його можна переукласти на новий термін тільки за угодою сторін, тобто потрібні активні юридичні дії – підписання контракту.

Як правило, законодавство не встановлює ні мінімальних, ні максимальних термінів для контракту. Питання терміну вирішують за угодою сторін контракту. Проте щодо керівників державних підприємств, встановлено, що контракти можуть укладатися терміном від 1 до 5 років.

— «Про концесії» (пункти 1, 2 статті 18) – концесіонер має право на контрактній основі залучати до виконання спеціальних робіт на об'єкти концесії третіх осіб; концесіонер зобов'язаний укладати відповідно до законодавства трудові договори (контракти) з працівниками;

— «Про товарну біржу» – найняті робітники (за угодою сторін);

— «Про місцеві державні адміністрації» (стаття 36) – з керівниками підприємств, установ, організацій, що відносяться до сфери управління місцевих державних адміністрацій;

— «Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали унаслідок Чорнобильської катастрофи» (стаття 42), – працівники, які займаються медичним обслуговуванням, працюють в установах освіти і культури на забруднених територіях;

— «Про фізичну культуру і спорт» (стаття 23) – професійні спортсмени (особи, що займаються професійною діяльністю в спорті);

— «Про зв'язок» (стаття 16) – керівники об'єднань, підприємств і філіалів;

— «Про залізничний транспорт» (стаття 15) – перелік категорій працівників затверджується Кабінетом Міністрів України;

— «Про освіту» (статті 20, 54) – для керівників установ освіти, педагогічних і науково-педагогічних працівників;

— «Про міліцію» (стаття 17) – на службу в міліцію приймаються на контрактній основі;

— «Про Службу безпеки України» (статті 19, 20) – умови і порядок виконання обов'язків співробітниками-військовослужбовцями СБУ визначаються укладеним договором (контрактом).

Діють і інші закони, що передбачають укладення контракту.

Як видно з наведеного переліку, застосування контракту можливе у обов'язковому порядку або за угодою сторін. У першому випадку контракт має бути обов'язково укладений, всі інші види трудового договору виключаються, в другому – контракт може бути укладений.

У другому випадку працедавець не має права вимагати від працівника укладення контракту. Якщо працівник вже обіймає посаду на умовах звичного безстрокового трудового договору, то з прийняттям відповідного нормативно-правового акту, що передбачає можливість застосування контракту, власник може запропонувати працівнику переукласти звичний трудовий договір на контракт, але якщо працівник відмовиться, соціально-трудові відносини продовжуються в звичному правовому режимі. Так передбачено законодавством.

Проте на практиці тут виявляється соціальна і економічна сила працедавця. Якщо він вирішив укласти саме контракт, то працівник в переважній більшості випадків змушений прийняти такі умови, тому що інакше йому залишиться лише поповнити ряди безробітних.

культурного обслуговування, надають набір мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості. Причому галузева угода не може погіршувати становище трудящих в порівнянні з генеральною угодою. Так само колективний договір підприємства може передбачати додаткові в порівнянні з чинним законодавством, генеральною і галузевою угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Колективним договором відповідно до Рекомендації МОП № 91 (1951 р.) про колективні договори визнається будь-яка письмова угода щодо умов праці і найму. Раніше зміст колективного договору в нашій країні строго регламентувався.

З прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» на законодавчому рівні визнаним є право працедавця і найнятих робітників самим визначати зміст колективного договору в межах їхньої компетенції. Тепер вони абсолютно вільні у виборі його структури і розробці конкретних норм і зобов'язань. Проте повна свобода не означає ігнорування вказаних вище загальних принципів колективно-договірного регулювання.

При розробці колективного договору сторони мають прагнути до якомога точнішого і повнішого визначення умов здійснення трудової діяльності на даному підприємстві. У Законі запропоновано зразковий перелік питань, зобов'язань, які можуть включатися в колективний договір. Він носить рекомендаційний характер і має на меті дати договірним сторонам уявлення про можливий зміст колдоговору.

Вказано, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін із регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

– зміни в організації виробництва і праці;

– забезпечення продуктивної зайнятості;

– нормування і оплати праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної платні та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій і ін.);

– встановленню гарантій, компенсацій, пільг;

– участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

– режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

– умовам і охороні праці;

– забезпеченню житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

– гарантіям діяльності профспілкової або інших представницьких організацій трудящих;

– умовам регулювання фондів оплати праці і встановлення між кваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Колективний договір може передбачати додаткові в порівнянні з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

У сучасних умовах можна рекомендувати не перенавантажувати колективний договір так званими інформаційними положеннями, тобто по суті відтворенням правових норм, що визначають основні умови праці. Це лише утрудняє сприйняття локального акту і, в той же час, не несе ніякого правового навантаження, оскільки вказані норми діють незалежно від ухвалення колективного договору.

При підготовці колективного договору на конкретному підприємстві необхідно виходити з соціальних проблем, актуальних для даного виробництва і колективу, з урахуванням фінансових можливостей підприємства і положень генеральної і галузевої (регіональної) угод.

Сьогодні колективні договори поки залишаються найреальнішою, але вельми локалізованою сферою розвитку механізму соціального партнерства, оскільки відображають виключно відносини між адміністрацією підприємства і його працівниками. Традиції укладення колективних договорів зберігаються в основному на крупних і середніх державних підприємствах. Поза відносинами механізму соціального партнерства виявляються практично всі працівники, що входять до сфери малого підприємництва.

6.4. Індивідуальні трудові контракти (договори)

В 1990-і роки разом з інститутом колективних договорів у всіх державах світу почав все більш активно діяти інститут індивідуальних трудових контрактів, який у минулому (на ранніх стадіях капіталізму) був переважаючим в промисловості і у сфері обслуговування, а останніми роками знову набирає сили на фоні зниження активності профспілкового руху.

Річ у тому, що індивідуальні трудові договори (контракти) по суті відображають лише умови праці і норми, зафіксовані в національних законах і підзаконних актах, тоді як колективні договори і угоди можуть їх поліпшити на користь профспілок, їхніх членів і працівників решти якоїсь галузі або сфери господарювання завдяки капіталам підприємців. Звідси зацікавленість працедавців (підприємців) в ширшому застосуванні індивідуальних контрактів, ніж колективних договорів.

Треба мати на увазі, що не всі індивідуальні контракти (договори) погіршують соціальний і матеріальний статус працівника в порівнянні з тим, який гарантують колективні угоди. Якщо узяти, наприклад, типові трудові контракти, що укладаються на невизначений термін, то у Франції цей вид контракту мусить враховувати не тільки норми національного законодавства, але і стану колективних договорів, відмінних в кращу сторону від загальноприйнятих державою норм оплати і умов праці.

Законом України від 20 березня 1991 року були внесені істотні зміни і доповнення в КЗпП України, зокрема стаття 21 була доповнена новою третьою частиною, в якій контракт визначається як особлива форма трудового договору, в якому термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема матеріальної), умови матеріального забезпечення і організація праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Застосування контракту виявило немало правових питань. Після першого захоплення цим новим видом трудового договору стало зрозуміло, що контракт несе в собі не тільки позитивні положення для працівника, але і негативні. Головна соціальна небезпека для працівника полягала в терміновому характері контракту. В умовах економічних труднощів в Україні ефективність контракту все більш ставала сумнівною, його примусове застосування, яке передбачалося великим числом законів і підзаконних нормативно-правових актів, обмежувало права працівників.

Таким чином, одним з найістотніших правових питань стало питання про сферу застосування контракту. У частині 3 статті 21 КЗпП України в першій її редакції було встановлено, що сфера застосування контракту визначається **законодавством**. Невизначеність терміна «законодавство» привело до невиправдано широкого його тлумачення, що створювало основу для широкого застосування контрактів.

Відповідно до Закону України від 24 грудня 1999 року в частину третю статті 21 КЗпП України внесена зміна, відповідно до якої «Сфера застосування контракту визначається **законами** України». Це істотно звузило обов'язкову сферу застосування контракту, вона визначається законами України і лише ними. Причому в закони внесені зміни, спрямовані направлені на звуження сфери застосування контракту.

В той же час слід мати на увазі, що нині продовжує діяти значне число законів, що передбачають укладення контракту. Це такі закони України:

- «Про підприємства в Україні» (стаття 16) – з керівниками підприємств (для державних підприємств – обов'язково);
- «Про наукову і науково-технічну діяльність» (частина 5, стаття 24) – після призначення пенсії (науково-педагогічні) науковці можуть працювати за терміновим трудовим договором (контрактом) на підприємствах, установах, організаціях всіх форм власності і займатися підприємницькою діяльністю;
- «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (стаття 79) – укладення договору (контракту) з іноземними юридичними і фізичними особами про будь-які форми співпраці;
- «Про колективне сільськогосподарське підприємство» (стаття 19) – найняті робітники за трудовим договором або контрактом;
- «Про адвокатуру» (стаття 8) – помічник адвоката;
- «Про нотаріат» (стаття 13) – стажист нотаріуса;

для здійснення суспільної діяльності головам і членам виборних органів профспілок, трудових колективів, рад підприємств, надання гарантійних і компенсаційних виплат.

Власник платить страхові внески до фондів соціального забезпечення за працівників підприємства (до Пенсійного фонду, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з нещасним випадком на виробництві і професійним захворюванням, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності і витрат, пов'язаних з пологами і похоронами, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття); надає інші соціально-трудові пільги і гарантії прибутку підприємства.

Уклавши цивільно-правовий договір, власник за чинним законодавством також несе витрати по внесках на соціальне страхування. Проте цим і вичерпується його соціальна діяльність. Особливістю є те, що у такому разі власник виконує своє соціальне зобов'язання щодо всього суспільства, а не працівників конкретного підприємства, фінансуючи соціальні фонди, з яких здійснюються виплати на основі солідарного принципу. Працівник, що працює на підставі цивільно-правового договору, не має всіх перерахованих вище прав.

Є істотні відмінності і у порядку укладення трудового і цивільно-правового договорів. Укладення трудового договору детально регламентується трудовим законодавством. Трудовий договір повинен укладатися з дотриманням встановлених в законі юридичних гарантій. Передбачені в законі випадки, коли власник зобов'язаний укласти трудовий договір з певним працівником, наприклад, з молодим фахівцем; заборонена необґрунтована відмова в прийомі на роботу. Угодою сторін може встановлюватися випробувальний термін при прийомі на роботу. Цивільно-правові договори укладаються за угодою сторін, з дотриманням принципів добровільності і рівності сторін.

Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час, і припиняється лише на підставах, передбачених законодавством. Терміновий трудовий договір може укладатися лише у випадках, передбачених в законі. У цих нормах також виявляється спрямованість трудового законодавства на соціальний захист найнятого робітника. Цивільно-правові договори про працю укладаються про виконання певної роботи і вичерпуються виконаною роботою (послугою, продукцією).

Всі вищенаведені відмінності свідчать про принципово різну правову природу трудових договорів і цивільно-правових договорів про працю.

Як вказано вище, контракт на роботу досить широко застосовується в країнах з ринковою економікою. В Україні контракт почав укладатися з керівниками державних підприємств з 1990 року, коли була прийнята постанова Ради Міністрів СРСР «Про порядок найму і звільнення керівника державного союзного підприємства».

Вважається, що останніми роками ринки праці в промислово розвинених країнах зазнали істотних змін. Згідно з теоріями «кінця праці», довгострокова робота у одного працедавця – це справа минулого: стабільність робочого місця пішла і не вернеться. Майбутнє, як уявляється, належить ринку праці, що забезпечує в основному короткочасні і нестабільні робочі місця, які можуть відрізнятися високою або низькою заробітною платнею, різними вимогами до кваліфікації і умов праці. Індивідам радять підготуватися до гнучкого ринку праці з частою зміною робочих місць, чергуванням роботи з іншими видами діяльності або періодами неактивності. Передбачається, що «новий» ринок праці зажадає постійної адаптації на основі довічного навчання і підготовки, а також постійної готовності до змін.

У розвинених країнах світу під інститут індивідуальних трудових контрактів підведена солідна правова база, що дозволяє підприємцям і найнятим робітникам свідомо вибирати форму контракту, який може бути звичного (нормального) типу з невизначеним терміном дії, або ж належати до одного з атипових (гнучких) видів контрактів.

Класифікацію атипових трудових контрактів можна здійснювати за такими критеріями: 1) ступенем підпорядкування працівника працедавцю (враховуючи його статус власника майна); 2) часу дії контракту (невизначений термін, тимчасовий, сезонний і т.д.); 3) організації робочого часу (робота неповний робочий день, розподіл робочого місця, змінність і т.п.); 4) місця виконання роботи; 5) знарядь виробництва і матеріалів.

Проте в повсякденному житті прийнято ділити контракти на два види: а) безстроковий (типовий) контракт; б) терміновий (атиповий, гнучкий) контракт.

Відношення до трудових контрактів з боку підприємців і працівників знаходить своє віддзеркалення на сторінках спеціалізованих видань профспілок і підприємців. На VIII конгресі Міжнародної асоціації трудових відносин (МАТВ) в Брюсселі у вересні 1989 року позиція підприємців стосовно контрактів була висвітлена в доповіді ученого з Нідерландів Лея Дельсена. У доповіді, зокрема, сказано, що підприємці і їхні представники вельми зацікавлені в гнучкому ринку робочої сили і в збільшенні числа трудових контрактів, що укладаються на певний термін.

Слід зазначити, що працедавці не дуже охоче йдуть на укладання контрактів з неповним робочим днем. Але у міру збільшення питомої ваги жінок і немолодих працівників на ринку праці поширюється застосування контрактів з неповним робочим днем (часткова зайнятість) і, отже, підприємцям вигідно пропонувати контракти подібного типу.

Згідно з даними згаданого конгресу МАТВ, у всіх державах – членах Європейського Союзу дві третини найнятих робітників, зайнятих в традиційних галузях економіки, були охоплені безстроковими контрактами, тобто типовими контрактами, що укладаються на невизначений термін. На час-

тку атипових (гнучких) контрактів, що укладаються на певний термін або період робочого часу, доводилася одна третина індивідуальних трудових контрактів.

У якому ж взаємозв'язку перебувають колективний договір і індивідуальний трудовий контракт? Цю проблему можна розглядати з різних точок зору. Так, представники англійської школи трудового права вважають, що в рамках неокласичної економічної моделі питання умов праці і зарплати повинні регулюватися індивідуальним трудовим контрактом. З цієї точки зору колективний договір (угода) і державне законодавство створюють наче головні перешкоди для досягнення згоди між працедавцем і працівником, заважаючи «свободі контракту (договору)». Подібний підхід до організації соціально-трудових відносин називають дерегулятивною моделлю. Ця модель набула поширення у Великобританії, Канаді і США.

Їй протистоїть так звана правоустановча модель, коли зміст (умови) трудового контракту визначається відповідними законодавчими нормами. Ця модель набула поширення в Німеччині, Франції, Бельгії, Іспанії, Італії та інших країнах континентальної Європи. У вказаних країнах трудове законодавство набуває захисного характеру стосовно трудящих. Враховуючи історичні традиції і специфіку перехідного періоду до ринкової економіки, слід визнати, що в Україні ближча друга (правоустановча) модель регулювання соціально трудових відносин за допомогою індивідуальних контрактів.

Співвідношення колективного договору і індивідуального контракту можна розглядати як з правової точки зору в цілому, так і з позицій певних юридичних доктрин і національної практики. У Великобританії, наприклад, проблеми зайнятості теоретично, згідно з законом, регулюються на основі індивідуальних трудових контрактів, зміст яких може змінюватися під впливом колективних угод лише при дотриманні ряду обов'язкових умов.

Зовнішні умови виглядають так: 1) профспілка офіційно представляє інтереси найнятого робітника; 2) положення колдоговору свідомо включаються в тексти трудового контракту; 3) подібне включення відбувається в рамках звичаю і практики, що склалася.

Внутрішні умови виражаються у тому, що для реалізації досягнутої між працедавцем і профспілкою угоди про зміни в умовах контракту (договору) про найм, необхідна, окрім наявності однієї із зовнішніх умов, згода з боку індивідуального працівника.

На відміну від англійської школи права, законодавство і практика більшості країн континентальної Європи визнають примат колективних договорів і угод над індивідуальними трудовими контрактами стосовно узгоджених між підприємцем і профспілкою змін, що стосуються умов і оплати праці найнятих робітників. Більш того, положення колективних договорів і угод різного рівня розповсюджуються на всіх працівників підприємства або галузі майже автоматично, а в окремих випадках – за рішенням міністра

Уклавши трудовий договір, працівник включається в штат підприємства. Він зобов'язаний підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку, затвердженим на конкретному підприємстві. Процес праці регламентується правовими нормами різного рівня – від централізованого до локального. Порушення цих правил розглядається як порушення трудової дисципліни, за що працівник може притягатися до дисциплінарної відповідальності. Тобто в трудовому правовідношенні працедавець має дисциплінарну владу стосовно працівника аж до звільнення. За дисциплінарну провину, що привела до спричинення майнової шкоди власнику, останній має право притягати працівника до матеріальної відповідальності і самостійно здійснити вирахування у розмірі середнього заробітку працівника.

У цивільно-правових відносинах працедавець не володіє дисциплінарною владою по відношенню до працівника. Тут взагалі не може бути застосоване поняття дисципліни праці – це інститут трудового права. При спричиненні майнової шкоди власнику утримання проводиться в судовому порядку.

Працівник зобов'язаний в процесі роботи виконувати певну міру роботи в певну частину робочого часу – норми праці, дотримання правил охорони і безпеки праці. При виконанні цивільних договорів нормування праці відсутнє, процес праці не регламентується правом і здійснюється особою самостійно за власним розсудом.

Є відмінності і в оплаті праці. За трудовим договором оплата праці регулюється законодавством про працю (Закон України «Про оплату праці» і інші акти), колективними договорами і угодами, умовами трудового договору. Істотним є те, що ризик втраченої, зіпсованої продукції, роботи не з вини працівника несе власник. Зарплата не може бути нижче за встановлений законом мінімальний розмір. Законом встановлюється структура оплати праці, мінімальна зарплата, норми оплати при відхиленні від звичних (тарифних) умов, правила індексації, періодичність виплати зарплатні, компенсація зарплатні при затримці її виплати. Власник має виконувати всі вказані норми, а також умови, передбачені договорами і угодами різного рівня. У цивільному ж договорі механізм оплати праці (обсягу робіт) достатньо простий, він встановлюється угодою сторін. І навіть виплата попереднього авансу не змінює юридичної природи такої оплати – вона цивілістична.

Глибока соціальна природа трудового договору є істотною його відмінністю від цивільно-правового договору, що проявляється в його широкому соціально-правовому змісті. Уклавши трудовий договір, власник не тільки використовує працю робітника, але й бере на себе зобов'язання за поданням певних гарантій, пільг, а також за участь в соціальному забезпеченні працівника. Йдеться про надання щорічної оплачуваної відпустки, соціальних відпусток для навчання, скороченого робочого часу для певних категорій працівників, встановлення знижених норм праці для неповнолітніх і осіб із зниженою працездатністю, надання оплачуваного

Організаційно-правовими формами найманої праці є трудовий договір і цивільно-правові договори про працю. Між цими формами є істотні відмінності.

Трудова діяльність, що протікає в рамках трудового договору, характеризується такими правовими ознаками: праця юридично не самостійна, така, яка протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або у окремого громадянина (фізичної особи); не на основі власних засобів виробництва, а на засоби (капітал) власника; не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу і під гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудової функції); трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час і лише у випадках, встановлених в законі, – на певний термін; здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, в колективі працівників (трудовому колективі); виконання протягом встановленого робочого часу певної норми праці; отримання від працедавця у встановлені терміни грошової винагороди за виконувану роботу; забезпечення працедавцем гарантій у встановлених випадках; участь працедавця у фінансуванні соціального страхування працівника.

При всій різноманітності видів трудової діяльності суть праці робітника, артиста, моряка, вчителя, державного службовця – єдина, їхнє правове становище обумовлюється договором трудового найму. Трудовий договір виступає універсальною моделлю трудового найму, визнаної у всіх країнах світу.

Необхідно підкреслити, що з точки зору права немає різниці в тому, чи працює працівник за трудовим договором на державному підприємстві, в установі або організації з колективною формою власності, або у приватного власника, у фермерському господарстві. Всі найняті робітники мають однаковий правовий статус, і будь-який власник зобов'язаний дотримуватись всіх правил і гарантії щодо таких працівників, передбачених трудовим законодавством і колективними договорами і угодами.

Трудовий договір викликав до життя цілу систему правових норм, що знайшла свій вираз у формі системи трудового законодавства, де інститут трудового договору займає центральне місце.

Предметом трудового договору виступає жива праця, інакше кажучи, процес праці. Це означає, що працівник зобов'язується виконувати певну роботу або обіймати певну посаду на підприємстві, а власник або уповноважена ним адміністрація зобов'язується забезпечити його роботою, надавати засоби виробництва, устаткування, прилади, пристосування, механізми, приміщення, сировину, матеріали, давати вказівки, конкретні завдання. Власник має право доручити працівнику виконати будь-яке завдання в межах тієї роботи, яка обумовлена трудовим договором. Предметом же цивільного договору про працю виступає матеріалізований результат праці або завдання одноразового характеру.

праці або відповідно до рекомендації національного органу по колдоговорах.

Доречно навести сучасну класифікацію видів трудових контрактів, представлену в доповіді іспанського ученого Антоніо О. Авілеса на VIII конгресі МАТВ, яка базується на практиці країн Західної Європи. Окрім загальноприйнятого розподілу трудових контрактів на безстрокові (типові) і тимчасові (атипові), в класифікації велика увага надана деталізації останнього виду контрактів, які залежно від економічної обстановки набувають таких форм.

– Тимчасові контракти, що укладаються працедавцем для виконання певної роботи при настанні «законних» обставин, як ось: тимчасова непрацездатність (хвороба) працівника, необхідність виконання суспільних або сільськогосподарських робіт, туризм. Останніми роками перелік законних (для працедавця) підстав для укладання тимчасових контрактів поширився через нове трудове законодавство і колективні угоди. Таке становище можна спостерігати в Італії.

– Тимчасові контракти, що укладаються працедавцем на свій розсуд з працівниками певних категорій. Закон при цьому лише регламентує процентне співвідношення між постійними і тимчасовими працівниками і тривалість контрактів. Приклад в цьому відношенні подають Німеччина і Франція.

– Тимчасові контракти для молоді, які в окремих країнах нічим не відрізняються від звичних контрактів. Поява таких контрактів стала прямим наслідком здійснення урядових програм по боротьбі з молодіжним безробіттям, наприклад, в таких країнах, як Франція, Італія, Іспанія.

– Контракти для немолодих працівників застосовуються в окремих країнах з метою адаптації людей до сучасної технології виробництва і відстрочення раннього виходу на пенсію. Подібні контракти мають місце в Нідерландах і Іспанії.

– Контракти професійного навчання (учнівські контракти) укладають у Франції.

– Контракти зайнятості – професійної підготовки – набули найбільшого поширення у Франції, починаючи з 1975 року, і мають своїм завданням прискорене залучення молодих людей до роботи. При цьому процес залучення підрозділяється на дві частини: а) теоретичні і практичні заняття; б) продуктивна робота на робочому місці. Держава, як правило, бере на себе витрати по оплаті навчання молодих людей, які вперше вступають на трудовий шлях.

– Контакти зайнятості – адаптації до роботи – спрямовані на те, щоб дати можливість молодим людям, що мають теоретичну підготовку, одержати виробничу практику за своєю спеціальністю. Форми цього виду контракту помітно розрізняються в різних країнах у тому, що стосується тривалості курсу навчання.

– Контракти зайнятості – професійної (виробничої) орієнтації – покликані пом'якшити тягар безробіття для молодих людей, що не мають професійної підготовки. У Франції подібні контракти укладають за ініціативи Національного агентства у справах зайнятості (ANPE), яке виплачує працедавцям грошові позики для компенсації їхніх витрат.

– Контракти солідарності набули поширення в Німеччині, Франції, Великобританії, Італії, Іспанії та інших країнах Європи і, у свою чергу, підрозділяються на: «оборонні» і «наступальні». Під «оборонними» контрактами розуміються такі, які передбачають скорочення робочого дня і, отже, зарплати з тим, щоб уникнути (частково або повністю) масових звільнень. «Наступальні» контракти означають скорочення робочого часу і зарплати у працівників з метою створення вакансій для нових працівників. Держава в зв'язку з цим бере на себе певні фінансові зобов'язання для компенсації матеріальних втрат у працівників, яких торкнулась кадрова реорганізація.

– Контракти про розподіл робочих місць (службових обов'язків) найбільш спірні в значенні збереження прав працівників на соціальне страхування та інші пільги. Йдеться про те, що двоє або більше працівників по черзі протягом дня виконують виробничі обов'язки на одному робочому місці і несуть солідарну відповідальність за результати роботи. Такі контракти застосовуються в Німеччині і Бельгії.

– Контракти із змінною тривалістю робочого дня також набули поширення в Німеччині. Їхнє завдання – пристосувати робочий графік до виробничого процесу, який може швидко змінюватися залежно від багатьох чинників.

– Контракти з неповним робочим днем (часткова зайнятість) звичайно використовуються жінками. Найбільший відсоток застосування таких контрактів зареєстрований в Скандинавських країнах (від 21 до 28%).

Виникає питання, що розуміти під «частковою зайнятістю», тобто чому дорівнює мінімальний термін робочого тижня. У Франції і Фінляндії цей період не має перевищувати 30 годин, а в Норвегії і Швеції – 35 годин, як, втім, і в США.

Умови (зміст) індивідуального трудового контракту у Франції мають відображати такі принципи: 1) дотримання встановленого порядку найму певних категорій працівників (молоді, жінок, іноземців і т.д.); 2) заборона дискримінації при прийомі на роботу залежно від етнічного походження, раси, релігії, статевих ознак, сімейного стану, віку і др.; 3) дотримання положень колективних договорів і угод; 4) пошана особистого життя і основних свобод людини; 5) зобов'язання найманого робітника або службовця не працювати певний час у конкурентів фірми після припинення терміну дії контракту.

Що стосується форми індивідуального контракту, то вона може бути будь-якою, включаючи усну домовленість, за рядом виключень, передбачених національним законодавством, положеннями колективних договорів і цеховими регламентами. До виключень відносяться, наприклад, контракти з моряками, пілотами цивільної авіації і лікарями, контракти на певний термін, тимчасову роботу, роботу неповний робочий день, роботу вдома і на предмет учнівства. Всі такі контракти мають укладатись у письмовій формі.

Головне призначення атипових (гнучких) контрактів – полегшити завдання підприємств з використання робочої сили ефективнішим чином. В той же час ці контракти ставлять працівників в нестійке соціальне становище, бо носять тимчасовий характер. Йдеться про тимчасові трудові контракти, що укладаються на певний термін, і про контракти на час виконання певної роботи. Завдяки змінам в законодавстві, що мали місце в 1990-і роки, правовий статус обох видів індивідуального контракту зближувався в значенні надання працівникам певних гарантій.

У принципі, різниця між терміновим (тимчасовим) і безстроковим контрактами очевидна. На практиці вона відображається в умовах цих контрактів. Зокрема, йдеться про включення в терміновий контракт зобов'язання про його продовження або ж про можливість одностороннього розірвання за певних умов або в певні дати. В той же час безстроковий контракт може містити статтю про заборону його розірвання в односторонньому порядку. Так гнучко французькі законодавці вирішують проблему збереження за працівниками, найманими на певний термін, вигод від даного типу контракту і, одночасно, дають їм можливість користуватися гарантіями від звільнень, передбачених безстроковими контрактами.

Подібні умови контрактів в поєднанні із зобов'язаннями попереджати наперед про їхнє розірвання дозволяють працівникам успішніше протистояти свавіллю підприємців.

6.5. Трудові договори і трудові контракти в Україні

Правове визначення трудового договору міститься в статті 21 КЗпП України. На основі трудового договору виникають соціально-трудові відносини працівника з працедавцем, що неминуче слугує причиною включення цих суб'єктів в цілу систему відносин, регульованих трудовим правом.

Так склалося, що переважною формою здійснення трудової діяльності є наймана праця, яка характеризується рядом ознак, які принципово відрізняють її від праці не найманої. Це праця несамостійна, залежна; здійснювана на основі добровільно укладеної угоди з працедавцем; пов'язана з виконанням певної роботи, «замовленої» працедавцем; з отриманням від працедавця певної винагороди за виконану роботу.

виробників; поліпшення інвестиційного клімату; сприяння соціальній політиці держави і побудова системи відносин на принципах соціального партнерства; всебічна підтримка розвитку малого бізнесу.

Позиції об'єднань працедавців при проведенні колективних переговорів і укладання угод всіх рівнів ґрунтуються на тому, що гарантувати дотримання певних соціальних стандартів можна лише через підйом виробництва і економіки в цілому. З цього виходять представники об'єднань підприємців, добиваючись включення в угоди певних взаємних зобов'язань, пов'язаних з практичним рішенням проблем пріоритетної державної підтримки підприємств, перш за все, в галузях життєзабезпечення економіки, захисту вітчизняних товаровиробників, розвитку малого бізнесу, збереження основних технологічно взаємозв'язаних комплексів в процесі приватизації.

Природно, що разом із загальною зацікавленістю в підйомі економіки, зміцненні її конкурентоспроможності, в підтримці соціального миру, запобіганні убогості і безробіттю у працедавців і працівників об'єктивно розвиватимуться і протилежні інтереси, до яких можна віднести, перш за все, пропорції в розподілі доходів на споживання і розвиток виробництва, у визначенні джерел і динаміки створення фондів соціального захисту, ступінь їхню достатності. Очевидно, що, наприклад, працедавці все більшою мірою розглядатимуть зайнятість з погляду ефективного використання всіх ресурсів, до яких відносяться і трудові.

Через це об'єднання підприємців зацікавлені, щоб соціальне партнерство розвивалося не спонтанно, а на основі:

постійного, сумісно з профспілками, прогнозування подій у сфері соціально-трудових відносин, визначення пріоритетів і цілей розвитку;

соціального діалогу з участю уряду, який все більшою мірою має виконувати роль гаранта.

Суб'єктів соціально-трудових відносин можна класифікувати на: 1) індивідуальних; 2) колективних. Суб'єктами індивідуальних соціально-трудових відносин є працедавець і найнятий робітник. Суб'єктами колективних соціально-трудових відносин є працедавці, організації працедавців, їхні об'єднання і трудові колективи, профспілки і їхні об'єднання, виборні органи профспілкових організацій, інші уповноважені трудовим колективом на представництво органи, органи соціального партнерства (Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва і примирення).

Законом України від 24 травня 2001 року «Про організації працедавців» закріплено статус таких суб'єктів, як організації працедавців і їхні об'єднання, правові, соціальні, економічні, організаційні основи їхнього створення і функціонування, форми і напрями діяльності, принципи взаємодії з органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, зокрема профспілками.

Колективна трудова суперечка (конфлікт), відповідно до Закону, виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найнятих робітників, категорії найнятих робітників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і ухвалив рішення про незгоду з рішенням власника або уповноваженого ним органу (представника), або якщо терміни розгляду вимог, передбачені Законом, закінчилися, а відповідь від власника не надійшла.

Встановлено, що розгляд колективної трудової суперечки (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту, а також укладання або зміни колективного договору, угоди здійснюється примирливою комісією, а у разі неприйняття рішення в терміни, встановлені Законом, – трудовим арбітражем.

Розгляд колективної трудової суперечки (конфлікту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень, а також невиконання вимог законодавства про працю здійснюється трудовим арбітражем.

Примирлива комісія – орган, призначений для розробки рішення, яке може задовольнити сторони колективної трудової суперечки (конфлікту) і що складається з представників сторін.

Примирлива комісія створюється за ініціативи однієї із сторін, на виробничому рівні – в триденний, на галузевому або територіальному рівні – в п'ятиденний, на національному – в десятиденний термін з моменту виникнення колективної трудової суперечки (конфлікту) з однакового числа представників сторін.

Колективні трудові суперечки (конфлікти) розглядаються виробничою примирливою комісією в п'ятиденний, галузевою і територіальною примирливими комісіями – в десятиденний, примирливою комісією на національному рівні – в п'ятнадцятиденний термін з моменту створення комісій. З відома сторін ці терміни можуть бути продовжені.

Після ухвалення рішення про врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту) примирлива комісія припиняє свою роботу.

Незалежний посередник – визначена по загальному вибору сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, вона бере участь у виробленні примирливою комісією взаємоприйнятного рішення.

Трудовий арбітраж – орган, що складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб, який приймає рішення по суті трудової суперечки (конфлікту). Він створюється за ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника в триденний термін у разі неприйняття примирливою комісією узгодженого рішення про вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту) або її виникнення з приводу вказаних вище

питань, вирішення яких перебуває безпосередньо в його компетенції. Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається з відома сторін.

Колективна трудова суперечка (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем за обов'язкової участі представників сторін, а у разі потреби – представників інших зацікавлених органів і організацій. Трудовий арбітраж має ухвалити рішення в десятиденний термін з дня його створення. За рішенням більшості його членів цей термін може бути продовжений до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу про врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це заздалегідь домовилися.

Законом встановлені обов'язки і права сторін колективної трудової суперечки (конфлікту), гарантії незалежним посередникам, членам примирливих комісій і трудових арбітражів. Зокрема визначено, що жодна із сторін колективної трудової суперечки (конфлікту) не може ухилятися від участі в примирливій процедурі. Сторони колективної трудової суперечки (конфлікту), примирлива комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використовувати для врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Відповідно до Закону, для сприяння поліпшенню соціально-трудових відносин і попередження виникнення колективних трудових суперечок (конфліктів), їхнього прогнозування і сприяння своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для врегулювання таких суперечок (конфліктів), Указом Президента України від 17 листопада 1998 року створено Національну службу посередництва і примирення, затверджено положення про неї. Основна мета служби – сприяння взаємодії і надання допомоги сторонам соціально-трудових відносин в процесі врегулювання колективних трудових суперечок.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і мусять розглядатися сторонами колективної трудової суперечки (конфлікту) і відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення, відповідно до покладених на неї завдань і прав:

– вивчає і узагальнює причини виникнення колективних трудових суперечок (конфліктів) і можливих їхніх наслідків на національному, територіальному і галузевому рівнях, розробляє пропозиції щодо попередження виникнення колективних трудових суперечок;

– здійснює реєстрацію висунутих працівниками вимог і колективних трудових суперечок (конфліктів);

– аналізує висунуті працівниками вимоги і здійснює оцінку їхньої обґрунтованості;

трудовим колективом, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) і законодавством України.

Уповноважений власником орган виступає суб'єктом трудового права, будучи стороною у відносинах з трудовим колективом і уповноваженими трудовим колективом на представництво органами з встановлення умов праці, застосуваного чинного законодавства про працю.

В Україні в якості суб'єкта соціально-трудових відносин з боку працедавців визнаються організація працедавців і об'єднання організацій працедавців.

Першою організацією працедавців, що виникла в Україні, був Союз підприємців Криму, створений ще в лютому 1989 року, який об'єднав, перш за все, приватних бізнесменів і підприємців, але з часом почав представляти також промислові підприємства цього регіону.

У подальші два роки була створена велика кількість різного роду асоціацій на всій території України, починаючи від морських портів і комунальних підприємств до союзів економістів і юристів. Подальшим кроком в структурному розвитку організацій українських працедавців стало формування відповідних об'єднань і федерацій.

Протягом останніх років практично всі асоціації і об'єднання працедавців в Україні поступово об'єдналися і стали членами таких організацій, як Український союз промисловців і підприємців, Союз орендарів і підприємців України, Союз малих, середніх і приватизованих підприємств України, асоціація працедавців торгівлі і комерційної сфери економіки України та ін. Ці та інші об'єднання в листопаді 1998 року створили Конфедерацію працедавців України.

Деякі об'єднання реально впливають на розвиток соціально-економічної ситуації в країні. Зокрема, в Українському союзі промисловців і підприємців (УСПП), організованому в 1992 році, проводиться робота з формування і затвердження цієї організації як найбільш представницької організації працедавців в Україні. УСПП є всеукраїнською неурядовою неприбутковою суспільною організацією, що об'єднує громадян – промисловців і підприємців, громадян – суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності, суспільні організації (регіональні відділення, галузеві організації, союзи, міжнародні суспільні організації) і їхнє об'єднання з метою сприяння проведенню економічних реформ і захисту інтересів вітчизняних товаровиробників в Україні. У структурі УСПП налічується 70% підприємств недержавних форм власності і 30% – державної. УСПП здійснює свою діяльність на принципах самоврядування, добровільності і рівноправності його членів, відвертості і демократичності.

Серед програмних завдань УСПП найважливішими є: підйом виробництва; стабілізація податкової системи і зменшення податкового тягаря на

чною особою, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівнику заробітну платню і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працедавець – це підприємство, установа, організація незалежно від форми власності, або фізична особа, що уклала трудовий договір з працівником.

Будь-який громадянин як фізична особа має право використовувати найману працю і виступати працедавцем. Для цього не вимагається реєстрації його як підприємця.

Отже, працедавець може бути визначений як фізична або юридична особа (організація), що має трудові відносини з працівником на підставі укладеного трудового договору, інших актів, і який є стороною вказаного договору.

Всі працедавці, незалежно від виду власності, зобов'язані забезпечити найнятому робітнику нормальні умови праці, їхню безпеку, а також соціально-трудові гарантії; виплачувати за працівника страхові внески до фондів соціального страхування, передбачені законодавством. Працедавець несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків. Крім того, працедавець також несе майнову відповідальність перед іншими фізичними і юридичними особами за шкоду, заподіяну його працівником при виконанні останнім трудових обов'язків.

Як працедавці стороною трудового договору можуть виступати суспільні організації. Релігійна організація має право приймати на роботу громадян, при цьому умови праці встановлюються за угодою між релігійною організацією і працівником, і визначаються трудовим договором, який укладається у письмовій формі і підлягає обов'язковій реєстрації.

Власник здійснює управління виробництвом (підприємством, установою, організацією) як безпосередньо, так і за допомогою уповноваженого ним органу. Це може бути одноосібний орган (посадовці), або колегіальні органи (ради, правління, комітети). Структуру органів управління визначає саме підприємство.

Уповноваженим власником на управління особою виступає керівник підприємства, який наймається (призначається) власником, або обирається власниками майна. При наймі (призначенні, обранні) власником або уповноваженим ним органом керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, терміни найму, обов'язки і відповідальність керівника підприємства перед власником і

– перевіряє у разі потреби повноваження представників сторін колективної трудової суперечки (конфлікту);

– консультує сторони колективної трудової суперечки (конфлікту) з питань: а) компетенції органів щодо задоволення вимог, що є предметом колективної трудової суперечки (конфлікту), або виконання яких сприяє його врегулюванню; б) застосування нормативно-правових актів для врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту);

– здійснює посередництво у вирішенні колективної трудової суперечки (конфлікту);

– координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх фахівців, експертів для участі в роботі примирливих органів;

– вивчає, узагальнює і поширює вітчизняний і зарубіжний досвід роботи з попередження і врегулювання колективних трудових суперечок (конфліктів);

– узагальнює і вносить в установленому порядку пропозиції щодо удосконалення законодавства з питань вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів) та ін.

Після дотримання передбаченої Законом примирливої процедури сторони колективної трудової суперечки (конфлікту) мають право звернутися за сприянням у вирішенні цієї суперечки (конфлікту) в Національну службу посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний термін направляє сторонам свої рекомендації.

Статтею 44 Конституції України визначено, що працюючі мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Згідно з статтею 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів)» **страйк** – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи[4] працівниками підприємства, установи, організації, структурного підрозділу з метою врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпані) врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найнятих робітників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок або уповноваженого ним (ними) органу.

Страйк може бути почато, якщо примирливі процедури не привели до врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту), або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирливих процедур, або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективної трудової суперечки (конфлікту).

[4] невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті в страйку.

Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити працедавця або уповноважений ним орган (представника) не пізніше, ніж за сім днів до початку страйку, а при прийнятті рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів. Повноваження органу (особи) як керівника страйку припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту), а також при прийнятті рішення про відміну або про припинення страйку.

Незаконними визнаються страйки, оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів і адміністративно-територіальної побудови України, а також з вимогами, що порушують права людини, які оголошені і (або) проводяться під час здійснення вказаних вище примирливих процедур.

Забороняється проведення страйку, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає попередженню стихійних бід, аварій, катастроф, епідемій або ліквідації їхніх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (окрім технічного і обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Озброєних Сил України, органів державної влади, безпеки і правопорядку.

У разі оголошення воєнного становища автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

У випадках, за яких забороняється проведення страйку, і якщо рекомендації Національної служби посередництва і примирення з врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту) сторонами не враховані, служба виступає із заявою про врегулювання колективної трудової суперечки (конфлікту) у Верховний Суд Автономної Республіки Крим, обласний, Київський і Севастопольський міський суд відповідно.

Участь працівників в страйку, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення ними трудової дисципліни, і не може бути підставою для залучення ним до дисциплінарної відповідальності.

За працівниками, що не брали участі в страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали нагоди виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна платня в розмірах не нижче встановлених законодавством і колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком власника підприємства або уповноваженого їм органу (представника).

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь в ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівникам, що беруть в ньому участь, не оплачується. Час участі працівника в страйку, визнаному судом незаконним, не зараховується в загальний і безперервний трудовий стаж.

зиції МОП, яка з моменту своєї організації захищала цю систему «вільного підприємництва».

Проте головне завдання МОП – об'єднання зусиль працедавців у вирішенні соціальних і трудових питань в глобальному масштабі. На практиці це в основному відбувається в рамках Міжнародної організації праці, яка відповідає за це питання в системі ООН. МОП має також консультативний статус 1-ої категорії в Економічній і соціальній раді ООН, де вона представляє працедавців при обговоренні важливих для них питань.

Аналіз сучасної економічної, соціальної і трудової ситуації в світі і можливий її розвиток в майбутньому неминуче приводить до висновку про те, що потреба в організаціях працедавців (і це в рівній мірі відноситься до організацій трудящих) існує повсюдно: у розвинених, індустріальних країнах і в країнах, що розвиваються.

Існування вільних і незалежних організацій працедавців і трудящих – це кращий оплот проти сил, що постійно прагнуть підірвати гармонійний економічний розвиток, соціальну справедливість, а урешті-решт – саму основу демократії.

9.2 Україна: суб'єкти соціально-трудових відносин з боку працедавців

В Україні в якості працедавців виступають: держава (для державних службовців, військовослужбовців, співробітників органів внутрішніх справ, суддів, прокурорських працівників), державні і комунальні підприємства, установи, організації, колективні підприємства і організації, приватні організації, фізичні особи.

Представником держави у сфері застосування праці виступають відповідне міністерство, Фонд державного майна України, органи місцевого самоврядування. Колективний власник реалізує свої права власника через загальні збори власників. Фізична особа (приватний власник, окремий громадянин) реалізує своє право працедавця безпосередньо.

Особливе місце в соціально-трудових відносинах між працедавцем і працівником займає трудовий договір. На його підставі виникають соціально-трудові відносини працівника з працедавцем, що неминуче приведе до включення цих суб'єктів в цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом.

Правове визначення трудового договору міститься в статті 21 Кодексу законів про працю України – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізи-

Участь організацій працедавців в подібного роду починаннях останніми роками значно розширилася. У таких країнах, як Іспанія і Італія, асоціації підприємців взуттєвої, меблевої, текстильної, харчової та інших галузей представлені в правліннях технічних центрів, що надають фірмам послуги у галузі маркетингу, навчання, технічної інформації, досліджень і розробок, а також контролю якості.

Організації працедавців можуть також брати участь, разом з організаціями трудящих та іншими зацікавленими групами, в радах, робочих групах і інших органах на загальнонаціональному або локальному рівні, утворених для розгляду важливих економічних і соціальних питань, включаючи політику і програми, що торкаються сектора малих і середніх фірм.

Із самого початку працедавці і їхні організації визнали цінність налагодження тісних зв'язків у рамках загального органу, що представляє і захищає на глобальному рівні їхні інтереси у сфері соціальної і трудової політики. Саме це дало поштовх створенню Міжнародної організації промислових працедавців у 1920 році. У 1948 році організація одержала нинішнє найменування, яке краще відображає ширше членство в ній.

Міжнародна організація працедавців (МОП) з штаб-квартирою в Женеві (Швейцарія) об'єднує сьогодні національні конфедерації працедавців більш ніж 100 країн.

Форма організацій в країнах різна, але щоб стати членом МОР, організація працедавців має задовольняти певним умовам: бути найбільш значущою представницькою організацією працедавців (і лише працедавців) в країні; бути добровільною і незалежною, вільною від стороннього впливу; дотримуватися принципів вільного підприємництва і захищати їх.

Серед членів МОП – федерації і конфедерації, торговельно-промислові палати, ради і асоціації. Регіональні і галузеві організації не можуть стати членами МОР. Підприємства, незалежно від їхнього розміру, також не можуть безпосередньо вступати в МОР – це забезпечує те, що організація представляє діловий світ в цілому, а не інтереси окремих підприємств або галузей.

Мета МОП, згідно з її статутом, – налагодити і підтримувати постійні контакти з членами, щоб інформувати їх про події в соціальній сфері і полегшити спільний розгляд цих питань і їхні економічні та інші наслідки, а також представляти точку зору працедавців в органах Міжнародної організації праці. Засідання присвячені окремим питанням або організовуються для цієї мети на регіональному рівні.

Структурні перетворення, гнучкість ринку праці, приватизація і неформальний сектор – всі ці питання займали значне місце на зустрічах, організованих МОП. Фактично те, що ринкова економіка визнана тепер в світі якнайкращої з наявних економічних систем, підтверджує правильність по-

Власник або уповноважений ним орган (представник), що порушив закони України, унаслідок чого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог найнятих робітників, компенсує збиток учасникам страйку в розмірі, визначеному судом (в межах засобів, що належать йому, і майна).

Порядок врегулювання індивідуальних трудових суперечок в Україні визначено Розділом XV (статті 221-241) Кодексу законів про працю України.

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Що таке страйк?
2. Що є локаутом?
3. Які трудові конфлікти відносять до юридичних, а які – до економічних?
4. Хто виконує функції посередника в колективних трудових конфліктах в країнах з розвиненою ринковою економікою?
5. Які можна виділити чотири підходи до організації трудової юстиції в розвинених країнах світу?
6. У яких випадках трудова суперечка підлягає розгляду в комісії з трудових суперечок?
7. Що таке колективна трудова суперечка (конфлікт)?
8. Завдання примирливої комісії.
9. Хто такий незалежний посередник, його роль у врегулюванні колективної трудової суперечки?
10. Склад і завдання трудового арбітражу.
11. У чому полягає основна мета Національної служби посередництва і примирення в Україні?
12. Які функції виконує Національна служба посередництва і примирення?
13. Що може бути причиною трудової суперечки (конфлікту) колективного характеру?

Тести

Тест 7.1. Що передує укладенню колективного договору:

а) страйк;
б) переговори;
в) локаут;
г) арбітраж.

Р о з д і л 8. ПРАЦІВНИКИ І ЇХНЄ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

8.1. Міжнародний профспілковий рух: його роль в розвитку соціально-трудових відносин.
8.2. Україна: суб'єкти соціально-трудових відносин з боку працівників.

8.1. Міжнародний профспілковий рух: його роль у розвитку соціально-трудових відносин

Зростання чисельності осіб найманої праці, концентрація найнятих робітників на крупних підприємствах зумовила необхідність їхнього об'єднання для захисту своїх інтересів. Простою, найдоступнішою формою об'єднання стають професійні спілки.

Початком профспілкового руху вважається створення в 1792 році в Англії профспілки працівників бавовнопрядильної промисловості Ланкшира, яка виникла за цеховою, тобто професійною, ознакою.

Масове створення професійних спілок в Західній Європі почалося в XIX сторіччі після офіційного визнання профспілок в Англії (1824 рік), Франції (1864 рік), Німеччині (1869 рік), Бельгії (1866 рік), Голландії (1872 рік), Італії (1890 рік).

На цьому етапі історичного розвитку правове визнання профспілок здійснювалося у формі відміни кримінальних переслідувань за факти організації профспілок і страйків (антипрофспілкові закони були введені в деяких країнах) і прийняття спеціального законодавства щодо профспілок. Наприклад, в скандинавських країнах юридичне визнання профспілок відбувалося спочатку у формі укладання ними колективних договорів і національних угод, законодавче ж право на проведення колективних переговорів було закріплене в цих і ряд інших європейських країн лише в 1918-1928 рр. (у США – в 1935 році).

На початку XX сторіччя склалася своєрідна «тріада» профспілкових прав: право на об'єднання (асоціації); колективні договори (переговори);

вони не обов'язково прагнуть до загострення конкуренції між підприємствами, коли йдеться про заробітну платню, нову технологію, робочий час і проф. освіту. В Бельгії, Франції, Німеччині, Італії, Іспанії і до деякої міри навіть у Великобританії, як і раніше, вважають, що стратегія «дій поодинці» має більше недоліків, ніж переваг. Тому у цих країнах віддають перевагу централізованим переговорам на галузевому і регіональному рівні.

Малі і середні підприємства (МСП) утворюють переважну більшість фірм повсюдно – і в промислово розвинених, і в інших країнах. У багатьох країнах більшість малих підприємств не вступає в організації підприємців, незважаючи на послуги, які вони можуть надавати, наприклад, звільнити керівників малих підприємств від адміністративних функцій. Між крупними фірмами й іншими підприємствами спостерігається явна розбіжність інтересів. Навіть в промислово розвинених країнах багато МСП ухиляються від виконання правил, прийнятих на галузевому або загальнонаціональному рівні. Іноді вони вельми відверто виражають свої сумніви в здатності конфедерації працедавців відображати їх специфічні проблеми. Часто вони мають власне об'єднання, яке може входити в загальну організацію працедавців (Бельгія, Ірландія, Іспанія, Нідерланди), але це не обов'язково (як у Франції і Італії). У асоціацій малих підприємств, що зустрічаються в країнах, що розвиваються (у Аргентині, Бразилії, Перу, Індії), органічні зв'язки з іншими організаціями працедавців відсутні.

Представництво інтересів підприємців в державних органах давно стало пріоритетним напрямом в діяльності організацій працедавців. У ряді місць, наприклад, в деяких регіонах Італії, є сильні організації дрібних підприємців, і органи влади часто з ними консультуються. Проте в багатьох країнах малі фірми представлені слабо, що не на користь як самих фірм, так і політиків, які позбавляються, таким чином, цінної інформації. Організації працедавців можуть виступати в органах влади захисниками інтересів малих і середніх підприємств в питаннях політики і регулювання.

Низький рівень продуктивності і недостатнє знання концепцій і інструментів забезпечення якості продукції часто виступають серйозними перешкодами на шляху зростання і конкурентоспроможності малих і середніх підприємств. Організації працедавців можуть підвищити свою здатність надавати сектору малих і середніх підприємств безпосередні послуги в таких галузях, як навчання, доступ до кредиту, інформація, зв'язок з більш крупними фірмами, маркетинг, експортна підтримка і консультації для членів в правових і соціальних питаннях, і багато організацій вже роблять це.

Організації працедавців разом з організаціями трудящих можуть брати участь в управлінні децентралізованими державними і змішаними установами з підтримки малих і середніх фірм, включаючи ділові інкубатори, центри перевірки якості і навчальні заклади.

Роль підтримки в системі соціально-трудових відносин явно властива організаціям працедавців на загальнонаціональному рівні в Німеччині і Японії. Основна організація працедавців Німеччини – Об'єднання німецьких союзів працедавців (БДА) – включає близько 50 галузевих асоціацій і приблизно 800 регіональних міжпрофесійних або галузевих груп, об'єднаних приблизно в два десятки регіональних асоціацій.

БДА як така в колективних переговорах не бере участі. Їх проводять переважно на галузевому рівні, або в загальнонаціональному чи регіональному масштабі. Переговори щодо заробітної платні й інших питань звичайно відбуваються на регіональній основі. Як виняток, питання, що не відносяться до заробітної платні, в деяких галузях вирішуються на загальнонаціональному рівні. Переговори на рівні підприємства відносно рідкісні, і проводять їх звичайно невеликі компанії, що не є членами асоціації.

БДА підтримує і координує стратегії переговорів своїх членів-асоціацій шляхом надання рекомендацій з різних питань, яким звичайно слідують, хоча вони не носять обов'язкового характеру. Ще одна функція БДА – представляти інтереси працедавців з питань соціальної політики в уряді, законодавчих органах, державних установах і засобах масової інформації. Третя функція – підтримувати солідарність серед працедавців, особливо під час трудових конфліктів. Для цього існує кодекс поведінки, який припиняє конкуренцію з компаніями, залученими в трудовий конфлікт. Створено загальний фонд підтримки.

Одна з основних функцій асоціацій працедавців – зберігати єдність і дисципліну своїх членів у відносинах з профспілками. В результаті поширеної практики профспілок вдаватися до виборчих страйків асоціації працедавців часто відповідають на них окремими локаутами компаній, щоб відновити рівновагу сил на ринку праці.

Турецька конфедерація асоціацій працедавців сприяє своїм членам при колективних переговорах і має централізований фонд солідарності для допомоги у разі страйків і локаутів.

У багатьох асоціаціях працедавців, особливо в Європі, внутрішні відносини і внутрішні методи дій трансформуються, розвиваючись з урахуванням нового балансу сил, що витікає з тенденції у напрямі децентралізації. Центр ваги, схоже, переміщається від головних міжпрофесійних федерацій і конфедерацій, де було зосереджено право приймати рішення, до галузевих організацій, або регіональних організацій, або навіть до поєднання цих двох різновидів організацій. Отже децентралізація, як вважається, носить обмежений характер, і у ряді випадків супроводжується децентралізацією на галузевому рівні.

І хоча працедавці бажали б мати в своєму розпорядженні більшу свободу дій, і, у багатьох випадках, простішими колективні угоди (як в Німеччині, де обмовлюються пільги для підприємств, що зазнають труднощі),

страйки. Нині ці права закріплені в міжнародних трудових нормах, в законодавстві більшості країн.

Зародження профспілок в України на початковій стадії майже не відрізнялося від західноєвропейських країн, і було пов'язане з розвитком капіталізму в кінці XIX – початку XX сторіччя, а разом з ним – зародженням робочого класу. Найбільш ранні паростки воно мало на території Західної України, яка у різний час була у складі Австро-Угорської імперії, Польщі, Чехословаччини, Румунії, Угорщини. За історичними свідченнями перша профспілка була створена у Львові в листопаді 1817 року, в приватній друкарні німецького поліграфіста Піллера.

На іншій частині землі України, яка входила до складу Російської імперії, профспілковий рух набрав масового характеру після революційних виступів робітників в 1905 році. Проте царський уряд жорстко регламентував їхню діяльність. Прийняті в 1906 році «Тимчасові правила про профспілки...» носили по суті антипрофспілковий характер, і поставили їх фактично під поліцейський нагляд. Типовим у той час був, як і на Заході, цеховий принцип побудови профспілок, первинних організацій не існувало. Головною їхню роботою була боротьба за економічні і трудові інтереси.

Формування профспілкових структур здійснювалося членами профспілок (цеховиками) через делегування уповноважених осіб на делегатські збори, конференції, з'їзди, де обиралося правління. У свою чергу, представники правлінь різних профспілок створювали міжспілкові територіальні органи. Перше центральне бюро було створене в 1905 році в Харкові, а згодом такі бюро називалися радами професійних спілок.

Друга світова війна паралізувала діяльність профспілок, особливо в Західній Європі, і лише в післявоєнні роки відбулося не тільки відновлення їхніх прав, а і вагоміше закріплення в конституціях (Франція, Італія, Німеччина, Японія).

Велика відвертість економіки і ринків збуту продукції змушувала підприємців разом з найнятими робітниками, їхніми об'єднаннями, профспілками шукати шляхи підвищення ефективності виробництва і конкурентоспроможності компаній. Наприклад, в США було розпочато рух під назвою «новий реалізм», який полягав в участі працівників в прибутках компаній, в Японії – за якість. У Франції були прийняті закони для визначення прав і обов'язків соціальних партнерів. У багатьох країнах почали укладатися центральні «рамкові» тристоронні угоди, соціально-економічні пакти й ін.

Слід зазначити, що різноманітні моделі соціально-трудових відносин в різних країнах включають такі загальновизнані принципи профспілкового руху:

– незалежність профспілки від керівництва підприємства. У всіх країнах (окрім Великобританії) фінансування, тиск і підтримка будь-якої профспілки керівництвом підприємства є порушенням закону;

– працедавці не мають права дискримінувати робітників за їхню приналежність до профспілки і профспілкову діяльність. Це також стосується прийому на роботу, умов і термінів роботи;

– працедавці зобов'язані повідомляти профспілки і консультуватися з ними перш, ніж проводити будь-які серйозні зміни в роботі підприємства;

– працівники мають право брати участь в діяльності своєї профспілки.

Вони мають право обирати своїх представників і брати участь в голосуванні при вирішенні важливих питань, що стосуються їх безпосередньо, наприклад, про оголошення страйку.

Проста модель участі в профспілці припускає, що існує попит працівників на послуги профспілки і пропозиція цих послуг з боку профспілки. Попит на послуги профспілки залежить від тих чинників, які впливають на чисті вигоди працівників від участі в профспілці: відмінності між членами профспілки і рештою працівників в заробітній платні і вірогідності знайти і втратити роботу, особисті переваги, демографічна структура робочої сили, яка впливає на профіль і тривалість трудової активності, тощо.

Пропозиція профспілкових послуг залежить від чинників, які впливають на витрати участі в профспілці і профспілковій діяльності: законодавство, ступінь протидії профспілкової діяльності з боку працедавців, галузева і технологічна структура економіки, ступінь конкуренції, тощо.

Профспілки – це не тільки економічний, але і соціально-політичний інститут, тому метою їхньої діяльності є реалізація як економічних, так і політичних інтересів. При аналізі економічної діяльності профспілки в економічній теорії передбачається, що вони прагнуть поліпшити для своїх членів дві характеристики – рівень заробітної платні і рівень зайнятості.

Американські автори Р. Еренберг та Р. Сміт в книзі «Сучасна економіка праці. Теорія і державна політика» присвятили проблемам профспілок і колективних переговорів в приватному секторі спеціальний розділ 13. Аналізуючи результати діяльності профспілок стосовно специфічних умов Сполучених Штатів Америки із залученням значного числа джерел, вони дійшли, зокрема, таких висновків.

1. Згідно з традиційним неокласичним поглядом, хоча профспілки і можуть сприяти зростанню добробуту своїх членів, сприяючи поліпшенню грошових і негрошових умов зайнятості, їхній загальний вплив на економіку в значній мірі негативний.

2. Що стосується прибутковості фірм в профспілковому і непрофспілковому секторах, незважаючи на те, що деякі дані з цього питання все ще носять попередній характер, все указує на те, що загальним результатом

першим кроком на шляху до більшої децентралізації, яка спостерігається і в інших Скандинавських країнах.

З погляду участі організацій працедавців в укладанні загальнонаціональних угод типовою є роль різного роду австралійських асоціацій працедавців в штатах і Конфедерації австралійської промисловості, яка перетворена в Австралійську торговельно-промислову палату. Становище в Австралії досить унікальне в тому значенні, що асоціація працедавців і профспілки діють в рамках закону, який передбачає можливість примусового арбітражу. Формування заробітної платні стало частиною національної системи розподілу доходу.

Система соціально-трудових відносин в Новій Зеландії в основному подібна до австралійської.

Інший підхід до колективних переговорів прийнятий Датською конфедерацією працедавців (ДА). Колективні переговори ведуть галузеві організації – члени ДА і відповідні профспілки. Проте ДА координує переговори на стороні працедавців і формує їхню загальну стратегію і вимоги. ДА виконує багатоманітну роль в колективних переговорах: Генеральна угода, що укладається з Датською конфедерацією профспілок, задає орієнтири трудових відносин в Данії; статут ДА дозволяє конфедерації визначати рамки для укладання колективних переговорів; право Офіційного арбітра – об'єднувати пропозиції різних сторін в єдину офіційну пропозицію з метою посередництва; ДА має резервний фонд, який дозволяє працедавцям займати тверду позицію по відношенню до профспілок при трудових конфліктах.

Для Франції характерна безпосередня участь центральної організації працедавців – Національної ради французького патронату (КНПФ) – в переговорах про генеральну угоду з питань, що не відносяться до заробітної платні. Специфічні історичні і правові умови, в яких розвивалися соціально-трудові відносини у Франції, коли колективні переговори, особливо стосовно оплати праці, не набули значного поширення аж до середини XX століття, привели до того, що КНПФ перетворилась на фактично єдину загальнонаціональну організацію працедавців.

Значення КНПФ як учасника колективних переговорів йде до 1969 року, коли вона була уповноважена підписувати колективні угоди, обов'язкові для членів. Звідси пішла традиція укладання угод на загальнонаціональному рівні щодо широкого кола питань (виключаючи заробітну платню), наприклад, допомоги з безробіття, проф. освіта, рівність чоловіків і жінок на виробництві. Питання оплати праці регулюються на галузевому рівні. Переговорам на рівні компаній, які традиційно не одержали великого розвитку, останніми роками надано значного поштовху. З 80-х років XX сторіччя число договорів на рівні компаній з кожним роком зростало. Три чверті їх мають відношення до зарплати або робочого часу.

Як правило, характер представництва і послуг залежить від рівня, на якому відбуваються переговори з профспілками. Якщо вони ведуться на галузевому або загальнонаціональному рівні, а не просто на рівні підприємств, організаційна структура асоціацій працедавців неминуче набуває складнішого виду.

Національні організації працедавців в індустріальних країнах з ринковою економікою (за винятком, можливо, США і Канади) виконують ключову роль в соціально-трудових відносинах.

У ряді країн центральні або загальнонаціональні організації працедавців взагалі не залучені в колективні переговори. Таке становище, наприклад, у Великобританії. Тут основна організація – Конфедерація британської промисловості (КБП) – не виконує ніякої ролі в процесі колективних переговорів, який вельми децентралізований.

Іншими яскравими прикладами того, що головні організації не мають відношення до колективних переговорів, є США і Канада, де переговори ще більш децентралізовані, ніж у Великобританії.

КБП була створена в 1965 році як організація працедавців, хоча вона підкреслює, що не є «союзом босів». КБП – це об'єднання, що включає Національний союз британських промисловців, Федерацію британської промисловості і Британську конфедерацію працедавців. Її члени представляють промисловість, торгівлю, державний сектор, організації працедавців, галузеві і комерційні асоціації. Охоплюючи всі питання, що представляють інтерес для ділового світу, – економічні і соціальні, ця організація відображає точку зору своїх членів з тим, щоб досягти розуміння потреб британського бізнесу і його внеску в добробут нації.

Справжні колективні переговори відбуваються на рівні підприємств, на місцевому або галузевому рівні. Працедавці представлені в системі колективних переговорів вельми фрагментарно – в одному офіційному урядовому джерелі указувалося на наявність приблизно 650 організацій.

Але є країни, де основні організації працедавців поки виконують вирішальну роль в самому процесі переговорів. Головним прикладом впродовж декількох десятиліть служила так звана скандинавська модель, причому її шведський варіант був найхарактернішим з погляду влади, якою володіла Шведська конфедерація працедавців (САФ).

Зміни вимог світової економіки, зокрема необхідність підвищити конкурентоспроможність підприємств, яка відчувалася вже в 70-х роках XX сторіччя, але особливо загострилася в недавньому минулому, привели до зрушення від централізованої моделі переговорів у бік переговорів на рівні окремих асоціацій, і все частіше – на рівні підприємств. І тут Швеція проявила ініціативу, коли САФ в лютому 1990 року ухвалила історичне рішення про те, що з 1991 року переговори про заробітну платню й інші умови зайнятості вестимуть асоціації працедавців, які входять до неї. Це стало

діяльності профспілок є зменшення прибутків, і що власники акцій це знають.

Революція в технології виробництва, організації праці, в засобах зв'язку, політичні зміни, поява нових промислових країн, зростаюча взаємозалежність національних економік і обумовлене нею загострення конкуренції – все це, поза сумнівом, помітно вплинуло на профспілки.

Загальновизнано, що профспілковий рух переживає важкі часи. Масштаби цих труднощів, звичайно, можуть бути перебільшені іноді через несприятливу ситуацію в країні, іноді – з ідеологічних причин, або з міркувань зручності. Проте, як свідчить практика, організації трудящих майже повсюдно зазнають серйозних труднощів і втрачають своїх членів. Деякі навіть сумніваються в тому, чи є у профспілок майбутнє. Проте вплив і силу профспілок не можна вимірювати виключно числом їхніх членів.

Глибинними чинниками, що вплинули на профспілки, поза сумнівом, стали сьогоднішні зміни в економіці. Інша група причин пов'язана з соціальними змінами, позицією інших сторін з соціального діалогу і самих профспілок.

Протягом тривалого часу зміни галузевої і професійної структури ринку праці часто приводили до звуження традиційної бази членства в профспілках. Наприклад, вже якийсь час спостерігається зменшення частки галузей обробної промисловості в загальній зайнятості. Профспілковим конфедераціям нерідко складно залучити в свої ряди деякі сучасні категорії трудящих – жінок, молодь, висококваліфікованих осіб, трудящих, зайнятих на випадкових роботах. Ті профспілки, які забезпечили собі міцний плацдарм в державному секторі і сфері послуг, зокрема, в нових галузях діяльності (з новітніми технологіями, процвітання яких зменшує потребу в захисті профспілками інтересів працівників) або ж серед трудящих жінок, втратили менше членів (наприклад, в Канаді).

Багато труднощів, які відчувають профспілки, пов'язано з тим, як уряди і підприємства реагують на відвертість економіки. Швидкі технологічні зрушення і велика свобода для компаній у виборі місць розміщення підприємств спричиняють за собою зміни в методах організації і розташуванні виробництва. Майже всі профспілки стикаються з труднощами в справі адаптації своїх структур і програм до підприємств і економіки з менш чітким розподілом на галузі і більш інтегрованої на регіональному і світовому рівнях.

В результаті глобалізації фінансової системи влада перемістилася до фінансових ринків, що неминуче відобразилося на стратегії трудящих і профспілок. Профспілки і їхні політичні союзники часто були прихильниками експансіоністської макроекономічної політики з метою досягнення повної зайнятості. Тепер же вони доходять висновку, що у зв'язку з новими реаліями, класичні засоби для досягнення вказаної мети поставлені під за-

грозу. Антициклічні державні витрати з метою стимулювання економіки здатні викликати інфляцію, а грошові вливання в економіку цілком можуть бути витрачені на придбання імпортних товарів. Це ослабляє профспілки, підриваючи політичну основу, на якій базувалися їхні цілі.

Зміна цілей традиційної макроекономічної політики профспілок – це не єдина проблема, з якою вони стикнулися в результаті фінансової глобалізації. З 80-х рр. XX сторіччя макроекономічна політика вже, схоже, не є основним елементом політики у сфері зайнятості в багатьох країнах ОЕСР. Як вбачається, метою тепер є стабільність цін. Політика економії, яку змушені проводити уряди, спричиняє за собою скорочення попиту і уповільнення темпів зростання економіки.

Повільне зростання пов'язане з рядом несприятливих наслідків не тільки для зайнятості, але і для розподілу заробітчанства. Між економічним зростанням і ступенем рівності в заробітчанстві існує зв'язок, хоча є деякі помітні виключення. Повільне зростання може супроводжуватися і зростаючою нерівністю.

Розподіл доходів залежить не тільки від темпів економічного зростання, але і від характеру організації самих соціально-трудових відносин.

Труднощі профспілок обумовлені багатьма причинами. Відкриття економік країн – це, поза сумнівом, одна з головних першопричин виникаючих проблем, оскільки в галузях, що працюють на світовий ринок, ступінь обхвату профспілками набагато відстає від зростання числа зайнятих. Тому ніяк не можна стверджувати, що профспілки багато виграють від міжнародної торгівлі, тоді як в інших відносинах (мобільність капіталу і її результати, структурні перетворення, реорганізація підприємств і пов'язані з нею витрати усередині країни, взаємозалежність) створює додаткові проблеми.

Профспілки постраждали в результаті різних процесів перетворень, особливо коли вони втратили зв'язок з рядовими працівниками. Це, перш за все, стосується молоді, яка, як відверто визнає більшість посадовців профспілок, безумовно менш зацікавлена в профспілковому русі в порівнянні з попередніми поколіннями. Серед позбавлених роботи тривалий час часто багато молоді, а коли вдається знайти роботу, немає гарантій зберегти її. Тому молоді люди починають трудову діяльність, побоюючись бути визнаними неповноцінними і погіршити своє становище у разі вступу до організації, увага якої часто звернута назад – до інтересів їхніх батьків.

Промислова культура і виробничі відносини значно змінилися в Європі, особливо серед некваліфікованих трудящих. Син вже не обов'язково хоче йти шляхом батьків і йти на ту ж роботу або той самий завод, де він автоматично одержить членський квиток тієї ж профспілки. У міру занепаду масового виробництва і реорганізації підприємств подібні традиції зникають. В той же час ця вікова група, можливо, більш сприйнятлива до нових форм управління людськими ресурсами з упором на особисту відпові-

Відомо, що прагнення до підприємництва є таким же природним для людської психіки, як і бажання працювати, створювати щось нове. Згідно з науковим дослідженням, лише 5 % населення на планеті володіє даром, талантом підприємця. Держава має всіма способами підтримувати це прагнення своїх громадян, оскільки, реалізувавшись як підприємець, людина буде корисною державі як платник податків і наповнювач бюджету, а людям – забезпечувати робочі місця.

У працедавців є загальні інтереси, які вони прагнуть захистити, і загальні цілі, яких вони мають намір досягти. Створюючи організації, вони переслідують різні цілі, а останні в свою чергу визначають характер організацій. Це можуть бути торгові палати, економічні федерації, організації працедавців для вирішення соціальних і трудових питань.

Там, де йдеться переважно про соціальні проблеми і трудові відносини, включаючи колективні переговори, виробничу гігієну і охорону праці, розвиток людських ресурсів, трудове законодавство і заробітну платню, прагнення до координації дій привело до утворення організацій працедавців виключно добровільного типу.

Там, де соціально-трудові відносини введені в тому або іншому ступені в організаційні рамки, працедавці вважають за необхідне упорядкувати свої взаємостосунки примусово.

Членами організацій працедавців є компанії і окремі підприємства. За своєю природою організації працедавців є союзами конкурентів і комерційних структур, що приймають рішення.

Цим значною мірою пояснюється вельми складна структура організацій працедавців. Вони функціонують на місцевому, регіональному, національному і міжнародному рівнях і можуть відноситися до однієї галузі або сектора.

Вони можуть бути вельми централізованими, як в Скандинавії до останнього часу, або бути схожими на рихлі федерації, як в США і Австралії. Їхня структура – це часто результат хиткого балансу між частково співпадаючими і частково конкуруючими цілями.

Багато організацій працедавців спочатку створювалися у порядку реакції на тиск з боку профспілок, що вимагали від фірм ведення переговорів. На загальнонаціональному рівні до останнього часу досвід свідчив про те, що створення головних органів для широкого представництва політичних і законодавчих інтересів працедавців відставало від виникнення профспілкових центрів в країнах приблизно на 20 років.

Функції організацій працедавців не менш складні, ніж структури. Але в цілому всім їм властиві три головні функції: 1) захист підприємництва і його іміджу, а в загальнішому плані – ринкової економіки; 2) представництво підприємців в соціально-трудових відносинах; 3) надання послуг членам організацій.

16. Якою має бути роль трудового колективу в регулюванні соціально-трудових відносин на підприємстві, в установі, організації?

Р о з д і л 9. ПРАЦЕДАВЦІ І ЇХНІ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

9.1. Інтереси і функції організацій працедавців: міжнародна практика.
9.2. Україна: суб'єкти соціально-трудових відносин з боку працедавців.

9.1. Інтереси і функції організацій працедавців: міжнародна практика

Організації працедавців є однією із сторін соціального партнерства. Проте для того щоб створити організації працедавців, необхідно «створити» самих працедавців.

Поняття «працедавець» передбачає, перш за все, договірні відносини між працедавцем і працівником. Ці відносини, які із самого початку мали індивідуальну природу, розвинулися впродовж XX сторіччя у напрямі колективних відносин і базуються на концепції договору, який передбачає рівноправність партнерів.

Ринкова економіка і вільне підприємництво – необхідні умови для формування і розвитку організацій працедавців.

На відносини між працедавцем і працівником накладають відбиток і самі умови ринкових відносин, і ринок праці, який становить їхню частину. Ринок праці у такому разі може розглядатися на національному рівні (макроекономічний рівень), на регіональному рівні (мезоекономічний рівень), або на рівні індивідуальних відносин (мікроекономічний). У будь-якому випадку ринок передбачає, що є пропозиція і попит, і що взаємодія пропозиції і попиту відображається в ціні, а саме – в ціні роботи, або в заробітній платні.

Найістотнішою ознакою будь-якого працедавця є наявність у нього власності і засобів виробництва.

дальність. Молоді люди можуть відчути, що з ними поводяться як з індивідуальностями, а, отже, частково втратити інтерес до солідарності осіб найманої праці. Профспілка ще менш приваблива, коли на зміну войовничості приходить статус, і деякі лідери здаються більш стурбованими своїм власним становищем, ніж іншими справами.

Диференціація інтересів трудящих відображає не тільки розшарування на тих, хто позбавлений роботи тривалий час, і інших трудящих. Їхня інтереси стають більш диференційованими, ніж раніше, залежно від галузі, професії, кваліфікації, віку або статевої ознаки працівника. Профспілковим федераціям не завжди вдавалося врахувати цю зростаючу різноманітність пріоритетів своїх членів.

Коли працедавець пропонує відчутні соціальні пільги, або проводить динамічну кадрову політику, колектив відчуває меншу потребу в діяльності профспілок. Ситуація змінюється, якщо підприємство приступає до скільки-небудь неприємної реорганізації. Тоді перед вищим керівництвом з'являються дві абсолютно різні можливості: деякі віддають перевагу стабільності і діалогу у відносинах з профспілками, інші дотримуються стратегії, спрямованої на їхній підрив.

Сказане відноситься і до урядів, чия більша або менша готовність сприяти профспілкам або просто вести з ними діалог може вплинути на членство в профспілках.

Національне законодавство, що порушує принцип свободи асоціацій або вільних колективних переговорів, серйозно утрудняє обхват трудящих профспілками. Гарантії із цього приводу передбачені багатьма документами, зокрема Конвенцією МОП № 87 (1948 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію, Конвенцією МОП № 98 (1949 р.) про право на організацію і на ведення колективних переговорів. Але ці конвенції не завжди застосовуються так, як це слід робити.

Ще один недолік пов'язаний з тим фактом, що профспілки звичайно все ще орієнтовані на масове виробництво на крупних підприємствах. Це утримує від вступу до профспілки трудящих, розкиданих по багатьох місцях (малі і середні підприємства або надомні роботи), які або часто міняють роботу, або зайняті на тимчасовій роботі на даному підприємстві. Залученню цих осіб до профспілкового руху заважають три основні перешкоди.

Перше – це труднощі залучення членів, особливо коли потенційні члени не працюють в одному місці, а також реалізації деяких видів колективних угод (врегулювання скарг в Канаді і США).

Друге – це труднощі пошуку спільної мови з людьми, інтереси яких не співпадають, а іноді суперечать один одному.

Третє – це необхідність пошуку іншої основи для залучення членів, крім місця роботи.

Всі організації трудящих прагнуть поліпшити умови життя і праці за допомогою колективних переговорів, політичного тиску, а іноді – участі в роботі державних або приватних органів. Крім названого загального завдання, їх цілі можуть істотно відрізнятися. Профспілки США та інших англомовних країн, традиційно орієнтовані на підприємство, до останнього часу прагнули, перш за все, захищати безпосередні інтереси своїх членів (і інших трудящих даного підприємства). Вони хотіли контролювати самі робочі місця (за деякими виключеннями, наприклад, в будівництві), якщо не стосовно найму, то, принаймні, в частині організації праці. Це був прямий конфлікт з працедавцями щодо питань, які останні вважають своєю прерогативою.

У Європі ж профспілки завжди прагнули представляти трудящих в цілому, вийти за рамки чисто трудових відносин і впливати на реальну долю суспільства. Часто ставлячись з недовірою до урядів, вони характеризують себе як масові суспільні і трудові рухи, а не просто як профспілки. Відчуття солідарності в них, за визначенням, ширше, що спонукало їх, наприклад, укладати тристоронні трудові угоди від імені всієї робочої сили країни. При цьому відповідна організація неминуче більш централізована на рівні галузей і країни.

Крім виконання своїх економічних функцій, профспілки у всіх регіонах хочуть виконувати загальнішу роль як знаряддя демократії. Вони захищають частку в результатах економічного зростання всіх тих, хто зробив у нього свій внесок. Вони наполягають на тому, щоб підхід до економічного прогресу носив узгоджений характер, і виступають проти гонитви за сьогохвилинною вигодою.

Не всім профспілкам вдалося уникнути проблем, майже органічно властивих ряду суспільств, наприклад, – корупції, політики кумівства і розбратів між організаціями, які в тривалому плані звичайно обезкровлюють профспілки. Це ж трапляється, коли профспілки дуже тісно пов'язані з урядом в рамках вертикальних структур корпоративного типу. Після Другої світової війни такого роду система тривалий час існувала в Іспанії і Португалії.

Вона все ще спостерігається в тому або іншому виді, в Аргентині і Бразилії, де, проте, організації трудящих знов знайшли законну силу завдяки боротьбі з колишніми тоталітарними режимами в цих країнах. Як би там не було, дуже сильний зв'язок з владним центром може виявитися серйозною перешкодою на переговорах, особливо високого рівня, коли позиції уряду і профспілок починають помітно співпадати (наприклад, з питань посилення гнучкості ринку праці).

Реформи в організації праці, упровадження нових технологій виробництва і інформації, навіть повторення добре відомих експериментів у галузі виробничої демократії, – все це також у полі зору профспілок. Подібні

Закон України «Про підприємства в Україні» встановлює, що всі питання соціального розвитку, включаючи поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування членів трудового колективу і їхніх сімей вирішуються трудовим колективом за участі власника відповідно до статуту підприємства, колективного договору і законодавчих актів України. Пенсіонери і інваліди, які працювали до виходу на пенсію на підприємстві, користуються рівним з його працівниками медичним обслуговуванням, забезпечуються житлом, путівками в оздоровчі і профілактичні заклади. Підприємство зобов'язане постійно покращувати умови праці і побуту жінок, підлітків, жінок, що мають малолітніх дітей (стаття 26).

Законодавство передбачає права трудових колективів з отримання права власності на майно свого підприємства, а також права на оренду майна державних підприємств.

Актуальним є питання про розмежування прав трудових колективів і профспілок на виробництві.

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Що вважається початком профспілкового руху?
2. Які загальновизнані принципи профспілкового руху?
3. Які чинники впливають на попит на послуги профспілки?
4. Які чинники впливають на пропозицію профспілкових послуг?
5. Яке становище молоді в сучасному профспілковому русі?
6. Що заважає залученню до профспілкового руху осіб, які працюють на малих і середніх підприємствах, зайнятих надомною працею або на тимчасовій роботі?
7. Яке загальне завдання всіх організацій трудящих?
8. Чи можуть профспілки сприяти зростанню продуктивності?
9. Про що свідчить співпраця профспілок і працедавців?
10. Хто виступає суб'єктами соціально-трудових відносин з боку працівників в Україні?
11. Які повноваження профспілок регламентуються Законом України «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності»?
12. Які основні функції діяльності профспілок?
13. Що вирішує виборний орган профспілкової організації на підприємстві?
14. Які питання правового статусу профспілок не знайшли віддзеркалення в Законі України «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності»?
15. Кого слід було б визнати за головного виконавця умов колективного договору?

конкретні повноваження трудового колективу, його права і обов'язки, але, в першу чергу, саме поняття трудового колективу.

Очевидно, в основу конкретних пропозицій необхідно покласти об'єктивні суспільні інтереси працедавця і працівників. В процесі виробництва можна виділити дві групи таких інтересів: співпадаючі і протилежні.

Трудовий колектив має загальні, співпадаючі інтереси з власником (працедавцем) в стратегічному питанні про отримання якомога більшого прибутку, в ефективній організації виробництва, в підборі кваліфікованих і добросовісних кадрів, в забезпеченні внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни, дотриманні техніки безпеки, охороні праці.

Протилежні інтереси лежать в основі розподілу прибутку, оплати праці, відрахувань з прибутку на заходи щодо упровадження нових захисних технічних засобів, безпеки праці, нешкідливих і безпечних технологій; фінансування з прибутку заходів щодо соціально-побутового обслуговування працівників, за наданням додаткових трудових пільг.

Зона протилежності соціальних інтересів достатньо велика. І в суспільній свідомості, і в правовому регулюванні ці суб'єкти традиційно перебувають по різні сторони соціальних «барикад». Відповідно, зі значення поняття трудового колективу і його повноважень достатньо ясно видно, що трудовий колектив мають охоплювати тільки найнятих робітників, що працюють за трудовим договором. Тобто йдеться про працівників, що тривалий час працюють на підприємстві. Особи, які виконують для підприємства разові роботи за цивільно-правовими договорами, до складу трудового колективу не включаються.

Виходячи ж з наведеного вище законодавчого визначення, в трудовий колектив входять також і працюючі власники. Очевидно, неможливо в такому варіанті забезпечити належне укладення колективного договору, бо змішання сторін приводить в непридатність сам принцип соціального партнерства і перетворює таку угоду на декларацію.

Чинним законодавством про працю передбачені повноваження трудового колективу у встановленні колективних умов праці, укладенні колективного договору, встановленні робочого часу, забезпеченні трудової дисципліни, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, схваленні комплексних планів щодо поліпшення охорони праці і контролю за їхнім виконанням, утворені комісії з трудових суперечок на підприємстві.

У статті 252 КЗпП України встановлені принципи матеріальної зацікавленості трудового колективу в результатах господарської діяльності: досягнення і втрати в роботі підприємства безпосередньо позначаються на рівні госпрозрахункового доходу колективу, благополуччі кожного працівника; підприємство, що забезпечує виробництво і реалізацію кращої продукції (робіт, послуг) з меншими витратами, одержує більший госпрозрахунковий дохід і переваги в своєму виробничому і соціальному розвитку і оплаті праці працівників.

реформи підтверджують, що установки профспілок зараз менш орієнтовані на протистояння, а більше – на співпрацю.

На рівні підприємств профспілки прямо або побічно беруть участь в здійсненні нових методів, спрямованих на підвищення цінності робочої сили (у Німеччині, Японії та інших країнах). Крім того, особливо в Північній Європі в коло інтересів профспілок включаються екологічні вимоги (обмеження на задимлення, переробка відходів, очищення промислових зон).

Колективні переговори ніколи не були єдиним інструментом профспілкових дій. Вони не були навіть головним інструментом, наприклад, у Франції, де до 70-х років XX сторіччя колективним трудовим угодам належала другорядна роль. Навіть в тих країнах, де колективні переговори широко практикуються, профспілки звертаються також до каналів політичного впливу для досягнення тих же цілей.

Фахівці і спостерігачі неодноразово підкреслювали переваги для працедавців добрих відносин з своїми профспілками. І дійсно, профспілки за певних умов можуть сприяти мотивації трудящих, а, отже, зростанню продуктивності. Вони висловлюють колективну думку персоналу підприємства. Крім того, обмеження, що накладаються ними на адміністрацію, спонукають її доягати вищих результатів, використовувати більше нововведень і бути відкритою для змін. Такого роду дух співпраці, який зараз майже повсюдно характерний для профспілок, допомагає уникати соціальних конфліктів, згубних для всіх сторін.

В цілому слід зазначити, що профспілкові організації виконують важливу роль в соціально-трудових відносинах. Вони поки залишаються єдиною доступною організацією, що займається повсякденними проблемами трудящих.

8.2. Україна: суб'єкти соціально-трудових відносин з боку працівників

Суб'єкти соціально-трудових відносин формувалися тривалий час. Їхнє визначення дотепер зазнає зміни в законодавстві України.

З боку працівників суб'єктами виступають всі індивіди, всі трудящі, всі категорії і групи працівників згідно з Міжнародною класифікацією статусу зайнятих (див. розділ I) як зайняті, так і безробітні: найняті робітники; працедавці; трудящі, працівники на підприємствах, що належать їм (які не використовують найнятих робітників на постійній основі); члени виробничих кооперативів; члени сім'ї, що беруть участь в роботі; трудящі, що не

піддаються класифікації по статусу – як носії встановленого трудовим законодавством первинного права.

Якщо ж розглядати один з найбільш масштабних типів системи соціально-трудових відносин в сучасних умовах, такий як механізм соціального партнерства, соціальний діалог, то тут суб'єктом соціального діалогу з боку працівників виступають найняті робітники. Вони, укладаючи з працедавцем індивідуальний трудовий договір, придбавають, згідно з ним, відповідні права і обов'язки.

Іншим суб'єктом є організація найнятих робітників – професійна спілка, а точніше – організація профспілки в особі виборного органу підприємства, установи, організації (профспілковий комітет). Основна його функція, як і всієї профспілки, визначена Конституцією України (частина 3 ст. 36): захищати трудові і соціально-економічні права та інтереси своїх членів. Всі професійні спілки мають рівні права.

Законодавством передбачається ще один суб'єкт: інші органи, окрім профспілки, уповноважені трудовим колективом на представництво, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, вибрані і уповноважені трудовим колективом.

На практиці в особливих випадках такими органами виступають ради трудових колективів і, в окремих випадках, постійно діючі страйкові комітети.

На територіальному (регіональному) рівні найняті робітники також реалізують своє право учасника соціального діалогу, механізму соціального партнерства через власні організації і об'єднання – профспілки.

На обласному рівні (включаючи Автономну Республіку Крим, м. Київ) це представництво здійснюють окремі організації галузевих профспілок (обласні комітети, ради і міжсоюзні (міжгалузеві) профспілкові об'єднання (обласні федерації, ради). На районному, міському рівні таке представництво здійснюється вибірково в численних організаціях профспілок (переважно в галузях, де є відповідальний представницький орган з боку працедавців). Це галузі агропромислового комплексу, споживчої кооперації, освіти, охорони здоров'я, культури, державних установ.

Представництво найнятих робітників на галузевому рівні традиційно виконують галузеві профспілки. Якщо за об'єкт оцінки представництва прийняти укладення галузевих угод, то стороною кожної галузевої угоди з боку найнятих робітників нині виступає один або декілька галузевих профспілок. З прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» галузевим профспілкам офіційно надане право на укладання галузевих колективних угод з соціальними партнерами.

На національному рівні представництва працівників здійснюють більше тридцяти профспілкових об'єднань, галузевих і спеціалізованих профспілок, офіційно діючих автономно один від одного, які, проте, об'єднують-

виробництва, забезпечення трудової дисципліни і інших обов'язків, спрямованих на безпосередній внесок (а не тільки на права) профспілкових органів в підвищення рівня життя трудящих, якості трудового життя. У Законі не передбачена майнова відповідальність завдяки профспілковим органам, а також адміністративна і кримінальна відповідальність профспілкових функціонерів.

Як підкреслюється в навчальному посібнику[6] «Трудове право України», в умовах демократії і плюралізму стає актуальним недопущення монополізації профспілками права бути представниками інтересів працівників у всіх випадках. Слід визнати: якими б **важливими не були профспілки, вони лише посередники.**

Головними фігурами в економіці, у виробничих відносинах залишаються власники (працедавці, підприємці) і працівники (трудовий колектив).

Прагнення визнати профспілковий орган за сторону колективного договору не тільки неправильно по суті, але і суперечить правам профспілок. Адже укладення колективних угод – це не просто компанія з ознаками демократії. Головною метою є їхнє реальне виконання і повна відповідальність сторін за таке виконання.

Зрозуміло, що **саме трудовий колектив є головним виконавцем умов колективного договору і має нести повну відповідальність за таке виконання**.

З викладеного виходить висновок про необхідність прийняття Закону України про трудові колективи і визначення правового статусу цього важливого колективного суб'єкта соціально-трудових відносин.

Повноваження трудових колективів регулюються КЗпП України, Законами України «Про підприємства в Україні», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок врегулювання колективних трудових суперечок (конфліктів)», «Про приватизацію державного майна», «Про оренду державного і комунального майна».

Відповідно до статті 252 КЗпП України і пункту 1 статті 15 Закону України «Про підприємства в Україні», трудовий колектив підприємства утворюють всі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Напередодні ухвалення нового Трудового кодексу України і Закону України «Про трудові колективи» всі питання правового регулювання стану трудових колективів потребують переоцінки, в орієнтації їх на ринкові відносини і демократичні принципи. З таких позицій слід розглядати не тільки

[6] під редакцією Г.І. Чернишевої і Н.Б. Болотиної, 2002 рік

кового обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення понаднормативних робіт, робіт у вихідні дні і т.п.;

– спільно з працедавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

– бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні і затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

– бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

– дає згоду або відмовляє в дачі згоди на розірвання трудового договору з працівником за ініціативи працедавця у випадках, передбачених законами;

– бере участь в розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісій із питань охорони праці, здійснює контроль за відшкодуванням підприємством, установою або організацією збитку, заподіяного працівникам каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаних з виробництвом або виконанням їхнім трудових обов'язків;

– здійснює суспільний контроль за виконанням працедавцем законодавства про працю і про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

– здійснює контроль за підготовкою і наданням працедавцем документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їхній сімей;

– здійснює контроль за наданням пенсіонерам і інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями з медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних установ та іншими соціальними послугами і пільгами згідно з статутом підприємства, установи або організації і колективному договору.

Не можна сказати, що Закон України «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності» закріпив такий правовий статус профспілок, який би відповідав ринковим відносинам. До невирішених питань відносяться: закріплення на законодавчому рівні не тільки прав, але і обов'язків профспілкових органів; рішення питань про майнову відповідальність профспілок за невиконання своїх обов'язків, визначення джерел для такої відповідальності.

Слід підкреслити, що в країнах з ринковою економікою відстежується вплив профспілок на продуктивність і прибутки. У Законі ж не сказано про обов'язки профспілок щодо підвищення продуктивності, економічного зростання, зниження витрат виробництва, ефективної організації праці і

ся для ведення переговорів з працедавцями і укладання Генеральної угоди, проведення консультацій з найважливіших соціально-трудових питань або обговорення законопроектів, а також прийняття інших рішень соціально-економічного напряму (рис. 8.1).

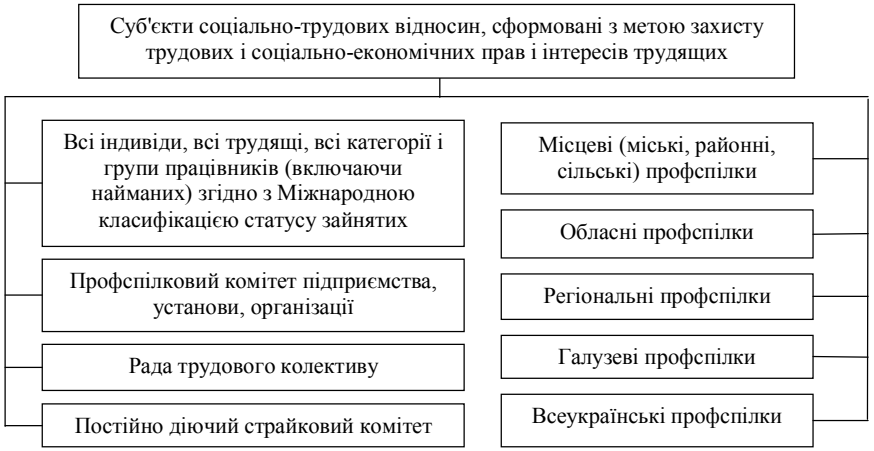


Рис. 8.1. Суб'єкти соціально-трудових відносин з боку працівників

Повноваження профспілок регламентуються Законом України «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності», іншими нормативно-правовими актами в цій сфері.

Згідно із Законом[5], професійна спілка – це добровільна неприбуткова суспільна організація, що об'єднує громадян, зв'язаних загальними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання).

Забороняється будь-яке обмеження прав або встановлення переваг при укладанні, зміні або припиненні трудового договору у зв'язку з приналежністю або не приналежністю до профспілок або певної профспілки, вступом або виходом з неї.

Таким чином, приналежність або не приналежність до профспілок не спричиняє за собою яких-небудь обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами України.

[5] стаття 1

Забороняється обумовлювати наймання громадян на роботу або службу, просування по роботі, оплату праці, а також звільнення з роботи або служби залежно від членства в профспілках.

Профспілки в своїй діяльності незалежні від органів державної влади і органів місцевого самоврядування, працедавців, інших суспільних організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Профспілки, їхні об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав і інтересів членів профспілок в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, у відносинах з працедавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів профспілки здійснюють представництво і захист інтересів громадян незалежно від їхнього членства в профспілках. Це виявляється, зокрема, у тому, що колективний договір розповсюджується на всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки.

У питаннях індивідуальних прав та інтересів профспілки здійснюють представництво і захист своїх членів в порядку, передбаченому законодавством. Наприклад, стаття 43 КЗпП України дозволяє за ініціативи власника звільнити працівника, що не є членом професійної спілки, без попередньої згоди профспілкового органу, що діє на підприємстві, в установі, організації.

Оскільки основним завданням профспілок є представництво і захист інтересів працівників перед власником, основними функціями діяльності профспілок виступають захисна і представницька, які доповнюються контрольними повноваженнями щодо дотримання законодавства про працю.

Профспілки, їхні об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також до міжнародних судових установ.

Представництво інтересів членів профспілки у взаємостосунках з працедавцями, органами державної влади і органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів і угод, а також відповідно до законодавства.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, які проектуються, будуються або експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь в розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві і давати свої висновки про них.

Профспілки, їхні об'єднання беруть участь в розробці державної політики зайнятості населення, державних і територіальних програм зайнятості, проводять сумісні консультації з цих проблемах з працедавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість.

Профспілки, їхні об'єднання мають право брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили.

Профспілки, їхні об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної платні, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини і соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також в старості і в інших випадках, передбачених законом.

Профспілки, їхні об'єднання беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням.

Профспілки, їхні об'єднання мають право на організацію і проведення страйків, зборів, мітингів, демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.

Профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях і їхніх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їхні трудові, соціально-економічні права і інтереси.

Якщо на підприємстві, в установі або організації створено декілька профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації з укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими профспілковими організаціями за ініціативи будь-якої профспілки.

Виборний орган профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

– укладає і контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про залучення до відповідальності посадовців за невиконання умов колективного договору;

– спільно з працедавцем вирішує питання упровадження, перегляду і змін норм праці;

– спільно з працедавцем розробляє напрями розподілу засобів фонду споживання, бере участь у вирішенні питань оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов введення і розмірів надбавок, доплат, премій, винагород і інших стимулюючих, компенсаційних виплат;

– спільно з працедавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності і надання відпусток, введення підсум-

У більшості ринкових держав світу представники працівників в керівних органах АТ різного виду становлять меншину і ніколи не перевищували квоту в 50 % паритетного представництва.

Системи (формули) участі працівників в діяльності наглядових рад або рад директорів дещо видозмінюються залежно від сектора економіки, якому належить акціонерне товариство або підприємство. В цілому відсоток участі і інтерес до проблеми управління АТ вищий в приватному секторі, ніж в державному. Пояснити цю обставину можна тим, що в державному секторі промислово розвинених країн світу працівникам забезпечені стабільніша, ніж на підприємствах приватного сектора, зайнятість і доступ до інформації.

Прихильники участі представників працівників в засіданнях керівних органів АТ (типу наглядової ради або ради директорів) в приватному секторі виходять з того, що без їхньої участі стає важким колдоговірний процес на рівних умовах через відсутність у профспілок належної інформації. Насправді, такі важливі для працівників питання, як закриття або злиття підприємств, зміни профілю виробництва і інші заходи «раціоналізації», обговорюються звичайно на самому верху АТ, а низові органи участі в особі комітетів підприємств або виробничих рад ставляться потім перед фактом, що відбувся. Природно, що подібна практика негативним чином відображається на ході колективних переговорів.

Загальновизнаним зразком участі працівників і профспілок в управлінні акціонерними товариствами і підприємствами залишається Німеччина з її системою «співучасті» на всіх рівнях прийняття рішень. Окрім цієї держави, що здійснює на практиці політику «соціально орієнтованої ринкової економіки» і соціального партнерства, в Західній Європі є ще ряд держав, де представникам працівників забезпечені місця в керівних органах АТ.

У **Німеччині** склалася найрозвиненіша і законодавчо оформлена система участі трудящих в управлінні виробництвом, як через ради підприємства (створювані на рівні підприємств і фірм органи), так і через представників трудового колективу в наглядових радах акціонерних товариств.

Слід зазначити, що наглядова рада в акціонерній компанії в Німеччині не керівний, а контролюючий орган. Проте він значно впливає на справи компанії. Наглядова рада призначає правління і контролює його діяльність, має доступ до документів підприємства, може скликати загальні збори акціонерів, брати в них участь і надавати пропозиції до порядку денного. Без його згоди не можуть розв'язуватися багато питань, що стосуються інвестиційної, організаційної і фінансової сторін діяльності компанії. Тому надання працівникам рівного з підприємцями числа місць в наглядових радах підприємств стало важливим завоюванням трудящих (Закон 1951 року, що регулює питання участі трудящих в управлінні підприємствами вугільної і металургійної промисловості).

Цим Законом визначено, що нижченаведені терміни використовуються у такому значенні:

працедавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності, або уповноважений їм орган чи фізична особа, що використовує, відповідно до законодавства, найману працю;

організація працедавців – суспільна неприбуткова організація, об'єднуюча працедавців на принципах добровільності і рівноправності в цілях представництва і захисту їхніх прав і інтересів;

об'єднання організацій працедавців – неприбуткова організація працедавців, що об'єднує організації працедавців на принципах добровільності і рівноправності з метою представництва і захисту прав і інтересів організацій працедавців і працедавців;

соціальне партнерство – система колективних відносин між найнятими робітниками, працедавцями, виконавчою владою, виступаючими сторонами соціального партнерства в ході реалізації їхніх соціально-економічних прав і інтересів.

Основними завданнями організацій працедавців і їхніх об'єднань є:

– співпраця з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим і органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їхніми об'єднаннями та іншими організаціями найнятих робітників;

– забезпечення представництва і захист законних інтересів і прав працедавців у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим і органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їхніми об'єднаннями та іншими організаціями найнятих робітників, іншими об'єднаннями громадян;

– участь у формуванні і реалізації соціально-економічної політики держави;

– участь в проведенні колективних переговорів і укладанні генерального, регіональних і галузевих угод і забезпечення виконання своїх зобов'язань за укладеними угодами;

– координація діяльності працедавців у виконанні зобов'язань за генеральною, регіональною або галузевими угодами;

– контроль за виконанням зобов'язань за генеральною, регіональною і галузевими угодами іншими сторонами соціального партнерства;

– сприяння максимальному дотриманню інтересів працедавців при врегулюванні колективних трудових суперечок (конфліктів);

– сприяння врегулюванню колективних трудових суперечок, запобіганню страйкам як крайнього засобу вирішення цих конфліктів;

– збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості населення;

– вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, розповсюдження професійних знань і досвіду;

– забезпечення координації дій працедавців, їхніх організацій і об'єднань з виконання науково-технічних і соціальних програм, направлених на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їхньої конкурентоспроможності, врегулювання і поліпшення умов праці;

– розвиток співпраці з іноземними і міжнародними організаціями працедавців і їхніми об'єднаннями.

Організації працедавців і їхні об'єднання в своїй діяльності незалежні від органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим і органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їхніх об'єднань, інших організацій найнятих робітників, політичних партій та інших об'єднань громадян, їм не підзвітні і не підконтрольні, окрім випадків, передбачених законом.

Об'єднання організацій працедавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою і мають статус місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських.

Організації працедавців і їхні об'єднання мають право вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим і органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їхньою статутною діяльністю.

Організації працедавців і їхні об'єднання можуть проводити експертизу проектів законів і інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав і інтересів їхніх членів.

Організації працедавців і їхні об'єднання беруть участь в соціальному діалозі в порядку і на умовах, визначених відповідним законом.

Метою участі організацій працедавців і їхніх об'єднань в соціальному діалозі є договірне врегулювання і удосконалення соціально-трудових відносин, досягнення взаєморозуміння, компромісів між сторонами соціального партнерства, запобігання виникненню і врегулювання колективних трудових суперечок (конфліктів).

Сторону працедавців в механізмі соціального партнерства представляють:

– на всеукраїнському рівні – об'єднання організацій працедавців зі всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів;

– на республіканському рівні – організації працедавців і їхні об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах Автономної Республіки Крим;

– на галузевому (міжгалузевому) рівні – організації працедавців і їхні об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (декількох галузей);

і інших представників персоналу, спрямована на вирішення питань соціального і економічного розвитку трудового колективу.

Коли йдеться про приватний сектор економіки, слід розрізняти форми участі. Одна з них припускає, що представництво працівників в наглядовій раді (раді директорів) має бути в меншині, а інша – що представництво працівників може бути рівне представництву акціонерів.

Ще в 1975 році в так званій Зеленій книзі Комісії Європейських співтовариств (нині – Європейський союз) наголошувалося, що у випадку, якщо представників найнятих робітників в правлінні акціонерного товариства меншина, то не відбувається якого-небудь серйозного порушення балансу сил в прийнятті рішень. Але становище міняється, коли виникає паритет сторін і акціонери втрачають абсолютну більшість в правлінні, що для них небажано.

Працедавці на Заході завжди були проти формули, згідно з якою представники не акціонерів становили б більшість в керівних органах товариств і підприємств. У подібному випадку вони бачили ряд негативних моментів, серед яких: посягання на приватну власність; видимість отримання представниками працівників прав розпоряджатися майном підприємства; небезпека для свободи ринкової економіки, бо стає складним прийняття швидких рішень щодо задоволення виникаючого попиту; фактичне надання дуже широких повноважень профспілкам, які виконують домінуючу роль у формулі паритетної участі і можуть бути представлені особами, що не працюють на даному підприємстві; порушення колдоговірного процесу через те, що представники працівників можуть сильно впливати на хід призначень і особливо на переобрання членів правління АТ.

Інша важлива відмінність між формулами участі залежить від статусу керівного органу акціонерного товариства (наглядова рада, рада директорів або правління). У принципі, наглядова рада призначає і може відкликати управлінський орган (колегіальний або одноосібний в особі керівника). Він визначає головні напрями в діяльності АТ, але, як підкреслено в згадуваній Зеленій книзі Комісії ЄЕС, сама наявність наглядової ради дозволяє провести чітку межу між функціями оперативного управління, з одного боку, і функціями нагляду і контролю за управлінням АТ – з іншого. У подібному випадку директори можуть вільно здійснювати свої управлінські обов'язки за умови, що наглядова рада має нагоду їх підмінити, коли виникають глибокі розбіжності між ними, або не схвалити їхні деякі важливі пропозиції.

Нарешті, третя важлива відмінність між формулами участі торкається питання, чи можуть члени правління (дирекції) акціонерного товариства входити до складу наглядової ради або ради директорів. На практиці це питання вирішується негативно.

органів не шляхом законодавства, а шляхом угод сторін – особливо з соціальних проблем і проблем персоналу.

У деяких країнах, у Франції, наприклад, все більше значення придбаває функція комітетів підприємства, яка припускає безпосереднє управління соціальними справами. У ряді країн ради підприємства можуть укладати з дирекцією заводські договори, особливо, коли колективні переговори на рівні підприємства не ведуться, або коли дані питання не знайшли віддзеркалення в колективних договорах.

Треба мати на увазі, що така практика може породжувати непорозуміння між профспілками і радами підприємства. Тому звичайно шукають компроміс шляхом проведення лінії демаркації між участю комітетів підприємства в прийнятті рішень і традиційними колективними переговорами. Але звичайно вважають, що найважливіші питання одержують віддзеркалення в колективному договорі. Співучасть в прийнятті рішень наче розширює сферу «переговорів» завдяки тим питанням, які не знайшли віддзеркалення в колдоговорах.

11.3. Участь працівників в керівних органах акціонерних товариств

Сьогодні інститут участі працівників в справах підприємств в розвинених країнах світу набув різноманітних форм і напрямів, з яких слід виділити два основних в організаційних і методологічних відносинах.

Перший напрям проявляє себе в створенні на підприємствах / організаціях (як приватного, так і державного секторів економіки) представницьких органів працівників для участі, спільно з дирекцією, у вирішенні питань соціального і економічного розвитку підприємства. Такі органи створюються звичайно на законодавчій основі під тиском профспілок або за ініціативи прогресивних урядів західних держав, зацікавлених в підтримці рівноваги соціальних сил в цивільному суспільстві.

Інший напрям визначає участь працівників в управлінні акціонерними товариствами і підприємствами, які на Заході виникають за законами ринкової економіки як одна з прийнятих форм підприємництва, а в Україні в основному в результаті приватизації державних і муніципальних підприємств.

У багатьох розвинених країнах світу представники працівників акціонерних підприємств (товариств, компаній) входять як повноправні члени в їх наглядові ради і ради директорів. Подібна практика одержала на Заході лаконічну назву – «участь», під якою розуміється діяльність профспілкових

– на місцевому і обласному рівнях – організації працедавців і їхні об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць.

Організації працедавців і їхні об'єднання беруть участь у формуванні і проведенні державної політики зайнятості населення.

Організації працедавців і їхні об'єднання на паритетних засадах беруть участь в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до закону.

Організації працедавців і їхні об'єднання виступають стороною колективної трудової суперечки (конфлікту) в порядку і на умовах, визначених Законом України «Про порядок врегулювання колективних трудових суперечок (конфліктів)», користуються всіма правами сторони такої суперечки (конфлікту) і несуть відповідальність відповідно до закону.

Організації працедавців і їхні об'єднання зобов'язані:

– сприяти ефективному розвитку вітчизняного ринку праці шляхом досягнення його рівноваги;

– попереджати зловживання монопольним становищем на ринку і виникнення несумлінної конкуренції в підприємницькій діяльності;

– неухильно дотримуватись вимоги законодавства України і свого статуту;

– використовувати не заборонені законом засоби захисту прав і законних інтересів працедавців;

– брати участь в переговорах, консультаціях з укладення колективних договорів (угод), вирішенні колективних трудових суперечок (конфліктів) відповідно до закону.

Соціальний діалог як особливий механізм регулювання соціально-трудових відносин припускає наявність рівних по силі сторін. Рівних не в значенні свого соціально-економічного становища, а в значенні можливості протистояти іншій стороні у разі виникнення конфлікту.

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Що передбачає поняття «працедавець»?
2. Що є найістотнішою ознакою працедавця?
3. Що привело до утворення організацій працедавців?
4. На яких рівнях функціонують організації працедавців?
5. Які головні функції організацій працедавців?
6. У чому значення проведення окремих локаутів?
7. Яке місце малих і середніх підприємств в організаціях працедавців?
8. Яке головне завдання Міжнародної організації працедавців (МОП) і хто може бути її членом?

9. Хто виступає як працедавці в Україні?
10. Що мусить працедавець забезпечити найнятому робітнику?
11. Що є Конфедерація працедавців України?
12. Які найважливіші завдання ставить перед собою Український союз промисловців і підприємців (УСПП)?
13. На чому ґрунтуються позиції об'єднань працедавців в Україні при проведенні колективних переговорів і укладання угод всіх рівнів?
14. Хто представляє суб'єктів індивідуальних соціально-трудових відносин?
15. Хто є суб'єктами колективних соціально-трудових відносин?
16. Які цілі ставляться перед об'єднанням організацій працедавців?
17. Які визначені основні завдання організацій працедавців і їхніх об'єднань Законом України «Про організації працедавців»?
18. Який статус мають об'єднання організацій працедавців?
19. Хто представляє сторону працедавців в соціальному діалозі на різних рівнях?
20. Які обов'язки організацій працедавців і їхніх об'єднань?

ємці, їхній склад і обсяг повноважень різний залежно від країни, а іноді навіть і від підприємства в одній і тій же країні.

Існують дві загальні концепції конституювання комітетів (або рад) підприємства.

Згідно з першою, йдеться про створення колективних органів представництва трудящих, які в рамках своїх повноважень підтримують зв'язок з підприємцем або директором підприємства, доводячи до його відома думку даного органу (Австрія, ФРН).

Друга концепція передбачає пряму співпрацю підприємця і його присутність на всіх засіданнях ради підприємства, причому часто за ним зарезервоване місце голови даного органу (Бельгія, Франція і ін.).

Що стосується членів рад підприємства від трудящих, то в багатьох системах ведеться пошук шляхів примирення, з одного боку, вигод об’єднаного представництва всіх трудящих, тобто робітників і службовців, а, з іншого – необхідності розподіляти місця в раді так, щоб вийшов представницький орган всіх груп персоналу.

Останніми роками виявилася тенденція забезпечувати представництво в радах певних груп трудящих – молоді, інвалідів. Далі має місце розповсюдження права вибирати і бути обраним в раду на іноземних трудящих, які працюють в країні (ФРН, Франція).

В цілому законодавець надає значну увагу взаємостосункам між радою підприємства і профспілками. У багатьох системах профспілки користуються або винятковим правом висувати кандидатів (Бельгія), або мають пріоритет в цій справі (Франція і ін.), а іноді їм дозволено ставити питання про відкликання членів ради.

Компетенція комітетів або рад підприємства охоплює такі чотири сфери: інформація, взаємні консультації (що мають на увазі можливість для представників трудящих виражати точку зору і пропонувати свої рішення), сумісне рішення (попередня згода або право вето комітету чи ради підприємства відносно деяких рішень), пряме автономне управління (перш за все, в соціальних справах). Крім того, цим органам може бути забезпечена можливість повідомляти свою думку компетентному адміністративному або судовому органу, коли дирекція не вживає необхідних заходів.

Загалом, компетенція рад (комітетів) охоплює три сфери управління: економічні питання, проблеми персоналу, соціальні питання. Останнім часом закони різних країн вимагають, щоб дирекція підприємства брала до уваги думку ради підприємства, або щоб вона зверталася до нього за співпрацею з певних питань, тобто, щоб рада (комітет) більш безпосередньо залучалася до управління.

У багатьох країнах Західної Європи (Австрія, Бельгія, Нідерланди, ФРН) спостерігається тенденція до розвитку участі в прийнятті рішень цих

спілкові рухи в світі прихильно ставляться до цього явища. Проте не можна заперечувати, що в багатьох країнах питання участі трудящих в прийнятті рішень на підприємстві викликає великий інтерес.

Треба мати на увазі, що термін «участь» залежно від обставин може наповнюватися різним змістом. Скликана МОП в 1967 році в Женеві Технічна нарада з прав профспілкових представників і участі трудящих в прийнятті рішень на підприємстві зробила висновок, що неможливо сформулювати прийнятне в міжнародному плані визначення виразу «участь трудящих в прийнятті рішень на підприємстві», оскільки термін «участь» інтерпретується по різному залежно від автора, країни і часу.

В той же час, в цьому висновку наголошувалося, що вираз «участь трудящих в прийнятті рішень на підприємстві» дозволяє порівнювати масштаби впливу трудящих підприємства на підготовку і прийняття рішень (а також на контроль за їхнім виконанням), що відносяться до різних сфер життя трудового колективу (заробітна платня і умови праці, дисципліна і зайнятість, профпідготовка, технологічні зміни і організація виробництва, у тому числі – і їхні соціальні наслідки, капіталовкладення, програмування і т.д.). При цьому малося на увазі, що такий вплив може здійснюватися за допомогою різних механізмів. Наприклад, таких як паритетні консультації, колективні переговори, представництва трудящих в раді керівників компанії, робоче самоврядування.

Вказана нарада підкреслила, що вираз «участь трудящих в прийнятті рішень на підприємстві» має ширше значення, ніж концепція участі трудящих в управлінні.

Як в промислово розвинених, так і в країнах, що розвиваються, комітети або ради підприємств найчастіше розглядаються як органи участі трудящих в прийнятті рішень. У багатьох країнах такі органи були встановлені шляхом ухвалення відповідного законодавства. Саме так йдуть справи в Австрії, Бельгії, ФРН, Іспанії, Люксембурзі і Франції.

В той же час в Данії і Норвегії комітети підприємства фундируються на підставі угоди між центральними організаціями трудящих і підприємців. А в деяких країнах ці інститути були створені не на базі національних угод між організаціями трудящих і підприємців, а шляхом укладення колективних договорів на рівні галузі промисловості, підприємства або навіть за ініціативою підприємця. Формули такого роду зустрічаються в Австралії і Новій Зеландії, у Великобританії, Ірландії, Канаді, США і Японії, а також у ряді країн, що розвиваються.

Із сказаного зрозуміло, що ради або комітети підприємства в різних країнах не можуть бути ідентичними. Рада підприємства у ФРН або Австрії не схожа на раду підприємства в Бельгії або комітет підприємства у Франції вже хоча б тому, що у ФРН і Австрії в нього входять лише представники трудящих. Але навіть там, де в цих органах представлені і трудящі і підпри-

Р о з д і л 10. ДЕРЖАВА: ЇЇ РОЛЬ І ЗАВДАННЯ В СТАНОВЛЕННІ І РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

10.1. Основні функції і завдання демократичної держави в системі механізму соціального партнерства.
10.2. Роль держави в системі соціально-трудових відносин: досвід країн світу.
10.3. Роль і завдання держави в становленні і розвитку механізму соціального партнерства в Україні.

10.1. Основні функції і завдання демократичної держави в системі механізму соціального партнерства

Третьою стороною в системі партнерських відносин є держава.

10 травня 1944 року на 26-ій сесії Міжнародної конференції праці, що відбулася у Філадельфії, було прийнято Філадельфійську декларацію про цілі і завдання Міжнародної організації праці і принципи, якими має надихатися політика її членів. Основні риси Філадельфійської декларації можна стисло охарактеризувати таким чином.

В справі досягнення соціальних цілей зроблено упор на ролі економічної і соціальної політики, а також на трудовому законодавстві. У декларації визначаються принципи, якими мають керуватися її члени, а також те, що національна політика має бути систематично орієнтована на цілі, передбачені декларацією.

Є також традиційні цілі, що стосуються трудових норм, тобто політики у сфері заробітної платні і доходів, робочого часу та інших умов праці, спрямованих на забезпечення справедливої частини прогресу для всіх; належного захисту життя і здоров'я працівників всіх професій; здійснення права на колективні переговори.

Є також чіткі вказівки щодо необхідності трипартизму.

Ці й інші положення декларації до певної міри визначають поняття демократичної держави. Справжнє демократичне суспільство не може ефе-

ктивно функціонувати, якщо в ньому немає інституту тристоронніх відносин, відсутні численні і активні групи посередників.

Слід підкреслити відповідальність держави. Виступаючи то ініціатором, то регулятором, то арбітром, то посередником, то активним, то стриманим виконавцем, держава часто виконує вирішальну роль в процесі успішного проведення соціального діалогу і колективних переговорів. Роль держави в тристоронніх відносинах має бути сильною і ефективною.

Для розвитку цілей і принципів Філадельфійської декларації на подальших сесіях Генеральної конференції Міжнародної організації праці прийнято ряд конвенцій і рекомендацій, що безпосередньо стосуються становлення і розвитку механізму соціального партнерства в цілому, або його окремих елементів, в яких визначено роль і функції держави під час вирішення відповідних проблем соціально-трудових відносин, перш за все, – механізму соціального партнерства.

Держава виконує законотворчу функцію. На основі або з урахуванням конвенцій і рекомендацій МОП та інших міжнародних трудових норм держава формує і удосконалює національне законодавство або правила щодо здійснення соціально-трудових відносин, механізму соціального партнерства відповідно до національних умов і практики.

Держава здійснює процедури, які має забезпечувати ефективні консультації між представниками уряду, підприємців і трудящих з питань, що стосуються діяльності Міжнародної Організації Праці.

Держава має проводити консультації з представницькими організаціями у зв'язку з презентацією конвенцій і рекомендацій з праці; з підготовкою і здійсненням законодавчих або інших заходів відповідно до національної практики для застосування міжнародних конвенцій і рекомендацій з праці, зокрема, ратифікованих конвенцій.

Держава, враховуючи національне законодавство або правила, визначає категорію або категорії трудящих, на які розповсюджується або не розповсюджується право на захист і можливості, передбачені тією або іншою ратифікованою конвенцією або використовуваною рекомендацією. Так, національне законодавство може визначити, якою мірою гарантії, передбачені Конвенцією № 151 (1978 р.) про захист права на організацію і процедури визначення умов зайнятості на державній службі (у разі її ратифікації), застосовуються до озброєних сил і поліції (міліції), а також до службовців, які посідають високі посади, чиї функції звичайно торкаються визначення політики або управління, або до службовців, обов'язки яких носять строго конфіденційний характер. Держава повинна встановити, якою мірою і як конкретно ті або інші положення Конвенції МОП (у разі її ратифікації) будуть враховані в національному законодавстві.

Держава застосовує відповідні національним умовам заходи: 1) з метою сприяння колективним переговорам – щоб колективні переговори мог-

результати праці на своєму робочому місці, а не використання механізму контролю над якістю поза виробничим процесом.

У 70-80-х роках японський досвід з гуртками якості став посилено перейматися в США і західноєвропейських країнах, хоча і із змінним успіхом. У колишньому Радянському Союзі в 1989 році сумісною ухвалою Держком-праці СРСР і ВЦСПС було рекомендоване повсюдне упровадження так званих груп якості, але гуртки якості і працівники, що одержали право випускати продукцію з особистим клеймом, були в СРСР і до цього. На жаль, тепер про це мало хто пам'ятає.

Не прищепився японський досвід і в країнах Західної Європи.

Ідея привертати працюючих на підприємстві до прийняття рішень, які торкаються життя підприємства, з'явилася в різних соціальних теоріях ще в XIX столітті. Але тільки після закінчення Першої світової війни вона була реально втілена шляхом створення у ряді країн змішаних комітетів, або рад підприємства. У 1918-1920 роках з'явилися законодавчі акти в Австрії, Великобританії, Німеччині, Чехословакії з питань діяльності рад підприємств. Проте незабаром цей рух втратив силу і практично завмер.

Тільки після Другої світової війни участь трудящих в прийнятті рішень на підприємстві знов одержала важливе значення в соціально-трудових відносинах. У багатьох європейських країнах законодавчим шляхом або в результаті укладення колективних договорів стали створюватися або відновлюватися комітети (ради) підприємств. Наприклад, у той час на крупних гірничорудних і металургійних підприємствах ФРН була створена система паритетного представництва в наглядових радах.

Починаючи з середини 60-х років XX сторіччя інтерес до інститутів участі трудящих в прийнятті рішень на підприємстві особливо зріс, в першу чергу – в Європі, а потім і у ряді країн третього світу.

У Західній Європі вивченням цієї проблеми зайнялася Комісія європейських співтовариств. У цілій низці країн (Великобританії, Нідерландах, Норвегії, Фінляндії, Франції, ФРН, Швеції і ін.) були створені спеціальні комісії для аналізу проблеми в цілому або для вивчення окремих її сторін. Внесені зміни або доповнення в законодавство про комітети або ради підприємства в Австрії, Бельгії, Іспанії, Франції, ФРН і ін., а також прийняті законодавчі рішення по інших аспектах даної проблеми.

У країнах Східної Європи і СРСР економічні реформи, що почалися в 1965 році, також передбачали розвиток участі трудящих в управлінні виробництвом, і це знайшло віддзеркалення як в законах, так і в ухвалах керівних органів з урахуванням специфіки соціально-політичного ладу в цих країнах.

Створення або розвиток деяких механізмів участі, зокрема представництва трудящих в радах управляючих або наглядових радах приватних підприємств, натрапляє інколи на опір з боку підприємців. Та і не всі проф-

У доповіді Мішеля Хансенна, що був у той час Генеральним директором Міжнародного бюро праці, «Демократизація і МОП» (1992 рік) підкреслено: «Розповсюдившись … на соціально-економічні відносини, демократія тепер має на увазі участь всіх в управлінні і в розподілі економічної відповідальності. … Демократія упорядковує суперечності і примушує різні групи інтересів брати участь в постійних і конструктивних переговорах, спрямованих на пошук прийнятного для всіх рішення».

Демократія в управлінні підприємством в широкому змісті означає виробничу демократію. Її серцевину становить участь працівників в справах підприємств.

Від того, в якому ступені і в яких організаційних формах працівники залучаються до управлінських функцій господарюючих суб'єктів, багато в чому залежить оптимальне використання професійних можливостей членів трудового колективу, зростання продуктивності і підвищення конкурентоспроможності підприємства. Ці чинники впливають на соціальний клімат в підприємствах, на можливості мирного вирішення трудових суперечок і конфліктів.

Вигоди виробничої демократії в розвитку соціально-трудових відносин ілюструє досвід розвинених країн світу. Правда, в США демократія в управлінні підприємствами і соціальне партнерство не так розвинені, як в країнах – членах Європейського союзу. Останніми роками США стали програвати в конкурентній боротьбі не світовому ринку країнам з більш демократизованими і менш антагоністичними виробничими відносинами – Японії, Німеччині, Франції, Скандинавським країнам.

Знаходження шляхів, методів і засобів зростання продуктивності і поліпшення якості продукції на основі підвищення мотивації до праці нових поколінь найманої робочої сили із зростаючою потребою в невідчуженій творчій праці стає в 70-90-х роках XX сторіччя найважливішою проблемою американської економіки. Найбільші корпорації США звернулися до досвіду своїх конкурентів, що досягли демократизації структури управління виробництвом, і, особливо, до досвіду головного з них – Японії.

Японія першою з країн з розвиненою ринковою економікою усвідомила значення мобілізації творчої колективної енергії працівників для завоювання економічної першості в світі. Вона протиставила системі «економічного феодалізму» (цим терміном характеризується авторитарна організація управління виробництвом) свою модель «капіталізму з людським обличчям», яка будується на обмеженні влади менеджменту партнерством з робітниками для вирішення проблем поліпшення якості продукції.

Японська система залучення робітників в процеси прийняття автономних управлінських рішень на робочому місці показала всьому світу, що висока якість продукції – це налагодження бездефектного виробництва на основі створення механізму делегування працівникам відповідальності за

ли відбуватися на будь-якому рівні, зокрема: на рівні установи, підприємства, галузі або промисловості, або на регіональному, або національному; 2) з метою заохочення і сприяння повному розвитку і використанню процедури ведення переговорів на добровільній основі між працедавцями або організаціями працедавців, з одного боку, і організаціями трудящих – з іншого з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

Держава застосовує заходи щодо сприяння в галузевому і національному масштабах ефективним консультаціям і співпраці між державними органами влади і організаціями працедавців і трудящих з метою розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, поліпшення умов праці і підвищення рівня життя. Такі консультації і співпраця повинні сприяти, зокрема, забезпеченню того, щоб компетентні державні органи влади відповідним чином цікавилися думкою організацій працедавців і трудящих, зверталися до них за порадою і допомогою в таких сферах, як: підготовка і застосування законодавчих актів, що зачіпають їхні інтереси; створення і діяльність загальнодержавних органів, що відають організацією ринку зайнятості, професійною підготовкою і перепідготовкою, охороною праці і технікою безпеки, гігієною праці, продуктивністю праці, соціальним забезпеченням і побутовим обслуговуванням, розробкою і здійсненням основних напрямів соціальної політики, планів економічного і соціального розвитку.

Держава повинна надавати організаціям трудящих і працедавців за їхнім проханням допомогу в отриманні відповідної підготовки учасниками колективних переговорів на всіх рівнях, у разі потреби – фінансувати програми підготовки.

Держава повинна сприяти створенню органів і процедур врегулювання трудових конфліктів так, щоб сприяти колективним переговорам.

Держава застосовує необхідні і відповідні заходи з метою гарантування трудящим і працедавцям права на організацію. Вона повинна утримуватися від якого-небудь втручання, здатного обмежити право організацій трудящих і працедавців створювати свої статути і адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність і формувати свою програму дій.

Держава повинна надавати організаціям працедавців і трудящих необхідну інформацію про загальний соціально-економічний стан країни і відповідної галузі в тій мірі, в якій розголошення такої інформації не заподіює шкоди національним інтересам.

Стандарти МОП, які прямо або опосередковано стосуються переговорів, пов'язаних із заробітною платнею й іншими умовами праці, засновані на головному принципі добровільних колективних переговорів.

Контрольні органи МОП розробили ряд критеріїв для встановлення сумісності тих або інших форм втручання держави з принципами добровільних переговорів. Наприклад, якщо політика економічної стабілізації (тоб-

то насущні національні інтереси) вимагає обмеження заробітної платні, а це неможливо здійснити на основі колективних угод, то державні обмеження слід вводити як надзвичайні заходи і лише в необхідних межах. Вони не можуть продовжуватися більше розумного періоду і повинні супроводжуватися достатнім захистом рівня життя трудящих, особливо тих, хто може постраждати більше за всіх.

Контрольні органи МОП вважають, що законодавство, яке передбачає попереднє схвалення державними інстанціями колективних договорів (до їх вступу в дії), є сумісним з Конвенцією № 98 (1949 р.) за умови, що відмова в схваленні можлива тільки через процедурні недоліки або невідповідність документів мінімальним нормам законодавства про працю. Якщо ж законодавство допускає відмову в схваленні з інших причин, або у зв'язку з відхиленням угод від загальної або економічної політики уряду, або від його офіційних директив щодо заробітної платні та інших умов зайнятості, то, на думку контрольних органів МОП, це є порушенням принципів незалежності сторін соціального партнерства.

Отже, згідно з міжнародним стандартом держава може виконувати різні функції і ролі в механізмі соціального партнерства: гаранта основних цивільних прав і свобод; незалежного регулятора системи соціально-трудових відносин; організатора і координатора колективних переговорів; сторони (партнера) на переговорах і консультаціях в рамках тристоронніх соціально-трудових відносин – з метою вироблення або втілення в життя соціальної, економічної і промислової політики в країні.

Участь держави як сторони на переговорах і консультаціях звичайно відбувається на національному, галузевому або регіональному рівнях.

Тристоронні переговори приводять до тристоронніх угод, які визначають зобов'язання кожної із сторін.

Держава може виступати в ролі арбітра під час врегулювання колективних трудових конфліктів.

Держава також є працедавцем, її політика в соціально-трудових відносинах в державному секторі має визначений (в деяких випадках – істотний) вплив на стан системи соціально-трудових відносин в країні в цілому.

Як гарант основоположних цивільних прав і свобод, важливих для волевиявлення прав працівників, професійних прав, прав працедавців і ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудових відносин, держава виступає в двох іпостасях:

– виконує функцію розробки і законодавчого (нормативного) закріплення правових основ і організаційних форм механізму соціального партнерства, правил і процедур взаємодії сторін, встановлення обґрунтованих розмірів і порядку визначення мінімальних соціально-трудових стандартів (мінімальної заробітної платні, мінімальних державних гарантій по відношенню до ряду інших соціально-економічних і виробничих умов праці, мі-

У своїй основі корпорації є товариствами з акціонерним капіталом. Акціонерне партнерство стає домінуючим. Десятки мільйонів людей у США та Західній Європі мають акції найбільших корпорацій. У США налічується 47 млн акціонерів (це кожен третій дорослий американець); у Великобританії і Франції – по 9-9,5 млн осіб (кожен п'ятий дорослий француз і англієць); у Японії – 8,5 млн; у ФРН – 1,2 млн.

Становлення нового суб'єкта виробничих відносин, що суміщає в одній особі працівника і господаря, відбувається завдяки процесу демократизації власності. Під демократизацією власності розуміється створення різних форм колективної власності, тобто перехід компаній у власність працівників найманої праці.

11.2. Комітети (ради) підприємств

Традиційно вважалося, що основою розвитку підприємства є капіталовкладення, інвестиції, упровадження досконаліших технологій, а трудящим відводиться роль акуратних, безініціативних виконавців. Сучасна концепція розвитку виробництва полягає у тому, що максимальна продуктивність, якість і конкурентоспроможність можуть бути досягнуті тільки за участі кожного співробітника у вдосконаленні виробничого процесу, спочатку на своєму робочому місці, а надалі – на підприємстві в цілому.

Залучення трудящих в процес вдосконалення виробництва створює творчу обстановку і є могутнім мотивуючим фактором до праці, що дозволяє кожному працівнику максимально реалізувати свій досвід і творчі здібності.

Як окремий індивід, так і будь-яке об'єднання людей, чи то бригада, лабораторія, профспілка, а також підприємство, виробниче об'єднання в цілому – мають свої інтереси, в першу чергу, матеріальні, економічні, і не в останню чергу – соціальні. Ув'язка інтересів окремих людей з інтересами підприємства, виробничого об'єднання і його стратегічними цілями є важливим і найскладнішим завданням менеджменту, від успішного рішення якого залежить ефективність функціонування підприємства, виробничого об'єднання. У демократичному суспільстві не може бути ситуації фактичної односуб'єктності. А тому не може бути і ситуації, коли в соціально-трудових відносинах на всіх її суб'єктах одна мета. Кожний з реальних суб'єктів соціально-трудових відносин має свої цілі. Множинність соціальних цілей – це нормальний і єдино плідний стан для багатосуб'єктного демократичного суспільства. Це зовсім не ігнорує важливу для будь-якого суспільства проблему єдності цілей, проблему суспільної консолідації, проблему так званої національної ідеї, проблему єдиної системи цінностей в суспільстві.

Завдання створення механізму саморегуляції суспільного відтворення примушує найрозвиненіші держави змінювати роль дрібного власника і акціонера. У новому світлі вбачаються проблеми зайнятості, соціальної структури, відношень власності. Держава починає цілеспрямовано стимулювати дрібне підприємництво, розширювати інститут індивідуального акціонера. Всі індустріально розвинені країни мають державні програми розвитку дрібного і середнього підприємництва, що припускає різні податкові пільги і пільгові умови кредитування.

Росте чисельність дрібних власників. Статистика свідчить, що в 80-х рр. у Франції виникло понад мільйон нових підприємств, лише на 3% з них зайнятість перевищує 10 осіб. У Італії 2/3 економічно активного населення працює на дрібних і середніх підприємствах з чисельністю до 100 люд., найефективнішими серед них є ті, де персонал не перевищує 50 люд. У США на підприємствах з числом зайнятих від 1 до 20 люд. створено 88% всіх нових робочих місць.

Сфера дрібного виробництва не є визначальною господарською формою в економіці Заходу. Наприклад, в США в цьому секторі (за винятком сільськогосподарського виробництва) існує 11 млн власників-працівників, а його частка у валовому доході всіх форм становить близько 6%. Спостерігається тенденція поступового зникнення класичного типу пролетаря як об'єкта капіталістичної експлуатації з товарним характером робочої сили. За підрахунками західних дослідників, до середини 80-х рр. у розвинених країнах чисельність індустріальних робітників становила 110 млн люд. Приблизно стільки ж налічувалося людей, які були повними або частковими власниками засобів виробництва через індивідуальні, сімейні, колективні, кооперативні та інші форми власності. В світі сьогодні кооператорами є 550 млн люд, в країнах Європейського суспільства – більше 60 млн, тобто 19% населення, або 45% робочої сили.

У індивідуальному власнику відбувається возз'єднання виробника, працівника і засобів виробництва. Таким чином, створюється сектор принципово нових, некапіталістичних відносин і форм власності. У цих господарських формах власності істотно змінюється характер експлуатації. Власник експлуатує або самого себе, або свою сім'ю.

Неексплуататорський характер власності, збільшення частки праці не за наймом простежується в акціонерному колективному партнерстві. Широке розповсюдження одержало сумісне володіння власністю у формах акціонерного, кооперативного, орендного, посередницького капіталу та ін.

Економічна революція вирішує, як мінімум, проблему децентралізації і демократизацію власності. Під децентралізацією власності розуміється розповсюдження акціонерного капіталу корпорацій серед громадян. Що ж відбувається в головній на сьогодні формі господарювання – корпорації – при з'єднанні робочої сили із засобами виробництва?

німальних соціальних пільг і т.п.). В цьому випадку державу можна розглядати як незалежного регулятора системи соціально-трудових відносин, тому що вона здатна встановлювати юридичні рамки, які захищають права профспілок і трудящих і закладають організаційні і процедурні основи колективних переговорів і залагоджування колективних трудових конфліктів;

– здійснює функції організатора і координатора соціально-трудових відносин в країні на основі норм міжнародного трудового права і національного законодавства.

Роль держави в механізмі соціального партнерства як організатора полягає і у тому, що вона може узяти на себе функції щодо законодавчого закріплення тих угод, які досягаються соціальними партнерами, створювати умови для вироблення таких домовленостей, забезпечити контроль за їхнім неухильним дотриманням.

10.2. Роль держави в системі соціально-трудових відносин: досвід країн світу

Характер участі держави, роль державних інстанцій в системі соціально-трудових відносин, що склалися останні десятиліття, – різні, вони трансформуються, зазнають істотних змін і переосмислення у всіх регіонах світу.

У багатьох країнах держава дуже активно бере участь як в офіційних, так і в неформальних тристоронніх переговорах і консультаціях. Основна мета, як правило, полягає в тому, щоб досягти підтримки державної соціально-економічної політики з боку працедавців і трудящих, або примушувати цих соціальних партнерів часто за допомогою податкових або фінансових стимулів погодитися на заходи щодо підвищення продуктивності праці або створення робочих місць.

Але останнім часом формальні тристоронні переговори і процедури консультацій вже не функціонують так спокійно і ефективно, як у минулому. Ситуація у сфері соціально-трудових відносин істотно змінилася. Держава, яка не в змозі досягти тристоронньої угоди, змушена втручатися в соціально-трудові відносини і виступати в ролі гаранта національних інтересів або шляхом нав'язування заходів в односторонньому порядку, або шляхом впливу на результат переговорів між працедавцями і профспілками.

Держава в багатьох регіонах зберегла свою традиційну провідну роль в соціально-трудових відносинах. Вона визначає мету переговорів і сприяє тому, щоб працедавці і профспілки добровільно приймали рішення, які відповідають національній політиці. Але в процесі розвитку соціально-

трудових відносин держава неминуче стикається з головною проблемою: чи повинна вона бути активним партнером в тристоронніх відносинах, або віддавати перевагу налагодженню дискусійних і конфліктних відносин між соціальними партнерами.

Справа у тому, що трипартизм, тобто співпраця соціальних партнерів і держави на вищому рівні, не може замінити собою традиційний діалог профспілок і працедавців на нижчих рівнях у формі колективних договорів і угод.

Те, якою є роль держави в системі соціально-трудових відносин, залежить від стану економіки, соціальної структури країни, її історичних, політичних, культурних і правових традицій, особливо тих, які визначають відносну значущість законодавства або колективних договорів.

У країнах Західної Європи багаторічний досвід соціального діалогу на двосторонній основі досяг такого рівня, коли уряди деяких держав вважають за краще не втручатися у врегулювання колективних трудових конфліктів між працівниками і працедавцями. Прикладом може бути Норвегія, де в травні 1996 року почався страйк робочих підприємств з випуску механічного устаткування для видобутку нафти з шельфу Північного моря. Конфлікт був викликаний незадоволеністю працівників рівнем заробітної платні. Уряд Норвегії вважав за краще не втручатися і надав працедавцям і страйкарям можливість самостійно вирішити цю суперечність на основі прийнятного компромісу.

Світовий досвід показує, що без чіткої державної політики в розподілі національного доходу і участі трудящих в управлінні виробництвом не можна сподіватися на суспільну згоду в масштабах країни і її окремих регіонів.

У розвинених демократичних країнах світу партнерство працедавців і найнятих робітників не віддільне від поняття соціальної справедливості, яке на практиці не допускає надмірного майнового розшарування на бідних і багатих.

Соціальне партнерство в цих країнах передбачає ефективний зворотний зв'язок між керівництвом країни і її населенням, що досягається за допомогою гласності. Також уряд зобов'язаний реагувати на критичні виступи громадськості, включаючи профспілки. Як результат, в більшості країн Західної Європи, де політична еліта зуміла налагодити ефективний діалог між соціальними партнерами не тільки на двосторонній основі, але і в рамках тристоронніх консультацій за участі уряду, тобто на основі трипартизму, має місце довгоочікуваний «соціальний мир».

У вказаних країнах важливі не тільки проголошені принципи партнерства, а головне – механізми і форми їхнього втілення в життя, тобто продумана і зважена соціальна політика на державному рівні, включаючи питання оплати праці і пенсійного забезпечення.

виробництва і т.д. Ця змінна частина винагороди не є фіксованою, вона відрізняється також і по галузях. У Франції, наприклад, на частку «колективної зацікавленості» в 1990 р. припадала половина загального обсягу заробітної платні.

За деякими експертними оцінками, для постійної підтримки рівня мотивації працівників не менше 20% їхнього доходу мусять надходити з прибутків у виді преміальних виплат, дивідендів або накопичень на пенсійних рахунках. Найбільших успіхів в системі участі працівників найманої праці досягла Франція, де подібна система практикується з 1959 р. У 1990 р. на крупних підприємствах (понад 500 люд.) систему індивідуалізованої зарплати для вищих категорій працівників застосовували 87% (проти 36% в 1983 р.), колективну зацікавленість в «успіху підприємства» використовували 46% (проти 7%), плани заощаджень на рахунках підприємства існували у 44% (проти 16%) і т.д.

У Франції система участі стала набувати характеру «колективної зацікавленості».

У США система участі охоплює 22% всіх зайнятих. Широко практикується розподіл акцій серед персоналу фірм. Всього на американських підприємствах налічувалося 430 тис. планів участі в прибутках. Найчастіше така участь здійснюється у виді «відкладених виплат» (пенсійні фонди).

У Великобританії системами участі в прибутках охоплено 16% працівників найманої праці. У Японії ця форма є важливим чинником високого рівня трудової мотивації працівників і високої конкурентоспроможності японської економіки.

Нерідко доходи від участі в прибутках йдуть на покупку акцій, і тоді (у разі переходу значної частини акцій в руки працівників) відбувається перетворення власності. Нові елементи соціалізації економіки, до яких відноситься розповсюдження акцій серед «своїх» працівників, переслідує декілька цілей. Одна з них пов'язана з «ідентифікацією інтересів» працівників і фірми; інша, що носить економічний характер, – з мобілізацією особистих засобів персоналу для інвестицій у виробництво. При цьому фірма одержує різні податкові та інші пільги для фінансування програм розподілу акцій. У США, де компанії давно розподіляють акції серед свого персоналу, їхнє число виросло з 6 тис. в 1982 р. до 10 тис. в 1989 р., а кількість робітників і службовців – власників акцій – з 4,2 млн до 12 млн люд., тобто становить близько 10% всіх зайнятих.

Участь у власності. Які б ні вводилися системи матеріального стимулювання, економічна демократія не наповниться своїм змістом без наділення працівника статусом «власника власності». Опитування свідчать про те, що 70% працівників бажали б працювати в компаніях, якими співволодіють або повністю володіють самі працівники.

Розвиток подібного роду процесів веде або здатне привести до утворення економік нетрадиційного типу: економіки, керованої працею, або економіки участі (економіки проміжного типу між економікою, керованої працею, і економікою, керованої капіталом, приватним або державним). Прототипами економіки, керованої працею, можуть бути, хоча і з істотними обмовками, ізраїльські кибуці, федерація іспанських самокерованих кооперативів Мондрагон, Союз власників-співвласників Шухти (Дагестан, голова М.Чартаєв). Прототипами економік участі можуть слугувати частина німецьких, французьких, шведських, японських та інших фірм, заснованих на системі участі працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів.

Проведені дослідження результатів господарської діяльності компаній, що використовують різні форми виробничої демократії, показують, що в переважній більшості випадків спостерігається достатньо стійкий позитивний зв'язок між демократизацією господарської влади і ефективністю виробництва. Про це, зокрема, свідчить досвід роботи Союзу власників-співвласників Шухти. За період з 1985 по 1993 рр. при тій же чисельності працівників обсяг виробництва збільшився більш ніж в 14 разів, продуктивність праці – в 3 рази, а чисельність управлінського персоналу, навпаки, скоротилася в 7 разів. Високу ефективність показують багато підприємств даного типу і в США. За підрахунками проф. Л. Тайсон (глави Економічної ради при президенті Б. Клінтоні) і проф. Д. Льовіна, компанії з високим ступенем участі персоналу в управлінні працювали в середньому значно краще, ніж фірми, де цей ступінь був низьким. На даних компаніях продуктивність праці вища на 15%, фондовіддача – на 177%, норма прибутку – на 33%.

З середини 80-х рр. формується система так званої «економіки участі» («система участі», «демократія участі»). По-новому ставиться проблема мотивації людини праці, створення умов для повноцінного прояву її творчого потенціалу, для включення працівника в процес прийняття рішень.

Розглянемо докладніше основні форми системи участі: а) участь в прибутках, або в «успіху підприємства»; б) участь у власності; в) участь в управлінні.

Участь в прибутках. Стратегія підпорядкування і жорсткого контролю, яка склалася в класичній моделі соціально-економічного розвитку, стала переходити до «стратегії залучення» і партнерства. Зміни відбулися в системі оплати праці. Трудовий дохід розпадається на постійну і змінну частини. Перша частина (основна заробітна платня) фіксується тарифною угодою в рамках колективного договору. Друга частина визначається спеціальною угодою між адміністрацією і представниками найнятих робітників. Це додаткові виплати з прибутків, розмір яких залежить від багатьох обставин: рівня витрат виробництва і цін, конкурентних позицій, коливань

Нарешті, надійність, тривалість і ефективність соціального партнерства залежить від стану національної економіки: вона не повинна перебувати в глибокій кризі, коли загострюються всі соціальні суперечності, а на перший план виступає проблема масового безробіття і убогості.

Механізм соціального партнерства в розвинених демократичних країнах Заходу в умовах ринкової економіки – це похідний продукт розвитку цивільного суспільства, що досягло певного матеріального добробуту, який в 60-70-і роки XX сторіччя почали називати «суспільством споживання».

Соціально-трудові відносини у високорозвинених індустріальних країнах Західної Європи і Північної Америки, а також Японії характеризуються добре розвиненими самостійними двосторонніми відносинами між працедавцями і профспілками і значно меншою роллю держави.

З одного боку, є країни, такі як Німеччина, Швейцарія, Великобританія, Скандинавські країни і США, де держава, як правило, не втручається в соціально-трудові відносини в приватному секторі. Але навіть в цих країнах держава зазвичай, виступає регулятором цих відносин.

В Німеччині соціально-трудові відносини в більшості своїй регулюються законодавством (наприклад, Законом про статус підприємства, що визначає відносини на підприємствах) і судовою практикою.

У США Національне управління з питань трудових відносин виконує важливу роль в регулюванні процесу колективних переговорів, засвідчуючи повноваження договірних сторін і розглядаючи скарги на нечесну практику у сфері праці.

З іншого боку, в таких країнах, як Австрія, Бельгія, Ірландія, Італія і Нідерланди, держава активно втручається в соціально-трудові відносини шляхом формальних і неформальних тримторонніх обговорень. У Франції держава також виконує провідну роль в регулюванні соціально-трудових відносин, але його роль в тристоронніх переговорах дещо обмежена.

Але втручання держави придбаває жорстких рис в періоди економічних криз і зростання соціальної напруженості в суспільстві. Зокрема, в законодавстві низки країн Західної Європи є два види обмежень щодо свободи колективних переговорів і угод: 1) вони мають обов'язково містити ряд статей проти дискримінації на роботі; 2) зміст колективних договорів не повинен суперечити поняттю цивільного порядку в країні.

Трудящі вдаються до страйку як засобу тиску на підприємців для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Одночасно страйки завдають шкоди працедавцям і у ряді випадків – державі. Ця обставина змушувала уряди діяти так, щоб враховувалися ці обидва моменти: вони визнають право на страйк і захищають його, оскільки йдеться про свободу асоціації. В той же час вони прагнуть або повністю виключити, або, щонайменше, зменшити якісь несприятливі наслідки. Тому, заохочуючи колективні переговори, уряд також регулює, обмежує і навіть забороняє страйки.

В умовах ринкової економіки стабілізуюча роль держави у галузі соціально-трудових відносин виявляється ще і в розповсюдженні сфери дії укладених колективних договорів і угод на інші підприємства і суміжні галузі. Хоча формально колективний договір зобов'язує лише його учасників, в реальному житті трапляється, що його умови, особливо щодо зарплати, рішеннями державних органів застосовуються подекуди під приводом боротьби з несумлінною конкуренцією.

Уряди багатьох країн, що розвиваються, виконують активнішу роль в соціально-трудових відносинах у порівнянні з високорозвиненими індустріальними країнами. Звичайно це пояснюється проведенням державної політики розвитку і обумовленої цим домінуючою роллю держави в економічній діяльності. Наприклад, в країнах Латинської Америки, за винятком Уругваю, існує давня традиція активного втручання держави в соціально-трудові відносини. Спостерігається тенденція до регулювання всіх питань на основі трудового законодавства або урядових декретів, навіть до найдрібніших деталей, які звичайно є об'єктом колективних переговорів.

Хоча уряди, як правило, займають видне місце в соціально-трудових відносинах, в багатьох країнах, що розвиваються, вони вдаються до соціального діалогу, щоб досягти тристоронніх угод. Так, в Чилі перехід від авторитарного політичного режиму до демократичного суспільства викликав до життя соціальний діалог на загальнонаціональному, галузевому і регіональному рівнях. Генеральна тристороння угода визначила рамки для соціально-економічного розвитку країни, а також заходи, які охоплюють такі галузі, як професійне навчання, виробнича гігієна, політика заробітної платні і трудове законодавство. У ньому також розглянуті заходи економії, мінімальна заробітна платня і роль держави в економіці.

У деяких південноазіатських країнах, таких як Бангладеш, Індія, Пакистан і Шрі-Ланка, де уряди, як і раніше, контролюють значну частку економіки, в соціально-трудові відносини залучені уряд і профспілки.

У багатьох африканських країнах, де профспілки зіграли важливу роль у боротьбі за незалежність, уряд часто чекає від профспілок, що вони присвятять свої зусилля головним чином – розвитку країни, і лише в другу чергу – завдання представляти трудові інтереси своїх членів.

Характерною особливістю систем трудових відносин в Сінгапурі і Республіці Корея, а також у ряді інших країн Східної Азії, яким характерне швидке економічне зростання (наприклад, Малайзія), стала важлива роль держави у визначенні основного курсу, що проводиться працедавцями і профспілками. Крім різних форм втручання у встановлення заробітної платні, в цих країнах держава може брати порівняно активну участь у формуванні систем найму і визначенні основних напрямів соціально-трудових відносин. Соціальні партнери схильні також керуватися державними орієнтирами при вирішенні виникаючих соціальних і економічних проблем.

Р о з д і л 11. ВИРОБНИЧА ДЕМОКРАТІЯ

11.1. Демократія власності.
11.2. Комітети (ради) підприємств.
11.3. Участь працівників в керівних органах акціонерних товариств.
11.4. Проблеми становлення виробничої демократії в Україні.

11.1. Демократія власності

Люди праці – головна продуктивна сила суспільства – як і раніше, відчужені від влади в господарстві. Проте вже сьогодні виразною є загальносвітова тенденція демократизації власності. Вона виражається:

✓по-перше, в дифузії прав власності, що припускає делегування частини цих прав не власникам (працівникам і їхнім організаціям, а також органам місцевого самоврядування, державним інститутам і т.п.), а також обмеження прав титульних власників майна компаній законом, колективним договором, угодою, аж до права тільки на відшкодування авансованого ними капіталу і на отримання тієї частини доходу, яка створена за допомогою засобів виробництва (капіталу), що належать їм;

✓по-друге, в переході від старої авторитарної системи управління виробництвом до нової – демократичної, в різних її формах: від нижчої – обмеженого залучення працівників до управління, до сумісного управління праці і капіталу (як це має місце, перш за все, у ФРН) і, нарешті, до вищої форми виробничої демократії – самоврядування працівників в рамках закону;

✓по-третє, у формуванні власності працівників в її вужчому – юридичному – тлумаченні (як право володіти, розпоряджатися майном, одержувати дохід від його використання): так званий **робочий акціонаріат** в різних його видах і модифікаціях (покупка працівниками акцій своєї компанії, у ряді випадків із знижкою; преміювання працівників акціями; наділ працівників акціями своєї компанії в розстрочку за кошти майбутніх її доходів і ін.;

✓по-четверте, в залученні працівників до участі в прибутку своєї компанії.

реально відстоювати свої інтереси. Органи державного контролю в соціально-трудовій сфері не вирішують своїх завдань, оскільки їхня діяльність дуже формалізована і не може істотно вплинути на становище працівників на підприємствах.

Очевидно, що у разі загострення цієї ситуації всі основні важелі впливу на соціально-трудову сферу на підприємствах повністю будуть у однією із сторін соціально-трудових відносин – представників працедавців на місцях.

Зміна ситуації можлива лише за умови посилення державної участі в регулюванні соціально-трудових відносин на виробничому рівні. В першу чергу це стосується забезпечення дотримання законодавства і створення державою умов для встановлення балансу в співвідношенні сил «найняті робітники – працедавці».

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Які положення Філадельфійської декларації Міжнародної організації праці (МОП) визначають поняття демократичної держави?
2. У яких іпостасях виступає держава в процесі проведення соціального діалогу?
3. Які функції виконує і які ролі відіграє держава в механізмі соціального партнерства?
4. На яких рівнях здійснюється участь держави на переговорах і консультаціях?
5. Яка роль держави в системі соціально-трудових відносин в різних регіонах і країнах світу?
6. Коли втручання держави в двосторонні переговори може здійснюватися на випадковій основі, а коли – на інституційній?
7. У яких випадках держава виконує провідну роль в системі соціально-трудових відносин?
8. Чим визначається втручання держави у форми регулювання соціально-трудових відносин?
9. У чому полягає реалізація законодавчої функції держави по забезпеченню механізму соціального партнерства?
10. Яка ситуація в Україні з досягненням балансу інтересів працівників і працедавців на виробничому рівні?
11. Як вирішують свої завдання органи державного контролю у сфері соціально-трудових відносин?

Практично у всіх країнах Центральної і Східної Європи уряд, прагнучи швидко здійснити економічні перетворення, надав широко коло дорадчих функцій тристороннім органам загальнонаціонального рівня. Ці функції нерідко включають визначення мінімальної заробітної платні (або орієнтирів у галузі заробітної платні), формування нових систем соціально-трудових відносин, підготовку трудового законодавства і вироблення соціальної і економічної політики.

Вони покликані також бути посередником при великомасштабних трудових конфліктах. У багатьох з цих країн держава не поспішала віддавати свої повноваження тристороннім органам, на тій підставі, що приватний сектор ще недостатньо сформувався у зв'язку з відсутністю сильних організацій працедавців і розколом в профспілковому русі на численні національні центри.

Тристоронні угоди, укладені в країнах Центральної і Східної Європи, представляють в основному орієнтири для дій уряду у сфері загальнонаціональних і економічних перетворень і охоплюють ширше коло питань, ніж в Західній Європі, де угоди зосереджені на обмеженні заробітної платні і створенні робочих місць.

Є країни, де тристоронні обговорення проходять достатньо успішно. Занепад трипартизму, про який деякі заявляють, безумовно, не є повсюдним, навіть в Західній Європі. Тристоронні переговори проходять вельми активно в таких країнах, як Ірландія, Італія, Нідерланди, Іспанія, Португалія. Наприклад, в Іспанії уряд побічно сприяв укладанню пакту між Іспанською конфедерацією працедавців і двома основними профспілковими конфедераціями – Генеральним союзом трудящих і Профспілковою конфедерацією робочих комісій. Цей документ (1994 рік) передбачає заміну колишніх правил про працю, успадкованих від режиму Франка, генеральними колективними договорами.

Ступінь формальності або неформальності переговорів в рамках «соціального діалогу» значною мірою залежить від національних традицій, і не обов'язково пов'язана зі встановленими правилами. Все більше країн віддають перевагу спеціальним консультаціям, особливо коли дійсно необхідним є пошук рішень у зв'язку з проблемою безробіття і вимогами більшої гнучкості ринку праці. У Італії, наприклад, участь держави в соціальному діалозі здійснюється в основному у виді неформальних і спеціальних переговорів, а не в рамках офіційного консультативного механізму.

Масштаби участі держави в соціальному діалозі варіюють. У ряді консультативних механізмів представники держави виконують активну роль, тоді як в інших держава пасивна і дистанціюється від консультативних органів. У системах консультацій, що передбачають пасивну участь, уряди звичайно питають думку офіційних консультативних органів, в яких

соціальні партнери є ключовими фігурами, але зберігають за собою право приймати власні рішення.

Очевидно, державу більше влаштовують неформальні механізми, ніж формальні процедури. У країнах, де складно стало досягати згоди між соціальними партнерами (як це відбувається зараз в більшості західноєвропейських індустріальних країн, що стикнулися з економічними проблемами), уряди все більш схильні виконувати активну роль в соціальному діалозі і вдаватися до неформальних процедур, що дозволяють консультуватися безпосередньо з працедавцями і профспілками. Наприклад, в Бельгії звичними стали зустрічі прем'єр-міністра у супроводі заступника прем'єра та інших зацікавлених міністрів два або три рази на рік з так званим «Клубом десяти», тобто з десятьма вищими посадовими особами профспілок і організацій працедавців. В більшості випадків цим зустрічам передують ще більш неформальні наради міністрів і деяких представників працедавців або профспілок.

При розробці соціально-економічної політики у Франції, де держава безпосередньо не бере участі в роботі основного органу соціальної співпраці – Економічної і соціальної ради, спеціальні консультації між урядом і соціальними партнерами (часто на двосторонній основі: окремо з працедавцями і профспілками) також, очевидно, виконують важливу роль.

Звично держава – учасник тристоронніх переговорів на національному і галузевому рівнях. Але іноді вона бере участь в переговорах, що відбуваються на окремих підприємствах, не тільки в якості посередника, як в багатьох країнах, але і як сторона, що бере на себе деякі зобов'язання. Наприклад, часткове фінансування перебудови підприємства в обмін на те, що адміністрація і профспілки згодні на певні поступки.

Таке часто відбувається в Італії. Наприклад, на переговорах на початку 1994 року, що закінчилися укладанням угод про реорганізацію компаній «Фіат» і «Оліветті», міністр праці не тільки виступив як посередник, але і від імені уряду дав зобов'язання фінансувати різні заходи щодо ослаблення негативних наслідків від реорганізації. Так, уряд зобов'язався спільно з компанією «Фіат» фінансувати створення електромобіля і центру по рециклуванню автомобільного брухту. Уряд згодився також профінансувати системи дострокового виходу на пенсію, контракти солідарності і допомоги з довготривалого безробіття.

Уряди можуть іноді брати участь в двосторонніх переговорах з будь-яким з інших соціальних партнерів. Приклади таких двосторонніх контактів включають «суспільні договори» між лейбористським урядом Великобританії і Конгресом британських тред-юніонів в другій половині 70-х років XX сторіччя. Іншим, свіжішим прикладом є соціальний пакт, підписаний в Малі в травні 1992 року, напередодні страйку між тодішнім перехідним урядом і Малійським національним союзом трудящих. Пактом передбачена

Виявляється недостатня роль держави в регулюванні і контролі соціально-трудових відносин, досягненні балансу інтересів працівників і працедавців на виробничому рівні. Як свідчить практика, нині на підприємствах України провідну роль у взаємостосунках працівників і працедавців виконують останні. Багато хто з них керується, перш за все, міркуваннями особистої вигоди. Таке становище особливо характерне для підприємств недержавного сектора. Роль працівників в регулюванні взаємостосунків сторін тут різко занижена. На багатьох підприємствах колективні договори не укладаються. Особливо це властиво приватним підприємствам.

Делегування функцій, що раніше виконувалися державою, на рівень підприємства (встановлення розмірів заробітної платні, різних виплат, режиму робочого часу і т.п.) не привело до підвищення регулюючої ролі обох суб'єктів взаємостосунків в рівної мірі. Тому колективно-договірні процеси як на підприємстві, так і на вищих рівнях, поки що не сприймаються працівниками як ефективний засіб регулювання соціально-трудових проблем.

Слід констатувати, що держава в складний і суперечливий період переходу України до ринкової економіки дуже швидко звільнилася від функцій безпосереднього визначення параметрів і контролю в соціально-трудовій сфері. Безумовно, під час переходу до ринкової економіки передбачається підвищення ролі самоорганізації в системі соціально-трудових відносин, проте це тривалий процес, що спирається на реальні економічні і соціальні зміни у сфері праці, головною умовою якого є безумовне дотримання норм законодавства.

Практика свідчить про протилежне: різко відпущені «віжки» державного управління в соціально-трудовій сфері в Україні були зразу ж підхоплені адміністраціями підприємств, які нині фактично безконтрольні.

Положенням про Міністерство праці і соціальну політику України передбачено, що державний контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях всіх форм власності здійснює Державна інспекція праці Мінпраці України. Проте її місцеві органи не мають для цього реальної нагоди і здатні допомогти лише деяким підприємствам в поліпшенні становища працівників, та і то епізодично.

Таким чином, акцент в регулюванні соціально-трудових відносин в умовах становлення ринку в Україні перемістився з державного рівня на рівень саморегулювання без урахування можливого розвитку подій в економічній і фінансовій сферах держави і підприємств. Цей процес не ґрунтувався ні на економічній, ні на соціальній базі.

Суб'єкти соціально-трудових відносин, в першу чергу – працівники, не були готові скористатися виникаючими можливостями. Адміністрація, скориставшись ситуацією, монополізувала вирішення більшості соціально-трудових питань на підприємстві. Практика колективно-договірного регулювання, що склалася, лише в одиничних випадках дозволяє працівникам

В процесі реформування української економіки відношення до механізму соціального партнерства змінилося. Ідеологія механізму соціального партнерства, соціального діалогу стала активно пропагуватися державою. Вважалося, що сучасне ринкове господарство не може виникнути в Україні і, тим паче, розвиватися без діючого механізму соціального партнерства. Більш того, механізму соціального партнерства відводилася роль буфера, що пом'якшував перехід до капіталізму. Механізм соціального партнерства повинен був забезпечити цивільний світ в умовах жорстких реформ.

Тому реформування української економіки супроводжувалося інтенсивною роботою з вироблення необхідних правових актів, які могли б забезпечити можливість формування механізму соціального партнерства.

За період після ухвалення в 1991 році Акту про державну незалежність України держава як гарант основоположних цивільних прав і свобод, враховуючи міжнародні трудові норми, міжнародну практику і особливості соціально-економічного розвитку, розробила і законодавчо закріпила окремі правові основи соціального партнерства в Україні, важливі для вільного волевиявлення прав працівників, профспілкових прав і прав працедавців. Вони відображені в Конституції і ряді актів законодавства України.

Але говорити про те, що в цих законодавчих актах вичерпно і достатньо якісно розкриті всі основні аспекти забезпечення механізму соціального партнерства в Україні, що держава повністю реалізувала тут свою законодавчу функцію, мабуть, передчасно. Ряд законів слід було б ще прийняти, деякі прийняті закони вимагають істотного удосконалення.

В Україні вже є практика участі держави (в особі представників центральних, галузевих і регіональних органів виконавчої влади) як сторони в рамках процесу тристоронніх переговорів. Прикладом можуть бути переговори між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців, профспілковими об'єднаннями України, внаслідок чого було укладено ряд Генеральних угод. Укладені і реалізуються галузеві та регіональні угоди.

Є практика участі держави як сторони і в рамках двосторонніх переговорів з одним з соціальних партнерів (звично з профспілками) в основному щодо врегулювання колективних трудових конфліктів. Такі переговори велися урядом, зокрема, з Незалежною профспілкою гірників України, Федерацією профспілок авіадиспетчерів України і ін.

Разом з тим, в Україні при здійсненні державою функцій координатора і контролера виявляються істотні недоліки. Основне навантаження в регулюванні соціально-трудових відносин сьогодні лягає на колективні договори, тобто на рівні підприємств. Нині укладено і реалізується більше 50 тисяч колективних договорів. Обхват працівників різних галузей економіки колективними договорами досить істотний. У промисловості це приблизно 85 %. Але на рівень конфліктності це істотно не впливає.

програма підвищення купівельної спроможності державних службовців і поліпшення управління органом соціального забезпечення, а також участь профспілок в перегляді кодексу про працю.

Важливою умовою участі держави в тристоронніх переговорах є наявність сильних головних організацій працедавців і трудящих, здатних представляти свої колективні інтереси самостійно і ефективним чином. Таку умову не створено в багатьох країнах Африки, Латинської Америки і Азії, де у відсутність таких сильних організацій держава звичайно домінує над соціальними партнерами в тристоронніх органах.

Централізована структура обох сторін здатна істотно полегшити соціальний діалог на загальнонаціональному рівні. У міру того, як набирає сили тенденція у напрямі децентралізації колективних переговорів, ефективність такої співпраці може бути знижена, як це відбулося у ряді західноєвропейських країн. Проте є приклади систем соціальної співпраці, які успішно адаптувалися до потреб децентралізації. Так, в Австралії існуючий механізм формування загальнонаціональної політики заробітної платні (на основі рішення федеральної Комісії трудових відносин в рамках соціального діалогу) був використаний для сприяння реформам трудових відносин на рівні підприємств.

Тісні зв’язки між крупними фракціями профспілкового руху і правлячими політичними партіями звичайно збільшують вірогідність участі держави в соціально-трудових відносинах як партнера. Це підтверджується, наприклад, в Нідерландах та Італії.

Як гарант національних інтересів держава нерідко відчуває себе зобов'язаною втручатися в двосторонні переговори між працедавцями і профспілками. На справі відмінність між втручанням в двосторонні переговори і участю в тристоронніх переговорах часто провести важко. Завдяки активній участі в двосторонніх обговореннях, держава іноді перетворює їх на тристоронні переговори. Тристоронні угоди іноді починаються з двосторонніх переговорів.

В той же час багато генеральних угод, підписаних лише соціальними партнерами, фактично є результатом переговорів, в яких держава виконувала активну роль, беручи на себе певні зобов'язання. Крім того, коли держава втручається в соціально-трудові відносини, нав'язуючи свої рішення в односторонньому порядку, на практиці вона нерідко проводить, щонайменше, неформальні консультації з соціальними партнерами, перш ніж ухвалити ці рішення. Втручання держави в двосторонні переговори найчастіше продиктоване бажанням, щоб їхній результат, особливо – розміри підвищення заробітної платні, відповідали національній економічній і бюджетній політиці.

Втручання держави в двосторонні переговори може здійснюватися або на випадковій, або на інституційній основі. У промислово розвинених країнах втручання держави звичайно відбувається на випадковій основі в

періоди економічних утруднень, а в багатьох країнах, що розвиваються, воно відбувається на інституційній основі. У Аргентині, наприклад, колективні договори підлягають схваленню з боку Міністерства праці і соціального забезпечення. Перш ніж дати згоду, міністерство перевіряє не тільки законність, але і зміст договорів. Фактично закон вимагає, щоб колективні договори не завдавали збитку національній економіці, окремим галузям діяльності або умовам життя споживачів.

Уряди ряду країн все більш схильні нав'язувати соціальним партнерам свою політику. Поширена думка про те, що модель соціально-трудових відносин, в якій важлива роль належить соціальній співпраці, іноді іменованій «неокорпоратистською» системою соціально-трудових відносин, поступається моделями, в рамках якої держава все частіше здійснює втручання як регулюючу силу.

Проте таке твердження відображає лише частину реальних процесів. Втручання держави як регулюючої інстанції при двосторонніх переговорах часто супроводжується активними консультаціями або з працедавцями, або з профспілками, або з тими й іншими.

Прикладом одностороннього втручання держави, пом'якшеного консультаціями з соціальними партнерами, може бути «глобальний план» сприяння зайнятості і відновлення конкурентоспроможності Бельгії на світовому ринку, який набув чинності в кінці 1993 року як королівський указ. Досвід, що існує до сьогодні, схоже, виправдовує висновок, що втручання держави в двосторонні переговори тісно пов'язане з процесами участі держави в соціальному діалозі.

Крім участі як сторона в соціальному партнерстві і втручання в переговори про заробітну платню з метою вплинути на їхній результат, держава майже неминуче виконує провідну роль у формуванні системи соціально-трудових відносин, особливо коли необхідно переконати працедавців і профспілки зробити сумісні дії відповідно до державної політики для вирішення деяких проблем ринку або реорганізації галузей і підприємств.

Ця тенденція набула поширення в таких країнах Східної Азії, як Японія, Республіка Корея, Малайзія і Сінгапур. Вона має місце у ряді західноєвропейських країн, зокрема в Італії, де індустріалізація проходила під сильним впливом держави, і у Франції, де сильні традиції державного регулювання зайнятості.

В умовах відносно пізньої і швидкої індустріалізації країн Східної Азії держава повинна була виконувати провідну роль. Оскільки у трудящих і працедавців не було часу сформувати зрілі двосторонні відносини (частково через швидкі темпи індустріалізації), у них виробилася також схильність покладатися на державну підтримку при вирішенні проблем соціально-трудових відносин і ринку праці. У більш зрілих системах соціально-трудових відносин, переважаючих в країнах Західної Європи, працедавці і

профспілки вважають за краще вирішувати ці питання самостійно в рамках двосторонніх переговорів. Але навіть в Західній Європі працедавці і профспілки часто розраховують на підтримку держави у вирішенні проблем соціально-трудових відносин, або ж держава бере на себе ініціативу проведення нової політики. Прикладом цього є компанія німецького уряду, почата з метою стимулювання зайнятості неповний робочий час для збільшення зайнятості і розширення можливостей для гнучкого режиму робочого часу.

Провідна роль держави у ряді країн Західної Європи виявляється в регулюванні ринку праці за допомогою законодавства. Таке законодавство визначає напрям реформи ринку праці з різним ступенем деталізації, тоді як здійснення певних аспектів реформ надається соціальним партнерам на основі переговорів. Прикладом може бути французький «п'ятирічний» закон про працю, зайнятість і професійну підготовку, який є основоположним в політиці уряду в галузі зайнятості протягом терміну його перебування у владі. Провідна роль держави в соціально-трудових відносинах у Франції виявляється також в створенні типових схем соціального розвитку, яких повинні дотримуватися деякі державні підприємства.

Отже, неможливо сказати однозначно, яка має бути ідеальна роль державної влади в соціально-трудових відносинах. Конкретна форма втручання держави буде, природно, в значній мірі визначатися політичною системою, економічними умовами, традиціями і станом взаємостосунків між працедавцями і профспілками.

10.3. Роль і завдання держави в становленні і розвитку механізму соціального партнерства в Україні

В Україні почали говорити про механізм соціального партнерства і соціальний діалог в 1991 році. У радянський період дуже активно використовувалася майже вся атрибутика механізму соціального партнерства – укладення колективних договорів і угод, участь трудящих в управлінні виробництвом, консультації і переговори з соціальних питань. Були навіть плани соціального розвитку на підприємствах. Проте ці процеси ніхто не називав механізмом соціального партнерства.

Основу радянського суспільства, згідно з офіційною ідеологією, становила моральна, соціально-політична і економічна єдність всіх членів суспільства. Нібито тому не могло існувати протилежних за своїм змістом інтересів, тому не було необхідності в такому механізмі узгодження інтересів, як соціальне партнерство.

займаються трудовою діяльністю в невиробничій сфері. І це в умовах, коли за обсягом національного виробництва на душу населення Україна посідає одне з останніх місць в світовій економіці.

Витиснені із системи організованих трудових відносин, втративши надію знайти постійну гідну роботу, відторгнуті від свого професійного середовища, психологічно переживаючи невизначеність свого соціального статусу і відсутність сприятливих перспектив, люди вимушені вступати у нестійкі трудові відносини, які не захищені нормами трудового права і відповідними соціальними гарантіями. Такі обставини формують сприятливе середовище і знімають відповідальність з підприємств за розширення прихованого безробіття. Починаючи з 1992 р. цей процес набув масового характеру у всіх галузях економіки України і в даний час охоплює 16-20 відсотків зайнятих працівників.

Наявність значної кількості працездатних осіб, які лише формально зайняті, а фактично не працюють і одержують низьку заробітну платню (або зовсім її не одержують), сприяє збільшенню чисельності зайнятих в нерегламентованій діяльності, ускладненню криміногенної ситуації, загостренню соціальних конфліктів. Дослідження чисельності і складу незайнятого працездатного населення показують, що у сфері нерегламентованої зайнятості основні доходи одержує майже одна третина працездатного населення.

Таким чином, структурні зміни в зайнятості населення України мають поки що негативний характер. Подолання цих негативів, за оцінками фахівців, припускає безумовний пріоритет регулюючих і контролюючих функцій держави при моніторингу функціонування механізму ринку праці. У порядку реалізації таких функцій може бути передбачене таке:

- приведення структури зайнятості у відповідність науковообґрунтованим пріоритетам структурної перебудови економіки; в якості таких пріоритетів повинні бути вибрані виробництво товарів народного споживання (в першу чергу — продовольства), виробництво машин і устаткування для виготовлення товарів народного споживання і переробки сільгосппродукції, конверсія підприємств ВПК, розвиток паливно-енергетичного комплексу, системи охорони здоров'я і забезпечення екологічної безпеки. У дані галузі повинні бути в першу чергу направлені інвестиції для фінансової підтримки підприємств, технічного переозброєння виробництва, упровадження високих технологій, створення нових робочих місць;
- ліквідація понадзайнятості, приведення у відповідність динаміки зайнятості темпам розвитку виробництва шляхом планомірного, регульованого вивільнення працівників з попередньою підготовкою умов їхньої подальшої зайнятості;
- раціональний перерозподіл трудових ресурсів між праценадлишковими і працедефіцитними галузями і регіонами;

Наглядові ради складаються з 5, 7 або 10 представників власників (залежно від величини основного капіталу) і такого ж числа представників від найнятих робітників. Крім того, до складу ради входить також нейтральна особа в якості його голови. Кандидатура нейтрального голови має бути схвалена обома сторонами. Очолюючи раду, голова виступає посередником при виникненні розбіжностей.

Певна квота у складі представників найнятих робітників відводиться профспілкам.

Законом 1951 року вперше було передбачене призначення наглядовою радою як рівноправного члена правління акціонерного товариства так званого директора з праці (або робочого директора). У його віданні перебувають всі соціальні і кадрові питання. Директор з праці не може бути призначений або відкликаний проти волі більшості представників трудящих в наглядовій раді.

У наступному, 1952 році, було прийнято Закон про статут (конституцію) підприємства, відповідно до якого співучасть трудящих в наглядових радах була введена і в інших галузях (у компаніях, де зайнято більше 500 осіб). Але тут вже не було мови про паритетну участь. Відповідно до цього закону, представники найманих працівників могли становити лише третину членів наглядової ради, причому профспілки не мали права висувати своїх кандидатів.

Найдемократичніша модель була прийнята Законом 1976 року про співучасть, але тільки для компаній з чисельністю зайнятих понад 2000 осіб. Так само, як і перша модель, діюча з 1951 року у вугільній і металургійній промисловості, вона передбачає рівне представництво в наглядовій раді власників капіталу і найнятих робітників. Але, на відміну від неї, модель співучасті, яка була введена в 1976 році для крупних компаній решти галузей, не припускає нейтральності голови наглядової ради. Тут він, як правило, обирається акціонерами і, відповідно, захищає їхні інтереси. Оскільки в спірних випадках голова має два голоси, це полегшує власникам капіталу проведення таких рішень, які вони вважають правильними. Крім того, в квоті, що виділяється в наглядовій раді для осіб найманої праці, одне або навіть декілька місць резервуються для керівних службовців з верхнього ешелону адміністрації. Тому дана модель не гарантує реального паритету.

Власники компаній мають нагоду скористатися й іншими засобами заборони небажаних для них ініціатив трудящих в наглядових радах. Так, найважливіші справи прийнято обговорювати не на пленарних засіданнях наглядових рад, а в їхніх комітетах, де представники трудящих становлять меншість. Крім того, вони пов'язані зобов'язанням берегти підприємницьку і комерційну таємницю.

Ці факти дають підставу лівим силам Німеччини критикувати введену в 1976 році систему співучасті, хоча на сьогоднішній день вона значно демократичніша, ніж в інших західних країнах.

Вимоги профспілок про розповсюдження на всі галузі економіки моделі паритетної участі працівників найманої праці в наглядових радах, діючої у вугільній і металургійній промисловості, натрапляє на опір підприємців. Вони вважають, що такий паритет представляє небезпеку для нормального функціонування підприємств в ринковій економіці.

Їхні доводи зводяться до такого. Ринкове господарство не можливе без приватної власності на засоби виробництва, що припускає право власника розпоряджатися цією власністю. Паритетна ж участь віднімає у власників це право. Як показує досвід паритетної участі у вугільній і металургійній промисловості, в наглядовій раді протистоять або об'єднуються дві рівні по силі фракції, що в конфліктних ситуаціях паралізує прийняття необхідних для компанії рішень. Механізм вирішення патових ситуацій, який не гарантує власникам права останнього слова, неминуче примушує їх нести відповідальність за рішення, прийнятих без їхньої волі.

Таким чином, з погляду власників капіталу, модель, введена в 1976 році, передбачає максимально допустимий ступінь участі найнятих робітників в наглядових радах. Паритетна ж співучасть у вугільній і металургійній промисловості розглядається як виняток, обумовлений особливою ситуацією в цих галузях в післявоєнний період і політикою окупаційних властей США, Великобританії і Франції.

Головною ж ланкою системи співучасті в Німеччині залишаються ради підприємств (або виробничі ради), які представляють всіх працівників найманої праці, зайнятих на підприємстві (у акціонерному товаристві), незалежно від їхнього членства в профспілках. Порядок формування, структура, функції і права виробничих рад регулюються згаданим Законом про статут підприємства 1952 року.

З 1989 року до цієї системи співучасті підключено ще один елемент – комітети спікерів керівних службовців, що мають інформаційно-консультативний статус. Порядок обрання і повноваження цих комітетів багато в чому схожі з тими, які прийняті для рад підприємств. Відзначимо, що поки жодна інша розвинена країна сучасного світу не має ще такого рівня виробничої демократії і соціального партнерства, яких досягла післявоєнна Німеччина. Це єдина в світі модель участі, яка переросла в співучасть.

Більш доступна для наслідування французька модель виробничої демократії і регулювання соціально-трудових відносин на підприємствах всіх форм власності. У Франції сьогодні час питання про участь працівників в керівних органах акціонерних товариств розв'язується на основі Закону 1982 року, зміст якого відображений в статті L.432-6 Трудового кодексу.

У протилежність активним видам поведінки, значно менша частина сімей безробітних (9,7% відповідей) прагне вирішити грошові утруднення, розпродаючи свої речі, накопичене майно. І зовсім пасивну поведінку практикує лише дуже невелика частина респондентів: у 1,8 % відповідей відмічено, що люди самі нічого не роблять, користуються допомогою родичів, місцевих органів, держави.

І все-таки головні надії в запобіганні бідності безробітні пов'язують з отриманням постійної роботи. Разом з тим відбувається усвідомлення того, що роботу, відповідну колишньому професійному статусу, вже не знайти. Становище ускладнюється тим, що у міру збільшення тривалості безробіття втрачаються професійні навички, знижується кваліфікація (у цьому переконана половина опитаних). Поступово формується готовність відмовитися від своєї професії і зайняти роботу з нижчим рівнем кваліфікації, менш престижну. Характерним показником таких тенденцій є динаміка рівня освіти зайнятого населення. Якщо в 1989 році кількість працівників в народному господарстві з вищою і середньою спеціальною освітою становила 34% від загальної чисельності зайнятих, то в даний час ця цифра знизилася до 28,7%. Спад суспільного престижу інженерних професій через низьку заробітну платню, який мав місце ще в радянській системі, в даний час прийняв набагато вищі темпи. Результати такого спаду, підсумовані з результатами трудової міграції висококваліфікованих кадрів (через неможливість одержати гідну роботу), спричиняють неухильне зниження якості трудових ресурсів країни. Ситуація ускладнюється ще і тим, що витік кадрів відбувається, головним чином з галузей матеріального виробництва, тобто з галузей, що створюють основну масу валового національного продукту і національного доходу, тоді як чисельність працівників невиробничої сфери з року в рік зростає. В Україні прогресує явна тенденція передислокації робочої сили з сфери виробництва матеріальних благ до сфери обслуговування і торгівлі.

В даний час в цілому в промисловості кількість зайнятих становить близько 6 млн осіб, в сільському господарстві – майже 5 млн, в невиробничих галузях – понад 6 млн. Серед областей України з високим рівнем зайнятості в промисловості виділяються Донецька (близько 59% всіх зайнятих в матеріальному виробництві), Луганська (понад 58%), Дніпропетровська (більше 51%), Запорізька області. Найнижча частка зайнятості в промисловості наголошується в областях: Волинська, Вінницька, Тернопільська, Чернігівська. Тут переважають зайняті в сільському господарстві. Для таких же регіонів, як автономна республіка Крим, Закарпатська, Львівська, Одеська, Чернівецька області характерна надзвичайно висока питома вага (від 30 до 40 %) зайнятості населення в невиробничій сфері.

За підрахунками фахівців, на кожні 100 працівників, безпосередньо зайнятих виробництвом матеріальних благ, доводяться майже 50 осіб, що

12.5. Особливості структурної трансформації зайнятості населення в Україні

За період реформування економіки в зайнятості працеактивного населення України відбулися серйозні деструктивні зміни. Ці зміни полягають, головним чином, в такому:

- різко зросла кількість безробітних;
- погіршала статево-вікова структура трудових ресурсів;
- знизилася якість робочої сили;
- посилився перелив робочої сили з галузей матеріального виробництва в невиробничу сферу;
- збільшилася чисельність зайнятих в неформальному секторі економіки, який не може бути включений в сферу цивілізованих соціально-трудових, правових відносин і норм;
- зросли розміри прихованого безробіття;
- значно розширився контингент осіб, що самостійно шукають засоби до життєвого існування, вичерпавши всі можливості отримання допомоги від відповідних державних органів.

Наслідками таких змін є глибокі процеси соціального відторгнення основної маси населення від матеріальних, духовних, культурних та інших людських цінностей. Найбільші матеріальні труднощі відчувають багатодітні сім'ї, матері-одиначки, а також ті, в чиїх сім'ях немає працівників, що приносять дохід, і хто позбавлений соціальної допомоги. Проведені фахівцями соціологічні опитування показують, що потрапивши в становище безробітного, люди прагнуть мобілізувати свої власні ресурси, пристосовуючись до умов ринкової дійсності. Так, стосовно способів запобігання бідності, які практикуються в сім'ях безробітних (які відповідають ринковій поведінці), з 100 % опитаних в 43,6 % відповідей названі такі, як робота в декількох місцях, використання будь-якої можливості заробити, надання посередницьких послуг, репетиторство і т.п. Участь у вуличній торгівлі як засіб підтримки матеріального добробуту відмічена в 9,1% відповідей. За оцінками інспекторів служб зайнятості, цим займається приблизно чверть зареєстрованих безробітних, але вони приховують свою участь у вуличному бізнесі, перепродажі товарів, побоюючись, що інформація потрапить до служби зайнятості, і тоді виникають відповідні санкції.

Поширеним способом подолання бідності є збільшення праці в домашньому господарстві: перш за все – забезпечення сім'ї продуктами харчування, вирощеними на своїй ділянці (це відмічено в 25,4 % відповідей), а також зусилля, спрямовані на економію, “продовження життя речей” (17,6 % відповідей).

У цій статті, зокрема, йдеться: «У товариствах (акціонерних) два члени комітету підприємства, які делеговані комітетом і належать: один – до категорії технічних кадрів і майстрів, а інший – до категорії службовців і робітників, присутні з правом дорадчого голосу на всіх засіданнях ради директорів або наглядової ради, залежно від випадку. У товариствах, де, відповідно до статі L.433-2, створюються три виборчі колегії, чисельність представництва персоналу в раді директорів або в наглядовій раді доводиться до чотирьох членів, з яких два належать до категорії робітників і службовців, третій – до категорії майстрів, четвертий – до категорії інженерів, керівників служб і адміністративних, торгових або технічних кадрів».

Представники персоналу мають право на отримання тих документів, які прямують або вручаються членам ради директорів або наглядової ради у зв'язку з проведенням їхніх нарад. Представники персоналу можуть виражати побажання комітету раді директорів або наглядовій раді, яка повинна дати мотивований висновок за цими побажаннями.

До цього слід додати, що комітети можуть бути створені на рівні виробничого об'єднання, тобто групи підприємств, що входять в одну фірму. Це особливо важливо, якщо врахувати, що такий комітет (на відміну від звичного комітету підприємства) може одержувати вже не роз'єднану, а зведену інформацію про діяльність фірми в цілому; він має в своєму розпорядженні копію фінансового звіту, який об'єднання направляє державному комісару по фінансах і бюджету, а також всіма планами діяльності і економічними перспективами наступного року.

Комітет об'єднання, як правило, складається з керівника головного підприємства і представників персоналу (пропорційно його чисельності) від кожного підприємства, яке входить в об'єднання. Загальне число представників не може перевищувати встановлену законом квоту. Комітет збирається не рідше одного разу на рік.

Як і Німеччина, Франція після Другої світової війни успішно розвивала інституціональні форми участі працівників в управлінні акціонерними товариствами і підприємствами, і демонструє багатьом країнам, що розвиваються, приклад соціального партнерства і виробничої демократії. Соціально-трудове законодавство Франції стало основою для розробки багатьох конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці.

У **Данії** два закони від 13 червня 1973 року (один – про акціонерні товариства, а інший – про товариства з обмеженою відповідальністю) надали працівникам тих товариств, де зайнято не менше п'ятдесяти осіб, право обирати по два члени в раду директорів. Причому з тих пір таке представництво було збільшене до третини членів ради директорів. Статут товариства може передбачати більше число представників персоналу, але більшість членів ради завжди має обиратися зборами акціонерів. Клопотання про представництво може виходити або від більшості представників працівни-

ків в комітеті підприємства (який називається комітетом із співпраці), або від однієї або декількох профспілкових організацій, що об'єднує не менше десятої частини персоналу підприємства, або безпосередньо не менше ніж від десятої частини персоналу. Клопотання повинне прийматися голосуванням всього персоналу. Ця ж процедура застосовується у випадку, якщо необхідно ліквідовувати таке представництво.

Хоча і не існує правила пропорційності, практика підтверджує необхідність мати одного представника від робітників і одного представника від службовців. Одним з таких представників звичайно є головний профспілковий делегат підприємства. Члени правління можуть засідати в раді директорів, проте вони не можуть становити його більшість і головувати в ньому.

Слід зазначити, що законодавство багатьох країн забезпечує певні привілеї представницьким органам трудящих або їхнім членам. Члени рад (комітетів) підприємства користуються спеціальними привілеями у разі звільнень на підприємстві. Ті ж, по суті, правила діють і стосовно представників трудящих в адміністративних і наглядових радах, комітетах безпеки і гігієни праці і т. д., а також стосовно профспілкових делегатів підприємства і його підрозділів.

11.4. Проблеми становлення виробничої демократії в Україні

Право працівників на участь в управлінні виробництвом і розподілі його результатів зафіксовано на міжнародному рівні і, перш за все, – в Загальній декларації прав людини (1948), Декларації МОП «Про основоположні принципи і права людини у сфері праці» (1998), у ряді Конвенцій і Рекомендацій МОП (Рекомендацій № 94 «Про співпрацю на рівні підприємства» 1952 року, № 129 «Про зв'язки на підприємстві» 1967 року, Конвенцій № 135 «Про захист прав представників трудящих на підприємстві і можливостях, що їм надаються» 1971 року, № 154 «Про колективні переговори» 1981 року і ін.), рішень Комісії Європейського Співтовариства (1975, 1989 і 1991) і Ради ЄС (1992), Директиві Ради ЄС(1994). У всіх цих документах містяться рекомендації країнам – членам Співтовариства про надання усілякого сприяння програмам демократизації управління і власності на рівні фірми в рамках Програми дій щодо здійснення Хартії Співтовариства «Про основні соціальні права працівників» 1989 року.

У зв'язку з переходом до ринкової економіки, з урахуванням міжнародної практики суспільного розвитку, в Україні відносно нестійкою є тенденція демократизації владно-господарських відносин. Вона полягає в пе-

матизації. Оскільки зайнятість в сільському господарстві майже сходить нанівець, передбачається абсолютно нова структура зайнятості, за якої найважливішим аспектом аналізу соціальної структури стає розмежування різних видів послуг. У цій моделі послуги, пов'язані з управлінням капіталом, переважають над виробничими, а сектор соціальних послуг систематично розширюється через різке збільшення послуг охорони здоров'я і (меншою мірою) зайнятості у сфері освіти. Для цієї моделі характерне також збільшення числа менеджерів, включаючи менеджерів середньої ланки.

Інша модель – **інформаційно-індустріальна**, яка абсолютно чітко представлена Японією і значною мірою, – Німеччиною. Хоча частка зайнятих в обробній промисловості в цій моделі так само зменшується, вона залишається на відносно високому рівні – майже чверть робочої сили. Число робочих місць в обробній промисловості скорочується, тоді як масштаби діяльності в цій сфері збільшуються. Частково в результаті цього господарські послуги в цій моделі набагато важливіші за фінансову діяльність і більш безпосередньо пов'язані з виробництвом. Сказане не означає, що фінансові послуги не важливі в Японії і Німеччині – врешті-решт, вісім з 10 найбільших банків світу – японські банки. Проте, незважаючи на всю важливість фінансових послуг і їх зростаючу частку в обох країнах, основна маса послуг пов'язана з промисловістю і соціальною сферою. В Японії ж рівень зайнятості у сфері соціальних послуг значно нижче, ніж в інших вказаних вище країнах. Ймовірно, це пов'язано із структурою японської сім'ї і наданням ряду соціальних послуг усередині фірм.

Між вказаними двома моделями Франція, схоже, схиляється до моделі економіки послуг, зберігаючи істотну промислову базу, але розширюючи також сферу виробничих і соціальних послуг. Італія стоїть осібно, оскільки майже чверть зайнятих в цій країні працює на підприємствах, що належать їм. Можливо, є підстави говорити про третю модель, для якої характерна інша організаційна структура, побудована на мережі малих і середніх фірм, що пристосовуються до змінних умов глобальної економіки.

Різні прояви названих моделей в кожній із семи провідних країн залежать від їхнього становища в світовій економіці. У міру того, як посилюється інтеграція країн в рамках глобальної економіки, структура зайнятості в значній мірі відображатиме місце країни і регіону в міжнародному розподілі праці. А у міру того, як стає очевидною залежність соціальної структури в кожній країні від її інститутів, все більшого значення набуватиме аналіз професійної структури в даній країні в її взаємозв'язку з тим, що відбувається в інших країнах. Наприклад, якщо японські і корейські фірми виробляють електронні схеми для європейського ринку, то це не означає тенденцію до відмирання обробної промисловості в Європі, а, скоріше, свідчить про залежність структури зайнятості в кожній країні від того, яке місце вона посідає в новій системі міжнародного розподілу праці.

12.4. Тенденції динаміки структури зайнятості в провідних країнах світу

В останні три десятиліття темпи соціальних змін прискорювались в результаті взаємодії технологічної революції і економічних перетворень, що відбуваються у всьому світі. Найважливішим показником структурних змін служать зміни в зайнятості і професійному складі працівників. Викладені нижче положення ґрунтуються на результатах аналізу зміни зайнятості і професійної структури за останні 70 років в семи провідних країнах світу, які створюють ядро сучасної світової економіки, – США, Японії, Німеччині, Франції, Італії, Великобританії і Канаді.

Динаміка структури зайнятості в цих країнах характеризується тривалою тенденцією підвищення продуктивності праці. У міру того, як технологічні і організаційні новини дозволяли виробляти більше товарів і вищої якості з витратами менших зусиль і ресурсів, трудящі переходили від здобичі сировини і його обробки до більш новаторських видів діяльності, споживання і управлінських функцій, все більше розширюючи коло занять.

Загальними принциповими особливостями динаміки зайнятості в цих країнах є:

– поступове скорочення зайнятості в сільському господарстві;

– неухильне скорочення зайнятості в оброблювальній промисловості;

– розширення сфери виробничих послуг і соціальних послуг (особливо ділових послуг в першій групі і медичних - в другій);

– зростання різноманітності видів послуг як джерел робочих місць;

– швидке збільшення числа менеджерів і фахівців;

– формування пролетаріату «білих комірців» у вигляді напівкваліфікованих конторських і торгових працівників;

– значна і відносно стабільна частка зайнятих в роздрібній торгівлі;

– загальне поліпшення професійної структури із збільшенням частки професій, що вимагають вищої кваліфікації і вищого рівня освіти. Але з цього не виходить, що суспільство в цілому підвищило свою кваліфікацію, освіту, рівень доходів і поліпшило їх розподіл. Вплив поліпшеної структури зайнятості на соціальну структуру залежить від здатності відповідних інститутів забезпечити необхідний попит на робочу силу і винагороду трудящих відповідно до їхньої кваліфікації.

В той же час в окремих з цих країн чітко виявляються певні відмінності в динаміці структур зайнятості і професійного складу.

Можна з певним допущенням виділити дві моделі.

Одна – **модель економіки послуг**, представлена США, Великобританією і Канадою. Вона характеризується швидким скороченням зайнятості в обробній промисловості після 1970 р., у міру прискорення темпів інфор-

реході від авторитарної системи управління виробництвом на мікрорівні, заснованої на монополії капіталу на виробничу і господарську владу, до демократичної системи в різних її формах (від обмеженого залучення працівників в прийняття рішень до самоврядування працівників). Вона носить, проте, неоднозначний, деколи суперечливий характер. Те ж саме можна сказати і про соціально-економічний ефект, одержуваний при упровадженні демократії на виробництві.

Але в цілому достатньо виразно виявляється загальний позитивний баланс плюсів і мінусів демократизації владно-господарських відносин.

Можна виділити такі форми виробничої демократії:

– участь працівників в управлінні фірмою на основі трудових прав;

– участь працівників в управлінні фірмою на основі прав власності;

– участь працівників в розподілі результатів господарської діяльності фірми.

Наразі в більш ніж 70 країнах світу законодавчо закріплено право працівників на участь в управлінні виробництвом і розподілі його результатів на основі трудових прав, незалежно від виду власності і організаційно-правової форми фірми зайнятості.

Причини переходу від авторитарної до демократичної системи управління виробництвом (зокрема, на основі трудових прав) можна підрозділити на наступні групи.

Економічні:

- ✓ зростання значення людини в системі «людина-техніка»;
- ✓ необхідність створення дієвих стимулів праці в умовах переходу до інноваційного типу виробництва, які вимагають нового типу працівника – відповідального, ініціативного, що реалізує у сфері виробництва не тільки свої матеріальні, але і духовні потреби (ним не може стати працівник, повністю відчужений від процесів прийняття управлінських рішень);
- ✓ прагнення до підвищення конкурентоспроможності фірми, що також вимагає залучення працівників до управління виробництвом і розподілу його результатів як умова забезпечення позитивної мотивації праці, високої трудової моралі працівників і т.п.;
- ✓ настійлива потреба зменшення економічних «витрат» соціально-трудових конфліктів для власників компаній і ін.

Соціально-політичні:

- ✓ необхідність зменшити масштаби і гостроту внутрішньофірмових конфліктів, ослабити протистояння праці і капіталу;
- ✓ потребу для представників політичної і економічної влади врахувати істотне зрушення, що відбулося за останній час в свідомості значної частини трудящих розвинених країн: розуміння ними того, що прийняття рішень, що стосуються умов і організації їхньої праці, а також розподілу її

лу її результатів, не може більше залишатися винятковим привілеєм працедавців;

✓ дії найнятих робітників і їхніх організацій (в першу чергу – робочих партій і профспілок), спрямованих на підвищення своєї ролі в управлінні виробництвом і розподілу його результатів тощо.

У останні три десятиліття розвиток процесу залучення працівників в управління виробництвом відбувається, головним чином, на основі прав власності за допомогою розширення практики участі найнятих робітників в капіталі своєї фірми в різних формах:

- придбання працівниками акцій своєї фірми в індивідуальному порядку на ринку цінних паперів за кошти особистих заощаджень;
- покупка працівниками акцій своєї фірми за кошти особистих заощаджень за ініціативою працедавця. В цьому випадку компанія придбаває свої акції на біржі, а потім пропонує їх працівникам, нерідко із знижкою, зокрема в кредит, для чого з відома працівників утримує частину їхньої заробітної платні;
- преміювання працівників акціями (в більшості випадків – в рамках різного роду пенсійних програм);
- участь найнятих робітників в капіталі своїх компаній шляхом введення у обов'язковому порядку або на основі спеціального договору (індивідуального – між окремим працівником, що не є членом профспілки, і працедавцем, або колективного – між профспілкою або іншим представницьким органом працівників і працедавцем) так званої **системи робочого акціонаріату**. Її активним провідником (за достатньо рідкісним виключенням) виступає держава, надаючи податкові пільги;
- надання працівникам компаній, що підлягають приватизації, переважного права покупки їхній акцій, нерідко на пільгових умовах або безкоштовно, з правом продажу придбаних або одержаних таким чином акцій на ринку цінних паперів після закінчення терміну їхнього зберігання, визначеного законом. Практика продажу акцій підприємств, що приватизуються, їхнім працівникам із знижкою має місце, щонайменше, в 50 розвинених країнах і країнах з перехідною економікою;
- викуп в розстрочку майна фірм в пайову або неподільну власність працівників за власні або позикові засоби з подальшим перетворенням в об'єднання праці (робочий або виробничий кооператив і ін.) або капіталу (пайовий кооператив, господарське суспільство або товариство тощо);
- наділ працівників акціями компанії шляхом надання кредитів для їхньої покупки за кошти майбутніх доходів компанії[7];
- формування власності профспілок.

[7] відома американська програма ІСОП (план придбання акцій персоналом підприємства)

– доступу до професійної підготовки і роботи за їхнім власним вибором на основі їхньої особистої відповідності такій підготовці або роботи, з урахуванням кваліфікації, набутої зовні і в країні, що надає роботу;

– просування по роботі відповідно до їхніх особистих якостей, досвіду, здібностей і старанності;

– гарантії надання іншої роботи, надання тимчасової роботи у разі безробіття і перепідготовки;

– винагороди за працю рівної цінності;

– умов праці, включаючи тривалість робочого часу, періоди відпочинку, щорічні оплачувані відпустки, заходи з техніки безпеки і гігієни праці, а також заходи у сфері соціального забезпечення і можливостей соціально-побутового обслуговування і допомог, передбачених у зв'язку з роботою;

– членства в профспілках, здійснення профспілкових прав і права посідати виборні посади в профспілках і органах, що займаються питаннями взаємостосунків між трудящими і адміністрацією, включаючи органи, що представляють трудящих на підприємствах;

– прав на повне членство в будь-якій формі кооперативу;

– умов життя, включаючи житлові, і доступу до соціального обслуговування і можливостей освіти і охорони здоров'я.

В Україні міжнародна трудова міграція збільшилася в значних масштабах після розпаду СРСР і поліпшення можливостей і умов поїздок до України і з неї. Трудова міграція стимулювала погіршення ситуації на ринку праці, розповсюдження бідності і збільшення відмінностей в рівнях зарплат в Україні та інших країнах, особливо в тих, процедура поїздок в які спрощена (не вимагає отримання візи) для українських громадян.

Кількість українських громадян, що працюють за кордоном, набагато більше порівняно з чисельністю іноземців, економічно активних в Україні.

Україна уклала двосторонні угоди з деякими приймаючими країнами. Ці угоди регулюють обсяги трудової міграції, захищають працівників-мігрантів від незаконних дій працедавців, професійних ризиків і шкідливих умов праці і полегшують їхній доступ до установ охорони здоров'я і соціального забезпечення. У випадку, якщо такої угоди немає, легальні працівники-мігранти повинні бути захищені національним трудовим законодавством так само, як і інші працівники.

Слід відмітити велике значення **соціальної функції міграції**. Будучи однією з форм життєдіяльності, міграція відображає унікальність особи людини – його характеру, потреб, мотивів і цілей поведінки. Суть соціальної функції міграції можна визначити як прагнення, завдяки зміні місця мешкання, більш повно задовольнити інтереси і потреби мігранта в роботі, отриманні освіти, зростанні професійної підготовки, підвищенні доходу, поліпшенні житлових умов, а також визначувані іншими об'єктивними і суб'єктивними причинами. Все різноманіття причин міграції виражається звичайно в рамках таких укрупнених груп, як **природнокліматичні, демографічні, етичні, соціальні, економічні** та ін.

Для аналізу міграції робочої сили застосовуються прямі і непрямі методи, включаючи систему загальних і спеціальних показників, використовуваних при аналізі міграції населення в цілому. Всі коефіцієнти розраховуються на 1000 чоловік населення, тобто в проміле (‰). Розрахувати відносні показники можна при аналізі зовнішньої і внутрішньої міграції для країни в цілому і окремих територій (областей, міст і т.д.). Серед таких показників – число прибулих в той або інший регіон з розрахунку на 1000 чоловік середньорічного населення, або **коефіцієнт прибуття**, і число вибулих з регіону з розрахунку на 1000 чоловік населення, або **коефіцієнт вибуття.** Різниця між коефіцієнтами прибуття і вибуття називається **коефіцієнтом сальдо міграції**, або **коефіцієнтом чистої міграції**. Коефіцієнт вибуття характеризує міграційну активність населення даної території, а коефіцієнт прибуття – її привабливість для мігрантів. Величина сальдо міграції безпосередньо характеризує вплив міграції на формування ринку робочої сили.

Про актуальність проблеми міжнародної і внутрішньої міграції робочої сили свідчить той факт, що Міжнародна Організація Праці прийняла ряд Конвенцій і Рекомендацій, спрямованих на сприяння і гарантії трудящим-мігрантам щодо праці і занять, соціального забезпечення, профспілкових і культурних прав, індивідуальних і колективних свобод. Це: Конвенція № 97 (1949 р.) і Рекомендація № 86 (1949 р.) про трудящих-мігрантів (переглянуті); Конвенція № 143 (1975 р.) про трудящих-мігрантів (додаткові положення) і Рекомендація № 151 (1975 р.) про трудящих-мігрантів; Конвенція № 117 (1962 р.) про основні цілі і норми соціальної політики (Розділ III. Положення про трудящих-мігрантів); Конвенція № 118 (1962 р.) про рівноправність у сфері соціального забезпечення та ін.

Передбачено, зокрема, що трудящі-мігранти і члени їхніх сімей, що знаходяться на законних підставах на території даної держави, повинні користуватися дійсною рівністю можливостей і поводження з громадянами даної країни стосовно:

– доступу до служб професійної орієнтації і працевлаштування;

В розвинених країнах демократизація відносин на виробництві в найвідчутнішій для працівника формі виявляється в його участі в розподілі результатів господарської діяльності фірми, в розподілі прибутку своєї фірми пропорційно величині його заробітної платні, рівню кваліфікації (тобто відповідно особистому трудовому внеску працівника), продуктивності праці інших працівників компанії і кількості акцій, що йому належать (величині паю).

За участі найнятого робітника в прибутку своєї фірми відповідно його особистому трудовому внеску дохід працівника розпадається на дві частини: постійну (базова заробітна платня плюс різного роду допомоги і дотації), розміри якої визначаються колективним договором, а в мінімальному розмірі – законом, і змінну, розміри якої залежать від показників зниження витрат виробництва, зростання продуктивності, іншими словами, від результативності (продуктивності) праці як індивідуальної, так і колективної.

У такий спосіб, наприклад, розподіляється частина прибутку в значній частині японських компаній. З розрахунку на одного працівника вона становить в середньому близько третини його річної базової заробітної платні.

Подібна форма участі найнятих робітників в результатах виробництва на рівні фірми в одних країнах носить обов'язковий характер (наприклад, у Франції у всіх компаніях з числом зайнятих більше 50 осіб), або вводиться за «розсудом працедавця» (наприклад, у Фінляндії) або на основі особливої угоди, що укладається між працедавцем і представниками найманого персоналу компанії, або за рішенням більшості її працівників.

Подібні угоди, що надають у багатьох випадках додаткові (до передбачених законом) можливості найнятим робітникам брати участь в прибутку своєї компанії, звичайно реєструються в податковому відомстві з метою отримання пільг, що надаються при введенні в дію таких угод.

Надання податкових пільг в значній мірі пов'язане з тією обставиною, що в багатьох країнах з ринковою економікою, що практикують програми участі найнятих робітників в результатах виробництва, останні передбачають, як правило, не поточні, а відкладені виплати, будучи, по суті, пенсійними програмами. Відповідно засоби, що надходять до пенсійного фонду працівників з прибутку компанії, не оподатковуються до моменту їхньої виплати у формі пенсії. Але і там, де засоби формально прямують не до пенсійного фонду, а на індивідуальні рахунки працівників, що блокуються на певний період часу (у Франції – до 5 років, у Німеччині, як мінімум, до 6 років), вони користуються значними податковими пільгами, оскільки розглядаються як позикові засоби (боргу, узятого компанією у своїх працівників). На них нараховуються відсотки, величина яких регулюється державою.

Працівники-акціонери (пайовики) компанії традиційного типу беруть участь в її прибутку на основі прав власності пропорційно кількості акцій, що належать їм (величині паю).

Працівники фірм, заснованих на власності працівників (ІСОП, виробничих або промислових кооперативів, «трудових компаній» і т. п.), як правило, беруть участь в розподілі результатів виробництва як по праці, так і по капіталу.

При зміні типу соціально-трудових відносин необхідно врахувати не тільки загальносвітову тенденцію демократизації господарської влади, але і цінності і традиції країни.

Результати багатьох експериментів в колишньому СРСР з упровадження демократії на виробництві в умовах відсутності у трудящих належного досвіду, навичок участі в прийнятті господарських рішень закінчилися зміцненням авторитарної по своїй суті системи управління народним господарством на різних його рівнях. Крім того, в країні відчувалась нестача матеріальних, культурних і організаційних передумов для демократизації виробництва.

Права трудових колективів у сфері управління виробництвом були закріплені Законом СРСР «Про державне підприємство (об'єднання)» від 30 червня 1987 року. Перш за все, Законом була розширена сфера повноважень загальних зборів (конференцій) працівників і рад трудових колективів підприємств. Вона охопила велике коло питань виробництва, а також соціальної і кадрової політики підприємства, значна частина яких раніше була у віданні адміністрації: розгляд і затвердження п'ятирічних планів економічного і соціального розвитку підприємства, а на їхній базі – річних планів; контроль за їхнім виконанням; вирішення питань вдосконалення управління і організаційної структури підприємства; використання фондів розвитку виробництва, науки і техніка, матеріального стимулювання, соціального розвитку; вибори керівників від майстра і бригадира до глави підприємства (таємним або відкритим голосуванням, як правило, на конкурсній основі), ради трудового колективу та ін.

Посилилася також підзвітність адміністрації підприємства трудовому колективу (ст.6 «Управління підприємством» і ст. 7 «Рада трудового колективу»). Разом з тим, трудові колективи не були наділені розпорядливими повноваженнями у сфері управління підприємствами. Самоврядування – одне з ключових положень даного Закону – реально так і не було введено.

Явний відхід від офіційно проголошеного принципу самоврядування був і у ряді статей Закону СРСР «Про підприємства в СРСР», прийнятого 4 червня 1990 року. Так, наприклад, в ст. 14 йшлося про участь трудового колективу і уповноважених ним органів у вирішенні соціально-економічних питань, що стосуються тільки діяльності підприємства. Крім того, згідно з цією же статтею, трудящим державних підприємств відмовлялося не тільки в раніше наданому праві вибирати керівників, але і брати участь в їхньому обранні (наймі, призначенні) або навіть висловлювати свою думку з приводу кандидатур.

Найбільший вплив на розвиток суспільства має **міграція робочої сили**. Вона охоплює переміщення населення в працездатному віці і називається **трудовою міграцією**.

У внутрішній міграції розрізняють міграцію **міського і сільського населення, міжміську** міграцію і міграцію в **сільській місцевості.** На цій основі формуються потоки мігрантів із села в місто, з міста в місто, з міста в село, із села в село.

Залежно від часу, на яке переміщається робоча сила, виділяють **постійну**, або **безповоротну** міграцію, тобто міграцію на довгий час або назавжди (у неї входить, як правило, зовнішня міграція, міграція сільського населення в міста), і поворотну **міграцію**. Остання включає **тимчасову міграцію** на навчання, роботу на певний термін і т.д. До поняття «міграція» входять також **сезонна міграція і маятникова міграція.**

Сезонна міграція робочої сили викликається необхідністю забезпечення робочою силою підприємств галузей економічної діяльності, які мають потребу в додатковому її залученні на період сезонного збільшення робіт.

Маятникова міграція включає регулярні пересування робочої сили з одного населеного пункту в іншій на роботу і назад. Її регулярність відповідає режиму трудової діяльності. Маятникова міграція поширена в зонах впливу крупних і середніх міст, де вона – істотне джерело формування робочої сили.

За способом реалізації міграція робочої сили ділиться на організовану міграцію, здійснювану за участі або за допомоги державних або суспільних органів, і на **індивідуальну** (самостійну, самодіяльну) міграцію, здійснювану силами і засобами самих мігрантів.

Міграція робочої сили виконує різні функції. Вирішальна роль належить **економічній функції**. В рамках ринку праці економічна функція міграції пов'язана із забезпеченням певного рівня виробничої мобільності робочої сили, її територіальним перерозподілом і забезпеченням кількісної і якісної відповідності між попитом і пропозицією робочої сили різного профілю і кваліфікації в різних районах і населених пунктах. Ефективною можна вважати таку міграцію, в результаті якої надлишок робочої сили, що утворюється на одних територіях, переміщається в ті райони, де бракує робочої сили. Тим самим міграція сприяє повнішому використанню робочої сили, структурним зрушенням в економіці, зростанню продуктивності праці. Міграція робочої сили тісно пов'язана з розміщенням і розвитком продуктивних сил, відтворенням робочої сили, з рівнем зайнятості і структурним безробіттям. Здійснюване в рамках державної політики зайнятості регулювання міграційних процесів повинне сприяти забезпеченню максимального поєднання інтересів і потреб працівників і працедавців.

служби зайнятості, інших міністерств і соціальних партнерів в регулюванні ринку праці, стимулюванні зайнятості і подоланні безробіття.

Згідно з вказаним Законом, уряд несе головну відповідальність за сприяння зайнятості населення в економічній політиці. Міністерство праці і соціальної політики України відповідає за створення і модернізацію трудового законодавства і за роботу з питань зайнятості. Зокрема, воно несе повну відповідальність за формування національної програми зайнятості на основі регіональних програм зайнятості. Воно також розробляє спеціальні національні програми, мета яких – сприяти зайнятості певних груп людей (наприклад, молоді, осіб, що довгий час були безробітними, та ін.). Державна служба зайнятості як автономний орган при Міністерстві праці і соціальної політики України має справу з безпосередньою реалізацією державної політики зайнятості населення і з безробіттям.

Залучення обласних, міських і районних органів влади до вирішення питань зайнятості виконує подвійну роль: вони координують формування довгострокових і річних регіональних програм зайнятості, а також відстежують діяльність обласних, міських і районних центрів зайнятості, а саме – їхню активність і ефективність в боротьбі з безробіттям і сприянні зайнятості в їхніх регіонах.

Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, зобов'язані сприяти проведенню державної політики зайнятості.

12.3. Трудова міграція населення

Основними ознаками виділення міграції населення служать: зміна постійного місця проживання; переміщення за адміністративні межі території; тривале або постійне перебування мігранта на новому місці проживання або тривалість його відсутності на колишньому місці проживання.

Тісний зв'язок міграції з територією різного рівня (державою, областю, містом, сільським районом і т.д.) обумовлює різноманітність просторових характеристик, які служать основою для вивчення міграційних потоків. **Під міграційним потоком розуміється сукупне число іммігрантів, що мають загальні райони прибуття і вибуття протягом певного відрізка часу.** Як правило, території пов'язані одна з одною паралельними потоками.

Перетинання державного кордону служить підставою для виділення **зовнішньої міграції**. Вона має також назву **міжнародної міграції**. У ній розділяють два потоки: **еміграцію** (відтік населення за межі даної держави) і імміграцію (приплив населення на територію даної держави). При вивченні міграції населення нерідко виділяють міграцію різних соціальних груп.

Також передбачалося формувати новий орган управління підприємством – Раду (Правління) підприємства – не на принципах самоврядування. Відповідно до ст.18, п.1 вищеназваного Закону, Рада підприємства має складатися з рівного числа представників, що призначаються власником майна підприємства і обраних його трудовим колективом, якщо інше не передбачено статутом підприємства, затверджуваним засновником (засновниками) підприємства (ст. 9, п. 1).

Останніми роками існування СРСР такий непослідовний розвиток демократичних основ в управлінні виробництвом був невипадковим. Виробнича демократія виявилася несумісною з авторитарною системою господарювання, пануючим становищем в суспільстві і економіці прошарків номенклатури.

Але і в Російській Федерації, яка є спадкоємицею СРСР, питання виробничої демократії не вийшли на рівень, якого вони досягли в розвинених країнах Заходу. У Трудовому кодексі Російської Федерації, прийнятому в грудні 2001 року, в статті 53 «Основні форми участі працівників в управлінні організацією» висловлено таке.

Основними формами участі працівників в управлінні організацією є:

– врахування думки представницького органу працівників у випадках, передбачених Трудовим Кодексом, колективним договором;

– проведення представницькими органами працівників консультацій з працедавцем з питань ухвалення локальних нормативних актів, що містять норми трудового права;

– отримання від працедавця інформації з питань, що безпосередньо стосується інтересів працівників;

– обговорення з працедавцем питань про роботу організації, внесення пропозицій щодо її вдосконалення;

– участь в розробці і ухваленні колективних договорів;

– інші форми, визначені Трудовим Кодексом, засновницькими документами організації, колективним договором або локальним нормативним актом організації.

Представники працівників мають право одержувати від працедавця інформацію з питань:

– реорганізації або ліквідації організації;

– введення технологічних змін, що спричиняють за собою зміну умов праці робітників;

– професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників;

– з інших питань, передбачених Трудовим Кодексом, іншими федеральними законами, засновницькими документами організації, колективним договором.

Представники працівників мають право також вносити з цих питань до органів управління організацією відповідні пропозиції і брати участь в засіданнях вказаних органів при їхньому розгляді.

Зрозуміло, у виробничій демократії є свої плюси і мінуси. Зв'язок між демократією на виробництві і економічною ефективністю не носить лінійного характеру. За певних умов процеси демократизації влади на виробництві можуть на якийсь час привести до зниження економічних показників. Проте виробнича демократія (зокрема в її розвиненій формі) і економічна ефективність зовсім не виключають одна одну. Більш того, демократизація управління здатна створити додаткові стимули збільшення темпів економічного зростання.

З початку 90-х років XX сторіччя після розпаду СРСР в Україні був проголошений курс на перехід до соціального партнерства, покликаного забезпечити баланс основних інтересів суб'єктів трудових відносин – працедавців і найнятих робітників. Участь працівників, їхніх представників в управлінні підприємством представляє одну з форм соціального партнерства. Такий підхід вимагає, як мінімум, реальної участі працівників в прийнятті рішень на підприємстві, в управлінні виробництвом.

Слід визнати примітивізм практики виробничої демократії в Україні, недосконалість українського законодавства в регулюванні питань участі працівників в управлінні підприємствами різних форм власності в цілому і акціонерними товариствами зокрема. Це помітно в порівнянні з західною системою участі представників працівників (персоналу, трудового колективу) і профспілкових організацій в діяльності комітетів (рад) підприємств, наглядових рад і рад директорів акціонерних товариств.

Так, чинним законодавством про працю України передбачено, що працівники мають право: брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, що діють в трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво; вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний створювати умови, що забезпечують участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Посадовці підприємств, установ, організацій зобов'язані у встановлений термін розглядати критичні зауваження і пропозиції працівників і повідомляти їх про вжиті заходи (стаття 245 КЗпП України).

Трудові, соціально-економічні права і інтереси працівників у відносинах з власником або уповноваженим ним органом на підприємствах, установах, організаціях представляють і захищають професійні спілки. Інтереси членів професійної спілки у відносинах з власником або уповноваженим ним органом представляються на основі системи колективних договорів і відповідно до законодавства (стаття 246 КЗпП України).

Вони і становлять ядро **осіб пенсійного віку, що входять до працеактивного населення.** Особливостями даної вікової групи в Україні в даний час є велика частка осіб з низьким рівнем освіти і те, що більшість пенсіонерів – жінки. Вони відрізняються низькою мобільністю, що зменшує можливість їх перерозподілу за галузями і професіями. Динаміка попиту господарського комплексу України на працівників даної групи найближчими роками залежатиме від вибраного варіанту розвитку економіки і формування ринку праці. У разі значного погіршення його кон'юнктури в результаті скорочення загального попиту на робочу силу прискорюватиметься витіснення з трудової сфери працівників старших віків – як передпенсійного віку, так і пенсіонерів. Важливу роль в цьому може відіграти також встановлення, виходячи з економічних можливостей держави, розмірів пенсій за віком, які забезпечують гідний рівень життя більшості пенсіонерів за умови, якщо вони не будуть зайняті в господарському комплексі.

Виходячи з викладеного, можна зробити висновок, **що зниження попиту різних категорій населення на робочі місця, подолання понадзайнятості його окремих груп на основі вдосконалення програм соціальної допомоги жінкам з дітьми, молоді, пенсіонерам треба розглядати як неодмінну умову забезпечення повної зайнятості і прискорення зростання ефективності праці.**

Для інвалідів зайнятість пов'язана не тільки з економічними, але також і з соціальними, психологічними і духовними проблемами. Згідно з Конвенцією МОП № 159 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів (1983 р.), термін «інвалід» означає особу, можливості якої одержувати, зберігати відповідну роботу і просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженим фізичним або психічним дефектом. Конвенція визначає, що кожна держава, відповідно до національних умов, практикою і можливостями розробляє, здійснює і періодично переглядає національну політику у сфері професійної реабілітації і зайнятості інвалідів. Причому вказана політика повинна бути спрямованя на те, щоб відповідні заходи з професійної реабілітації розповсюджувалися на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів на вільному ринку праці.

За законодавством всіх розвинених країн, особам з обмеженими фізичними можливостями надається система пільг для їхньої участі в економічній діяльності. Цьому служить також інфраструктура населених пунктів: відповідні пристосування в транспортних засобах, підземних переходах, магазинах і т.д.

Управління зайнятістю є найважливішою частиною економічної і соціальної політики країни. Закон України «Про зайнятість населення» визначає місце Міністерства праці і соціальної політики України,

винне носити чітко обґрунтований, а у багатьох випадках – і виборчий характер.

Економічна і соціальна функції молоді в зайнятості визначається її роллю у формуванні трудового потенціалу країни. Умовно в цій групі можна виділити два великі контингенти – молодь, яка вчиться і та, яка працює. Молодь 16-29 років становить приблизно одну третину чисельності населення працездатного віку.

Молодіжний аспект політики зайнятості обумовлений, перш за все, тим, що у всіх країнах частка безробітних серед молоді вища, ніж серед дорослих. Цей факт може мати негативні наслідки для стійкості соціальних систем унаслідок психічних і фізіологічних особливостей молодих людей, зокрема їх підвищеної активності і сприйнятливості як до хорошого, так і до поганого. Законодавство розвинених країн враховує ці особливості, надаючи молодим людям пільги при отриманні професійної освіти, улаштуванні на роботу і адаптації до умов підприємств. Відповідні витрати фірм компенсуються державою.

В Україні проблема незайнятості молоді – майже на дві третини проблема жіноча. Серед зареєстрованої безробітної молоді жінки переважають. Одна з причин явного переважання жінок серед безробітної молоді полягає у тому, що жінки меншою мірою, ніж чоловіки, готові піти на ризик в альтернативних секторах зайнятості, а при наймі робочої сили адміністрація віддає перевагу молодим чоловікам.

Кардинальний спосіб регулювання масштабів безробіття серед молоді полягає в зниженні її потреби в роботі як основної сфери діяльності шляхом збільшення контингенту тих, які навчаються з відривом від виробництва, а стосовно молодих жінок, які мають малолітніх дітей і дітей дошкільного віку, як указувалося вище, – шляхом поліпшення соціальної допомоги сім'ям з дітьми.

Зайнятість осіб працездатного віку старше 50 років визначається віковими особливостями даної групи: зниженням фізичних можливостей, високим рівнем професійних знань, наявністю великого практичного досвіду. У даній соціально-демографічній групі різко знижується рівень зайнятості. Причини криються як в стані здоров'я, так і в можливості одержати пільгову пенсію. Якщо люди цієї вікової групи з тих або інших причин втратили роботу, то складнощі з новим працевлаштуванням бувають пов'язані як з об'єктивними причинами (освоєння нових професій), так і з небажанням деяких підприємців приймати в штат літніх людей. Компроміси можуть бути досягнуті різними методами: раніший вихід на пенсію, податкові пільги і прямі субсидії для підприємств.

Дуже близько за характером зайнятості до групи населення передпенсійного віку приєднуються особи перших п'яти пенсійних років.

Положення про управління акціонерним товариством, які містяться в Цивільному кодексі України від 16 січня 2003 року (статті 159, 160, 161), не відповідають на питання про ступінь участі представників трудового колективу в роботі керівних органів акціонерних товариств, залишаючи вказану проблему, мабуть, на розсуд укладачів статутів акціонерних товариств.

У якійсь мірі крок вперед зроблено в Господарському кодексі України від 16 січня 2003 року. У ньому в статті 65 «Управління підприємством» указується, що на всіх підприємствах, що використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом[8] має укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові і соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства.

Визначено, що трудовий колектив підприємства становлять всі громадяни, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими засновницькими документами.

Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів.

Оскільки після розпаду Радянського Союзу ревнителів і борців за «виробничу демократію» в Україні майже не залишилося, остільки потрібні енергійні зусилля трудових колективів, працедавців і їхніх об'єднань, профспілок для введення і там, де це доцільно, відновлення на практиці цивілізованих форм участі працівників в прийнятті рішень, в управлінні підприємствами, включаючи акціонерні товариства. Необхідно, щоб питання виробничої демократії з урахуванням міжнародної практики знайшли віддзеркалення в новому Трудовому кодексі України.

Негативні наслідки, до яких приводить або може привести відчуження працівників від управління виробництвом, як де-юре (як особи найманої праці), так і де-факто (як акціонери, пайовики), обумовлюють гостру необхідність пошуку шляхів демократизації владно-господарських відносин. Причому мінімальний обсяг прав не може бути нижчим за норми, закріплені, зокрема, в Загальній декларації прав людини, в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права та інші ратифіковані Україною міжнародні договори, пакти і конвенції, що є складовою правової системи країни (відповідно до статті 9 Конституції України).

[8] на відміну від статті 12 КЗпП України, де другою стороною колективного договору є профспілкові організації

Контрольні запитання та індивідуальні завдання

1. У чому виражається демократія власності?
2. Що таке робочий акціонаріат?
3. Що означає поняття «економіка, керована працею»?
4. Що таке «економіка участі»?
5. Що визначає необхідність залучення трудящих в процес вдосконалення виробництва?
6. Що становить серцевину виробничої демократії?
7. У чому значення японської системи залучення робітників в прийняття автономних управлінських рішень на робочому місці?
8. У чому полягає відмінність виразів «участь трудящих в прийнятті рішень на підприємстві» і «участь трудящих в управлінні підприємством»?
9. Які сфери управління охоплює компетенція рад (комітетів) підприємства?
10. Які можуть бути форми участі працівників в керівних органах акціонерних товариств?
11. У чому особливості моделі паритетної участі працівників найманої праці в наглядових радах в Німеччині?
12. Як розв'язується питання про участь працівників в керівних органах акціонерних товариств у Франції і Данії?
13. Які форми виробничої демократії існують?
14. Які причини переходу від авторитарної до демократичної системи управління виробництвом на основі трудових прав?
15. У яких формах йде розвиток процесу залучення найнятих робітників в управління виробництвом на основі прав власності?
16. Як здійснюється участь найнятих робітників в розподілі результатів господарської діяльності фірми, в розподілі прибутку своєї фірми?
17. Хто становить трудовий колектив підприємства?

населення. З метою врахування особливостей зайнятості населення за статевою ознакою і віком доцільно виділяти такі соціально-демографічні групи: чоловіки, жінки, молодь (працеактивне населення 16-29 років), особи середніх віків (30-49 років), особи передпенсійного віку (працездатне населення старше 50 років), особи пенсійного віку.

Чоловіки і жінки – це найкрупніші соціально-демографічні групи, умови застосування праці яких мають чітко виражену специфіку. У жінок добре розвинені такі риси, як ретельність і акуратність в роботі, уважність, емоційність. Тому праця жінок успішно застосовується там, де зміст і умови праці вимагають названих якостей. Разом з тим визначальну роль в специфіці жіночої робочої сили виконує материнство. Слід виходити з того, що роль жінки у формуванні ефективної зайнятості визначається не тільки чисельністю і якісним складом жіночих ресурсів праці, але і тим внеском, який жінка-мати вносить у виховання здорового покоління.

Становище жінок на ринку праці значною мірою визначається завданням поєднання праці за наймом з домашньою роботою і вихованням дітей. Відповідно, соціальна політика держави повинна бути направлена на рішення саме цього питання.

Як правило, доходи сім'ї складаються з:

1) заробітної платні;

2) економії засобів і надходжень завдяки веденню домашнього господарства;

3) соціальної підтримки з боку держави.

Специфіка становища жінок в економіці полягає у тому, що друга складова доходу створюється, в основному, жінками, тоді як їхня частка в одержуваній сім'єю заробітній платні часто буває нижчою, ніж чоловіків. Вихід жінок на ринок праці через відмічені обставини має неповний, частковий характер. Відповідною є оплата й інші особливості їхнього становища на ринку праці.

Тому необхідні:

– механізми компенсації об'єктивно уразливого становище жінок на ринку праці;

– створення системи суспільного визнання їхньої праці з ведення домашнього господарства, виховання дітей і догляду за непрацездатними членами сім'ї.

Перше завдання вирішується в рамках загальної соціальної політики.

Шляхи вирішення другого завдання можуть бути різні і доповнювати один одного. Найрадикальнішим варіантом є введення системи соціального доходу: праця жінок з виховання дітей може бути оцінена завдяки введенню відповідної допомоги з догляду і вихованню дітей. Може також бути введена допомога з догляду за непрацездатними членами сім'ї, інвалідами і т.д. Застосування економічних механізмів соціальної підтримки жінок по-

тивного жителя в середньому припадає більше двох занять. Цей підхід дає можливість оцінювати ефективність тієї або іншої форми зайнятості залежно від рівня середнього трудового доходу за годину праці, що досягається при цьому.

Тенденція скорочення тривалості робочого часу, що склалася в світі, свідчить про те, що політика, яка приводить до зменшення зайнятості роботою, не обов'язково повинна розглядатися як небажана. Тут важливе не тільки те, що високоефективна економіка потребує відносно меншого числа працівників, але і те, що можливе зниження потреби самих працівників в робочих місцях, зміна відносної значущості, що надається працівником вільному часу і розподілу робочого часу між оплачуваною і неоплачуваною роботою (робота на ринок і домашня робота, виховання дітей, навчання з відривом від виробництва, включаючи різні форми перепідготовки і підвищення кваліфікації). Разом з тим політика скорочення робочого часу і збільшення вільного фактично означає можливість розвитку іншої тенденції – пропозиції робочої сили працівником у вільний від основної роботи час якому-небудь підприємству в цілях отримання додаткового заробітку.

Успішне рішення політики зайнятості можливе також за допомогою подолання одноманітності режимів праці. У багатьох країнах світу з розвиненою ринковою економікою рівновага попиту і пропозиції робочої сили досягається, зокрема, і за рахунок широкого застосування гнучкості **у сфері праці** – режимів праці на умовах неповного робочого часу, диференційованих робочих місць і т.д. Головне в проблемі гнучкості зайнятості – добровільність вибору і організація праці, яка дозволяє за меншу тривалість робочого часу отримати достатню винагороду. З метою стимулювання зайнятості найнятих робітників неповний робочий час, їхнього соціального, економічного захисту і правової охорони Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію № 175 (1994 р.) про роботу на умовах неповного робочого часу. У ній передбачається вживання заходів, що полегшують доступ до продуктивної і вільно вибраної роботи на умовах неповного робочого часу, що відповідає інтересам як підприємців, так і трудящих. Ці заходи, зокрема, припускають особливу увагу в рамках політики у сфері зайнятості до потреб і побажань окремих груп щодо роботи на умовах неповного робочого часу, таких як безробітні, трудящі із сімейними обов'язками, немолоді трудящі, трудящі-інваліди і трудящі, які відвідують курси загальної освіти або професійної підготовки.

Сприяння людям, що зазнають особливі об'єктивні труднощі в працевлаштуванні, є актуальним для певних груп населення і рішення політики зайнятості. Специфічні проблеми з погляду зайнятості є практично у кожної соціально-демографічної групи населення. Статево-вікові групи населення, об'єднані за характером їхньої участі в суспільно корисній трудовій діяльності, називаються **соціально-демографічними групами**

Р о з д і л 12. ЗАЙНЯТІСТЬ В СИСТЕМІ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

12.1. Сучасне розуміння зайнятості населення.
12 2. Управління зайнятістю.
12.3. Трудова міграція населення.
12.4. Тенденції динаміки структури зайнятості в провідних країнах світу.
12.5 Особливості структурної трансформації зайнятості населення в Україні.
12.6 Проблеми якості робочої сили.

12.1. Сучасне розуміння зайнятості населення

Зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка, як правило, приносить їм дохід в грошовій або іншій формі.

Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою за допомогою проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб в добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

В Україні до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території республіки на законних підставах:

− працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижні) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, в міжнародних і іноземних організаціях в Україні і за межею;

− громадяни, що самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери і члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

– вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління і суспільних об'єднаннях;

– – особи, які проходять службу в Озброєних Силах України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої і конвойної охорони і цивільної оборони України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

– особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; що навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

– працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконуючі функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Законодавством України можуть передбачатися і інші категорії зайнятого населення.

У змістовній стороні зайнятості слід виділити три важливі аспекти: економічний, соціальний, демографічний. Економічна суть зайнятості полягає в діяльності працездатного населення по створенню суспільного продукту або національного доходу. З цього боку корисність зайнятості виявляється в її вирішальному впливі на економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя населення, добробут окремих громадян і може бути оцінена конкретними економічними параметрами.

Соціальний бік зайнятості (соціальна зайнятість) припускає виконання таких видів діяльності, які в більшості випадків не роблять безпосереднього (прямого) впливу на економічний потенціал суспільства і корисність яких може бути оцінена лише на соціально-якісному рівні ступенем їх значності для нормального функціонування держави. До таких видів діяльності можна, наприклад, віднести навчання в загальноосвітніх школах і інших денних навчальних закладах, службу в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі суспільних організацій.

Демографічний аспект полягає в забезпеченні зайнятості з урахуванням відповідних демографічних ознак: статевих, освітніх, територіальних, національних, расових, складу сім'ї, рівня доходів і т.п.

Абсолютно очевидно, що три змістовні аспекти зайнятості нерозривно зв'язані між собою і, по суті, є єдиним цілісним поняттям – зайнятістю населення. І це зрозуміло, бо зайнятість, як соціально-економічна категорія, синтезує сукупність відносин, які виникають у процесі участі людей в суспільному виробництві, пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей в суспільнокорисну роботу, з процесами формування і використання трудових ресурсів. Зайнятість показує, наскільки працездатне населення забезпечене робочими місцями, показує рівень соціального захи-

– організація оплачуваних суспільних робіт;

– регулювання тривалості робочого часу на користь працедавця і працівника;

– сприяння людям, що зазнають особливих об'єктивних труднощів у працевлаштуванні: молоді, немолодим і ін.

Допомога в працевлаштуванні в Україні забезпечується на основі Закону України «Про зайнятість населення» через сприяння контактам між тими, хто шукає роботу, і працедавцями. Діяльність служб працевлаштування безкоштовна як для безробітних, так і для працедавців.

Сприяння в професійній **підготовці і перепідготовці** незайнятого населення здійснюється на базі навчальних закладів системи служби зайнятості, інших навчальних закладів, що ведуть підготовку і перепідготовку працівників, а також підприємств.

Сприяння самозайнятості і підприємництву спрямоване на створення умов того, щоб люди могли самі створювати робочі місця для себе та інших. Особливо ефективні в цьому плані малі підприємства, а також індивідуальна трудова діяльність з виготовлення різних видів споживацьких товарів і надання послуг, здійснювана самим працівником за власною ініціативою. В цьому відношенні самозайнятість може розглядатися як індивідуальна форма підприємництва, за якої підприємець і працівник виступають в одній особі, поєднуючи функції попиту і пропозиції робочої сили. У принципі, заходи підтримки самозайнятості і підприємництва одні і ті ж – пільгове оподаткування і надання кредиту на вигідних умовах як стартового капіталу для придбання необхідних засобів виробництва. Мале підприємництво має значні перспективи в науково-технічній і художній творчості, кустарних промислах, обслуговуванні населення, консультуванні та інших сферах.

Організація оплачуваних суспільних робіт означає надання безробітним тимчасової роботи, пов'язаної з будівництвом, ремонтом, прибиранням, обслуговуванням на об'єктах, що знаходяться у віданні місцевих органів управління. Завдання організації оплачуваних суспільних робіт пов'язані не тільки з економічними і соціальними проблемами зайнятості, але й із задоволенням потреб суспільства в необхідних об'єктах, роботах і послугах, з охороною навколишнього середовища, розвитком інфраструктури територій і т.п. Масштаби суспільних робіт і їхні конкретні види визначаються ситуацією на місцевому ринку праці і складом осіб, які потребують таких робіт.

Регулювання тривалості робочого часу зв'язане, зокрема, з тим, що кількісне вимірювання зайнятості тільки числом осіб є недостатнім. Єдиним вимірником зайнятості населення може бути кількість годин робочого часу. Такий підхід дозволяє враховувати часткову або неповну зайнятість, а також вторинну зайнятість. У США, наприклад, на одного

відно до суспільних потреб. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

З метою створення умов для повного здійснення громадянами права на працю держава передбачає:

– заходи інвестиційної і податкової політики, направлені на раціональне розміщення продуктивних сил, підвищення мобільності трудящих, створення нових технологій, заохочення підприємництва, створення малих підприємств і застосування гнучких режимів праці і надомної праці, інші заходи, сприяючі збереженню і розвитку системи робочих місць;

– забезпечення прав і інтересів працівників, створення сприятливих умов на виробництві, удосконалення законодавства про зайнятість і працю;

– проведення аналітичних і наукових досліджень структури економіки і прогнозування майбутніх змін якості і розподілу робочої сили;

– регулювання зовнішньоекономічної діяльності в частині залучення і використання іноземної робочої сили в Україні на основі квотування і ліцензування;

– сприяння (у разі потреби) створенню додаткових робочих місць підприємствами, установами і організаціями всіх форм власності, а також поліпшенню умов праці в суспільному виробництві;

– організацію професійної орієнтації.

Основна мета систем управління зайнятістю полягає в стимулюванні попиту на робочу силу і в наближенні структури пропозиції праці до структури попиту на працю. Практично це означає розробку і реалізацію комплексу заходів по забезпеченню відповідності структури робочої сили структурі робочих місць, що змінюється.

Прийнято виділяти два типи політики зайнятості: пасивну і активну. При **пасивній** основну роль виконує держава, яка прагне забезпечити працівникам збереження робочих місць, працедавцям – підтримка попиту на продукцію, безробітним – виплату допомог і сприяння в працевлаштуванні. **Активна політика зайнятості** припускає, що основну роль виконує людина, яка відчуває свою відповідальність за матеріальне благополуччя своєї сім'ї і активно прагне до збереження зайнятості, а при її втраті – до активного пошуку роботи.

Розподіл політики зайнятості на пасивну і активну умовний. Практично у всіх країнах намагаються проводити активну політику, стимулюючи працівників до участі в створенні суспільного продукту і допомагаючи в працевлаштуванні.

Активна політика зайнятості виявляється за такими основними напрямами:

– допомога у працевлаштуванні;

– сприяння у професійній підготовці і перепідготовці;

– сприяння самозайнятості і підприємництву;

сту в реалізації права на працю. Враховуючи весь спектр відносин, які виявляються і перетинаються в змісті поняття «зайнятість», його можна визначити як сукупність економічних, правових, соціальних, національних і інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями і його участю в суспільно корисній діяльності.

Для теорії і практики формування політики зайнятості важливе значення має концептуальне диференціювання понять зайнятості. Таке розділення визначають принципи, на яких повинна будуватися політика зайнятості. Концептуально можна виділити такі види зайнятості: повна, глобальна, примусова, добровільна.

Поняття **повної зайнятості** працездатного населення слід розглядати в контексті зайнятості всіх видів ресурсів. Як відомо, суспільство прагне використати свої обмежені ресурси максимально ефективно, тобто забезпечити їх повну зайнятість, а значить і *повний обсяг виробництва.* Під **повною зайнятістю** розуміють використання всіх придатних для виробництва ресурсів. Це означає, що кожен, хто хоче і може працювати, повинен бути забезпечений роботою; не повинні бути порожніми орні землі, простоювати оснащення і машини і т.п. Але використовуватися повинні не всі, а тільки *придатні* ресурси, наприклад, неможливо використовувати дитячу працю, працю інвалідів і т.п.. А *повний обсяг виробництва* означає ефективний розподіл ресурсів, використання їх з максимальною віддачею. У свою чергу, якісному (інтенсивному) аспекту відповідає *ефективна зайнятість*, *що* означає такий розподіл трудових ресурсів в територіальному і галузевому розрізах, в сферах використання праці і видах діяльності, яке дає можливість в кожен момент часу одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і забезпечує ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого.

При повній і ефективній зайнятості вирішуються два завдання: створюється достатня кількість робочих місць і забезпечуються необхідною кількістю робочої сили підприємства і організації. Перше завдання відповідає інтересам населення, яке проживає на певній території, друга – інтересам підприємства. Досягнення ефективної зайнятості – завдання господарських одиниць, а повної зайнятості – функція держави. Оптимальне співвідношення повної і ефективної зайнятості дає можливість визначити **раціональну зайнятість.**

Повна зайнятість населення відповідає кількісному (екстенсивному) аспекту зайнятості, її слід розглядати як зайнятість, при якій пропозиція робочої сили відповідає попиту на неї з боку суспільного виробництва. Повна зайнятість населення пов'язана із створенням таких матеріально-технічних і соціально-економічних умов, при яких кожному, хто бажає працювати, надається така можливість.

Таким чином, як концепція повна зайнятість працездатного населення передбачає максимальне використання робочої сили для досягнення повного обсягу суспільного виробництва. Вона впродовж довгого часу використовувалася багатьма країнами. Зокрема, в світовій економіці концепція повної зайнятості панувала до середини 70-х років і базувалася на стимулюванні державою попиту на робочу силу. Але, як виявилося, істотна структурна перебудова виробництва і безперервне оновлення матеріальної бази, а також зниження темпів зростання виробництва за умов панування концепції повної зайнятості зробили необоротним процес витіснення живої праці і загострили проблему безробіття. Це зумовило потребу в новому підході до вирішення проблем зайнятості. Відповідно до визначення МОП, цей новий підхід названо концепцією **глобальної зайнятості**, що враховує всі види економічної і соціально-корисної діяльності. **Глобальна зайнятість** формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до *розширеної* сфери економіки і соціальнокорисної трудової діяльності з жорстким нормуванням кожному обсягу роботи і встановленням мінімального універсального доходу.

Фундаментом концепції глобальної зайнятості став широкий підхід до сфери застосування праці, тобто облік всіх видів корисної діяльності як в суспільному виробництві, так і поза ним. Враховуються всі види діяльності: тимчасова зайнятість, робота домогосподарок і пенсіонерів у себе удома або в підсобному господарстві і т.п.

Концепція глобальної зайнятості виходить з потреб в трудовій діяльності всього дорослого населення, передбачаючи формування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між всіма, хто прагне працевлаштуватися.

Відповідно до широкого підходу, концепція глобальної зайнятості передбачає ослаблення зв'язку трудової діяльності з традиційними методами оплати праці. Тому мінімум оплати праці (точка відліку) повинен витіснятися поняттям *гарантованого мінімального доходу*, який не може регулюватися умовами найму.

Для реалізації вказаних методів концепція глобальної зайнятості вимагає масової індивідуалізації форм найму, режимів зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівномірного розподілу навчання, трудового навантаження і дозвілля на весь життєвий цикл. Останнє зв'язане з використанням великої різноманітності форм зайнятості, особливо в молодому і похилому віці, періодичним перериванням активної трудової діяльності з метою навчання і т.п.

Таким чином, концепція глобальної зайнятості передбачає;

- ✓ облік всіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини. До зайнятих можна відносити не тільки осіб, які одержують за свою роботу грошову винагороду, але і осіб, які беруть участь в

нетрадиційних видах робіт (підпільна економіка, робота домогосподарок, робота пенсіонерів у себе удома і т.п.);

- ✓ розподіл сукупного обсягу робіт між всім дорослим населенням країни. Передбачається нормування роботи, яке має на увазі її перерозподіл, перш за все – шляхом зменшення індивідуального трудового навантаження на кожного працюючого. Рішення цього завдання пов'язане з широким використанням таких заходів активного регулювання зайнятості, як збільшення тривалості шкільного навчання, використання прогресивної шкали виходу на пенсію, розподіл робочих місць, часткова зайнятість, збільшення тривалості відпусток і т.п.

12.2. Управління зайнятістю

Управління зайнятістю здійснюється за допомогою розробки і реалізації державної політики зайнятості. Вона має декілька рівнів: загальнодержавний (макрорівень), регіональний і локальний. В Україні державна політика зайнятості населення базується на таких принципах:

– забезпечення рівних можливостей всім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статевої ознаки, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, – в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей і професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

– сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, створенню нових робочих місць і умов для розвитку підприємництва;

– координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі державної і регіональних програм зайнятості;

– співпраці професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації і контролі за виконанням заходів по забезпеченню зайнятості населення;

– міжнародної співпраці в вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном і іноземних громадян в Україні.

Згідно зі статтею 43 Конституції України, **держава створює умови** для повного здійснення громадянами права на працю, **гарантує** рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності, **реалізує** програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відпо-

тальнішою регламентацією різних сторін своєї діяльності. До подібної регламентації належать, по-перше, укладення колективних договорів, в яких визначаються розміри заробітної платні, умови праці і чисельність працюючих, по-друге, встановлення державою мінімального розміру заробітної платні, по-третє, введення індексації заробітної платні у зв'язку із зростанням цін, по-четверте, створення системи соціального страхування, по-п'яте, пряма участь держави у формуванні робочої сили і підвищенні її якості (інвестиції в освіту і охорону здоров'я).

Особливості американської моделі ринку праці зв'язані, як і в будь-якій іншій країні, із специфікою умов, в яких він функціонує. І головна умова – це сама економіка, надзвичайно могутня, яка включає однаково добре розвинені виробничу сферу, сферу нематеріального виробництва (освіта, охорона здоров'я), сектор послуг. Вельми важливо, що в господарстві країни присутні і великі, і середні, і дрібні підприємства. При цьому розвиток економіки характеризується надзвичайним динамізмом. Швидка зміна технологій супроводжується відповідно швидким виникненням і зникненням виробництв і підприємств, і таким же швидким створенням і скороченням робочих місць.

За 1980-1992 роки 500 найбільших корпорацій США скоротили близько чверті числа своїх зайнятих, що склало приблизно 4,7 млн чоловік. При цьому вибухового зростання числа безробітних не відбулося, оскільки паралельно виникали нові робочі місця. Щорічно число зайнятих в несільськогосподарському секторі економіки збільшується в середньому на 2,2%. З початку 80-х років основне число нових робочих місць було запропоноване знов створеними фірмами. При цьому дві третини нових робочих місць були створені на малих підприємствах (з числом зайнятих до 25 чоловік), серед яких більшість склала фірми з числом зайнятих менше 10 чоловік.

Підраховано, що в середньому за 12 місяців в несільськогосподарському секторі економіки США скорочується 10,3% існуючих робочих місць і одночасно виникає 9,1% нових. Це найвищий темп оновлення серед індустріальних країн.

Вільна дія ринкових механізмів в американській моделі праці виконує позитивну роль, забезпечуючи гнучкість, мобільність і, врешті-решт, високу ефективність використання трудових ресурсів. Проте **існують** певні **межі можливостей ринкових механізмів. Найголовніша слабкість ринкових механізмів** полягає у тому, що **найуспішніше вони діють в умовах зростання виробництва і зростання доходів**. В умовах же кризи ринкові механізми починають пробуксовувати, а потім – сприяти поглибленню кризи ринку праці. У США в умовах кризи роль державних регулюючих механізмів зростає. Присутність держави на ринку праці виявляється необхідною не тільки в роки економічних криз, але і в інші періоди. Головна роль держави полягає в тому, щоб здійснити стратегічне бачення проблеми

- врегулювання процесів трудової міграції на основі укладання двосторонніх урядових угод про взаємне працевлаштування громадян і їх соціальний захист;
- на основі запобігання зниженню обсягів виробництва і валового внутрішнього продукту досягнення оптимального рівня доходів населення, необхідного для нормального відтворення робочої сили шляхом розвитку колективно-договірної системи регулювання заробітної платні, встановлення обґрунтованих міжгалузевих, міжпосадових і міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, регулярної індексації заробітної платні відповідно до динаміки споживчих цін, підвищення розмірів мінімальної заробітної платні і пенсій до вартісної межі малозабезпеченості, скорочення розриву в рівні доходів населення;
- подолання дисбалансу робочих місць і трудових ресурсів з урахуванням пріоритету економічних інтересів і потреб виробництва на основі максимального збереження існуючих робочих місць при перепрофілюванні підприємств, зміні форм власності, розвитку організації праці на умовах скороченого робочого дня, стимулювання відтоку пенсіонерів з галузей народного господарства, скорочення роботи за сумісництвом, формування критичної маси дієздатних підприємців, стимулювання створення ними значного числа робочих місць у сфері малого і середнього бізнесу;
- створення відкритих економічних зон, сприятливіших економічних умов на основі надання різного роду податкових пільг для розвитку підприємництва і господарської діяльності в регіонах з високим рівнем безробіття, нижчим рівнем життя трудящих, соціальною нестабільністю, несприятливою криміногенною ситуацією;
- запобігання подальшому руйнуванню трудового потенціалу країни, поліпшення умов зайнятості висококваліфікованих фахівців, розширення практики професійної підготовки на замовлення підприємств, приведення системи професійної підготовки і перепідготовки кадрів у відповідність реальним потребам народного господарства в робочій силі необхідної кількості і якості.

12.6. Проблеми якості робочої сили

На сучасному етапі функціонування економіки перед народним господарством країни виникає безліч актуальних проблем. Однією з найважливіших проблем є якість робочої сили. Необхідність виходу України на міжнародний рівень економічних відносин як рівноправного конкурентоспроможного партнера вимагає особливої уваги до цієї

проблеми. І це тим більше важливо, що за останні роки намітилися явні негативні тенденції до зниження потенціалу якості трудових ресурсів України.

Такі негативні тенденції обумовлені:

- втратою професійних навичок і кваліфікації значною частиною працеактивних громадян через неможливість протягом довгого часу одержати роботу, відповідну їхнім знанням і досвіду;
- прагненням основної маси підприємців до застосування в своїй діяльності спрощених і навіть примітивних технологій, що не вимагають великих витрат на науково-технічну базу і, як результат, ведуть до декваліфікації трудових процесів і робочих місць; наявність величезного резерву дешевої робочої сили і можливість її використання замість дорогих прогресивних технологій і устаткування створюють могутні стимули для реалізації таких прагнень;
- зниженням престижності інтелектуальної праці і праці високого професійно-кваліфікаційного рівня, які вимагають тривалої і ґрунтовної професійної підготовки;
- "витоком умів" і кваліфікованої робочої сили в ближнє і далеке зарубіжжя через неможливість гідного застосування в Україні;
- незадовільним станом охорони здоров'я, праці, відпочинку і медичного обслуговування основної маси населення країни, що в сукупності з відсутністю матеріальних і психологічних умов для належної компенсації фізичної і інтелектуальної енергії, яка витрачається, створює часом непереборні перешкоди для повноцінного відновлення працездатності робочої сили, сприяючи передчасному зносу трудових ресурсів країни;
- недоліками в постановці і проведенні робіт з професійної орієнтації, адаптації, навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації; відсутністю системи безперервної освіти (впродовж всього трудового життя) як для молодого покоління, так і для людей зрілого віку, які повинні постійно поновлювати свої знання, удосконалювати особистий досвід, освоювати прогресивні технології і методи організації трудової діяльності;
- тим, що прискорюються темпи старіння трудових ресурсів, як унаслідок загальної депопуляції народонаселення України, так і унаслідок зростання обсягів трудової міграції молодіжного контингенту за кордон, що веде до "вимивання" молоді зі складу робочої сили країни.

Абсолютно очевидно, що складність і масштабність проблем забезпечення високої якості трудових ресурсів вимагає обов'язкову активну і рішучу дію держави на формування, розвиток і використання висококваліфікованої робочої сили. За оцінками фахівців, державна політика в цій галузі повинна бути спрямована на:

1) збереження існуючих і створення нових робочих місць висококваліфікованої праці;

Саме тому істотну роль виконує регулювання внутрішніх ринків праці підприємств, здійснюване у взаємодії з регіональними органами управління.

Аналіз стану внутрішнього ринку праці на кожному підприємстві має на меті виявлення наявного дисбалансу між платоспроможним попитом і пропозицією робочої сили, а також виявлення прихованих безробітних, тобто працівників, які числяться в штаті, які з незалежних від них причин зайняті роботою частково або зовсім не зайняті. В процесі аналізу визначаються реальні можливості (або неможливість) і напрями забезпечення ефективної зайнятості вказаної категорії працівників і, одночасно, виявляються працівники, що підлягають скороченню, а також категорії працівників, додатково потрібні підприємству.

Надалі в умовах України дослідження проблем внутрішніх ринків праці у взаємодії з регіональними набуватиме все більший розвиток.

В даний час в багатьох країнах світу, зокрема в індустріально розвинених країнах Європи, діє достатньо ефективний механізм безпосереднього регулювання ринку робочої сили. Його діяльність включає розробку і координацію заходів регулювання загальнонаціонального і місцевих ринків праці, визначення основних напрямів професійно-технічної освіти, надання допомоги кризовим районам і галузям, розвитку підприємницької діяльності, а також підприємствам, що зазнають тимчасові труднощі.

Серед цих численних напрямів діяльності держави особлива увага надається таким проблемам: професійній підготовці кадрів, програмі створення робочих місць, сприянню найму. Якщо традиційні заходи кредитно-грошової і бюджетної політики змінюють попит на робочу силу, то пряме регулювання ринку праці впливає, головним чином, на якість робочої сили, на структуру її пропозиції.

Проте країни вельми істотно відрізняються за загальним підходом до регулювання структури робочої сили, використовують різні заходи фінансування і організації системи професійно-технічної підготовки.

В даний час зростаюча мобільність капіталу дозволяє підприємцям вирішувати питання зниження витрат виробництва, а отже, і підвищення конкурентоспроможності шляхом переміщення як фінансових коштів, так і виробничих потужностей в країни з нижчою вартістю робочої сили. Наприклад, заробітна платня, включаючи соціальні допомоги, в обробній промисловості в Європі часто набагато вища, ніж в Японії і США. Тому німецькі фірми в 1995 році інвестували за кордон приблизно в п'ять разів більше приватних капіталовкладень, ніж у власній країні.

В процесі розвитку економічних і соціально-трудових відносин виник цілий ряд інститутів, які докорінним чином змінили всі сторони і форми функціонування ринку праці. І нині зі всієї сукупності ринків, що існують в економіці США, ринок праці виділяється, мабуть, найчіткішою і де-

– консультування громадян, власників підприємств, установ і організацій про можливості отримання роботи і забезпечення робочою силою;

– ведення обліку вільних (вакантних) робочих місць і громадян, що звертаються з питань працевлаштування;

– надання допомоги громадянам в підборі відповідної роботи, а власникам підприємств, установ, організацій – в підборі необхідних працівників;

– надання послуг з працевлаштування і професійної орієнтації працівникам, які прагнуть змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режимів праці та ін.), працівникам, що вивільняються, і незайнятому населенню;

– реєстрація безробітних і надання їм допомоги (в межах своєї компетенції), у тому числі і грошової;

– організація (за необхідності) професійної підготовки і перепідготовки громадян в системі служби зайнятості або направлення їх в інші навчальні заклади, які ведуть підготовку або перепідготовку працівників.

Слід підкреслити, що в даний час в розвинених країнах багато громадян працевлаштуються не через органи державної служби зайнятості, а звертаючись безпосередньо в кадрові служби підприємств і організацій, або за допомогою приватних посередницьких агентств.

Важливе значення має регулювання регіональних ринків праці. Стан регіонального ринку праці у вирішальному ступені залежить від стану внутрішніх ринків праці підприємств як найвагоміших джерел поповнення лав безробітних. Регіональні служби зайнятості повинні працювати в тісному контакті з підприємствами. Їм не слід обмежуватися інформацією про звільнення і наявність вільних вакансій на підприємствах. Доцільно, щоб регіональні служби зайнятості на основі програм поліпшення зайнятості і подолання прихованого безробіття, що розробляються підприємствами, завчасно здійснювали (спільно з іншими органами регіонального управління) необхідні заходи по запобіганню зростанню безробіття в регіоні.

У ринковій економіці підприємства в тій чи іншій мірі потребують організаційної і економічної підтримки з боку місцевих і регіональних органів управління. Ця підтримка може здійснюватися за такими (далеко не вичерпними) напрямами:

– сприяння в пошуку замовників (споживачів вироблюваної продукції);

– сприяння в пошуку постачальників сировини, матеріалів, комплектуючих виробів;

– сприяння в наданні податкових пільг і кредитів з метою розвитку виробництва;

– допомога в укомплектовуванні персоналу підприємств працівниками і в працевлаштуванні тих, хто вивільняється.

2) підвищення суспільної значущості і економічної доцільності високої кваліфікації, освіти, професіоналізму;

3) реформування політики оплати праці, розширення можливостей для людей постійно підвищувати рівень добробуту завдяки висококваліфікованій добросовісній праці;

4) сприяння трудовій адаптації випускників шкіл і професійних навчальних закладів;

5) трудову реабілітацію безробітних і осіб зі зниженою конкурентоспроможністю на ринку праці;

6) стимулювання активності підприємств в питаннях підготовки, перепідготовки і адаптації робочої сили завдяки відповідним чином орієнтованій податковій політиці;

7) пробудження зацікавленості у підприємств до проведення політики оновлення виробництва, орієнтації на науково-технічний прогрес, що вимушує підтримувати високу кваліфікацію працюючих;

8) розширення і удосконалення системи освіти і професійної підготовки, забезпечення її доступності, мобільності, гнучкості, поступальне повсюдне упровадження принципів безперервної освіти;

9) активну соціально і ринково орієнтовану освітню політику, що сприяє формуванню ефективної зайнятості, інтелектуалізації праці, ослабленню соціальної напруженості;

10) координацію дій соціальних партнерів для підтримки конкурентоспроможності робочої сили.

Фундаментальною основою якості робочої сили є освітньо-професійний рівень людей. Освіта і професійна підготовка виступають гарантом індивідуального розвитку і вдосконалення, створюють умови для зростання інтелектуального, духовного і виробничого потенціалу суспільства. Розвиток якості трудових ресурсів країни, структурні перетворення на мікро- і макроекономічному рівнях неможливі без докорінних змін освіти і професійної підготовки, які в своїй новій, вдосконаленій якості змогли б задовольнити потреби і прагнення людей, особливо молоді, виробити нову систему цінностей, відповідати запитам громадськості щодо змін у сфері праці.

Характер таких докорінних змін визначається перш за все тим, що функціонуванню системи освіти, професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації властива певна специфіка. Ця специфіка виявляється у тому, що освітня система тісно пов'язана, з одного боку, з ринком праці, а з іншого – з ринком науково-технічної продукції і ринком інвестицій. Незбалансованість між структурою підготовки і потребами економіки в кадрах в умовах ринкових відносин ускладнює працевлаштування випускників навчальних закладів.

У зниженні дисбалансу структури робочої сили і робочих місць провідна роль належить мобільності освітньої системи в цілому і системи професійної освіти зокрема. Досягається це за рахунок фундаменталізації освіти, що забезпечує швидке перенавчання, тобто пристосування працівників до вимог ринку.

Основні напрями фундаменталізації освіти полягають в підвищенні рівня загальної підготовки осіб, які навчаються, в чіткому відображенні в навчальних планах і програмах найістотніших змін в науці, техніці, технології, організації праці і управління в розрізі галузей і сфер діяльності.

Слід мати на увазі, що система професійної освіти виконує активну роль у формуванні перспективної зайнятості, вирішуючи проблему перенавчання працівників, що залишилися без роботи у зв'язку зі структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом. Тому в своєму розвитку освітня система повинна випереджати поточні запити ринку праці. Разом з тим питання про ринок висококваліфікованої робочої сили і адекватне реагування на нього системи освіти має свій соціально-економічний підтекст. Суспільству і державі не може бути байдужа така ситуація, коли частка фахівців в числі незайнятого населення зростає швидше, ніж інші категорії працівників. Наявність "резервної армії працівників розумової праці", "зайвих" людей з дипломами, які в ринкових умовах стають непотрібними, ставлять питання як перед державою про розробку комплексу заходів щодо їх соціального захисту, так і перед системою професійної освіти про зміну форм і методів підготовки.

В обстановці перевиробництва фахівців в навчальних закладах і падіння престижності професійної (особливо вищої) освіти та інтелектуальних професій повинен бути знайдений оптимум між фундаменталізацією освіти і її профілізацією. Перед освітньою системою постає проблема досягнення оптимальності в підготовці кадрів – забезпечення їхнього високого професіоналізму і одночасно такого набору фундаментальних знань, які давали б можливість випускнику стати дійсно високоінтелігентною людиною, а суспільству і державі – формувати і розвивати високу якість трудових ресурсів.

В зв'язку з цим, на думку фахівців, державна політика у сфері професійного навчання повинна передбачати: 1) створення умов для підвищення конкурентоспроможності людей на ринку праці завдяки зростанню якості їхньої робочої сили; 2) формування соціальних замовлень на професійну освіту, участь у визначенні обсягів і профілів підготовки працівників в професійних освітніх закладах різного рівня, спеціалізації і типу; 3) надання громадянам широкого переліку послуг з профорієнтації, вибору форм і програм навчання; 4) пріоритетний підхід до організації професійного навчання громадян, особливо тих, хто потребує соціального захисту; сприяння трудовій активності населення, розвитку підприємництва і різних форм самозайнятості.

Таким чином, сучасне державне регулювання ринку праці є комплексом економічних, адміністративних, законодавчих, організаційних та інших заходів.

Особливе місце в системі регулювання ринку праці займають органи служби зайнятості, що є однією з важливих структур ринкового господарського механізму. Міжнародна Організація Праці прийняла ряд Конвенцій і Рекомендацій, присвячених службам зайнятості. Це, зокрема, Конвенція № 88 і Рекомендація № 83 (1948 р.) про організацію служби зайнятості, а також Конвенція № 181 і Рекомендація № 188 (1997 р.) про приватні агентства зайнятості.

Стаття 1 Конвенції МОП № 88 (1948 р.) визначає, що кожна держава – член МОП, для якої ця Конвенція має силу, забезпечує існування безкоштовної державної служби зайнятості. Основним обов'язком служби зайнятості є забезпечення (якщо потрібно, в співпраці з іншими зацікавленими суспільними і приватними установами) якнайкращої можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення і підтримки повної зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил.

Органи національної служби зайнятості є спеціальними установами, що здійснюють посередницькі функції на ринку робочої сили. У більшості країн вони є державними і здійснюють свою діяльність під керівництвом міністерства праці або аналогічного йому органу. Разом з тим, на ринку праці, окрім державних служб зайнятості, функціонує велике число приватних посередницьких фірм.

Стаття 1 Конвенції МОП № 181 (1997 р.) визначає, що термін «приватне агентство зайнятості» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державних органів, яка надає одну або декілька з таких послуг на ринку праці:

а) послуги, що сприяють ув'язці пропозицій робочих місць із заявками на них (при цьому приватне агентство зайнятості не стає стороною в трудових відносинах, що можуть при цьому виникати);

б) послуги, що полягають в наймі працівників з метою надання їх в розпорядження третьої сторони, яка може бути фізичною або юридичною особою і встановлює їм робочі завдання і контролює їх виконання;

в) інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, що визначаються компетентним органом після консультацій з найбільш представницькими організаціями працедавців і трудящих, такі як надання інформації, але що не мають на меті пов'язання конкретних пропозицій робочих місць і заявок на них.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», основними напрямами діяльності органів державної служби зайнятості є:

– аналіз і прогноз попиту і пропозиції робочої сили, інформування населення і державних органів управління про стан ринку праці;

ми і спрямованістю динаміки чисельності працездатного населення, його статево-віковою структурою.

Важливим чинником динаміки ринку праці є рівень економічної активності різних демографічних і етнічних груп працездатного населення, що розраховується як відношення чисельності зайнятих і безробітних до загальної чисельності працездатного населення в даній групі.

Серйозний вплив на динаміку робочої сили роблять процеси еміграції і імміграції.

З боку попиту головним чинником, що робить вплив на динаміку ринку праці, є стан економічної кон'юнктури, фаза економічного циклу.

Істотно впливає на потребу в робочій силі науково-технічний прогрес.

Найважливішою умовою становлення і розвитку ринку праці є створення достовірно конкурентного середовища. В обстановці конкуренції підприємства прагнуть до оптимізації складу і чисельності працівників. У свою чергу, працівники мають можливість пошуку роботи на найвигідніших умовах.

На динаміку ринку праці діє кадрова робота в компаніях, підприємствах, організаціях. Саме на мікрорівні відбувається безпосереднє використання робочої сили, здійснюється її вклад в економічне зростання як економічного ресурсу і чинника виробництва.

Ринок праці потребує кваліфікованого регулювання. Це обумовлюється різноманіттям внутрішніх регуляторів ринку робочої сили і соціальною важливістю його ефективного функціонування.

Виділяється чотири основні напрями **державного регулювання ринку праці.**

По-перше, це програми по стимулюванню зростання зайнятості і збільшенню числа робочих місць.

По-друге, програми, направлені на підготовку і перепідготовку робочої сили.

По-третє, програми сприяння найму робочої сили.

По-четверте, програми соціального забезпечення.

Разом з вказаними напрямами дії держави на ринок праці існує комплекс заходів непрямого регулювання ринку робочої сили: податкова, грошово-кредитна і амортизаційна політика уряду. Крім того, чималий вплив на ринок праці має і законодавство у сфері соціально-трудових відносин, цивільних прав, соціального забезпечення і т.п.

Заходи непрямого регулювання ринку робочої сили одночасно є заходами загальноекономічного регулювання і дії на динаміку зайнятості і безробіття через кон'юнктуру в країні.

Контрольні запитання та індивідуальні завдання

1. У чому суть поняття «зайнятість населення»? Які категорії громадян належать до зайнятого населення?
2. Що розуміється під повною зайнятістю населення?
3. Чим характеризується ефективна зайнятість?
4. На яких принципах базується державна політика зайнятості в Україні?
5. У чому полягає основна мета систем управління зайнятістю?
6. Чим розрізняються активна і пасивна політика зайнятості населення?
7. У чому полягає значущість діяльності зі сприяння самозайнятості і підприємництву?
8. Які соціально-демографічні групи населення виділяються з метою врахування особливостей зайнятості?
9. Як визначається поняття «трудова міграція населення»? Що служить основними ознаками виділення міграції населення?
10. Що таке міграційний потік?
11. Які види міграції можуть бути виділені?
12. Яка роль економічної і соціальної функції міграції робочої сили?
13. Які причини визначають міграцію?
14. Роль Міжнародної Організації Праці у вирішенні проблем міжнародної і внутрішньої міграції робочої сили.
15. Чим характеризується міжнародна міграція робочої сили в Україні?
16. Основні тенденції динаміки структури зайнятості і професійного складу в провідних країнах світу.
17. Тенденції трансформації зайнятості населення.
18. Структурні зміни у складі робочої сили.
19. Функціональна спрямованість державної політики щодо подолання негативних тенденцій в трансформації зайнятості.
20. Рівень якості робочої сили в Україні.
21. Проблеми підвищення якості трудових ресурсів.

Р о з д і л 13. РИНОК ПРАЦІ ЯК СФЕРА ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

13.1. Суть і функції ринку праці.
13.2. Особливості і функції внутрішньофірмового ринку праці.
13.3. Первинні і вторинні ринки праці.
13.4. Гнучкість і жорсткість ринку праці.
13.5. Основні моделі ринку праці. Дискримінація на ринку праці.
13.6. Регулювання ринку праці.

13.1. Суть і функції ринку праці

Ринок – це механізм взаємодії покупців і продавців, або це співвідношення попиту і пропозиції.

Ринок як розвинена система відносин товарного обміну є системою окремих взаємозв'язаних ринків, які можна також назвати елементами «спільного» ринку. Структура ринку включає: **ринок робочої сили**; **фінансовий ринок** (ринок позикових капіталів); **ринок засобів виробництва**; **споживчий ринок**; **ринок послуг**; **ринок технологій**; **ринок житла**; **ринок духовних благ**. Як видно, «спільний ринок» охоплює, перш за все, ринки економічних ресурсів.

Ринок робочої сили (ринок праці) є механізмом узгодження інтересів працедавців, тобто пред'явників попиту на робочу силу, і найнятих робітників, тобто продавців робочої сили. Окрім цього, на ринку праці виявляються інтереси держави, обумовлені необхідністю регулювання соціально-трудових відносин.

На ринку праці визначаються ціна робочої сили, умови її найму, зокрема, величина заробітної платні, умови праці, можливості підвищення кваліфікації, професійного зростання, гарантії зайнятості і т.д. Ринок праці відображає основні тенденції в динаміці зайнятості, її основних структурах (галузевій, професійно-кваліфікаційній, демографічній), тобто в суспільно-

Виділяють декілька видів дискримінації в соціально-трудових відносинах:

- ✓ дискримінація при наймі на роботу (або, навпаки, при звільненні з роботи), яка має місце тоді, коли ту або іншу групу населення за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють, внаслідок чого рівень безробіття у цих груп населення буде вищим;
- ✓ дискримінація при виборі професії або просуванні по службі, яка відбувається, коли якій-небудь групі населення забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на те, що ці люди здатні виконувати такі роботи;
- ✓ дискримінація при оплаті праці, яка виникає у разі нижчої оплати праці одних працівників в порівнянні з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи, тобто коли відмінності в оплаті праці не пов'язані з відмінностями в ефективності праці;
- ✓ дискримінація при отриманні освіти або професійної підготовки, яка може виражатися або в обмеженні доступу до отримання освіти і професійної підготовки, або в наданні освітніх послуг нижчої якості.

Одні види дискримінації, як правило, породжують інші, ще більше посилюючи її наслідки. Проте, дія окремих видів дискримінації може бути і самостійною, маючи більшу або меншу актуальність для різних груп працівників залежно від соціально-економічної ситуації. Для сегментації ринку праці мають значення, в першу чергу, перші три види дискримінації.

Рівні можливості в соціально-трудових відносинах (головна ознака розвиненості суспільства) забезпечуються, перш за все, ухваленням законодавства, що перешкоджає дискримінації. Рівність можливостей в соціально-трудових відносинах закріплена в Конституції України, КЗпП України та інших документах.

13.5. Регулювання ринку праці

Ринок праці, підкоряючись законам попиту і пропозиції, за багатьма принципами механізму свого функціонування є специфічним ринком, що має ряд істотних відмінностей від інших ринків економічних ресурсів. Тут регуляторами є не тільки макро- і мікроекономічні чинники, але і соціальні і соціально-психологічні, які зовсім не завжди мають відношення до ціни робочої сили – заробітної платні.

У реальному економічному житті на динаміку ринку праці робить вплив цілий ряд чинників. Так, пропозиція робочої сили визначається, в першу чергу, демографічними чинниками – рівнем народжуваності, темпа-

Шведська модель характеризується активною політикою держави у сфері зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в країні мінімальний. Головний напрям політики на ринку праці – попередження безробіття, а не допомога тим, хто вже втратив роботу. Досягнення повної зайнятості здійснюється таким чином:

1) проведенням обмежувальної фіскальної політики, яка направлена на підтримку менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високо-доходних фірм для зниження інфляційної конкуренції між фірмами в підвищенні заробітної платні;

2) шляхом проведення «політики солідарності» в заробітній платні, мета якої – досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану тих або інших фірм. Такі заходи спонукають малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працюючих, згортати або міняти напрям своєї діяльності, а високоприбуткові фірми – обмежувати величину оплати праці рівнем своїх можливостей;

3) проведенням активної політики на ринку праці по підтримці слабоконкурентоспроможних працівників. Для цього підприємці одержують значні субсидії;

4) підтримкою зайнятості в секторах економіки, які мали низькі результати діяльності, але забезпечували вирішення соціальних завдань.

Для **моделі США** характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, яке приймається кожним штатом окремо. На підприємствах діє жорстке ставлення до працівників, які можуть бути звільнені при необхідності скорочення обсягів вживаної праці або обсягу виробництва, причому тривалість робочого часу одного працівника не змінюється. Працівники повідомляються про майбутнє звільнення не завчасно, а напередодні цієї події. Колективними договорами охоплена тільки чверть всіх працівників. Мало приділяється уваги внутрішньофірмовій підготовці персоналу, за винятком підготовки специфічних для фірми працівників. Просування по службі йде не по лінії підвищення кваліфікації, а при переміщенні працівника на іншу роботу. Подібна політика фірм веде до високої географічної і профспілкової мобільності працівників і до вищого, ніж в Японії і Швеції, рівня безробіття.

Важливою характеристикою ринку праці є рівень дискримінації. Дискримінація як тип соціально-трудових відносин є довільним обмеженням прав суб'єктів цих відносин, що перегороджує їм доступ до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддаватися різні категорії працівників.

Виділяють дискримінацію за статтю, віком, національністю, расою і так далі. Для України безперечну актуальність мають питання рівності можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також в умовах загострення міжнаціональних відносин – дискримінація на національній основі.

му розподілі праці, а також мобільність робочої сили, масштаби і динаміку безробіття.

Ринок праці забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії **закону попиту і пропозиції**. Головними **складовими ринку праці** є:

– **сукупна пропозиція**, що охоплює всю найману робочу силу з числа економічно активного населення;

– **сукупний попит**, що виражає загальну потребу економіки в найманій робочій силі.

Ці складові в своїй єдності визначають **місткість сукупного ринку праці.**

Сукупна пропозиція охоплює всі категорії працездатного населення, що претендує на роботу за наймом (чоловіки, жінки, молодь, пенсіонери), а також осіб, які бажають працювати не за наймом, а на правах самозайнятості або підприємництва.

Сукупний попит на робочу силу на сукупному ринку праці визначається числом і структурою робочих місць, що вимагають заповнення. Він охоплює всю сферу суспільної праці і включає як вільні робочі місця, так і робочі місця, укомплектовані працівниками.

Найважливішою характеристикою ринку праці є його сегментація. **Сегментація ринку праці** – це об'єктивно обумовлений процес його структуризації, за якого під впливом економічних і соціальних чинників розвитку суспільства виникає необхідність розділення ринку на окремі сегменти, що різняться характеристиками та правилами поведінки.

Сукупний ринок праці можна сегментувати за рівнями і суб'єктами управління: виділяються **національний ринок праці**, **регіональні** в розрізі адміністративно-територіальних утворень і локальні (**внутрішні) ринки праці** в розрізі підприємств і організацій. Національний ринок праці формується під впливом традицій, рівня технологічного розвитку, якості життя населення та інших чинників.

Національний і регіональні ринки праці можна сегментувати за галузевою ознакою (за видами діяльності). Галузевий розріз ринку праці за своїм економічним змістом є сукупною суспільною потребою в робочій силі галузей національного (регіонального) господарства, забезпечену реальними робочими місцями.

Сукупний ринок праці можна сегментувати також на основі виділення професійно-кваліфікаційних груп, за якими аналізуються попит і пропозиція. На такий підхід спирається висновок ряду дослідників про подвійність сучасного ринку праці. Це, по суті, два не конкуруючих один з одним ринки робочої сили: первинний ринок праці і вторинний ринок праці.

Первинний ринок праці охоплює робочі місця фахівців з вищою освітою, керівників і адміністраторів всіх рівнів і ланок, висококваліфіко-

ваних робітників. Це високооплачувані групи робочої сили, що мають надійні гарантії зайнятості, можливості професійного зростання.

Вторинний ринок праці охоплює робочі місця, що, як правило, не вимагають спеціальної підготовки і значної кваліфікації, де немає гарантії стабільної зайнятості, низький рівень оплати праці, обмежені перспективи професійного зростання.

У ряді країн з розвиненою ринковою економікою позначився новий тип сегментації ринку праці, побудований на змішаному, професійно-галузевому розподілі робочої сили:

– **ринок праці**, якій охоплює швидкозростаючі наукоємні виробництва і галузі сфери послуг з набагато меншим середнім рівнем концентрації і змішаної стосовно кваліфікації робочої сили;

– **ринок праці** в старих, традиційних секторах економіки, що були в недавньому минулому головними.

Зовнішній ринок праці охоплює сферу обігу робочої сили між підприємствами.

Внутрішній (або локальний, внутрішньофірмовий) ринок праці ґрунтується на горизонтальній і вертикальній мобільності працівників усередині підприємства.

Якщо на національному ринку праці переважного розвитку набув зовнішній ринок праці, говорять про **національний ринок праці, орієнтований на зовнішній ринок.** Яскраво виражену орієнтацію на зовнішній ринок має ринок праці США.

Якщо на національному ринку праці переважно розвиваються інститути, характерні для внутрішнього ринку праці, то говорять про **національний ринок праці, що тяжіє до внутрішнього ринку.** Так, розвинені внутрішні ринки праці, для яких характерний високий рівень внутрішньофірмових інвестицій в людський капітал, супроводжуваний системою «довічного найму» для значної частини працівників, включає японський ринок праці.

У кожен даний момент основна частина сукупної пропозиції робочої сили і сукупного попиту на неї задоволені, що і забезпечує функціонування суспільного виробництва. У зв'язку з природним і механічним рухом робочої сили і робочих місць (вибуття людей з працездатного віку і вступ до працездатного віку, звільнення і переходи на нове місце роботи, вибуття старих і введення нових робочих місць та ін.) менша частина робочої сили і вакансій виявляється вільною і потребує з'єднання пропозиції і попиту. Ця частина сукупного ринку праці відповідає поняттю **поточного ринку праці,** місткість якого визначається кількістю вакансій і кількістю осіб, зайнятих пошуком роботи.

– гальмуванню мобільності трудящих;

– перешкоджанню реорганізації режиму роботи (тривалості робочого часу, графіка роботи, використання змінної і наднормативної роботи).

13.5. Основні моделі ринку праці. Дискримінація на ринку праці

Слід мати на увазі, що будь-яка країна формує свій ринок праці з урахуванням специфіки власної економіки. Одні країни орієнтовані на зовнішній ринок праці, інші – на внутрішній. Звичайно модель національного ринку визначається системою підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, системою заповнення вакантних робочих місць, способами регулювання трудових відносин. В зв'язку з цим можна виділити три типи моделей ринку праці: патерналістську, соціал-демократичну і ліберальну.

Патерналістська модель характеризується значним ступенем регламентації соціально-трудових відносин з боку держави або керівництва підприємства. Вона здійснюється під виглядом «батьківської турботи» адміністрації підприємства про своїх співробітників. Для соціал-демократичної моделі властиво робити головні акценти на попередження безробіття, на досягнення повної зайнятості зі всіма соціально-економічними наслідками.

Ліберальна модель відрізняється практично майже повною децентралізацією процесів вирішення проблем зайнятості і безробіття, мінімальним втручанням держави у функціонування ринку праці. Типовими представниками цих моделей можна назвати японську модель, швейцарську модель і модель ринку праці США.

Для **японської моделі** характерна система трудових відносин, побудована на принципі «довічного найму», при якому гарантується зайнятість постійного працівника на підприємстві до досягнення ним віку 55-60 років. Заробітчанство працівників і розміри соціальних виплат прямо залежать від числа років, що вони працюють. Працівники послідовно підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах і переміщаються на нові робочі місця строго за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищення їхньої відповідальності за якість роботи, формує турботу про престиж фірми і внутрішньофірмовий «патріотизм». Підприємці за необхідності скорочення виробництва, як правило, вирішують ці проблеми не шляхом звільнення персоналу, а за допомогою скорочення тривалості робочого часу або переміщення частини працівників на інші підприємства за угодою з ними.

неного капіталізму мали великий запас соціально-економічної потужності: темпи економічного зростання були порівняно високими і стійкими, інфляція – мало відчутною, а зайнятість – повною. Успіхи в ті роки пояснювалися оголошенням політики повної зайнятості як головної політики більшості держав.

Жорсткий ринок праці відрізняється такими характеристиками:

✓ гарантія зайнятості (за допомогою політики повної зайнятості і добре розробленої системи соціального страхування);

✓ стабільність зайнятості (за рахунок розробки правил, що строго регламентують звільнення);

✓ забезпечення трудящих стабільними доходами (шляхом узаконення статусу профспілок і їхніх прав, розробки систем оподаткування і допомог, які гальмують процес поляризації доходів);

✓ стабільність змісту роботи (шляхом строгого дотримання встановлених класифікацій робіт і їхньої адекватності тарифікації працівників);

✓ безпека роботи (дотримання правил техніки безпеки на робочому місці, регулювання режиму роботи).

У багатьох країнах, зокрема, в Україні, жорсткість ринку праці пояснюють дією шести груп чинників:

➢ структурою податків і соціальних доплат, які стримують робочу силу на ринку праці і не стимулюють винахідливість, прагнення до ризику;

➢ наявністю соціальних заходів захисту зайнятості;

➢ негнучкістю системи оплати праці через «монопольну» силу профспілок і положень трудового законодавства;

➢ відсутністю у трудящих досить високої кваліфікації або доступу до профпідготовки, які дозволяли б пристосовуватися до структурних і технологічних змін;

➢ наявністю ряду обмежень у галузі організації приватного бізнесу, які заважають процесу розширення контингенту осіб, що працюють на себе;

➢ жорсткими правилами тарифікації робіт, які гальмують мобільність робочої сили, що сприяє збільшенню витрат на робочу силу на одиницю продукції і зменшує конкурентоспроможність товарів.

У сфері функціонування праці діє багато обмежень, що стосуються положень трудового законодавства, укладення колективних договорів, практики встановлення розмірів мінімальних тарифних ставок, і структури надтарифних елементів заробітної платні трудящих, регулювання режиму роботи, форм працевлаштування, процедур найму і звільнення, соціального забезпечення, умов створення «власної справи». Це привело до ряду негативних наслідків:

− високим витратам на робочу силу (прямим і непрямим);

Основна функція поточного ринку праці полягає в забезпеченні перерозподілу робочої сили між галузями і сферами суспільного виробництва і наданні роботи незайнятому в даний момент населенню.

Пропозиція робочої сили на поточному ринку праці має три основні складові:

– особи, які не зайняті трудовою діяльністю і шукають роботу;

– особи, які мають намір змінити місце роботи;

– особи, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Попит на робочу силу на поточному ринку виражається потребою в працівниках для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності або сумісництва, а також для виконання разових робіт.

У складі поточного ринку праці виділяють дві взаємозв'язані частини: відкритий і прихований ринки праці.

Відкритий ринок праці – це все економічно активне населення, що фактично шукає роботу (зокрема ті, хто потребує профорієнтації, підготовки і перепідготовки), а також всі вакантні робочі і учнівські місця у всіх секторах економіки.

Прихований ринок праці – це особи, які формально зайняті працею за наймом, але могли б бути вивільнені без збитку для підприємств у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва або зміною його структури.

Суб'єктами відносин на ринку праці є: працедавці, найняті робітники, безробітні, елементи інфраструктури ринку праці.

Працедавець (звична особа, асоціація або корпорація, що наймає працівників) представляє на ринку праці сторону, що формує попит на робочу силу. На малих підприємствах працедавець часто є одночасно і власником і керівником. У крупних організаціях функції працедавця розподілені між менеджером, президентом і акціонерами.

Найняті робітники і безробітні представляють на ринку праці сторону, що формує пропозицію робочої сили.

Елементи інфраструктури сприяють взаємодії вказаних двох сторін (суб'єктів) ринку праці.

Інфраструктуру ринку праці можна визначити як його складову частину, що включає державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, суспільні організації і фонди, нормативно-правове середовище, яке забезпечує найефективнішу взаємодію між попитом і пропозицією робочої сили.

Головна функція інфраструктури ринку праці полягає в регулюванні відносин між працедавцем і працівником з приводу ціни робочої сили, умов праці, вирішенні тих або інших соціальних проблем працівника, врегулюванні соціально-трудових конфліктів. Як правило, ці відносини регулюються на основі системи колективних договорів.

Конкуренція на ринку праці, як невід'ємна складова механізму будь-якого ринку, є наявністю великого числа незалежних покупців і продавців робочої сили і можливістю для них вільно входити на ринок праці і покидати його. Ринкова конкуренція – це суперництво між фірмами, підприємствами, регіонами, з одного боку, та між продавцями робочої сили, які прагнуть до одних і тих же цілей, – з іншого. Конкуренція є дуже тонким і гнучким механізмом регулювання вільного ринку, допомагаючи фірмам миттєво реагувати на будь-які зміни ринкової кон'юнктури.

Кон'юнктура ринку праці є співвідношенням попиту і пропозиції робочої сили в розрізі всіх елементів структури ринку праці. Вона є найважливішою характеристикою, яка повинна враховуватися при виборі альтернатив політики зайнятості і моделі регулювання ринку праці.

Зайнятість населення складає необхідну умову його відтворення, оскільки від неї залежать рівень життя людей, витрати суспільства на підбір, підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів, їх працевлаштування, матеріальну підтримку безробітних.

Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціального розвитку людини, вона пов'язана із задоволенням її потреб у сфері праці і у зв'язку з працею.

Основною сферою, де забезпечується здійснення зайнятості, відтворення робочої сили і суспільний розподіл праці, є ринок праці.

Ринок праці — найскладніший елемент ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси працівників і працедавців при визначенні ціни праці і умов його функціонування, але і відображаються практично всі соціально-економічні явища, що відбуваються в суспільстві. Попит на робочу силу і її пропозицію, а відповідно і рівень безробіття, залежать від того, наскільки успішно функціонує економіка, в якій фазі економічного циклу вона знаходиться, від поведінки основних суб'єктів ринку (працівника і працедавця). Рівень інфляції і ставка позикового відсотка визначають інвестиційну активність, що, у свою чергу, формує рух системи робочих місць: росте або скорочується їхнє число, створюються високотехнологічні робочі місця або вони відтворюються на колишньому технічному рівні. Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової активності: чим нижче рівень доходів, тим, за інших рівних умов, відносно більше число людей вимушено виходити на ринок праці, і тим сильніша напруженість на ньому. Великий вплив на поведінку суб'єктів ринку праці мають існуючі традиції в трудовій сфері і національні особливості поведінки.

Ринок – це процес взаємодії продавців і покупців з продажу і покупки товарів на основі визначення їхніх цін і кількості товару (попиту і пропозиції). Він є інструментом стихійного розподілу економічних ресурсів – робочої сили і засобів виробництва між різними сферами їх застосування, здійснюваного відповідно до волі споживача.

поєднання економічних і соціальних цілей, короткострокової ефективності і довгострокових перспектив при проведенні політики у сфері праці.

Використання гнучких форм зайнятості дозволяє розв'язати декілька дуже важливих проблем ринкової економіки. По-перше, вони надають можливість вибору працездатному населенню між робочим часом і відпочинком. Відомо, що в рамках нормативної тривалості робочого часу жорсткі форми зайнятості обмежують вибір, примушують віддавати роботі стільки часу, скільки вимагають трудовий договір і закон, а не скільки хоче віддати найнятий працівник. По-друге, вони допомагають підприємцям маніпулювати кількістю і якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку виробництва і економічної ситуації, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників. По-третє, вони дозволяють ефективно вирішувати проблеми праці жінок, пенсіонерів, працюючих студентів, іммігрантів та ін. Це, певним чином, дає можливість усунути дисбаланс, який з'являється унаслідок тенденцій до підвищення віку вступу до складу робочої сили у молоді, скороченню зайнятості в суспільному виробництві осіб літнього віку, загальному скороченню тривалості робочого періоду, падінню престижу загальної і професійної освіти в деяких країнах. По-четверте, вони допомагають збільшити (або зберегти при скороченні обсягів виробництва) число зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць.

Використання гнучких форм зайнятості створює можливість періодично поновляти знання, проходити профперепідготовку і підвищення кваліфікації, регулювати режими робочого часу працівників різних вікових груп. Необхідність в цьому обумовлена, перш за все, структурною перебудовою економіки, скороченням частки зайнятості в промисловості і зростанням – в сфери послуг, безперервним удосконаленням техніки, технології і організації виробництва, постійними змінами обсягів і структури попиту на товари і послуги, тобто змінами в потребах підприємств в кількості і якості індивідуальної робочої сили. Крім того, на індивідуальному рівні гнучкі форми зайнятості дають можливість задовольнити потреби окремих громадян в поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків або з оздоровленням.

Гнучкі форми зайнятості і режими робочого часу виконують роль буферної зони між зайнятим і незайнятим населенням. Робоча сила, яка використовується на цих формах зайнятості, називається «периферійною», на відміну від постійного кадрового складу підприємства.

Незважаючи на всю привабливість гнучких форм зайнятості, необхідно відзначити і певні позитиви жорсткого ринку праці.

В історичному плані жорсткий ринок праці був характерний для економіки колишніх соціалістичних країн і розвинених країн з ринковою економікою в період до 70-х років XX-го сторіччя. У той період країни розви-

виробничих потужностей або пристосування до сезонних коливань попиту. З іншого боку, для вирішення проблем зайнятості у ряді країн практикувалося скорочення робочого часу і обмеження наднормативних робіт. Як правило, для досягнення економічної ефективності гнучкість робочого часу повинна супроводжуватися функціональною мобільністю персоналу, поєднанням різних професій і видів діяльності, що диктує підвищені вимоги до професійної підготовки. Підвищення гнучкості робочого часу може бути також пов'язане з гнучкими пенсійними планами, створенням стимулів і законодавчих можливостей для більш раннього виходу на пенсію.

Нестандартні форми зайнятості включають різні форми зайнятості, неповний робочий час. До них належать часткова зайнятість, розділення робочих місць, тимчасові роботи і роботи на принципах субпідряду, коли фірми виводять за рамки своєї виробничої структури ті види діяльності, які не є для них основними (охорона, харчування співробітників, юридичні консультації).

Підвищення гнучкості в питаннях найму і звільнення в основному пов'язане з обмеженням терміну дії трудового контракту, застосуванням короткострокових трудових договорів і ослабленням інституційних бар'єрів при звільненні (узгодження з профспілками, з органами трудової інспекції зайнятості і т. д.), або позбавленням від них.

Вдосконалення систем заробітної платні в основному було направлене на уповільнення її зростання за допомогою припинення індексації; введення «двоступінчастої» шкали заробітної платні, що припускає нижчий, чим це передбачено колективним договором, рівень оплати для знов найманих працівників; на встановлення тіснішого зв'язку оплати праці і результатів діяльності всього підприємства; на зниження встановленого рівня мінімальної заробітної платні або відміни його, зокрема, для окремих категорій працівників (молоді).

Розвиток гнучкості трудових відносин має суперечливі наслідки. З одного боку, це сприяє підвищенню економічної ефективності підприємств, економічному зростанню, а отже, збільшенню зайнятості і добробуту населення. В той же час гнучкість дозволяє робити зайнятість менш «уніфікованою», створювати робочі місця, що задовольняють вимогам різних категорій працівників, зокрема, жінок і молоді, допомагаючи реалізувати їм свій трудовий потенціал. Розвиток диверсифікованих форм найму робити свій внесок в зниження рівня безробіття. З іншого боку, відбувається ослаблення ступеня соціального захисту працівників, створюються робочі місця з нестійкими формами зайнятості, нестабільними трудовими відносинами, слабшає вплив профспілок, що не дозволяє їм ефективно захищати права трудящих. Гнучкість ринку праці сприяє поглибленню подвійності ринку, витісненню все більшої кількості зайнятих на периферію ринку праці. Така суперечність результатів має об'єктивний характер і свідчить про складність

Суспільне відтворення в умовах ринкових відносин обслуговується системою ринків, а саме ринками товарів і послуг, робочої сили та ін.

Можливі два підходи до визначення, що таке ринок праці.

Перший, що набуває в даний час все більшого розповсюдження, обмежує його працездатними особами, в той або інший момент вільними від зайнятості, від роботи, – безробітними, тими, хто шукає інше місце роботи, особами, які вперше вступають в трудову діяльність або шукають зайнятості після перерви в роботі. Такий підхід правомірний як інструмент оперативного вирішення проблем зайнятості (хто в даний час зайнятий, той зараз проблеми із зайнятістю не створює).

В той же час цей підхід звужує проблему зайнятості до пошуку робочого місця, не відображає інших аспектів зайнятості, пов'язаних з ринком праці, таких як стабільність робочого місця, досягнення максимальної відповідності роботи і працівника, питання винагороди праці, його прямої участі не тільки в створенні, але і в розподілі національного доходу та ін. Не враховується, що робоча сила, зайнята зараз, не вийшла з ринку праці, тому що вона не може вважатися спожитою раз і назавжди. В процесі виробництва безперервно міняються умови самої зайнятості, виникають питання територіального або професійного руху працівника, оплати праці, професійної кар'єри та ін. У стабільних умовах західних економік ринок праці є безперервна боротьба між підприємцями і працівником з приводу угод і компромісів, що визначають їхні відносини. Обмеження масштабів ринку праці тільки особами, в даний момент вільними від роботи, різко звужує коло активних дій соціальних партнерів на ринку праці, зокрема профспілок. Тому доцільнішим є альтернативний підхід – розглядати ринок праці ширше, як сукупне суспільне відношення "працівник – працедавець", яке включає взаємодію між ними на всіх стадіях їхнього сумісного функціонування, у всіх ситуаціях, що виникають в економічній системі (зокрема, в ситуації безробіття, спаду виробництва, закриття підприємства).

Суть цього суспільного відношення у тому, що здатність до праці (тобто сукупність певних характеристик працівника) усвідомлюється як цінність, яка може бути еквівалентно обмінена на інші – матеріальні і духовні – цінності. При цьому цінність праці суб'єктивно визначається особистими характеристиками працівника (рівнем загальної і професійної підготовки, професією, станом здоров'я, віком та ін.), об'єктивно – суспільними потребами в праці з певними якісними характеристиками. Для того щоб оцінка суспільної цінності праці була максимально об'єктивною, необхідно задіяти ряд чинників, одним з яких є розвиненість ринку праці. Тільки на розвиненому ринку праці можливе повноцінне виконання його функцій: регулювання, розподілу, стимулювання, інформування.

Регулююча функція ринку праці полягає у взаємній ув'язці попиту і пропозиції робочої сили відповідно до суспільної значущості конкретного виду трудової діяльності, у формуванні ціни робочої сили.

В процесі виконання **розподільної функції** реалізується суспільно необхідне розміщення робочої сили за галузями економіки і регіонами.

Стимулююча функція забезпечує розвиток конкуренції працівників за робочі місця, а працедавців – за кваліфіковану робочу силу. В ході такої конкуренції стимулюється також професійна і територіальна мобільність осіб найманої праці.

Інформаційна функція полягає в постачанні осіб найманої праці і працедавців достовірними відомостями про ситуацію на ринку праці, про кількісний і якісний склад вільних робочих місць, пропоновані розміри зарплати, пропозицію робочої сили, професійні переваги працівників, інші аспекти зайнятості і трудових відносин.

Іншим важливим чинником достовірної оцінки ступеня суспільної корисності кожного конкретного трудового процесу можна назвати створення умов для постійного виявлення і вимірювання динаміки зростання ефективності праці на кожному робочому місці за рахунок підвищення рівня знань і навичок виконавців. Цей аспект напряму пов'язаний з мобільністю працівників, їхнім службовим просуванням і представляє інтерес в рівній мірі як для осіб найманої праці, так і для працедавців.

13.2. Особливості і функції внутрішньо-фірмового ринку праці

Багато людей впродовж всієї своєї трудової діяльності або досить довгого періоду часу працюють в одній і тій же організації, на одному і тому ж підприємстві. При цьому вони не залишаються на одному і тому ж робочому місці, а переходять на нове – або в результаті підвищення, або через те, що освоюють нові знання і навички, опановують новими професіями. Фірми також вважають за краще шукати кандидатів на існуючі вакансії серед вже найнятих працівників, вони не витісняються працівниками, які прагнуть зайняти їхні місця і готові працювати за меншу заробітну платню. Складається ситуація, коли багато працівників захищені від зовнішньої конкуренції.

Аналіз внутрішньофірмової мобільності працівників дав можливість створення концепції внутрішніх ринків праці. Внутрішній ринок праці – це система соціально-трудових відносин, обмежених рамками одного підприємства, усередині якої призначення ціни (заробітної платні) робочої сили і її

відповідь на зміну економічної кон'юнктури. Цей вид гнучкості був завжди властивий ринку праці. Але в 1970-1980 рр. про гнучкість у сфері праці стали говорити в ширшому розумінні. Ця проблема привернула підвищену увагу фахівців і підприємців. Це пов'язано з декількома причинами.

По-перше, промислове виробництво першої половини XX в. у індустріальну епоху, коли воно домінувало в економіці, характеризувалося правилом трьох єдностей: єдність місця роботи, єдність часу роботи і єдність дій. В умовах масового промислового виробництва це привело до формування систем організації праці і трудових відносин, ефективних на тому етапі. Але вони все більше не відповідали змінам виробничих технологій і соціальних відносин постіндустріальної епохи. В результаті упровадження досягнень НТР в економіці, на зміну повної зайнятості на крупних підприємствах з чітким розподілом праці прийшли гнучкі режими зайнятості, побудовані на комп'ютерних технологіях, зросла самостійність і універсальність працівників, різко збільшилася частка сектора послуг, в якому конкуренція вимагала диверсифікації форм і режимів обслуговування споживачів.

По-друге, починаючи з 1960-х рр., для всіх економічно розвинених країн характерне збільшення ролі жінок у складі робочої сили, що пов'язане з соціальними і технологічними змінами. Сімейні функції жінок призводять до того, що вони більшою мірою, ніж чоловіки, вважають за краще гнучкі режими праці, тобто бути зайнятими неповний робочий час.

По-третє, боротьба трудящих за свої права, зростання профспілок і їхнього впливу, зміни соціальної політики багатьох держав привели до розвитку різних форм соціального захисту, що ускладнюють кількісну адаптацію підприємств до зміни кон'юнктури. Процедури визначення заробітної платні, найму і звільнення стали жорсткішими, перешкоджаючи підвищенню економічної ефективності підприємств і, таким чином, погіршуючи довгострокові перспективи у сфері праці.

В результаті необхідність змін привела до формування концепції гнучкого ринку праці і реалізації її на практиці. При цьому йдеться як про процеси, сприяючі досягненню кількісної гнучкості, так і про ***функціональну гнучкість***, що має на увазі гнучкі режими праці і зайнятості, зміну систем оплати праці. Тому необхідно говорити скоріше не про гнучкість ринку праці, а про гнучкість всієї системи трудових відносин.

На практиці існує велика різноманітність ситуацій, що не дозволяє абсолютно повно описати всі види і різні форми гнучкості. Але можна виділити основні напрями. Це – реорганізація робочого часу, нестандартні форми зайнятості, зміна системи найму і звільнення, а також вдосконалення процедур визначення і зміни заробітної платні.

Реорганізація робочого часу полягає, з одного боку, в упровадженні гнучких режимів праці відповідно до необхідності повнішого використання

Тому вирішенням проблеми безробіття не може бути тільки збільшення сукупного попиту, а отже, створення нових робочих місць. Необхідно збільшувати можливості для отримання роботи на первинних ринках праці і відносно скорочувати кількість робочих місць на вторинних ринках. Для цього повинні застосовуватися заходи, направлені на обмеження і подолання дискримінації на ринку праці, від антидискримінаційного законодавства до створення умов рівного доступу до освіти і професійної підготовки. У цьому ж напрямі діятиме розвиток системи соціального партнерства і діяльності профспілок, які сприяють трансформації вторинних ринків праці в первинні.

13.4. Гнучкість і жорсткість ринку праці

Подвійність ринків праці породжує проблему їхньої гнучкості і жорсткості, тобто проблему гнучкості або жорсткості соціально-трудових відносин. Основні чинники гнучкості ринків праці – це розвиненість конкурентного середовища, раціональність витрат на робочу силу, ступінь інтеграції в світовий ринок.

Ринок праці може бути гнучким або жорстким залежно від того, які відносини складаються між найманими робітниками і працедавцями, як і якими силами регулюються ці відносини.

Виділяють три аспекти ринку праці, до яких застосовні поняття гнучкості і жорсткості:

- ✓ витрати на робочу силу;
- ✓ зайнятість;
- ✓ мобільність трудящих.

У зв'язку з цим гнучкість ринку праці передбачає:

- велику територіальну і професійну мобільність трудящих;
- гнучкість витрат на робочу силу (зокрема, гнучкість рівня і структури заробітної платні) у відповідь на зміни економічної ситуації;
- гнучкість внутрігалузевої і міжгалузевої диференціації заробітку;
- гнучкість в управлінні людськими ресурсами на рівні підприємств (процедури найму, пересування і звільнення);
- гнучкість використання трудящих у всіляких формах найму;
- гнучкість режимів роботи, розподілу робочого часу.

Проста і найочевидніша форма гнучкості — це ***кількісна гнучкість***, що виражається в зміні кількості зайнятих, або рівня заробітної платні у

розміщення визначаються адміністративними правилами і процедурами. На протилежність внутрішньому ринку праці, класичний ринок праці (зовнішній) існує за межами фірми, для нього характерна між-фірмова мобільність робочої сили. Усередині багатьох фірм існує ієрархія видів робіт. Кожна ієрархія тягне за собою послідовність переміщень або просувань вгору, що називається ланцюжком просування, або службовими сходинками.

Новий працівник починає свою кар'єру як стажист, одержавши роботу, що вимагає якнайменшого рівня майстерності, і знаходиться на самому початку службових драбин. Позиція, на якій працівники дістають доступ до службових драбин, називається «вхідний порт». Саме через цей «порт» послідовність робіт, яка утворює службові драбини, взаємодіє із зовнішнім ринком праці.

При наймі працівників на вакантні місця, пов’язані з найменш кваліфікованими видами робіт (нижчі ступені службових драбин), підприємство повинне конкурувати з іншими, що використовують схожий вид праці. Для початкової позиції ставку заробітної платні можуть встановлювати ринкові сили попиту і пропозиції, але вони замінюються адміністративними правилами при визначенні заробітної платні для наступних сходинок службових драбин на внутрішньому ринку праці. Необхідно підкреслити, що на внутрішніх ринках праці існують сталі традиції розміщення працівників в службовій ієрархії і призначення для них ставок заробітної платні.

Американські дослідники П. Доренгер і М. Піор, які першими в 1970-х рр. дали розгорнений аналіз внутрішніх ринків праці, виділили три причини їх виникнення і існування: спеціальну кваліфікацію працівників; професійну підготовку на робочому місці; звичаї і традиції, існуючі на даному підприємстві.

Формуванню внутрішніх ринків праці сприяє також істотна неоднорідність благ, обмінюваних на ринку праці. Практично не існує двох людей, однакових за продуктивністю, здібностями і навичками. Робочі місця також сильно диференційовані. За час роботи якого-небудь працівника на підприємстві працедавець неформальним чином одержує докладну інформацію про його здібності і можливості, яку він не зміг би одержати при відборі і тестуванні тих, хто влаштовується на роботу. Таку ж докладну інформацію про умови, режим, оплату праці одержує і працівник. Це позитивні сторони тривалого трудового контракту, які спонукають працівника і працедавця до довгострокових угод, і роблять ефективними внутрішні ринки праці.

Обопільні переваги внутрішнього ринку праці для фірм і працівників полягають в такому.

Переваги працедавців. Скорочення текучості робочої сили підвищує віддачу для фірми від витрат на навчання. Якщо фірма заповнює вакантні місця за допомогою зовнішнього ринку, їй доведеться фінансувати все навчання знов найнятих працівників. Можна уникнути цих витрат, просу-

ваючи по службі претендента, який, відпрацювавши на фірмі певний час, вже одержав деякі навички, що є передумовою для доступу до наступної складнішої роботи. Таким чином, просування усередині фірми скорочує витрати по найму і відбору робочої сили і зменшує ризик допустити помилку при заповненні вакансій. Перевагою внутрішнього ринку праці для підприємства є також наявність чітко певних службових сходів, що створюють стимули для працівників підтримувати дисципліну, продуктивність і підвищувати кваліфікацію.

Переваги працівників. Працівники, які вже прийняті, одержують гарантії зайнятості і можливості просування по службі. Працівникам не потрібно покидати фірму у пошуках місця роботи, вони можуть добитися успіху усередині свого підприємства. При цьому вони захищені від конкуренції з боку зовнішнього ринку праці. Пошук нового місця роботи за межами свого підприємства вимагає матеріальних витрат і, головне, багато часу. Працівнику під час зміни місця роботи може загрожувати фрикційне безробіття тієї або іншої тривалості. На додаток до цього формалізація і узаконення правил і процедур розміщення робочої сили і визначення ставок заробітної платні захищають працівників від упередженості адміністрації.

Отже, причинами виникнення і розвитку внутрішніх ринків праці є, по-перше, економія на витратах на працю, пов'язаних з навчанням і перепідготовкою працівників, внутрішньофірмовими інвестиціями в специфічний людський капітал і, по-друге, економія на трансакційних[9] витратах на ринку праці.

До трансакційних витрат на ринку праці належать витрати, пов'язані із здійсненням операцій на цьому ринку, з передачею прав власності на основний товар – працю (точніше, на послуги праці). Витрати, пов'язані з купівлею-продажем робочої сили, включають такі витрати: на найом або звільнення, на рекламну інформацію про вакансії або пошуки роботи, на доступ до інформаційних банків даних про попит і пропозицію робочої сили, на відбір кандидатів (оцінка, атестація), на контроль виконання трудової угоди і прояву девіантної поведінки[10].

[9] Трансакція – акт передачі прав власності від одного економічного агента іншому. Вперше підхід до трансакції як до обміну правами власності був запропонований Дж. Коммонсом. Коммонс виділяє три „ідеальних" типи трансакцій: трансакції операції, управління і раціонування. *Трансакції операції* є вільним перерозподілом прав власності між рівними з правової точки зору агентами. *Трансакції управління* звичайно характеризують трудові відносини і направлені на підвищення технологічної ефективності і створення багатства у виробничому процесі. *Трансакції раціонування* – це переважно рішення найвищих законодавчих органів з приводу витрат і вигод в створенні суспільного багатства.

[10] Девіантна поведінка — здійснення вчинків, які суперечать нормам соціальної поведінки в тому або іншому співтоваристві. До основних видів девіантної поведінки належать, перш за все, злочинність, алкоголізм і наркоманія, а також самогубство, проституція.

дило до розгляду кожного сектора як сукупності фірм. Насправді розділення на первинний і вторинний сектори складніше і може торкатися робочих місць на одному і тому ж підприємстві. Згодом дослідники стали виділяти декілька секторів, на які діляться всі робочі місця і працівники на ринку праці. Перший сектор, або «ядро», – первинний ринок праці. Для нього характерна стабільна зайнятість в режимі повного робочого часу. Другий сектор – вторинний ринок, або «периферія». В ньому трудяться зайняті частково, неповний робочий час, сезонні працівники, а так само – працюючі по короткострокових контрактах. Третій сектор – це безробітні, причому вони також можуть тяжіти до первинного або вторинного секторів. У першому випадку тоді йдеться скоріше про добровільне безробіття, безробіття очікування (сподіваючись на повернення на престижні робочі місця), в другому – про вимушене безробіття, як правило, більш довгострокове.

Така сегментація ринку праці обумовлена наступними причинами.

По-перше, виробничі технології визначають структуру робочих місць, і не для всіх з них потрібна висока кваліфікація і професійна підготовка. На великих виробництвах разом з роботами, що вимагають спеціальної підготовки і знань, існує багато допоміжних і підсобних робіт, для яких такої підготовки не вимагається. Відповідно, працедавцю простіше підібрати працівників для них, і немає необхідності додаткових вкладень в специфічний людський капітал. Отже, вживані технології вже задають розділення робочих місць і працівників на первинний і вторинний сектори.

По-друге, виробництво схильне до кон'юнктурних спадів і підйомів. В умовах невизначеності інформації для того щоб реагувати на них, підприємства повинні мати нагоду збільшувати або зменшувати кількість вживаної праці. Це веде до того, що персонал підприємства ділиться на дві частини — постійних робітників і на тимчасових, яких наймають за сприятливою економічною кон'юнктурою і звільняють при спаді виробництва. Адаптація підприємства до економічної ситуації відбувається за рахунок вивільнення тимчасових працівників і скорочення робочого часу або внутрішньовиробничого переміщення основних працівників.

По-третє, існують бар'єри для мобільності робочої сили між різними сегментами ринку праці, пов'язані з дискримінацією на ринку праці.

В цілому дія всіх цих причин: технологічна детермінація професійної і кваліфікаційної структури, адаптація до економічної кон'юнктури в умовах невизначеності, дискримінація у сфері праці – приводить до існування декількох сегментів ринків праці і до обмеженого переливання робочої сили між ними.

Подвійність ринків праці необхідно враховувати при розробці і реалізації політики державного регулювання ринку праці. Виходячи з цієї концепції, безробіття, головним чином, пов'язане з вторинним ринком праці, на якому ні працівники, ні працедавці не зацікавлені в стабільній зайнятості.

винному ринку праці існують процеси розвитку, що самопідсилюються. Стабільна зайнятість на первинному ринку праці сприяє створенню профспілок. А профспілки, у свою чергу, підсилюють і прискорюють процеси розвитку, чинячи тиск на адміністрацію для підвищення заробітку і формалізуючи правила і адміністративні процедури, що визначають можливості для професійної кар'єри працівників.

Характеристики вторинного ринку праці також є взаємовизначальними і взаємопідсилюючими. Низькі рівні заробітку не чинять тиску на адміністрацію, немає необхідності вводити менш трудомісткі ресурсозберігаючі технології і устаткування. В результаті продуктивність працівників, як і їхнє заробітчанство, не збільшуються. Стагнація технологій означає відсутність стимулів для підвищення кваліфікації працівників. Роботи на вторинному ринку праці є простими діями, що повторюються, які легко запам'ятати. В порівнянні з роботами на первинному ринку праці, ці роботи не вимагають якихось особливих навичок або спеціальної кваліфікації. На вторинному ринку праці просування по службових сходинках або відсутнє, або сильно обмежене, тому роботи тут безперспективні, вони не мають на увазі просування по службі. Відносини між працівниками і працедавцями нерегулярні, висока плинність кадрів, робочі місця нестабільні – все це пов'язано з некваліфікованим характером праці на вторинному ринку. Працедавець практично не здійснює інвестицій в професійне навчання, і, отже, у нього немає причин для скорочення високої плинності робочої сили. Працедавець досить прихильно ставиться до подібного становища, оскільки, з одного боку, це заважає об'єднанню робітників і діяльності профспілок, а з іншого – дозволяє працедавцю уникнути витрат на виплату допомог, відпусток, пенсій і т.п.

Можна навести такі приклади робіт на вторинному ринку праці: молодший обслуговуючий персонал (доглядальниці, прибиральниці), посудомийні роботи на підприємствах громадського харчування, в ресторанах, вантажні роботи в магазинах, канцелярські і конторські роботи, що не вимагають спеціальних навичок. Як це видно з прикладів, престижні роботи первинного ринку праці, і непрестижні – вторинного, можуть існувати одночасно на одній і тій же фірмі.

Таким чином, критерієм розділення робіт і, відповідно, секторів ринку праці, що об'єднують ці робочі місця, є ступінь стабільності трудових відносин.

У перших роботах з проблем подвійності ринків праці первинний сектор зводився до безлічі підприємств, що мають внутрішньофірмовий ринок праці і, відповідно, високі рівні заробітної платні, стабільну зайнятість, високий рівень внутрішньофірмових інвестицій в людський капітал. Вторинний же сектор описувався як набір підприємств, як правило, малих і середніх, на яких внутрішнього ринку праці немає. Таке пояснення приво-

Проблема розвитку внутрішніх ринків праці і знаходження відповідного співвідношення внутрішнього і зовнішнього ринків праці, необхідного для оптимізації трансакційних витрат, характерна, по-перше, для великих підприємств (на яких завдяки їхньому масштабу можуть виникнути внутрішні ринки, сформуватися службові драбини) і, по-друге, для підприємств, що мають порівняно великі трансакційні витрати у сфері праці.

Абсолютно очевидно, що величина трансакційних витрат пов'язана з обсягом пропозиції праці на даному локальному ринку праці. Чим менше пропозиція (або чим нижче його еластичність), тим вище трансакційні витрати, важче знайти і підібрати необхідного працівника. Чим більше пропозиція праці (або вища його еластичність), тим нижче трансакційні витрати.

Тому можна очікувати, що трансакційні витрати на зовнішньому ринку будуть більше за інших рівних умов на територіально замкнутих ринках праці, в нових галузях і видах діяльності, нових професіях.

За інших рівних умов вони також будуть тим вище, чим:

- ✓ вище очікувана гранична продуктивність працівника на даному робочому місці (оскільки помилки при невірному відборі і наймі обійдуться дорожче, то потрібні особливо ретельні процедури відбору і найму);
- ✓ вище рівень цін на рекламу і на користування інформаційними каналами для повідомлення про існуючі вакансії;
- ✓ нижче мобільність робочої сили (як територіальна, так і міжгалузева, міжпрофесійна).

На внутрішніх ринках праці важливу роль виконують профспілки.

Існує декілька причин, за яких внутрішні ринки праці сприяють створенню профспілок. По-перше, це підвищення стабільності складу колективів. Нестабільний колектив з високою плинністю кадрів перешкоджає організації працівників в які-небудь союзи, а серед постійних працівників розвивається розуміння спільності інтересів, що вимагає формалізації відносин через профспілку. По-друге, робітники на внутрішньому ринку праці володіють особливою підготовкою, яка додатково об'єднує їх і сприяє створенню профспілки. По-третє, внутрішній ринок регулюється адміністративними правилами у сфері трудових відносин, при формуванні управлінських рішень. Утворення профспілок – це логічна відповідь на необхідність контролю за можливою девіантною поведінкою працедавців, за відхиленням дій адміністрації від прийнятих правил, досягнутих угод.

Існування профспілок може бути важливе і для розвитку внутрішнього ринку праці. Колективні договори і угоди формалізують і роблять жорсткішими правила, які існують на внутрішньому ринку праці.

У разі просування по службі типове адміністративне правило полягає у тому, що за інших рівних умов працівник, що пропрацював довгий час на підприємстві, дістає можливість перейти на наступний ступінь службової

ієрархії. Подібні просування в основному здійснюються за принципом старшинства. Правила такі, що «право» просування по службі надається найдосвідченішому працівнику, а не обов'язково найбільш здібному з тих, що є на внутрішньому і зовнішньому ринках праці. Аналогічно звільнення відбувається за принципом зворотного старшинства: працівники з меншим стажем роботи на даному підприємстві звільняються в першу чергу.

Заробітна платня усередині підприємства також визначається адміністративними правилами. Часто ці правила ґрунтуються на встановленні ставок заробітної платні для кожного ступеня службових сходів. Треба особливо відзначити, що на внутрішньому ринку праці ставки заробітної платні звичайно прив'язані до виду роботи, а не до конкретного працівника. Заробітна платня не визначається окремо від розподілу робочої сили на внутрішньому ринку праці, до того ж встановлені традиції сприяють посилюванню структури заробітної платні, зміни якої потім розглядаються як несправедливі.

Таким чином, заробітна платня на внутрішньому ринку праці не залежить прямо від продуктивності праці, і працівники захищені від конкуренції на зовнішньому ринку праці.

Проте незважаючи на всі стабілізуючі чинники, внутрішньофірмовий ринок праці схильний до дисбалансу, бо визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом усередині нього, причинами переміщень, рівнем зайнятості, ступенем використання устаткування, наявністю вільних, новостворюваних і ліквідованих робочих місць. Крім того, становище працівника на цьому ринку обумовлене трьома станами: ступенем підготовленості до роботи (навчання, перенавчання, інструктаж); пропозицією на ринку робочої сили; зайнятістю в трудовому процесі на конкретному робочому місці. В зв'язку з цим важливого значення набуває проведення маркетингового аналізу внутрішнього ринку.

Маркетинговий аналіз внутрішніх ринків праці потребує дослідження політики внутрішньофірмового управління трудовими ресурсами, дослідження системи регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Цей аналіз включає розгляд проблем управління персоналом на підприємстві, нормування праці, організації праці, управління продуктивністю праці, систем оплати праці. Їх вивчення дає конкретні відповіді на такі запитання: як функціонує внутрішній ринок праці на рівні управлінських технологій; які існують адміністративні правила і процедури, що регулюють розміщення робочої сили усередині підприємства; як формується ієрархія робочих місць; як діє механізм просування по службових сходинках; які стратегії управління персоналом виявляються найефективнішими з погляду мінімізації витрат і підвищення продуктивності праці; як визначається винагорода для кожної сходинки службової драбини; наскільки заробітна платня формується ринком, а наскільки – адміністративними правилами.

13.3. Первинні і вторинні ринки праці

Наявність внутрішніх і зовнішніх ринків праці тісно пов'язана з їхньою гнучкістю і сегментацією, що дозволяє аналізувати причини і чинники, що впливають як позитивно, так і негативно на мобільність робочої сили.

Сегментація ринку праці – це розділення робочих місць і працівників на стійкі замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми межами. Вивчення сегментації ринку праці привело до створення ***теорії подвійності*** ринку праці, в якій визначається розділення ринку праці на дві частини: первинні і вторинні ринки.

Первинний ринок праці – це ринок, на якому присутні престижні роботи. Роботи на первинному ринку праці більшою мірою характерні для внутрішнього (внутрішньофірмового) ринку. Роботу на первинному ринку праці можна охарактеризувати такими рисами: по-перше, стабільна зайнятість і надійність становища працівника; по-друге, високий рівень заробітної платні; по-третє, наявність службових драбин з чітко визначеними можливостями для професійного зростання і просування; по-четверте, використання прогресивних технологій, що вимагають високої кваліфікації працівників; по-п’яте, наявність сильних і ефективних профспілок.

Вторинний ринок праці – це ринок, де присутні непрестижні роботи, які характеризуються рисами, прямо протилежними первинним ринкам. На вторинному ринку праці, по-перше, велика текучість кадрів і нестабільна зайнятість; по-друге, низькі рівні заробітної платні; по-третє, практично не існує просування по службових сходинках, за винятком окремих обмежених випадків; по-четверте, технологія виробництва примітивна і трудомістка; по-п'яте, відсутні профспілки.

Риси, властиві первинним і вторинним ринкам праці, є взаємовизначальними і взаємопідсилюючими. Наприклад, на первинному ринку праці висока заробітна платня примушує підвищувати ефективність управління і продуктивність, щоб компенсувати великі витрати на заробітну платню. Таке збільшення продуктивності, як правило, примушує застосовувати наукоємні технології і робити виробництво більш автоматизованим. Це, одночасно, створює необхідність підвищення кваліфікації робочої сили і можливість просування по службових сходинках для працівників. У службовців виявляються мотиви до отримання додаткової, професійної освіти, щоб підвищити свою перспективність, робітники стають зацікавленими в придбанні додаткових навичок, що сприяє підвищенню їхньої заробітної платні. Вкладаючи засоби в навчання свого персоналу, працедавці усвідомлюють, що умови праці необхідно покращувати, для того щоб потім одержати віддачу від своїх інвестицій в людський капітал. Таким чином, на пер-

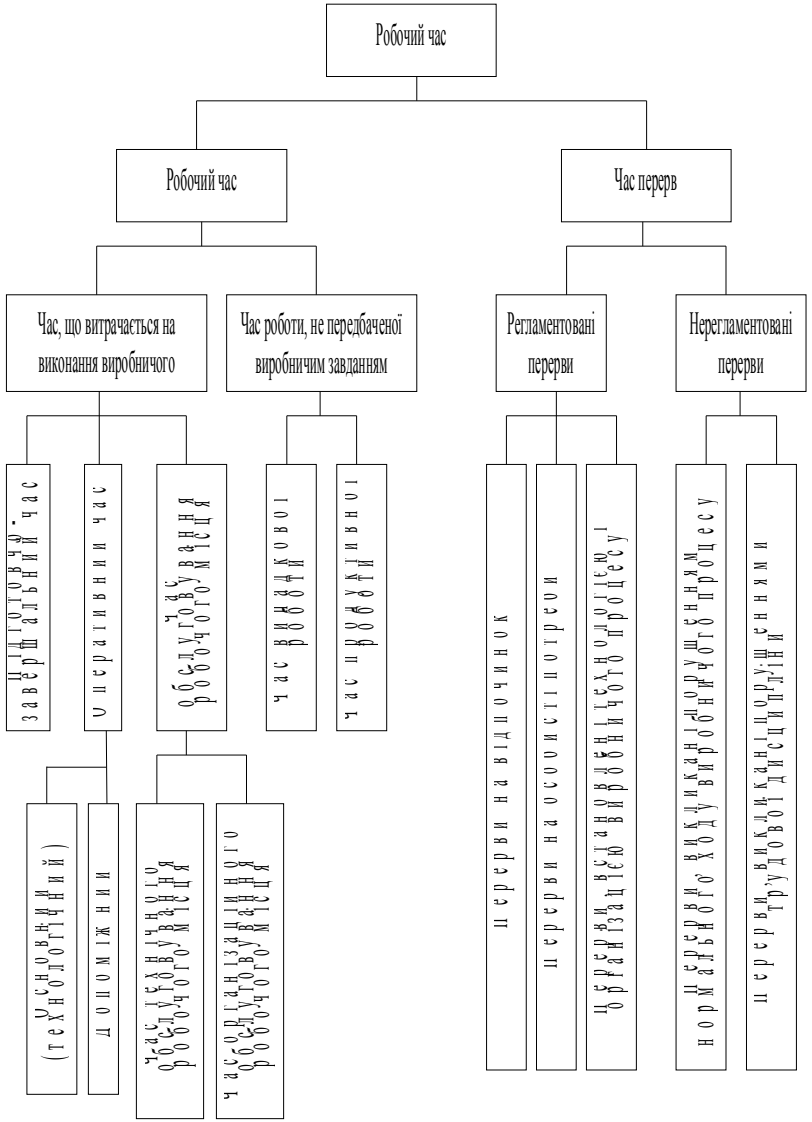


Рис. 15.1. Схема класифікації витрат робочого часу працівника

бачення проблеми розвитку людських ресурсів в довгостроковому плані, реалізувати розроблену стратегію, зокрема за допомогою ринкових механізмів. Іншим завданням держави, як і раніше, залишається ліквідація негативних наслідків функціонування ринкових механізмів, яка вимагає скорочення безробіття, адаптації окремих соціальних груп до умов сучасного виробництва.

Таким чином, в США держава і ринок виконують однаково необхідну роль, а ефективність всієї системи відтворення і використання робочої сили залежить, в першу чергу, від зв'язаності цих двох секторів і їхніх механізмів.

Японія не раз демонструвала свої можливості щодо регулювання ринку праці і стабілізації зайнятості. Так, зокрема, відбулося у середині 70-х років у момент безпрецедентної системної кризи, здатної викликати соціальноу катастрофу, коли Японія виявилася здатною дуже швидко мобілізувати механізм державного регулювання ринку праці і різко збільшити частку найманої праці в національному доході. За 1973-1977 роки цей показник збільшився з 58,8 до 67,5%, відображаючи, перш за все, зрушення в рівні зайнятості населення. Якщо в 1965 році частка осіб, зайнятих за наймом, становила 80,8%, то у середині 70-х років вона збільшилася до 89,8%.

Коли світова економіка була приголомшена другим нафтовим шоком, виявилося, що Японія встигла зробити для себе вельми важливі висновки з «класових боїв» I973-I975 років, зумівши розділити тягар перебудови на ринку праці між його суб'єктами – найманою працею і підприємництвом.

Так само безвідмовно механізм державної трудової політики спрацював і під час інших драматичних подій в японській економіці, пов'язаних з форсованою ревальвацією ієни в 1985 році. Рівень зайнятості, що впав в той момент до 74,3 %, було відновлено до 81,5% в 1995 році.

З японським типом управління вже давно асоціюється відома тріада «священних ознак», сформульованих англійським ученим Абеггленом ще в 1956 році. Це довічне наймання, коріння якого – у відродженні національних традицій патерналізму; це принцип старшинства і фірмові профспілки, які забезпечують довготривалі і кооперативні відносини фірми з своїм персоналом.

Згідно з нормами відносин, що склалися з кадровим ядром фірми, в періоди кризових ситуацій всіляко уникають звільнень, використовуючи скорочення наднормативного і навіть нормативного часу, надаючи тривалі відпустки або переміщаючи персонал в дочірні фірми і філіали.

За допомогою цілого комплексу заходів держава заохочує таку політику компаній. Як механізм макроекономічного регулювання кризових ситуацій на ринку праці, вона цілком довела свою позитивну роль в забороні типового для ринкової моделі процесу обвального розповсюдження безро-

біття. Крім того, вона сприяє підтримці споживчого попиту і забезпечує, в цілому, більш безболісне протікання економічного спаду.

Державна політика зайнятості в Японії значно стабілізує ринок праці в періоди циклічних коливань економічної кон'юнктури завдяки тому, що враховує особливості практики управління персоналом у фірмах і утворює з нею єдиний механізм дії на ринок праці.

Основні поняття

Функції ринку праці:

1. ***Регулююча***:
   а) ув'язка попиту і пропозиції;
   б) формування ціни на робочу силу.
2. ***Розподільна***:
   а) за галузями;
   б) за регіонами.
3. ***Стимулююча***:
   а) конкуренцію працівників;
   б) конкуренцію працедавців;
   в) мобільність робочої сили (професійну і регіональну).
4. ***Інформаційна***:
   а) про вільні робочі місця;
   б) про розміри зарплати;
   в) про пропозицію робочої сили
   г) про бажання працівників.

Подвійність ринку праці

Характеристики	Ринки праці	
	первинні	вторинні
Плинність кадрів	*низька*	*висока*
Рівень зарплати	*високий*	*низький*
Кар'єрне зростання	*є*	*немає*
Технології	*високий рівень*	*примітивні чи відсутні*
Профспілки	*є*	*відсутні*

Гнучкість ринку праці

Місячний режим праці і відпочинку визначає число робочих і неробочих днів в даному місяці. Він повинен забезпечувати встановлену законодавством тривалість робочого часу в годинах роботи.

У річному режимі праці і відпочинку основним елементом є складання графіків основних і додаткових відпусток, що забезпечують нормальне функціонування виробництва і умови для повноцінного відпочинку працюючих.

Режими праці і відпочинку регулюються статтями 50-65 (розділу IV), статтями 66-80 (розділу V) КЗпП України. Зокрема, статтею 73 встановлені такі святкові дні:

- 1 січня – Новий рік;
- 7 січня – Різдво Христове;
- 8 березня – Міжнародний жіночий день;
- 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих;
- 9 травня – День Перемоги;
- 28 червня – День Конституції України;
- 24 серпня – День незалежності України.

Робота також не виконується в дні релігійних свят:

- один день (неділя) – Великдень;
- один день (неділя) – Трійця.

Виробничий процес можна розглядати як витрати часу на виготовлення продукції. Тому при організації робочого часу важливо виявити його резерви, шляхи підвищення ефективності використання фондів часу працівників і устаткування. Рішення цих питань здійснюється на основі **класифікації витрат робочого часу**, яка може бути побудована стосовно працівника, устаткування і предмета праці.

Робочий час працівника протягом зміни підрозділяється на дві основні групи: час роботи і час перерв (рис. 15.1).

Час роботи – це час, протягом якого працівник робить трудові дії, направлені на виконання трудового процесу. Він включає час, що витрачається на виконання виробничого завдання, і час, не передбачений виконанням виробничого завдання.

До часу роботи з виконання виробничого завдання належать: підготовчо-завершальний час; оперативний час; час обслуговування робочого місця.

Час роботи, не передбаченої виробничим завданням, включає час випадкової роботи і час непродуктивної роботи. До часу **виконання випадкових робіт** належать час виконання робіт, не передбачених виробничим завданням, але викликаних виробничою необхідністю (відвезення оброблених деталей замість допоміжних робітників, доставка до робочого місця змащувально-охолоджуючих матеріалів і т.д.). Час **непродуктивної роботи** – це час виконання роботи, що не дає приросту продукції або поліпшення її якості (ремонт устаткування, викликаний його незадовільним технічним станом, зняття зайвого припуску із заготівок, виправлення браку і т. д.).

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачаються правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства.

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, ділянках, відділеннях, на деяких видах робіт, де за умов виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації допускається введення підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

Фактична тривалість робочого дня може бути більше або менше нормальної тривалості робочого часу, встановленої трудовим законодавством. Більше вона може бути у тому випадку, коли застосовуються наднормативні роботи, менше – коли є внутрішньо-змінні втрати робочого часу. Таким чином, фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працюючого в зміну (день), включаючи наднормативні години і виключаючи години простоїв. Середня фактична повна тривалість робочого дня визначається як часткове від ділення числа фактично відпрацьованих за даний період робітником (або групою робочих) людино-годин на кількість відпрацьованих ними людино-днів. **Коефіцієнт використання робочого часу** обчислюється відношенням числа відпрацьованих людино-годин (людино-днів) за певний період до кількості людино-годин (людино-днів), що підлягають відробітку за той же період. При цьому у фонді людино-днів враховуються всі дні виходу на роботу незалежно від ступеня фактичної зайнятості роботою. Чим ближче фактичний час роботи до встановленої законом тривалості робочого часу (або до планової тривалості робочого часу), тим вище рівень організації праці.

Найважливішим завданням організації робочого часу є встановлення найдоцільнішого чергування періодів роботи і відпочинку, тобто **режимів праці і відпочинку. Розрізняють внутрішньозмінний, добовий, тижневий, місячний і річний режими праці і відпочинку.**

Внутрішньозмінний режим праці і відпочинку визначає тривалість зміни, час її початку і закінчення, тривалість обідньої перерви, час її початку і закінчення, кількість, частоту і тривалість загальних регламентованих перерв в роботі.

Добовий режим праці і відпочинку характеризується чергуванням періодів роботи і відпочинку протягом доби і включає число змін на добу. Може бути організована робота в одну, дві, три, чотири і шість змін на добу (число змін, як правило, повинне бути кратним 24).

Тижневий режим праці і відпочинку передбачає число вихідних днів на тиждень, порядок їх надання (підряд або врозбивку), різні графіки роботи, які передбачають порядок чергування змін, роботу у вихідні, святкові і неробочі дні.

Кількісна	Функціональна
Зміна кількості зайнятих	*Гнучкі режими праці і зайнятості*
Зміна рівня зарплати	*Нові, гнучкі системи оплати праці*

Гнучкі і жорсткі ринки праці

Характеристики	Гнучкі	Жорсткі
Витрати на робочу силу	*Змінні залежно від економічної ситуації*	*Стабільні*
Зайнятість	*Нестабільна*	*Стабільна*
Мобільність робочої сили	*Висока*	*Низька*

Контрольні питання і індивідуальні завдання

1. Особливості внутрішньофірмового ринку праці.
2. Чинники формування і розвитку внутрішньофірмового ринку праці.
3. Подвійність ринків праці.
4. Об'єктивна необхідність сегментації ринків праці.
5. Характеристика гнучких ринків праці.
6. Жорсткі ринки праці, їхні переваги і недоліки.
7. Порівняльна характеристика моделей ринків праці.
8. Проблеми дискримінації на ринку праці.
9. Що таке ринок, що складає його структуру?
10. Як можна визначити поняття «ринок праці»?
11. Які головні складові ринку праці?
12. Що розуміється під сегментацією ринку праці? Які виділяються типи сегментації ринку праці?
13. У чому виявляються особливості первинного і вторинного, зовнішнього і внутрішнього ринків праці?
14. Як можна охарактеризувати конкуренцію на ринку праці?
15. Що таке кон'юнктура ринку праці?
16. Які основні напрями і заходи державного регулювання ринку праці?
17. Які місце і роль займають органи служби зайнятості в системі регулювання ринку праці?
18. У чому значення регулювання регіональних ринків праці у взаємодії з внутрішніми?
19. Які особливості регулювання ринку праці в США і Японії?

Р о з д і л 14. БЕЗРОБІТТЯ І ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ

14.1. Основні види і форми безробіття.
14.2. Показники безробіття.
14.3. Безробіття та інфляція.
14.4. Основні напрями скорочення безробіття.
14.5. Соціальний захист безробітних.

14.1. Основні види і форми безробіття

Зайнятість працездатного населення і безробіття в своїй діалектичній єдності є якісною характеристикою соціально-економічного стану суспільства, є взаємовиключними альтернативами його розвитку. З одного боку, вважається, що безробіття є важливим стимулятором активності працюючого населення і, отже, своєрідною альтернативою зайнятості. Але, з іншого боку, воно є великим суспільним нещастям і навіть злом, і тому його слід розцінювати як неприйнятну альтернативу зайнятості.

Річ у тому, що безробіття є складним, багатоаспектним соціально-економічним явищем, коли частина працеактивного і працездатного населення не може реалізувати свої фізичні і розумові здібності шляхом залучення до суспільно корисної трудової діяльності. Це позбавляє людину можливості розвивати свої професійні якості, одержувати відповідні кошти для життєвого існування, веде до його зубожіння і деградації.

Класичне пояснення причин безробіття полягає у тому, що воно нібито є результатом дуже високих ставок заробітної платні в порівнянні з тими, які врівноважували б попит і пропозицію робочої сили. Висока ставка заробітної платні вимушує працедавців скорочувати попит, а власників робочої сили – пропонувати її в кількості, що перевищує потребу. Проте, як свідчить практика, це не зовсім так, бо все різноманіття причин виникнення безробіття цим не вичерпується.

Причини безробіття визначаються, перш за все, тими видами і формами, в яких вона виступає.

ві забезпечується зв'язок між мірою праці і мірою його оплати. Поліпшення використання робочого часу є одним з основних шляхів збільшення випуску продукції.

Робочий час вимірюється тривалістю робочого дня, тижня, місяця, року. Розрізняють нормальну тривалість робочого часу і фактично відпрацьований робочий час.

Нормальна тривалість робочого часу є загальнодержавною нормою часу (число годин роботи), встановленою законом для даної групи працівників стосовно календарного періоду, наприклад, добі (робочий день), календарному тижню (робочий тиждень). Згідно зі статтею 50 КЗпП України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

За істотних відмінностей в умовах роботи здійснюється диференціація норм тривалості робочого часу. Так, відповідно до статті 51 КЗпП України, встановлена скорочена тривалість робочого часу: для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень; для працівників у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; а для осіб у віці від 15 до 16 років (учнів у віці від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень. Крім того, законодавством України встановлена скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (вчителів, лікарів і ін.).

Тривалість роботи на добу встановлюється в певній кількості годин (годин і хвилин) робочого часу, виходячи з тривалості робочого тижня, передбаченого трудовим законодавством для відповідних категорій працівників. В більшості випадків для працівників встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Згідно зі статтею 52 КЗпП України, при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує працедавець за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації, з дотриманням встановленої тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах, де за характером виробництва і умовами роботи введення п'ятиденного робочого тижня недоцільне, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 години – при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється працедавцем спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за узгодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Час – це форма існування людського суспільства, форма суспільного буття. За визначенням К. Маркса[11], **час** є простір людського розвитку. В даному випадку йдеться про тимчасовий простір, в якому створюється, протікає життя, бо вся життєдіяльність і розвиток людини протікають і відображаються в часі, залежать від використання часу, пов'язаного з вихованням, працею і дозвіллям людей.

Час людини і суспільства в цілому є певною формою багатства. Час необхідний як простір для виробництва матеріальних благ, надання послуг, задоволення різноманітних потреб людей.

Час суспільства є сукупним фондом часу всіх його членів, відповідним чином розподіленим для забезпечення виробництва матеріальних і духовних благ і послуг і для задоволення необхідних потреб людей.

Час окремої людини є частинка сукупного фонду часу суспільства.

Загальний (календарний) фонд часу працівників підрозділяється (залежно від змісту витрат часу) на дві частини: робочий час і неробочий час.

Робочий час – це час, що витрачається працівником, який має право на отримання оплати, на виробництво матеріальних і духовних благ або надання послуг.

Неробочий час – це частина загального календарного фонду часу (за добу, тиждень, місяць, рік), яка залишається у працівника за вирахуванням робочого часу. Цей час за своїм економічним змістом представляє час, протягом якого відтворюється робоча сила (відпочинок, сон, виконання побутових і домашніх обов'язків, задоволення фізіологічних потреб, а також час на навчання і т. п.). Неробочий час включає також види діяльності, пов'язані з роботою, такі як витрати часу на дорогу, роботу і назад.

Між робочим і неробочим часом – тісний взаємозв'язок, і в першу чергу кількісна взаємообумовленість. Тривалість діб, тижнів, місяців, років – величина постійна, тому **збільшення неробочого часу** може бути забезпечене тільки шляхом **скорочення робочого часу.**

Вільний час – частина неробочого часу, використовувана на навчання і підвищення кваліфікації, виховання дітей, активний відпочинок, задоволення різноманітних інтелектуальних, культурних і інших соціальних потреб. Підвищення частки вільного часу у складі неробочого часу може бути обумовлене як скороченням тривалості робочого часу, так і зменшенням витрат часу на переміщення до місця роботи і назад, домашню працю і інші елементи неробочого часу.

Робочий час виступає як міра витрат живої і упредметненої праці. Він використовується при визначенні рівня і темпів зростання продуктивності праці, лежить в основі встановлення норм витрат праці. На його осно-

[11] Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 16, с. 147.

В зв'язку з цим слід мати на увазі, що основними видами безробіття є фрикційне, структурне і циклічне. **Фрикційне** безробіття виникає тоді, коли частина людей добровільно міняє місце роботи, частина працівників шукає нову роботу після звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу, а частина (особливо молодь) вперше шукає роботу. Коли всі ці люди знайдуть роботу або повернуться на колишню після тимчасового звільнення, інші шукачі роботи і тимчасово звільнені трудящі змінять їх в загальному складі безробітних. Подібного роду ротація тягне за собою постійність даного виду безробіття.

Таким чином, термін «фрикційне безробіття» використовується для тієї категорії людей, які шукають роботу або очікують її отримання в найближчому майбутньому. Визначення «фрикційне» точно відображає суть явища: ринок праці функціонує неефективно і не приводить у відповідність кількість працівників і робочих місць.

Фрикційне безробіття вважається неминучим і, до певної міри, бажаним, тому що частина трудящих, які тимчасово втратили роботу, переходить з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на більш високооплачувану і продуктивнішу. Це означає вищі доходи для трудящих і раціональніший розподіл трудових ресурсів, а отже, і більш повноцінне завантаження національного виробництва.

Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли на основі науково-технічного прогресу здійснюються важливі зміни в техніці, технології, організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. Ці зміни приводять до того, що попит на деякі професії зменшується або зникає взагалі, а на інші професії, яких раніше не існувало, з'являється і швидко зростає. Виникає категорія працівників, у яких навики і практичний досвід застаріли, не відповідають вимогам часу, тому їх неможливо продати. Зміна структури національної економіки (розвиток нових галузей, перебудова суспільного виробництва, формування попиту на нові спеціальності) вимагає належних змін в професійній підготовці робочої сили. Саме цим структурне безробіття відрізняється від фрикційного, при якому безробітні мають знання, досвід і навички, які можуть бути продані. У разі ж структурного безробіття трудящі не можуть знайти собі роботу без відповідної підготовки, додаткового навчання, а можливо, навіть і зміни місця проживання. Фрикційне безробіття тому має короткостроковий характер, а структурне – довгостроковий, що робить його важчим.

Циклічне безробіття пов'язане з циклічним характером функціонування економіки і обумовлюється спадом національного виробництва в тій фазі економічного циклу, яка характеризується недостатністю інвестицій в економіку. У цих умовах сукупний попит на товари і послуги зменшується, зайнятість скорочується, а безробіття зростає. Це найбільш негативний вид

безробіття, оскільки наносить економічній системі важкі економічні і соціальні втрати і вимагає кардинальних державних заходів по підйому економіки.

Кожен вид безробіття може виявляти себе різними формами. Найвідомішими формами прояву безробіття є: добровільне, вимушене, явне, приховане, хронічне, тривале, застійне, інституціональне, природне, оптимальне.

Безробіття приймає форму ***добровільного*** тоді, коли трудящий звільняється за власним бажанням у зв'язку з незадоволеністю рівнем оплати праці, умовами роботи, через психологічний клімат в колективі або з інших причин. Рівень цього безробіття залежить від фази економічного циклу (підвищується під час буму і знижується в період економічного спаду), престижності професії, рівня кваліфікації, приналежності до тієї або іншої соціальної групи населення. Закономірність в даному випадку полягає у тому, що чим менше у людини шансів знайти нову роботу з кращими умовами найму, тим менше у нього бажання добровільно залишити робоче місце.

Основна причина добровільного безробіття – незадоволеність заробітною платнею – може бути проілюстрована графіком (рис. 14.1).

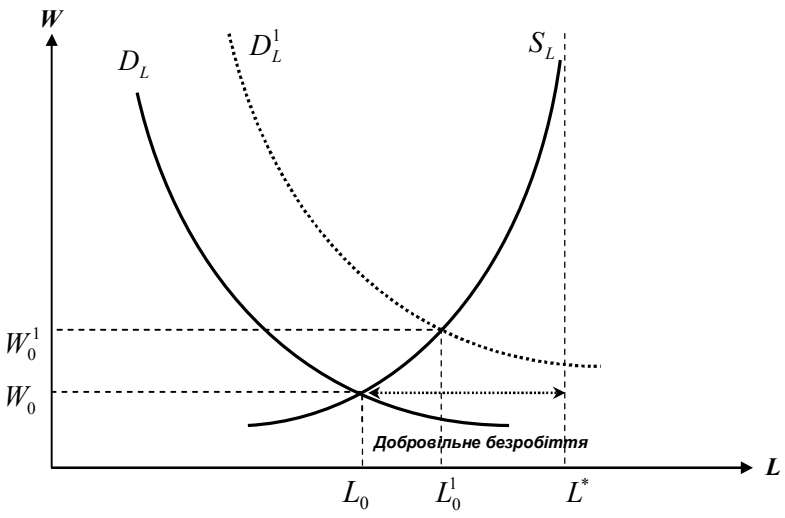


Рис. 14.1. Добровільне безробіття

Так, якщо якусь частину працівників не влаштовує рівень зарплати W_0, що склався під впливом попиту і пропозиції праці, то вони, звільнившись з колишнього місця роботи, потрапляють до категорії добровільно

Р о з д і л 15. ЧАС В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

15.1. Основні поняття.
15.2. Чинники, що впливають на тривалість робочого часу.
15.3. Нестандартні режими робочого часу і форми зайнятості.
15.4. Змінна організація праці.
15.5. Норми МОП у сфері робочого часу.

15.1. Основні поняття

О. Шпенглер в своїй знаменитій книзі «Захід Європи» піднімає питання, яке і не слід було б ставити, оскільки на нього немає реальної відповіді у філософії, психології і фізиці: що ж саме є час?

Ми є втіленням часу, так само як і наші суспільства, створені історією. Робота є і залишатиметься в найближчому майбутньому ядром людського життя.

Час і заробітна платня – це два елементи будь-яких відносин при роботі за наймом, які піддаються кількісному вимірюванню. Ці два фундаментальні аспекти умов праці, що стосуються різних видів робіт в різних країнах, можна зіставляти. Багато інших проблем, пов'язаних із **зайнятістю**, також можна виразити у вигляді часу і грошей, що дозволяє широко застосовувати порівняльний підхід. Тому пропозиції щодо змін умов праці часто виражають у формі грошей або часу, бо це полегшує зведення воєдино найрізноманітніших індивідуальних інтересів і вироблення відповідних заходів. Заробітну платню виплачують у відповідній національній валюті, а час можна зміряти в загальновизнаних одиницях. Це, звичайно, одна з причин, завдяки якій, починаючи з 1890 року, основна вимога робочого руху у всьому світі полягала у встановленні 8-годинного робочого дня. Це стало предметом першої Конвенції МОП № 1 про робочий час в промисловості (1919 р.) і ряду подальших конвенцій про робочий час.

Контрольні запитання та індивідуальні завдання

1. Характеристика основних видів безробіття.
2. Форми безробіття і характер їх прояву.
3. Природне і оптимальне безробіття.
4. Рівень безробіття і його вплив на економіку.
5. Взаємозв'язок безробіття та інфляції. Крива Філіпса.
6. Оперативні і тактичні заходи щодо зниження безробіття.
7. Державна стратегія зниження безробіття.
8. Система соціального захисту населення від наслідків безробіття.
9. Умови і розміри надання допомоги безробітним.
10. Зарубіжний досвід соціального захисту безробітного населення.

Тести

Тест 14.1. Які з названих категорій громадян належать до безробітних за законом України «Про зайнятість населення»:

а) все населення працездатного віку, що не має роботи;
б) населення працездатного віку, зайняте неповний робочий день;
в) ті, хто не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботи, готові до неї приступити;
г) осуджені за рішенням суду до виправних робіт без позбавлення волі, а також до покарання у вигляді позбавлення волі.

Тест 14.2. Що таке «повна зайнятість»:

а) коли всі охочі працювати мають роботу;
б) коли все працездатне населення зайняте;
в) рівень зайнятості за наявності фрикційного і структурного безробіття;
г) зайнятість за наявності циклічного безробіття;
д) зайнятість за наявності циклічного і структурного безробіття.

безробітних, кількість яких відображається на рис. 14.1 відрізком L_0L^*, тобто відрізком між точкою рівноваги і обсягом пропонованої на ринку праці робочої сили. Якщо попит на робочу силу збільшується, то в результаті зрушення кривої попиту управо (наприклад, в позицію D_L^1) зростуть ставки заробітної платні до рівня W_0^1 і, відповідно, скоротиться добровільне безробіття до величини $L_0^1L^*$.

Вимушене безробіття виявляється в умовах жорсткості заробітної платні. На графіку рис. 14.2 вимушене безробіття ілюструється відрізком 1–2 і складає величину L_1L_2. Воно виникає, коли ставка заробітної платні W_1, перевищуючи рівноважну W_0, стає привабливою для великої групи працівників, які хотіли б трудитися при такому її рівні, але не можуть приступити до роботи через відсутність робочих місць.

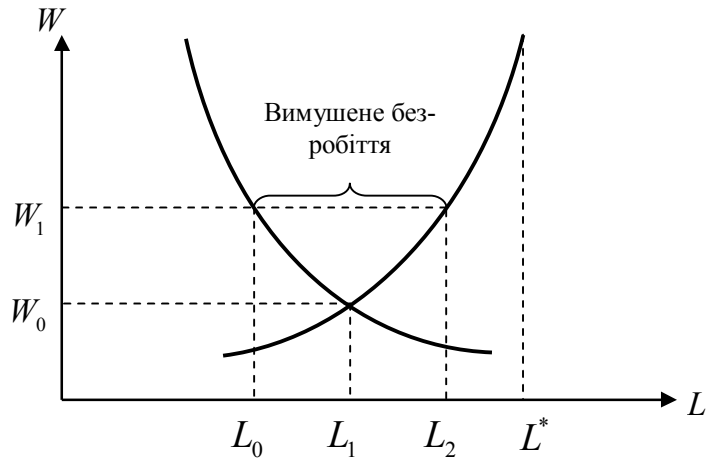


Рис. 14.2. Вимушене безробіття

Вони немовби чекають, коли з'являться вільні робочі місця, і тому таке безробіття іноді ще називають безробіттям очікування. У цій ситуації повною мірою позначаються наслідки негнучкості, жорсткості заробітної платні. Здавалося б, під впливом ринкового механізму ставки заробітної платні повинні опускатися до свого рівноважного значення. Проте в реальній практиці так не відбувається з багатьох причин. Перш за все тому, що

що при наймі працівника ставки заробітної платні обговорюються наперед і їхній рівень не змінюється, щонайменше, протягом року. Не зацікавлені в перегляді ставок оплати праці і підприємці, оскільки це може привести до втрати кваліфікованих працівників, на підготовку і адаптацію яких фірмою вже витрачені певні засоби. Позначається також і вплив профспілок, які встановлюють колективні договори з адміністрацією на збереження ставок заробітної платні для працівників певної кваліфікації не нижче обумовленого рівня з регулярною індексацією ставок відповідно до змін споживацьких цін.

Явне і приховане безробіття пов'язане з неповною зайнятістю трудоактивного населення. *Явне* – це безробіття, яке реєструється державними органами служби зайнятості. *Приховане* безробіття, на відміну від явного, визначається непрямими методами, зокрема, експертною оцінкою. Вона включає: втрати робочого часу через низьку інтенсивність праці, відвернення робочої сили від основної діяльності, усунені цілоденні і внутрішньозмінні втрати робочого часу, зайву чисельність працівників, що утворюється в результаті зниження обсягів виробництва, згортання збиткових виробництв, перепрофілювання підприємств без адекватного скорочення чисельності працівників.

Приховане безробіття підрозділяють на офіційне і неофіційне. До офіційної частини прихованого безробіття включаються зареєстровані статистикою особи, що знаходяться в адміністративних відпустках за ініціативою адміністрації, а також особи, вимушені працювати в умовах неповного робочого дня. До неофіційної частини прийнято включати надмірну внутрішньовиробничу чисельність працівників, а також тих, хто шукає роботу самостійно, не звертаючись до служби зайнятості.

Розміри прихованого безробіття встановлюються за допомогою спеціальних вибіркових досліджень з використанням балансових методів визначення потреби в робочій силі, або опитувань експертів з числа керівників і фахівців підприємств, представників органів управління, провідних учених.

Хронічна форма безробіття виявляється у тому, що частина загальної маси сукупної робочої сили то втягується у виробництво, то виштовхується з нього. Втягування відбувається у фазі пожвавлення економічного циклу, а також в інші періоди у зв'язку з відкриттям нових і розширенням діючих підприємств. Виштовхування робочої сили відбувається, перш за все, у фазі спаду економічного циклу, а в інші періоди – через скорочення виробництва, банкрутства, упровадження нової техніки і передових технологій. Особливу небезпеку для економіки і соціального клімату в країні складає хронічне безробіття, коли воно набуває тривалого або застійного характеру.

Тривале безробіття в таких випадках є безробіттям протягом 8-18 місяців і супроводжується загальною декваліфікацією безробітного, втра-

- працевлаштування безробітного;
- вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва;
- проходження професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;
- призову на термінову військову або альтернативну службу;
- засудження з позбавленням волі або направлення на лікування до лікувально-трудового профілакторію;
- отримання права на пенсію;
- переїзду на постійне місце проживання до іншої місцевості;
- отримання допомоги обманним шляхом;
- подачі до служби зайнятості письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею 3-річного віку;
- подачі письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості.

Виплата допомог припиняються на термін до трьох місяців у випадку:

- ✓ відмови безробітного від двох варіантів відповідної роботи;
- ✓ звільнення з останнього місця роботи за провину, зокрема, за порушення дисципліни;
- ✓ порушення умов і термінів реєстрації і перереєстрації як безробітного;
- ✓ відмови від участі в оплачуваних суспільних роботах;
- ✓ припинення навчання за направленням служби зайнятості без поважних причин;
- ✓ відмови від роботи за фахом, запропонованої після перенавчання за направленням служби зайнятості;
- ✓ звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин.

Розмір допомоги може бути скорочений на термін до одного місяця у випадках:

- нез'явлення без поважних причин на переговори з працедавцем про працевлаштування протягом 3-х днів з дня направлення службою зайнятості;
- відмови без поважних причин з'явитися в службу зайнятості для отримання направлення на роботу.

Джерелом виплати допомоги з безробіття, матеріальній допомозі з безробіття є Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

- працівникам, які звільняються з підприємств (незалежно від форм власності) у зв'язку з відселенням або самостійним переселенням з території радіоактивного забруднення і реєструвалися в місячний термін після звільнення в державній службі зайнятості як шукачі роботи.

Для решти категорій громадян (випускники професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладів, звільнені з дійсної військової служби, особи, що вперше шукають роботу, громадяни, охочі відновити трудову діяльність після тривалої перерви) допомога з безробіття визначається в розмірі не нижче встановленого законодавством рівня прожиткового мінімуму.

Допомога з безробіття виплачується з восьмого дня після реєстрації громадянина в державній службі зайнятості до моменту працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом 2 років, а для громадян, охочих відновити трудову діяльність після тривалої перерви, і громадян, що вперше шукають роботу, – не більш 180 календарних днів.

Після закінчення терміну виплати допомоги з безробіття громадяни, що зберегли статус безробітних, можуть одержувати протягом 180 календарних днів **матеріальну допомогу з безробіття** в розмірі до 75 % встановленого законодавством прожиткового мінімуму за умови, що середньомісячний сукупний дохід на кожного члена сім'ї не перевищує рівня неоподатковуваного мінімуму доходів громадян. Кожному з членів сім'ї, що знаходиться на утриманні безробітного, а також громадянам, у яких закінчився термін виплати матеріальної допомоги з безробіття, призначається одноразова матеріальна допомога у розмірі 50 % встановленого законодавством прожиткового мінімуму.

Матеріальна допомога призначається також особам (у формі стипендії) в період проходження ними професійної підготовки і перепідготовки. Так, громадянам, які втратили роботу за ініціативою власника і зареєструвалися в державній службі зайнятості як безробітні, в цей період виплачується матеріальна допомога в розмірі, передбаченому Законом України «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Якщо ж громадяни втратили роботу з інших причин (або вперше її шукають, або шукають роботу після тривалої перерви, після закінчення навчання в професійно-технічному або вищому навчальному закладі, після звільнення з термінової військової служби), то вони мають право на отримання матеріальної допомоги в період професійної підготовки або перепідготовки (у формі стипендії) в розмірі допомоги з безробіття, передбаченого для цієї категорії громадян, за умови своєчасної реєстрації в державній службі зайнятості як безробітні.

Виплата допомоги з безробіття і матеріальної допомоги по безробіттю може бути припинена, або скорочена за розміром. Так, виплата припиняється у випадку:

тою трудових навичок і здатності інтенсивно працювати впродовж необхідного часу.

Застійне безробіття – це безробіття, що продовжується понад 18 місяців. При цьому у непрацюючих осіб наступає повна професійна деградація через тривалу відсутність умов для повторення основних трудових прийомів і рухів. Професійна деградація людини може привести до її соціальної деградації, скочування до групи бомжів, алкоголіків, наркоманів. Реабілітація і повернення таких людей до повноцінної професійної діяльності можлива украй рідко.

Інституціональне безробіття обумовлене правовими нормами, станом ринку праці, чинниками, що впливають на попит і пропозицію робочої сили. Прикладом може служити наявність надмірних соціальних виплат, які викликають зниження пропозиції праці і сприяють збільшенню безробіття. Практика показує, що чим більше розмір допомоги з безробіття, тим триваліше пошук нового робочого місця. Причиною інституціонального безробіття може бути і недосконала податкова система.

Оскільки фрикційне і структурне безробіття неможливо усунути, вони є неминучими і зумовлюють довготривалу стійку рівновагу ринку праці, їх сукупність прийнято вважати ***природним безробіттям***. Таке безробіття характеризується якнайкращим для розвитку економіки станом резервів потенційних працівників, які здатні достатньо швидко скоювати міжгалузеві і міжрегіональні переміщення залежно від зміни попиту на ринку праці і потреб виробництва.

У всьому світі вважається: за наявності природного безробіття забезпечується практично повна зайнятість наявної робочої сили, що наближує економіку до досягнення **потенційного обсягу національного виробництва**, В той же час повна зайнятість зовсім не означає стовідсоткового залучення працеактивного населення до суспільно корисної діяльності. У ринкових умовах якась частина робочої сили завжди залишається невикористаною. Разом з тим оскільки економічні, моральні і соціальні втрати навіть від природного безробіття залишаються високими, уряди всіх країн постійно прагнуть до зниження рівня безробіття нижче за її природний стан. Таке безробіття носить назву ***оптимального безробіття***. Кожен відсоток зниження рівня природного безробіття все більш ґрунтовно переводить його до розряду оптимального безробіття, що, у свою чергу, спричиняє значне збільшення національного обсягу випуску продукції понад потенційне. В зв'язку з цим виникає необхідність виявлення значущості показників безробіття в плані їхнього впливу на макроекономічні пропорції функціонування економічних систем.

14.2. Показники безробіття

У практиці використовують дві категорії показників безробіття: абсолютні і відносні.

Абсолютні показники визначають розміри безробіття і виражаються кількістю безробітних на встановлену дату. Кількісний склад безробітних, за інших рівних умов, у великій мірі залежить від способів їх обліку і від соціально-економічної активності громадян. За методологією Міжнародної організації праці (МОП) до безробітних належать особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані в соціальній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, які навчаються за направленням служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Відповідно до українського законодавства, безробітними вважаються громадяни, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити. Виділяються категорії населення і випадки, коли незайняті громадяни не можуть бути визнані безробітними:

- ✓ особи, що не досягли 16-річного віку;
- ✓ громадяни, яким, відповідно до пенсійного законодавства, призначена пенсія через старість, за вислугу років;
- ✓ особи, що відмовилися протягом 10 днів з дня їх реєстрації в органах служби зайнятості від двох варіантів відповідної роботи, включаючи роботи тимчасового характеру, а ті, хто вперше шукають роботу і не мають професій, – у разі двох відмов від отримання професійної підготовки або від запропонованої оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру; при цьому громадянину не може бути запропонована одна і та ж робота двічі;
- ✓ особи, що без поважних причин протягом 10 днів з дня їх реєстрації до органів служби зайнятості не з'явилися для запропонування їм відповідної роботи, а також ті, що не з'явилися в термін, встановлений для реєстрації їх як безробітні;
- ✓ осуджені за рішенням суду до виправних робіт без позбавлення волі, а також до покарання у вигляді позбавлення волі.

Людина набуває статусу безробітного після реєстрації в службі зайнятості. Рішення про визнання громадянина безробітним приймає служба зайнятості за місцем його проживання не пізніше 11 днів після звернення до служби зайнятості.

допомоги для громадян, що мають утриманців (звичайно – в межах 10-20%). В той же час в окремих країнах допомоги з безробіття встановлюються у фіксованих сумах. Для осіб, що вперше виходять на ринок праці, перш за все – випускників шкіл і вищих навчальних закладів, розмір допомоги (якщо вона виплачується) визначається залежно від мінімальної заробітної платні або соціального мінімуму, встановлених в тій або іншій країні.

Тривалість виплати допомоги з безробіття в більшості розвинених країн коливається від 6 місяців до одного року. Іноді вона залежить від тривалості страхового стажу, але з обмеженням максимальної тривалості.

Важливим аспектом систем допомоги з безробіття є те, що в більшості країн вони не призначаються з першого дня надання людині статусу безробітного. Їх виплата починається після деякого періоду очікування. Згідно з положеннями Конвенції МОП № 168, цей період складає 7-10 днів, що і витримується переважною більшістю держав.

Філософія встановлення періоду очікування ґрунтується на тому, що безробітний в цей час може працевлаштуватися, а також на тому, що він повинен нести певний тягар безробіття, хоча б на першому етапі.

Законодавство про зайнятість в Україні передбачає можливість отримання допомоги кожним зареєстрованим безробітним за умови його сприяння власному працевлаштуванню і відсутності інших доходів, що перевищують розмір мінімальної зарплати.

Розмір допомоги залежить від таких чинників:

- ✓ виду життєдіяльності перед настанням безробіття (трудова діяльність, навчання, служба в Озброєних силах, перерва в трудовій діяльності);
- ✓ розміру зарплати на останньому місці роботи: тривалості оплачуваної роботи протягом 12 місяців, що передують настанню безробіття; обставин, що стали причиною звільнення з останнього місця роботи (скорочення штатів, за угодою сторін, за власним бажанням);
- ✓ своєчасності звернення до службі зайнятості за сприянням в працевлаштуванні.

З урахуванням цих чинників право на отримання допомоги з безробіття в розмірі, встановленому чинним законодавством, встановлюється таким категоріям громадян:

- працівникам, трудовий договір з якими розірвуть за ініціативою власника або уповноваженого ним органу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, скороченням чисельності або штату працівників, а також військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку зі скороченням чисельності або штату без права на пенсію, за умови їх реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як шукачів робот;

але і випускники шкіл, вищих навчальних закладів, а також особи, які займаються індивідуально-трудовою діяльністю, і сезонні працівники. Хоча в багатьох країнах і до сьогоднішнього дня молоді люди, які вперше шукають роботу, жінки, які не працювали у зв'язку з доглядом за дітьми, одержують не допомогу з безробіття, а допомогу солідарності.

Система допомог з безробіття в більшості країн будується на основі норм, закріплених в Конвенції № 168 Міжнародної організації праці "Про сприяння зайнятості і захисту від безробіття", прийнятої 21 червня 1988 року. Конвенція рекомендує будувати систему виплат допомоги з безробіття таким чином, щоб не знижувати у безробітних стимули до пошуку роботи або організації самозайнятості. З цією метою допомога повинна забезпечити одержувачу лише часткове і тимчасове відшкодування втраченого доходу.

Що стосується розмірів допомог з безробіття, то конвенція ділить всіх безробітних на дві крупні категорії: тих, хто до настання безробіття робив внески до страхового фонду (самостійно або це робив за нього працедавець), і тих, хто не робив внески.

У першому випадку розмір допомоги встановлюється залежно від попереднього заробітчанства (45-50% від його величини). Причому максимальний розмір допомоги обмежується середньою зарплатою трудящих даного регіону.

У другому випадку (для осіб, що не робили внески до страхового фонду) розмір допомоги з безробіття повинен ув'язуватися зі встановленою законом мінімальною заробітною платнею (45-50% від її величини) або з мінімумом, що забезпечує задоволення основних життєвих потреб людини, залежно від того, що більше.

Тривалість виплати допомог Конвенція визначає таким чином: первинна тривалість може обмежуватися 26 тижнями (6 місяців) в кожному періоді безробіття або 39 тижнями (9 місяців) протягом будь-якого періоду в 24 місяці.

У більшості країн розмір допомоги з безробіття звичайно залежить від двох чинників: тривалості трудової діяльності перед настанням безробіття (страховий стаж) і величини заробітної платні (розміри страхових внесків). У такому підході до певної міри утілюється принцип соціальної справедливості: чим більше людина працювала і більше заробляла, тим більше вона зробила внесків до фонду страхування і, значить, на більший розмір і більшу тривалість виплати допомоги вона може розраховувати. Як правило, в розвинених країнах розмір допомоги для більшості безробітних складає близько 50-60% колишнього заробітчанства, але може декілька знижуватися в другий і третій роки безробіття. В окремих державах величина допомоги напряму ув'язується із сумою, внесеною особою до страхового фонду. Законодавства ряду держав передбачають збільшений розмір

Відносні показники безробіття показують ступінь її поширеності і називаються **рівнем безробіття**. Рівень безробіття (U) визначається як співвідношення чисельності безробітних і чисельності робочої сили (кількості трудоактивного населення):

$$U = \frac{\textit{кількість безробітних}}{\textit{чисельність працетрудоактивного населення}} \cdot 100\%$$

Рівень безробіття, що відображає її природний стан, називається природним рівнем безробіття. Природний рівень безробіття розраховується в результаті усереднювання фактичного рівня безробіття в країні за попередні 10 років (або триваліший період) і подальші 10 років (при цьому використовуються прогнозні оцінки з урахуванням динаміки вірогідності очікуваного рівня інфляції). В індустріальних країнах для отримання даних, необхідних для встановлення природного рівня безробіття, статистичне управління міністерства праці щомісячно проводить вибіркові опитування певної кількості сімей про їхнє ставлення до зайнятості. Проте через неминучість статистичних погрішностей такі розрахунки рівня безробіття повинні коректуватися з урахуванням експертних оцінок.

Основними причинами існування природного рівня безробіття вважаються: по-перше, збільшення часу пошуку роботи в умовах системи страхування по безробіттю (виплата допомог з безробіття відносно знижує стимул до швидкого працевлаштування); по-друге, жорсткість заробітної платні, що породжує “безробіття очікування”.

Природний рівень безробіття є тією точкою відліку, щодо якої можна оцінити вплив безробіття на макроекономічні пропорції функціонування державної системи. Загострення проблем безробіття супроводжується економічними втратами, і перш за все, зменшенням валового внутрішнього продукту (ВВП), його відставанням від потенційного ВВП, який визначається в припущенні існування природного рівня безробіття і певних нормальних темпів економічного зростання. Чим вище рівень безробіття, тим більше відставання ВВП. Такий взаємозв'язок виражає закон А. Оукена, який зв'язує коливання рівня безробіття з коливаннями ВВП:

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} = 3\% - 2 \cdot (U - U^*),$$

де Y – фактичний обсяг виробництва (ВВП); Y^* – потенційний обсяг ВВП; U – фактичний рівень безробіття; U^* – природний рівень безробіття.

З цього закону виходить: якщо фактичний рівень безробіття не змінився в порівнянні з природним (або показником попереднього року), то темп зростання реального ВВП складе 3% у рік. Цей темп обумовлений приростом населення, накопиченням капіталу і науково-технічним прогресом. При кожному збільшенні рівня безробіття на один відсоток (по відношенню до показника минулого року) темп зростання реального ВВП знижується на 2 %. Це означає, по-перше, що певна величина приросту ВВП необхідна для того, щоб не дати збільшитися нормі безробіття. Чисельність робочої сили зростає щорічно, а її використання стає продуктивнішим. Такі обставини обумовлюють необхідність від 2,5 до 3 % щорічного приросту реального ВВП направляти на створення нових робочих місць, здатних стримувати безробіття на колишньому рівні. По-друге, інтенсивніший приріст ВВП скорочує безробіття, тоді як відносне зниження темпів зростання ВВП збільшує кількість безробітних.

В зв'язку з цим доречно припустити, що якби відповідними діями уряду вдалося понизити безробіття нижче за його природну норму, забезпечивши так званий «оптимальний рівень безробіття», то можна було б сподіватися на зростання добробуту населення за рахунок збільшення фактичного обсягу випуску продукції понад потенційне. Проте, як свідчить досвід багатьох країн, такого не трапляється: досягнення оптимальної величини безробіття не забезпечує максимального рівня добробуту населення. Це відбувається через дію законів ринкової економіки: існує тісна залежність заробітної платні і цін на споживацькі товари від розмірів безробіття.

Річ у тому, що, за інших рівних умов, зростання попиту на якийнебудь товар, включаючи робочі місця і робочу силу, збільшує його ціну. Зростання попиту на робочу силу знижує безробіття і збільшує заробітну платню. У подібному випадку платоспроможний попит на споживчі товари збільшуватиметься. Але, відповідно до тих же самих законів ринку, ціни на споживчі товари зростатимуть ще швидше, знецінюючи, тим самим, грошові доходи населення і створюючи інфляційну напруженість. Тому така ситуація вимагає постійної уваги з метою альтернативного вибору між зростанням інфляції або зростанням безробіття.

14.3. Безробіття та інфляція

Безробіття та інфляція – два крупні недоліки ринкової системи, з якими постійно доводиться боротися урядам всіх країн. В умовах наближення економіки до свого економічного потенціалу виникає необхідність альтернативного вибору між зростанням зайнятості, з одного боку, і зрос-

з органами державного управління в розробці, реалізації і контролі виконання заходів із соціального захисту;

- ✓ координація діяльності у сфері працевлаштування з іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі відповідних державних і регіональних програм;
- ✓ міжнародної співпраці у вирішенні проблем соціального захисту населення, включаючи громадян України за кордоном і іноземних громадян в Україні.

Основний зміст соціального захисту безробітних становить система заходів матеріальної підтримки. У країнах з розвиненою ринковою економікою історично склалася двоступінчаста система матеріальної підтримки тимчасово незайнятого населення. Перший ступінь – це допомога з безробіття, виплачувана із спеціальних страхових фондів по безробіттю; друга – це допомога з фондів, утворюваних державою (в Україні – це матеріальна допомога з безробіття).

Система допомоги (допомоги солідарності) як вид матеріальної підтримки безробітних використовується з кінця XIX – початку XX сторіччя. В даний час вона доповнює страхування від безробіття і охоплює, перш за все, тих осіб, у яких закінчилися терміни отримання допомог, хоча в деяких країнах допомога виплачується одночасно з допомогами з безробіття. Їхнє основне призначення – забезпечити тривало незайнятому населенню або тим, хто не має права на допомогу, прожитковий мінімум. Як правило, допомога надається в тих випадках, коли на основі перевірки встановлено, що у безробітного немає інших джерел доходу.

Система допомог з безробіття є основною в соціальному захисті тимчасово незайнятого населення. Вона виникла на початку нинішнього століття і набула повсюдного поширення після Першої світової війни. Зараз ця система діє в більш ніж 80% країн ринкової економіки і розповсюджується все ширше.

До недавнього часу вона охоплювала, як правило, лише тих працівників, які втратили роботу з об'єктивних причин (так званих "вивільнених") і не розповсюджувалася на осіб, звільнених за власним бажанням тих, хто вперше шукає роботу або тривалий час не працює, тимчасових і сезонних працівників. Логіка такого підходу ґрунтувалася на принципі: право на допомогу має той, хто працював, робив внески до страхового фонду і втратив роботу не через свою провину.

Проте вже у 80-х роках стала домінувати тенденція до розширення обхвату допомогами інших категорій незайнятого населення. У теперішній час в більшості розвинених країн і постсоціалістичних держав до сфери надання матеріальної підтримки у разі безробіття все ширше включаються не тільки найняті робітники, що звільнилися за власним бажанням (правда, найчастіше при цьому враховуються причини, обґрунтованість звільнення),

в кожному регіоні має свої особливості. Основне завдання служб зайнятості полягає не в сприянні у працевлаштуванні, а в наданні інформації про вільні робочі місця. Державна економічна політика орієнтована на забезпечення макроекономічної стабільності, але безпосередньо проблемам безробіття приділяє недостатньо уваги.

Для протекціоністського підходу властива активна державна політика, головний напрям якої – попередження безробіття і досягнення повної зайнятості. Це забезпечується:

- ✓ проведенням професійної підготовки і перепідготовки неконкурентоспроможної робочої сили і безробітних;
- ✓ сприянням підвищенню територіальної мобільності осіб найманої праці шляхом надання субсидій на переїзд до іншої місцевості;
- ✓ створенням нових робочих місць в державному секторі економіки для недостатньо конкурентоспроможних категорій працівників;
- ✓ оперативним і ґрунтовним інформаційним обслуговуванням тих, хто шукає роботу.

Прийнято вважати, що жорсткий підхід до рішення проблем скорочення безробіття є характерним для економіки США, протекціоністський – для шведської економіки.

14.5. Соціальний захист безробітних

Соціальний захист населення включає систему заходів, які захищають будь-якого громадянина від економічної і соціальної деградації унаслідок безробіття, втрати або різкого скорочення доходів, хвороби, виробничої травми, інвалідності, літнього віку і т.д. Система соціального захисту будується на таких принципах:

- ✓ забезпечення однакового, обумовленого законодавством, рівня соціального захисту всім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового становища, расової і національної приналежності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії;
- ✓ сприяння у пошуках роботи і працевлаштуванні;
- ✓ забезпечення тимчасово незайнятого населення засобами існування;
- ✓ стимулювання активності у пошуках роботи, підвищення мотивації до трудової діяльності;
- ✓ співпраці профспілок, асоціацій, підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії

танням рівня інфляції – з іншого. Збільшення зайнятості і зниження безробіття супроводжується зростанням інфляції попиту, оскільки в економіці постійно зменшується обсяг невикористаних трудових ресурсів, і доводиться розширювати виробництво за рахунок переманювання робочої сили від однієї фірми до іншої, з однієї галузі до іншої шляхом підвищення ставок заробітної платні. Зниження рівня інфляції попиту може бути досягнуте тільки шляхом обмеження зайнятості і збільшення безробіття. Це означає, що в короткостроковому періоді між рівнями інфляція і безробіття виявляється зворотна залежність, визначувана кривій Філіпса (рис.14.3).

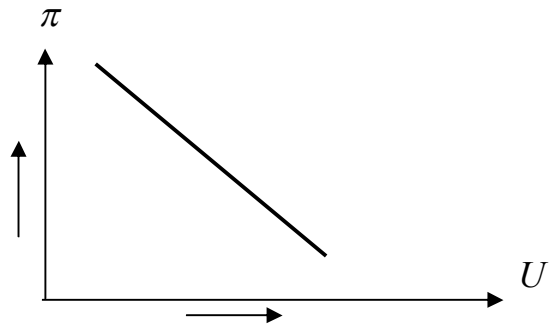


Рис. 14.3. Крива Філіпса

В аналітичній формі крива Філіпса може бути представлена рівнянням:

$$\pi = \pi^e - \beta \cdot \left(U - U^*\right) + \varepsilon ,$$

де π – фактичний рівень інфляції (%); U – фактичний рівень безробіття (%); π^e – очікуваний рівень інфляції; U^* – природний рівень безробіття; β – емпіричний коефіцієнт чутливості ВВП до динаміки циклічного безробіття; ε – різкі зміни (шоки пропозиції).

Зміна очікуваного рівня інфляції (π^e) і шоки пропозиції (ε) є причинами зрушень кривої Філіпса. З рівняння виходить, що якщо фактичний рівень безробіття співпадає з її природною нормою (U^*), то, за відсутності шоків, фактичне значення інфляції дорівнює очікуваному. Відхилення фактичного рівня безробіття від природного змінює темп інфляції.

Якщо пригадати, що інфляція – це відносна зміна загального рівня цін:

$$\pi = \frac{(P - P_{-1})}{P_{-1}},$$

де π – темп інфляції; P – рівень цін поточного року; P_{-1} – рівень цін попереднього року, то абсолютно очевидна інтерпретація кривої Філіпса як кривої, яка встановлює зв'язок між темпами приросту рівня цін, інфляційними очікуваннями і шоками пропозиції.

Інфляційні очікування (π^e) можуть складатися на основі вже наявних уявлень про минулу інфляцію (так звані «адаптивні очікування»). Тоді рівняння кривої Філіпса демонструє інфляційну інерцію: інфляція продовжуватиметься і за відсутності шоків пропозиції (ε) і відхилень безробіття від природного рівня, вже тільки тому, що існують інфляційні очікування (π^e).

Крива Філіпса відображає зв'язок безробіття і інфляції в короткостроковому періоді, але ***не може бути використана для оцінки довгострокових змін***.

Економічна політика, спрямована на скорочення безробіття шляхом стимулювання сукупного попиту, ефективна лише до тих пір, поки економічні агенти (підприємці і найняті робітники) не змінюють своїх інфляційних очікувань (наприклад, не вимагають підвищення номінальної заробітної платні у зв'язку із зростанням цін, викликаним стимулюючою політикою держави). Так, якщо початковий стан економіки зафіксований в точці ***1*** – точці, яка відповідає природному рівню безробіття U^* та інфляційним очікуванням π_1^e (див. рис. 14.4), то підвищений сукупний попит, що ініціюється відповідними урядовими рішеннями щодо збільшення зайнятості працездатного населення, створює стимули для збільшення обсягів випуску продукції.

Підвищений попит збільшить ціни товарів, а заробітна платня залишиться колишньою, зафіксованою в трудових угодах з урахуванням очікуваної інфляції π_1^e. У цих умовах, при зростанні цін на вироблювану продукцію і незмінному рівні зарплати, відносно зростуть прибутки фірм, що зробить вигідним розширення виробництва. Розширення виробництва збільшить зайнятість, і економіка переміститься уздовж початкової кривої Філіпса з точки 1 в точку ***2***.

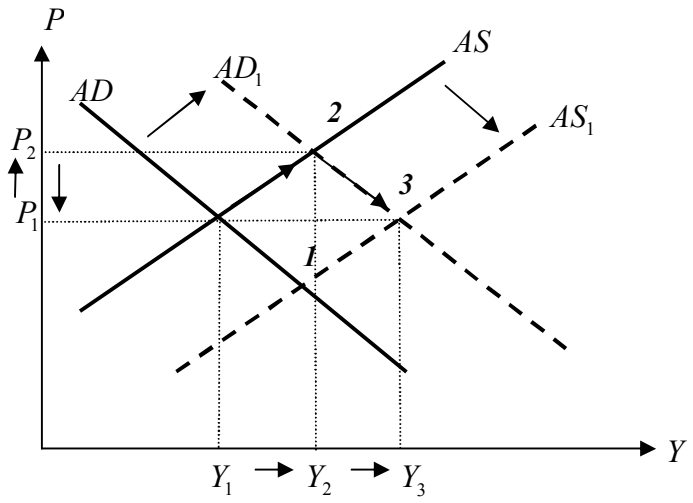


Рис. 14.6. Ефект стимулювання сукупної пропозиції

До першої групи відносять заходи щодо підвищення ефективності використання чинників виробництва, підвищення ефективності розподілу ресурсів між конкуруючими галузями їх застосування через реформу фінансової системи, державного сектора, ринку праці; заходи по скороченню податкового тягаря через реформу податкової системи, скорочення дотацій, зняття торгових обмежень; інші заходи, що сприяють розвитку конкуренції. До другої групи відносять стимулювання заощаджень і інвестицій; вдосконалення механізму переведення перших в другі; стимулювання нововведень у галузі освіти; створення нових технологій; стимулювання припливу іноземних інвестицій та інші структурні перетворення.

Напрями, форми, методи державного вирішення проблем безробіття багатоманітні і в різних країнах застосовуються в різних комбінаціях. Це обумовлено історичними і соціальними умовами розвитку країн, існуючими традиціями, культурою, ментальністю націй. Строго кажучи, важко знайти хоча б дві-три країни, в яких державна політика регулювання безробіття була б однакова. Разом з тим при всьому різноманітті методів, форм і ступеня впливу держави на проблеми скорочення безробіття, можна виділити два найтиповіших підходи до їх рішення: жорсткий і протекціоністський.

Жорсткий підхід передбачає жорстку регламентацію поведінки найнятих робітників як на ринку праці, так і в процесі їхньої трудової діяльності. При цьому законодавство про зайнятість і безробіття децентралізоване і

Податково-бюджетна експансія стимулює сукупний попит за рахунок збільшення державних витрат і (або) зниження податкового тягаря. Кредитно-грошова політика активізує сукупний попит головним чином шляхом розширення грошової пропозиції. Проте будь-який з названих підходів стимулювання сукупного попиту, як виявляється з проведеного аналізу, дає лише короткостроковий ефект зниження рівня безробіття і провокує серйозні інфляційні процеси. Подолання високої інфляції і супутнього їй безробіття – це проблема не тільки сьогоднішнього дня, але і найближчої перспективи.

Багато фахівців вважають, що в стратегічному плані активною силою, що впливає на рівень безробіття і інфляції, є заходи, що забезпечують зміни в сукупній пропозиції. Економічна політика, стимулююча пропозицію, в змозі забезпечити не тільки задоволення зростаючого сукупного попиту, але і практично повну нейтралізацію інфляційних тенденцій при одночасному зниженні рівня безробіття.

Так, припустимо, що в результаті активізації сукупного попиту в економіці вдалося понизити безробіття до рівня, відповідного обсягу випуску Y_2 (див. рис. 14.6). Проте, як видно з графіка рис. 14.6, така трансформація в короткочасному періоді викликала появу небезпечних тенденцій прогресуючої інфляції попиту, і економіка стала переміщатися з точки 1 в точку 2.

Зросли ціни з рівня P_1 до P_2. Щоб погасити ці небезпечні тенденції, необхідно передбачити заходи, що виключають розвиток інфляції попиту і нейтралізують її наслідки. Такі заходи повинні скласти основний зміст політики стимулювання сукупної пропозиції, забезпечуючи економічне зростання національного потенціалу.

Політика стимулювання сукупної пропозиції дозволить зсунути криву пропозиції в позицію AS_1, економіка переміститься в точку 3, ціни впадуть до колишнього рівня P_1, обсяги випуску зростуть до величини Y_3, знизиться безробіття.

Заходи економічної політики стимулювання сукупної пропозиції можна підрозділити на дві групи:

1) заходи зі стимулювання поточного обсягу виробництва;

2) заходи, направлені на довгострокове підвищення темпів зростання виробництва.

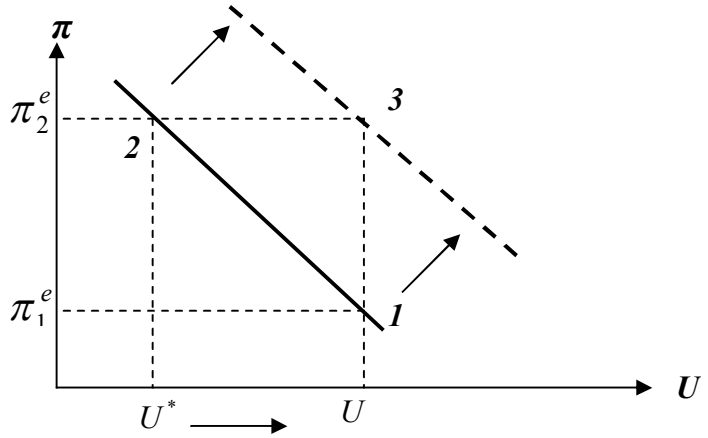


Рис. 14.4. Короткостроковий ефект зниження рівня безробіття

Надалі, на фоні зростання інфляції, підприємці і найняті робітники змінять свої очікування, почнеться зростання номінальної заробітної платні та інших витрат, зникнуть стимули до розширення виробництва, безробіття повернеться до початкового рівня, а економіка перейде на нову короткострокову криву Філіпса, відповідну вищому рівню інфляційних очікувань π_2^e. На графіку рис. 14.4 такий стан економіки відображається точкою ***3***.

Результатом таких дій уряду є те, що економіка повертається до первинного рівня виробництва і зайнятості, але з більш високим рівнем інфляції. В таких умовах політика стимулювання попиту дає лише короткостроковий ефект. Повторення подібних дій уряду зрештою приводитиме лише до подальшого зростання інфляції.

Як вважають прихильники теорії раціональних очікувань, якщо економічні агенти формують свої прогнози (очікування) не тільки на минулому досвіді, але на основі всієї доступної їм інформації, не роблячи при цьому систематичних помилок, то вони можуть вірно оцінити наслідки стимулюючої політики держави і достатньо швидко змінити свої інфляційні очікування. Це відобразиться, наприклад, у вимозі збільшення номінальної заробітної платні для компенсації зростання цін. У результаті не відбувається практично ніякого збільшення реального випуску навіть в короткострокових періодах, а зростання сукупного попиту приводить лише до зростання цін, економіка рухається з точки 1 в точку 3, минаючи точку 2.

Таким чином, крива Філіпса, фіксуюча зворотну залежність між інфляцією і безробіттям, відображає короткострокову динаміку цих змінних.

змінних. У довгостроковому періоді стимулювання зайнятості через підвищення сукупного попиту, яке звичайно супроводжується зростанням грошової маси, не приводить до істотних змін рівня безробіття і реального випуску і відображається, в основному, на зростанні цін, тобто крива Філіпса наближається до вертикальної прямої на рівні природного безробіття.

14.4. Основні напрями скорочення безробіття

Основні напрями державної дії на зниження рівня безробіття тісно пов'язані з проведенням відповідної макроекономічної політики. В цьому відношенні, з достатнім ступенем умовності, зі всіх заходів державної дії можна виділити заходи стратегічної спрямованості, тактичного плану і оперативного характеру.

Оперативні заходи покликані зняти гостроту з рішення поточних проблем безробіття, не зачіпаючи при цьому систему економічних реалій, що склалася. До таких заходів можна віднести: втручання державних органів в розв'язування конфліктних ситуацій у соціально-трудових відносинах, субсидування і надання інших пільг підприємцям, що залучають до трудового процесу громадян, не здатних конкурувати на рівних на ринку праці (непідготовленої молоді, жінок, обмежено працездатних, соціально-збиткових і т. д.); сприяння самозайнятості, організація тимчасової зайнятості; оперативне професійне навчання, профорієнтація, профконсультація, перепідготовка і підвищення кваліфікації; надання інформаційних послуг про вакансії, структуру робочих місць; сприяння у пошуках роботи, працевлаштування і т.д.

Заходи тактичного характеру націлені, головним чином, на рішення задач безробіття в короткостроковому періоді функціонування економіки. Заходи подібного роду обумовлені прагненням створити сприятливу кон'юнктуру для зростання зайнятості шляхом збільшення сукупного попиту, у тому числі – попиту на робочу силу. Річ у тому, що зростання сукупного попиту (зрушення кривої $AD \rightarrow AD_1$) викликає необхідність адекватного збільшення обсягів випуску продукції ($Y_0 \rightarrow Y_1$), що створює у економічних агентів враження про підйом економіки.

Проте, як видно з рис. 14.5, при незмінному характері сукупної пропозиції такий підйом спричиняє підвищення рівня цін ($P_0 \rightarrow P_1$), тобто виникає інфляція попиту. Інфляційні процеси примушують підприємців збільшувати заробітну платню своїм працівникам. І це сприймається найнятими робітниками як зростання реальної заробітної платні. Підприємці краще

орієнтуються в економічній обстановці, розуміють, що має місце всього лише зростання номінальної зарплати, яка росте повільніше, ніж ціни, тобто реальна заробітна платня падає. Тому їм вигідно нарощувати обсяги випуску, вони збільшують попит на працю. В результаті (одночасно з підвищенням рівня цін) росте зайнятість і знижується безробіття. Так продовжується до тих пір, поки найняті робітники не починають усвідомлювати помилковість своїх припущень про реальну зарплату і не зажадають такого підвищення зарплати, яке б повністю компенсувало зростання цін. За цей період економіка переміщається з точки ***1*** в точку ***2*** (див. рис. 14.5).

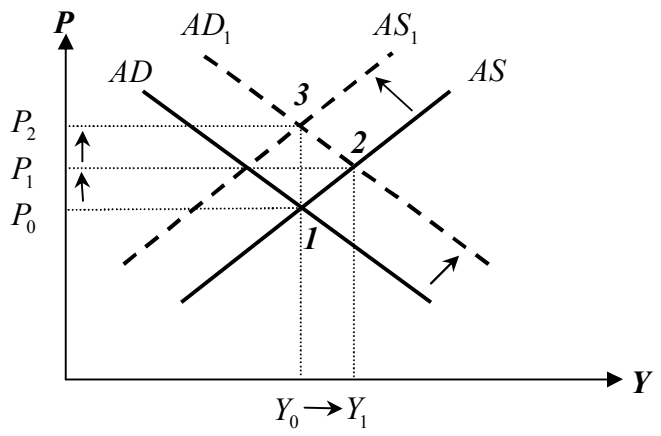


Рис. 14.5. Короткостроковий ефект зростання сукупного попиту

Наступає момент, коли зростання витрат на сировину, матеріали, куплені вироби, заробітну платню робить збитковим подальше нарощування обсягів виробництва, і підприємці починають знижувати випуск продукції. Крива сукупної пропозиції (AS) починає зсовуватися вліво і вгору (в позицію AS_1), сигналізуючи про виникнення інфляції витрат, і економіка повернеться (див. точку ***3*** на рис. 14.5) до колишніх розмірів випуску (Y_0), зайнятості і безробіття, але при вищому рівні цін.

До таких результатів приводять заходи, пов'язані зі здійсненням стимулюючої монетарної (кредитно-грошової) або фіскальної (податково-бюджетної) політики.

мушуючи їх поводитися певним чином. Успіх дії керівника на поведінку працівників залежить від прийнятого ним стилю керівництва.

Стиль керівництва, лідерства відображає цінності і погляди менеджера, його ставлення до підлеглих, його самооцінку і особистість. Ефективність конкретного стилю залежить від ситуації, яка включає зміст виконуваної роботи і індивідуальні характеристики підлеглих. Рівень, до якого вибраний керівником стиль керівництва є ефективним, в значній мірі визначає, наскільки добре зможе менеджер направити зусилля працівників на досягнення цілей, вирішити конфліктну ситуацію, створити колектив для роботи і управляти стресовими ситуаціями.

Основу для формування якісних планів по праці закладають: аналіз стану трудових ресурсів організації, особових і групових характеристик її персоналу, компетентності, рівня підготовки і частоти підвищення кваліфікації кадрів, дослідження ефективності і конкурентоспроможності існуючої системи винагороди працівників, спадкоємності керівних посад, ротації кадрів. Більш того, уважне обстеження домінуючого стилю і методів керівництва людськими ресурсами в різних умовах операційної обстановки дозволяє оцінити рівень досконалості культури і привабливість іміджу організації, що так само важливе для її конкурентного становища і розвитку економічного потенціалу.

Культуру фірми формують її атмосфера або клімат. Культура відображає переважаючі звичаї, вдачі і очікування в організації. Керівництво використовує цю культуру для залучення працівників певних типів і для стимулювання певних типів поведінки. Імідж корпорації як всередині, так і поза організацією – це враження, яке створюється нею за допомогою співробітників, клієнтів і громадської думки в цілому. Культура і образ фірми підкріплюються або ослабляються репутацією компанії.

Після проведення внутрішнього обстеження, виявлення сильних і слабких сторін і зважування чинників за ступенем важливості керівництво може визначити ті зони, які вимагають негайної уваги, ті, які можуть почекати, і ті, на які можна спиратися, щоб скористатися можливостями в зовнішньому середовищі. Привівши внутрішні сили і слабкості у відповідність із зовнішніми загрозами і можливостями, у порядку конкретизації завдань, що стоять перед нею, і пошуку шляхів їх рішення організація приступає до виробітку найпривабливіших альтернативних варіантів досягнення своїх цілей. Зіставлення, аналіз і оцінка відібраних альтернатив дозволяють фірмі зробити остаточний вибір найефективнішого напряму вирішення своїх проблем і приступити до його реалізації, що знаходить відповідне віддзеркалення в процесах формального планування.

Підготовчо-завершальним називається час, який працівник витрачає на підготовку до виконання завдання і на дії, пов'язані з його закінченням (отримання наряду на роботу, інструменту, інструктаж, налагодження устаткування та ін.). Його особливістю є те, що він витрачається один раз на роботу (партію предметів праці) і не залежить від обсягу роботи за даним завданням.

Оперативний час – нормований час, протягом якого здійснюється кінцева мета технологічної операції, тобто працівник уручну або за допомогою механізмів здійснює зміну розмірів, форми, властивостей предмета праці, а також виконує допоміжні дії, необхідні для цієї зміни. У зв'язку з цим оперативний час підрозділяється на **основний** (**технологічний**) і **допоміжний**. Залежно від характеру участі працівника у виконанні виробничих операцій, оперативний час підрозділяється на час ручної роботи, час машинно-ручної роботи і час спостереження за роботою устаткування. **Основний (технологічний)** – час, протягом якого працівником здійснюється якісна або кількісна зміна предмета праці, його фізико-хімічних властивостей, форми, стану, розмірів, складу, взаємного розташування декількох предметів праці (збірка) і т.п. **Допоміжний** – нормований робочий час, що витрачається виконавцем на здійснення дій для виконання основного (технологічного) процесу. До нього належать, наприклад, в машинобудуванні – витрати часу на установку і зняття деталі, пуск і зупинку верстата, включення і виключення подачі інструментів; у текстильній промисловості – на ліквідацію обривів нитки, знімання готової продукції, зміну човника; в апаратних процесах – на завантаження машин і апаратів сировиною і напівфабрикатами, вивантаження готової продукції і т.д. Допоміжний час може бути ручним, механізованим або машинним.

Час обслуговування робочого місця – нормований робочий час, який витрачає працівник на підтримку робочого місця в стані, що забезпечує продуктивну роботу. Він підрозділяється на час технічного і час організаційного обслуговування робочого місця. **Час технічного обслуговування** – це час, використовуваний на догляд за робочим місцем і устаткуванням на ньому, необхідним для виконання конкретного завдання (наприклад, заміна зношеного інструменту, налагодження устаткування, доведення розчину до необхідної концентрації та ін.). **Час організаційного обслуговування** – це час, що витрачається на прийом і здачу зміни, розкладання на початку і прибирання наприкінці зміни інструменту, документації та інших предметів, переміщення в межах робочого місця тари із заготівками або готовими виробами, чищення, миття і змащування устаткування та ін.

Час перерв – час, протягом якого працівник не бере участь у виробничому процесі і не виконує ніяких трудових дій. Перерви можуть бути регламентованими і нерегламентованими.

Регламентовані перерви включають: час перерв на відпочинок, особисті потреби, виробничу гімнастику, перерви, встановлені технологією і організацією виробничого процесу (організаційно-технологічні перерви). **Перерви на відпочинок** є часом, який працівник використовує для відпочинку протягом робочої зміни в цілях підтримки нормальної працездатності і попередження стомлення. **Перерви на особисті потреби** – це час, що витрачається працівником на особисту гігієну і природні потреби. **Перерви, встановлені технологією і організацією виробничого процесу**, включають час перерв, викликаних специфічними умовами виконання технологічних процесів. До них належать, наприклад, час провітрювання забоїв у вугільній шахті після проведення вибухових робіт, перерви в роботі монтажників конструкцій при підйомі блоку краном і ін.

Час нерегламентованих перерв (які можливо усунути) включає перерви, викликані порушенням нормального ходу виробничого процесу і порушеннями трудової дисципліни.

До перерв, викликаних порушенням нормального ходу виробничого процесу, належать перерви в роботі через організаційно-технічні причини унаслідок недостатньо ефективної організації праці і виробництва (затримки з доставкою матеріалів до робочого місця, несправності в роботі устаткування, неякісне виконання креслярсько-технічної документації, що вимагає втручання технолога, конструктора, невчасний виробничий інструктаж і т.д.).

Перерви, викликані порушеннями трудової дисципліни, виникають в результаті порушень працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку: спізнення, самовільна відсутність з робочого місця, передчасний відхід на обідню перерву і наприкінці робочого дня, сторонні розмови і т.д.

Класифікація часу використання устаткування здійснюється, перш за все, в цілях забезпечення єдності методів нормування праці. Час використання устаткування – це час роботи устаткування і перерв в його роботі (простоїв); дає уявлення про використання устаткування протягом робочої зміни. Для характеристики використання устаткування застосовується ряд показників. Коефіцієнт **внутрішньозмінного використання устаткування,** який визначається відношенням часу фактичної роботи устаткування до тривалості часу зміни, характеризує ступінь використання устаткування. Коефіцієнт змінності роботи устаткування характеризує використання виробничого устаткування. Він визначається відношенням числа фактично оброблених у всіх змінах станко–змін (машино-змін) до максимально можливого їх числа, яке могло відпрацювати в звітний період все встановлене устаткування виходячи із затвердженого змінного режиму і кількості робочих днів по прийнятому графіку роботи підприємства. Може розраховуватися також значення коефіцієнта змінності роботи устаткування і для фактично працюючого устаткування. Зіставляючи коефіцієнт змінноc-

- ✓ схильність, обдарованість, що розглядаються як наявний потенціал людини відносно виконання тієї або іншої роботи; вона, як правило, полегшує набуття здатності ефективно здійснювати вибраний вид трудової діяльності;
- ✓ потреби як один з важелів впливу на працівника для досягнення цілей організації;
- ✓ очікування, що формують поведінку людини залежно від її надій на задоволення особистих потреб;
- ✓ сприйняття як інтелектуальне усвідомлення стимулів, одержуваних від відчуттів (люди реагують не на те, що дійсно відбувається в їхньому оточенні, а на те, що вони сприймають як те, що дійсно відбувається і що оцінюють для себе як “реальність”);
- ✓ відносини, визначувані як суб'єктивне сприйняття людиною навколишнього середовища, що впливає на його поведінку; стійкі відносини, що склалися, формують точку зору (або конкретне переконання);
- ✓ цінності, що є загальними переконаннями з приводу позитивів і негативів, які припускають суб'єктивне ранжирування за важливістю, якістю, престижністю та іншими ціннісними критеріями.

Всі ці характеристики, що визначають індивідуальність людини, дають підставу вважати, що окремі люди можуть поводитися по-різному в різних ситуаціях. Проте спільність завдань, часта повторюваність або схожість життєвих колізій дозволяють говорити про шаблон поведінки працівників організації як стійкий набір внутрішньо узгоджених характеристик. Це поєднання стабільних характеристик визначає особистість людини. Особистість виявляється через характеристики окремої людини і її поведінки, які згруповані таким чином, що відображають унікальний характер пристосування даної особистості до навколишнього середовища. Поведінка людини міняється залежно від ситуації. Два аспекти навколишнього середовища впливають на характер поведінки працівника. Це – групи і управлінське лідерство.

Поза групою людина поводиться відповідно до своїх життєвих установок. Як тільки людина виявляється включеною (вільно або ні), поведінка її серйозно змінюється. Вона вимушена керуватися сформованими групою установками, цінностями і очікуваннями в питаннях, пов'язаних з розумінням поведінкової норми. Нормою прийнято називати стандарти поведінки, що визнаються за прийнятні в даних умовах. Чим більшою мірою людина цінує свою приналежність до групи, тим більш повно її поведінка співпадатиме з груповими нормами. Групові норми можуть сприяти або протидіяти досягненню формальних цілей організації.

Подолання протидії – важливе завдання керівника. Проте, щоб бути ефективним менеджером, необхідно бути і ефективним лідером. Лідерство – це засіб, за допомогою якого керівник впливає на поведінку людей,

ється діагноз внутрішніх проблем організації, прийнято називати управлінським обстеженням.

Управлінське обстеження є методичною оцінкою функціональних зон організацій, призначеною для виявлення її стратегічно сильних і слабких сторін. Стосовно планування трудових процесів в якості таких функціональних зон слід вибирати фінансову діяльність, виробництво, людські ресурси, культуру та імідж корпорації.

Аналіз фінансового стану може принести користь організації і сприяти підвищенню ефективності планових розробок. Не зважаючи на відому суб'єктивність інтерпретації фінансових даних, неможливість з минулого досвіду скласти достовірну проекцію на майбутнє, аналіз фінансової діяльності виявляє симптоми проблем, дозволяє кількісно оцінити сильні і слабкі сторони фірми, визначити характер багатьох стійких тенденцій у функціонуванні організації. Детальне вивчення фінансових потоків допомагає розкрити недоліки в розподілі засобів між різними напрямами вдосконалення трудової діяльності, виявити вже наявні і потенційні внутрішні слабкості фірми, її відносне становище порівняно з конкурентами або ретроспективними ситуаціями.

Динаміка трудових показників фірми нерозривно зв'язана і найчастіше обумовлена особливостями функціонування виробництва (операційними процесами). Результати дослідження стану виробництва є основоположними чинниками проектування планових розробок щодо праці. Вони визначають спрямованість і зміст планів, виявляють необхідність перегляду структурно-якісного складу трудового потенціалу організації, перерозподілу трудових ресурсів між операціями і структурними підрозділами, потребу у вживанні додаткових заходів по вдосконаленню праці, її нормуванню, мотивуванню, оплаті, оцінки продуктивності і якості. Всі ці вимоги, продиктовані фактичними реаліями аналізованої виробничої обстановки, за умови їх належного обліку роблять плани щодо праці по-справжньому цілеспрямованими і ефективними.

Причини більшості трудових проблем криються в людських ресурсах організації. Організація досягає своїх цілей завдяки трудовій діяльності людей. Люди є центральним чинником в будь-якій моделі управління фірмою. Існує три основні аспекти людського чинника в управлінні: поведінка окремих людей, поведінка людей в групах, характер поведінки керівника (функціонування менеджера в ролі лідера і його вплив на поведінку окремих людей і груп). Розуміння і успішне управління людським чинником дуже складне. Поведінка людини в суспільстві і на роботі є слідством складного поєднання індивідуальних характеристик особи і зовнішнього середовища. До числа таких характеристик належать:

- ✓ здібності, що визначають придатність людини до праці з різним ступенем продуктивності і якості результату;

ті з числом змін роботи підприємства по встановленому режиму, визначають коефіцієнт **використання змінного режиму.**

Класифікація витрат робочого часу по відношенню до предмета праці є також і класифікацією по відношенню до виробничого процесу. Згідно з цією класифікацією робочий час ділиться на час здійснення технологічного процесу, тобто основний (технологічний) час, і на час регламентованих і нерегламентованих перерв в ході технологічного процесу. Причому в регламентовані перерви входить: допоміжний час; час обслуговування робочого місця; підготовчо-завершальний час; час на відпочинок і особисті потреби; час перерв за організаційно-технічними причинами.

15.2. Чинники, що впливають на тривалість робочого часу

Тенденції довготривалого характеру свідчать про істотне скорочення тривалості робочого часу і значне збільшення заробітної платні. Кількість робочих годин і їх розподіл впродовж життя людини, а також в річних, місячних і тижневих циклах життя людей служать головною ознакою того, як вони себе відчувають, насолоджуються або страждають. Їхня еволюція в різних країнах і історичних періодах відображає економічну організацію, рівень технології, інтенсивність соціальної боротьби і плоди суспільних договорів і інституційних реформ.

У 1870 році трудящим в більшості сучасних індустріальних країн доводилося працювати в середньому від 2900 до 3000 годин в рік. З 1870 по 1992 роки під впливом науково-технічного процесу і зростання продуктивності праці середній річний фонд відпрацьованого часу на одного працівника за весь період його трудового життя знизився у Великобританії на 50 %, в США, Німеччині і Франції – на 46-47 %, в Японії – на 36 %. Ці цифри відображають не тільки скорочення стандартної, тобто встановленої законом величини робочого тижня, але і збільшення тривалості відпусток і, нарешті, коротшу трудову кар'єру працівників.

Середньодушовий валовий внутрішній продукт (ВВП) за той же період (1870–1992 роки) зріс в 5–10 разів. Приріст продуктивності був набагато вищим за приріст заробітчанства, а збільшення добробуту виражалося у формі скорочення робочого часу і зростання реальних доходів.

Поза сумнівом, що скорочення робочого часу в останні 100 років багато в чому стало результатом колективних переговорів і змін в законодавстві, але воно також привело до введення нових і продуктивніших методів організації праці на підприємствах. 8-годинний робочий день і 40- або 48-

годинний робочий тиждень перетворився на тверді еталони, на які орієнтувалися підприємства при розробці принципів організації праці. А оскільки ці еталони одержали втілення в організації праці на підприємствах і лягли в основу взаємозв'язку між нормальним робочим часом і соціальним забезпеченням, відповідні Конвенції МОП, враховані в законодавстві багатьох країн, виявилися вельми ефективними на практиці.

У країнах, що розвиваються, середньорічна тривалість робочого часу все ще набагато перевищує 2000 годин, навіть у формальній економіці (табл. 15.1).

Наднормативні роботи здатні збільшити річний фонд робочого часу до 3000 годин і більше, що зіставно з тривалістю робочого часу в Європі на початку XX століття. Отже, в багатьох районах світу забезпечення 8-годинного робочого дня і 48-годинного тижня, гарантованого періоду щотижневого відпочинку і робочого часу, разом з охороною праці залишається вельми актуальним завданням.

Верхня межа робочого дня (тижня, місяця) визначається часом, необхідним для відновлення фізичних сил. Одночасно робочий час є підсумком суспільного розвитку: на його величину, у тому числі і граничну, впливають економічна політика держави, рівень доходів, місце праці і дозвілля в системі суспільних цінностей, структурні зрушення і циклічність в економіці, продуктивність праці і рівень розвитку працезберігаючих технологій, позиція і вплив працівників (профспілок), соціальне забезпечення.

Праця і дозвілля в структурі цінностей. Вимоги працівників відносно робочого часу постійно еволюціонують. Менш тривалий робочий час, на яке добровільно погоджуються працівники, свідчить про рівень добробуту в країні. Однією з умов для згоди трудящих працювати менш тривалий час служить гарантований достатній дохід, тобто той факт, що працівники і їхнісім'ї можуть «дозволити» собі працювати менше годин. У міру збільшення доходів основні потреби задовольняються, час стає порівняно більш дефіцитним і росте зацікавленість в скороченні робочого часу в результаті зростання продуктивності, а не в отриманні вищого заробітчанства. Цим пояснюється менш тривалий робочий час в багатших країнах. Проте абсолютний рівень доходу – це не єдиний важливий чинник динаміки робочого часу: особливо важливе значення має також розподіл доходів.

Досягши певних стандартів добробуту, які дозволяють набагато вище оцінити значення вільного часу, виникає дилема оптимального, з погляду працівників, співвідношення між часом дозвілля і часом оплачуваної праці. Все більше працюючих вважають за краще суміщати роботу з тривалішим відпочинком, виконанням сімейних обов'язків, зокрема, вихованням дітей, продовженням навчання. Опитування громадської думки у Великобританії у середині 1990 років показав: якби у людей були «всі гроші світу», вони купували б … час.

рез порушення міжнародних трудових стандартів, що визначають норми поведінки економічних суб'єктів в процесі праці. Міжнародні трудові стандарти – головний результат міжнародно-правового регулювання соціально-трудових відносин, яке є регламентацією (за допомогою угод держав) питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, поліпшенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників. Формальним виразом такого регулювання є норми, закріплені в актах, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй (ООН), Міжнародною організацією праці (МОП), регіональними об'єднаннями держав.

Проектування фірмою змін в її трудовій діяльності можуть викликати неоднозначні реакції її конкурентів. Аналіз фактичних і можливих таких реакцій дозволить організації своєчасно уникнути негативних наслідків відповідних дій своїх конкурентів. При проведенні подібного роду аналізу важливі чотири діагностичні елементи: 1) аналіз майбутніх цілей конкурентів у сфері праці; 2) оцінка поточної стратегії конкурентів; 3) огляд передумов відносно підготовки ворожих у відповідь дій; 4) поглиблене вивчення сильних і слабких сторін конкурентів.

Чинники соціальної поведінки включають мінливі очікування, переконання, відносини, мотиваційні установки, вдачі і ціннісні орієнтації трудового колективу, суспільства в цілому. Намічені планові розробки можуть привести до серйозних трансформацій соціального середовища фірми. Аналіз характеру і спрямованості таких трансформацій сприятиме завчасному виявленню можливих наслідків і їх якнайповнішому врахуванню в діяльності організації.

В результаті дослідження зовнішнього середовища формується перелік небезпек і можливостей, з якими стикається організація в цьому середовищі. Перелік складається у вигляді документа, в якому відображається питома вага в балах (позитивних і негативних) кожного чинника для вимірювання його значущості для фірми, а також оцінку по сукупності балів ступеня впливу чинника на діяльність організації. Позитивні чинники характеризують потенційні можливості для організації, негативні небезпеки, які загрожують їй. Аналіз переліку дозволяє виявити і вибрати найбільш переважні варіанти контакту і взаємодії із зовнішнім середовищем.

16.1.3. Дослідження внутрішніх можливостей організації

Завершивши дослідження зовнішнього середовища, оцінивши ступінь і характер його впливу, фірма повинна з'ясувати, чи володіє вона внутрішніми силами для реалізації зовнішніх можливостей і подолання перешкод, чи великі її внутрішні труднощі, які можуть ускладнити проблеми, пов'язані із зовнішніми небезпеками. Процес, за допомогою якого здійсню-

загроз і формування стратегій, які можуть перетворити колишні загрози і небезпеки в будь-які вигідні можливості.

У найзагальнішому вигляді при аналізі зовнішнього середовища вивченню піддається вплив чинників: економічних, політичних, ринкових, технологічних, міжнародних, соціальних, чинників конкуренції. Залежно від масштабності і цільової спрямованості планів ці чинники можуть враховуватися в різному кількісному і структурно-змістовному поєднанні.

Так, при формуванні планів, пов'язаних з трудовою діяльністю персоналу організації, найбільшу значущість з економічних чинників мають темпи інфляції (або дефляції), рівні зайнятості і безробіття, трудова міграція населення, податкова напруженість; з числа політичних чинників – нормативні документи державних і місцевих органів влади у сфері організації, нормування, оплати і безпеки праці, найму робочої сили, заповнення робочих місць, створення відповідних умов і режимів праці для різних категорій працівників, зокрема, з обмеженою працездатністю і т.д.

При плануванні трудових показників важко переоцінити важливість ринкових чинників. Мінливе ринкове середовище є сферою постійної уваги для організацій. Предметом аналізу ринкового зовнішнього середовища є численні чинники, які можуть надати безпосередню дію на успіхи або провали організації. До їх числа належать мінливі демографічні умови, стан попиту і пропозиції робочої сили, динаміка кон'юнктури ринку праці, розподіл доходів населення і його активність в питаннях працевлаштування, ступінь гнучкості і жорсткості трудових відносин, методи і механізми державної дії на процеси управління використанням трудових ресурсів, основні тенденції трансформації ринку праці, рівень і характер соціального партнерства суб'єктів ринку праці. Вплив цих чинників може бути посилений або ослаблений науково-технічним прогресом. І хоча вплив технічних чинників певною мірою можна вважати автономним, їх сумісна з ринковими чинниками дія на економіку приводить до серйозних зрушень в самому змісті трудової діяльності. Тому аналіз технічного зовнішнього середовища повинен бути націлений на виявлення можливих змін в технології виробництва, а отже, в інтенсивності і якості праці, на застосування комп'ютерної техніки та інших організаційно-технічних засобів, що забезпечують зростання продуктивності праці.

Більшість крупних фірм і безліч дрібних компаній діють на міжнародному ринку або в своїй діяльності орієнтуються на норми і стандарти міжнародного суспільства. Тому стає вельми актуальною необхідність постійно контролювати і оцінювати зміни в цьому широкому середовищі. Загрози і сприятливі можливості для організації у сфері вдосконалення управління трудовою діяльністю можуть виникнути в результаті використання імміграційної робочої сили і зарубіжних фахівців, впливу іноземних картелів і корпорацій, змін валютних курсів і політичних рішень в інших країнах, че-

Таблиця 15.1

Середня річна тривалість робочого часу в країнах Азії і Тихоокеанського басейну, 1995–1996 роки (години)

Країна	Виробничі робітники	Працівники нефізичної праці
Австралія	1824	...
Гонконг (Китай)	2023	...
Індія	2496	2340
КНР	2496	...
Корея, Республіка	2685,3	2280,5
Малайзія	2160,5	1952,5
Нова Каледонія	1950 - 1748	...
Сінгапур	2288	...
Таїланд	2833	2474
Філіппіни	2304	2112
Японія	1971	...

Розвиток сфери послуг надає все більший вибір в освоєнні вільного часу, а розповсюдження гнучкої зайнятості розширює можливості його збільшення для кожного окремого індивіда. Одночасно, проте, продовжує діяти і така традиційна мотивація, як прагнення більшого заробітчанства, що примушує працювати довше.

У країнах, де нерівність в доходах посилилася, а середнє і низьке заробітчанство залишилося на одному рівні або впало, робочий час зріс. Трудящі прагнуть компенсувати зниження заробітчанства збільшенням пропозиції праці. Можливо, це пояснює зростання тривалості робочого часу у осіб, зайнятих повний час, у Великобританії, США і Нової Зеландії.

Відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок впливають на розподіл тривалості їхнього робочого часу. Якщо у чоловіка робочий час триваліший, ніж у партнерки і є можливість заробити доплату за наднормативні години, якої вона позбавлена, тоді розрив в робочому часі партнерів стає значним.

Продуктивність праці. Їй належить ключова роль у визначенні величини робочого часу. У тривалій історичній перспективі темпи зростання продуктивності суспільної праці прямо корелюють з темпами зниження тривалості робочого часу. За останні 100 років зростання продуктивності дозволило скоротити середню тривалість робочого тижня удвічі. З іншого боку, саме уповільнення темпів зростання продуктивності праці у 80-і, і особливо 90-і роки XX століття в країнах з розвиненою ринковою економікою стало основною причиною припинення тенденції скорочення робочого тижня, що діяв впродовж більшої частини століття.

Структурні зрушення в економіці. Тривалість робочого часу в цілому по економіці є рівнодіючою цього показника по окремих галузях і

різних групах робочої сили. Структурні зміни в економіці, зокрема, збільшення частки малого бізнесу, включаючи самозайнятих (їхній робочий день значно довше, ніж у зайнятих за наймом), приводить до зростання загального показника. У цьому ж напрямі діє підвищення частки високопрофесійних груп робочої сили. Навпаки, зростання частки сфери послуг, для якої характерний коротший робочий день, сприяє зниженню загальної тривалості робочого часу. Ці обставини, хоча і зі своїми особливостями, виявляються у всіх індустріальних (розвинених і перехідних) економіках.

Робочий час і економічний цикл. У кожен окремий історичний момент тривалість робочого часу в розвинених економіках залежить від конкретної фази економічного циклу. Циклічна динаміка виробництва і обсяг відпрацьованого часу корелюють позитивно. Робочий час і зайнятість також взаємозв'язані. Динаміка зайнятості завжди відстає **проциклічно** від змін в тривалості робочого часу. При входженні економіки у фазу кризи першою починає скорочуватися кількість відпрацьованих годин, що дозволяє відкласти звільнення. Спочатку скорочуються наднормативні години, потім частина зайнятих переводиться на скорочений робочий тиждень. При виході з кризи збільшення попиту на працю спочатку виражається в подовженні робочого часу, і лише потім, у міру поліпшення економічної кон'юнктури, починається прийом додаткових працівників. Таким чином, в ході циклу коливання робочого часу згладжують коливання зайнятості. При цьому в сучасних умовах роль робочого часу як адаптаційного механізму зменшується. Це стосується, як промислово розвинених країн, так і країн з перехідною економікою.

Політика держави на ринку праці. Серед суб'єктивних чинників, що впливають на величину робочого часу, особливе місце належить державі. Її роль в цій сфері залежить не тільки від типу державного устрою, але і від того, які завдання вона вирішує на даному етапі, від вибраної моделі державного регулювання, від національних особливостей відносин між основними контрагентами.

Держава в цьому вигляді, в якому вона склалася в XX столітті в найбільш цивілізованій частині світової спільноти, узяла на себе виконання важливої функції підтримки соціального миру. Прагнучи врівноважити часто протилежні інтереси сторін на ринку праці, держава законодавчо встановлювала тривалість робочого дня і тижня, систему оплати наднормативних годин, тривалість відпусток і число святкових днів.

Дерегулювання і гнучкість. Цей чинник виявився повною мірою як в розвинених, так і в перехідних економіках. Дерегулювання ринку робочої сили як важлива складова неоліберальної економічної моделі серйозно модифікувало динаміку (зокрема циклічну) робочого часу. Зняття жорсткого державного контролю над політикою окремих компаній у сфері зайнятості (спрощення процедури звільнень, зменшення розміру вихідної допомоги і

тільки точно виявити, що організація прагне здійснити, але і терміни досягнення бажаного результату. Цілі звичайно встановлюються на довгострокові або короткострокові періоди часу. Довгострокова мета має горизонт планування, приблизно дорівнює п'яти рокам. Короткострокова мета в більшості випадків реалізується в плані організації, яка повинна бути завершений в межах року. Середньострокові цілі розраховані на горизонт планування від одного до п'яти років.

Довгострокові цілі звичайно мають вельми широкі рамки і формулюються в першу чергу. Для забезпечення довгострокових цілей виробляються середньострокові і короткострокові цілі. Чим ближче горизонт планування мети, тим вужче її рамка. Наприклад, довгострокова мета відносно продуктивності праці може формулюватися так: “збільшити загальну продуктивність на 25% за п'ять років”. Відповідно до цього, керівництво встановить середньострокові цілі підвищення продуктивності праці в 10% за два роки, а короткострокові – по 5% за кожен рік.

Реальна досяжність мети мотивує поведінку людей, робить більш спрямованими і активними їхні дії. Люди бачать близькість, реальну можливість отримання очікуваного результату, і це їх надихає. Якщо цілі не досяжні, прагнення працівників до успіху буде блоковане, і їх мотивація слабшатиме.

Взаємозв'язок і взаємообумовленість цілей виявляються у тому, що кожна з них окремо повинна бути орієнтиром для відповідних груп працівників, діяльність яких спрямована досягнення позначеного для них орієнтиру, а виконання всієї сукупності встановлених цілей в цілому у порядку їх ієрархічної послідовності і детермінованості покликане забезпечити реалізацію кінцевого цільового завдання організації або структурного підрозділу.

16.1.2. Аналіз зовнішнього середовища організації

Остаточний відробіток цілей дозволяє почати діагностичний етап робіт з планування. Першим кроком є вивчення і оцінка зовнішнього середовища.

Аналіз зовнішнього середовища є процесом, за допомогою якого розробники стратегічного плану виявляють і контролюють зовнішні чинники, які впливають на діяльність організації, щоб визначити можливі загрози і позитивні обставини для фірми.

Аналіз зовнішнього середовища допомагає одержати важливі результати. Він дає організації інформацію і час для прогнозування потенційних можливостей, для складання плану з урахуванням непередбачених обставин, для розробки системи раннього попередження на випадок можливих

щоб при необхідності можна було здійснити їх модифікацію і переорієнтацію. Така переорієнтація реалізується шляхом перегляду поточних цілей організації і її структурних підрозділів.

16.1.1. Виробітку цілей організації

Загальнофірмові цілі формулюються і встановлюються на основі системи цінностей, якими керуються фірма, її вища адміністрація. Стосовно завдань вдосконалення праці і підвищення її ефективності можна виділити такі ціннісні орієнтації, на яких фірми базують свою діяльність: теоретична, економічна, престижна, соціальна.

Теоретична орієнтація припускає пошуки наукової істини, набуття знань, які сприяють прийняттю прогресивних, розрахованих на перспективу, науково обґрунтованих рішень, що забезпечують стабільні темпи зростання ефективності трудової діяльності.

Економічна орієнтація націлена на отримання таких ціннісних результатів як практичність, корисність, що знаходять своє віддзеркалення в поліпшенні поточних трудових показників в плані як кількісної, так і якісної оцінки.

В основі престижної орієнтації лежить прагнення фірми до визнання її громадськістю як зразкової організації у галузі вдосконалення праці, її оплати, якості праці і трудового потенціалу, мотивації, стимулювання і оцінки діяльності персоналу, можливості професійного просування та ін.

Соціальна орієнтація забезпечує спрямованість діяльності фірми на формування поважних і доброзичливих людських відносин, виховання у працівників відчуття прихильності до своєї організації, корпоративності, соціальної відповідальності, створення на підприємстві здорової, сприятливої, соціально спокійної і стабільної атмосфери.

Орієнтація цілей на конкретну систему цінностей і необхідність успішної реалізації цих цілей пред'являють до їх характеристик ряд важливих вимог. Так, встановлювані цілі повинні бути чіткими, конкретними, вимірними; точно визначеними, узгодженими і витриманими за часом постановки і досягнення; повинні бути реально досяжними, послідовно взаємозв'язаними і детерміновано взаємообумовленими.

Виражаючи свої цілі в конкретних вимірних формах, керівництво створює чітку базу відліку для подальших вирішень і оцінки ходу роботи. Керівники середньої ланки матимуть орієнтир для вибору домінуючих напрямів діяльності структурних підрозділів, для виявлення, наскільки успішно йде робота по досягненню поставлених цілей.

Часовий аспект роботи по визначенню цілей пов'язаний з орієнтацією цілей в часі, зі встановленням конкретного горизонту планування. Слід не

термінів попереднього повідомлення про майбутнє звільнення) привели до того, що працедавці одержали набагато більшу свободу при визначенні необхідної чисельності зайнятих. Саме тому впродовж останніх трьох десятиліть циклічний рух робочого часу став більш згладженим, а роль робочого часу як амортизації значно знизилася.

Для колишніх соціалістичних країн дерегулювання робочого часу з відміною жорстких обов'язкових обмежень (як складова частина дерегулювання економіки в цілому) привело не тільки до певного зниження середньої тривалості робочого часу, але і до більшої його диференціації.

Під впливом різноманітності чинників посилилася диференціація в тривалості робочого часу. Частка зайнятих, чий робочий тиждень дорівнює модальному («стандартному») показнику, скорочується і, відповідно, збільшується частка працюючих менше або довше за модальну тривалість. У промислово розвинених країнах це – закономірний підсумок політики збільшення гнучкості ринку робочої сили. Посилення процесів диверсифікації – ще один прояв постіндустріальної тенденції до індивідуалізації різних сфер економічного і суспільного життя – технології, режиму і форм зайнятості, вироблюваної продукції, способу життя.

Диверсифікація робочого часу виявляється, зокрема, в посиленні гнучкості робочого часу. Робочий час стає гнучким впродовж всієї трудової кар'єри працівника. До основних складових цієї політики належать заходи зі скорочення тривалості робочого тижня, включаючи скорочення наднормативних робіт. Люди все частіше суміщають роботу з тривалими періодами навчання і підвищення кваліфікації. У багатьох країнах існують програми дострокового або поступового (через неповну зайнятість) виходу на пенсію. Але, мабуть, найважливішою формою такої гнучкості робочого часу є неповний робочий день.

Основоположна, довгострокова мета політики підвищення гнучкості робочого часу полягала в перерозподілі загального обсягу робочого часу в економіці так, щоб збільшити можливість зайнятості для тих, хто шукає роботу. Нові підходи до регулювання робочого часу були зафіксовані в документах Європейського Союзу, зокрема, в Директиві з концепції робочого часу, прийнятій в 1993 році.

Слід підкреслити, що ідея гнучкості робочого часу одержала повну підтримку з боку працедавців. Вимога гнучкості робочого часу неминуче витікає з останніх змін в організації праці. В умовах загострення міжфірмової конкуренції «індивідуалізація» вироблюваної продукції і послуг відповідно до вимог конкретного замовника стає основою діяльності будь-якої компанії, що прагну зберегти свої позиції на ринку. Новими елементами сучасної організації праці стала, поряд з вимогами поєднання професій, потреба в гнучкому підході до чисельності і структури зайнятих. Щонайперша турбота фірм полягає в подовженні годин роботи дорогих будівель і

устаткування. Це не є чимось новим, оскільки змінна робота вже давно практикується в капіталомістких галузях. Що є новим, так це те, що години роботи вже не продовжуються шляхом крупних додавань – у вигляді додаткової зміни в тиждень. По міркуваннях економії витрат, фірми стали вдаватися до нових методів тонкої настройки годин роботи. За допомогою таких заходів, як тривалі перерви, диференційований робочий час і різна тривалість змін, розроблено набір варіантів, до яких можна удатися з урахуванням конкретних потреб фірм.

В той же час ідея гнучкого робочого часу, включаючи нові гнучкі форми зайнятості, користується все більшого підтримкою і серед працюючих. Останніми роками набуває все більше розповсюдження концепція «збагачення» життя, виходячи з якої людина відчуває потребу в гнучких формах зайнятості, поєднанні роботи з тривалими періодами для продовження освіти, для відпочинку, виконання сімейних обов'язків. Розповсюдженню гнучких форм робочого часу сприяла зростаюча вимога жіночої частини робочої сили мати робочі місця, які дозволили б суміщати кар'єру з вихованням дітей.

Що стосується профспілок, то їхнє ставлення до проблеми гнучкості робочого часу далеко не однозначне. Підтримуючи ідею про необхідність скорочення тривалості робочого тижня і розповсюдження різних форм розділення робочих місць як засіб вирішення проблеми безробіття, вони, в той же час, не можуть подолати настороженого ставлення до розповсюдження нових форм зайнятості, усвідомлюючи, що працюючі на таких умовах беруть менш активну участь в профспілковому русі. Крім того, профспілки виражають побоювання, що працедавці можуть використовувати нові форми зайнятості для скорочення витрат на робочу силу і зменшення своїх соціальних зобов'язань.

У 90-і роки XX століття часткова зайнятість в більшості промислово розвинених країн набула значного поширення, збільшившись в 2 і більше разів в порівнянні з кінцем 60-х років XX століття, коли почався сплеск цієї форми зайнятості (табл. 15.2).

Позиція і вплив працівників. Яким чином розподіляти результати зростання продуктивності праці – через збільшення доходів або скорочення робочого часу – неабиякою мірою залежить від позиції працівників, яка виражається у вимогах профспілок. Відповідно, змобілізованість і сила профспілок можуть бути чинником, що впливає на тривалість і диференціацію робочого часу.

Скорочення тривалості робочого часу разом з підвищенням заробітної платні завжди було головним напрямом профспілкової боротьби. Під впливом організованого робочого руху в промислово розвинених країнах в 20-і роки XX століття були прийняті закони про 8-годинний робочий день. Проте на низовому рівні профспілки часто відступають від цієї вимоги,

Р о з д і л 16. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. СИСТЕМА ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

16.1. Науково-методологічні основи планування праці.
16.1.1. Виробітку цілей організації.
16.1.1. Аналіз зовнішнього середовища організації.
16.1.1. Дослідження внутрішніх можливостей організації.
16.1.1. Методологія формального планування в організації.
16.1.1. Система трудових показників.
16.3. Продуктивність і ефективність як оцінні категорії результативності праці.
16.4. Особливості змісту і динаміки ефективності праці.
16.5. Показники рушійних сил ефективності праці.

16.1. Науково-методологічні основи планування праці

Теоретично планування праці, як і планування всієї діяльності організації в цілому, слід починати з виробітку цілей. У науці вважається, що розробка цілей є початковим, найважливішим елементом стратегічного планування.

Стратегічне планування є набором дій і рішень, зроблених керівництвом, які ведуть до формування специфічних стратегій, необхідних для вибору (в результаті їх аналізу) і реалізації найцінніших напрямів діяльності організації. Стратегія – це детальний всебічній комплексний план, призначений для того, щоб забезпечити досягнення цілей організації. Стратегічний план додає фірмі визначеності, індивідуальності, цільової спрямованості, відкриває для організації перспективу, яка стимулює і надихає її співробітників, формує у них організаційне стратегічне передбачення наслідків своїх дій.

Стратегічні плани розробляються так, щоб не тільки залишатися цілісними протягом тривалих періодів часу, але і бути достатньо гнучкими,

16. У чому суть систем розосереджених графіків організації робочого часу?
17. Чим характеризується організація робочого часу по графіку «стислого тижня»?
18. Які можливості надають трудящим гнучкі графіки організації робочого часу? Які існують недоліки гнучких графіків?
19. Назвіть особливі форми зайнятості неповний робочий час, переваги і недоліки зайнятості неповний робочий час, вживані графіки організації робочого часу при неповній зайнятості.
20. Які основні традиційні системи змінної праці, основна перевага змінної праці і її недоліки?
21. Які питання розглядаються в Конвенціях МОП у сфері робочого часу?

Тести

Тест 15.1. Вкажіть норми тривалості робочого часу для різних умов праці згідно зі ст. 51 КЗпП України:

Характеристика умов праці	Не більше, годин / тиждень
Нормальні	
Шкідливі умови праці	
Для працівників від 16 до 18 років	
Для учнів від 15 до 16 років, які працюють під час канікул	

Тест 15.2. При 36-годинному робочому тижні Іванов і Петров працюють в умовах стислого робочого тижня: Іванов – в понеділок, середу, п'ятницю і неділю; Петров – у вівторок, четвер, суботу. Яка тривалість робочого дня Іванова і Петрова?

Тест 15.3. Іванов працює в умовах гнучкого робочого часу при 40-годинному робочому тижні. У понеділок він працював з 9:00 до 15:00 і з 18:00 до 19:00. У вівторок він працював з 8:00 до 14:00 і з 17:00 до 19:00. В середу він працював з 11:00 до 17:00. У четвер він працював з 8:00 до 18:00. Якщо Іванов вийде на роботу у п'ятницю в 9:00, коли закінчиться його робочий день, за умови, що у вихідні дні він працювати не збирається?

Тест 15.4. На підприємстві встановлений 40-годинний робочий тиждень і п'ятиденка. Протягом тижня токар Іванов хворів 3 дні. 17-річний учень токаря Коваленко брав 9 годин за рахунок відпустки. Визначте коефіцієнти використання робочого часу Іванова і Коваленко за тиждень.

оскільки для працівників конкретної фірми розмір заробітної платні (залежний, зокрема, і від її конкурентоспроможності) часто важливіший, ніж тривалість робочого дня.

Таблиця 15.2

Частка неповної зайнятості в загальній зайнятості, %

Країни	1990 рік	1995 рік	1998 рік
США	13,8	14,1	13,4
Японія	19,1	20,1	23,6
Німеччина	13,4	14,2	16,6
Франція	12,2	14,2	14,8
Великобританія	20,1	22,3	23,0
Канада	17,0	18,6	18,7
Нідерланди	28,2	29,0	30,0

На міркування населення з питань тривалості робочого часу впливають національні традиції трудової етики, а також потреба в професійному самовираженні. Для деяких груп, особливо зайнятих підприємницькою або інтелектуальною діяльністю, довгий робочий час стає ціною, яку доводиться платити за можливість заснувати свою справу або зробити кар'єру. Тому недивно, що в найбагатших країнах світу – США і Японії – триваліший робочий тиждень і найкоротші відпустки в групі промислово розвинених країн.

Соціальне забезпечення. Системи оподаткування і соціального забезпечення здатні по-різному впливати на фірми і працівників щодо прийняття тих або інших рішень про робочий час.

Якщо внески на соціальне забезпечення дуже високі і виплачуються до певної суми, як тільки ця межа досягнута, вони стають фіксованими витратами. В результаті триваліший робочий час стає вигідним для працедавця. Результати досліджень в цьому відношенні вражаючі. Так, в Європейському союзі в країнах, де ставки внесків працедавців побудовані на регресивній шкалі (наприклад, в Нідерландах і Німеччині), відмічена також якнайменша тривалість робочого часу. Але ця ж проблема постійних витрат виникає і в США, наприклад, де фірми беруть участь в системах медичного і пенсійного страхування працівників, зайнятих повний час. Внески в такі системи роблять на душовій, а не на погодинний основі. Було встановлено, що робочий час триваліший в тих фірмах, які беруть участь в страхових системах, ніж у фірмах, які в них не беруть участь.

У минулому податкові системи більшості промислово розвинених країн передбачали певні пільги для сімей з єдиним годувальником, які тоді переважали. У деяких країнах тепер перейшли від сукупної до індивідуальної оцінки доходів при оподаткуванні сімейних пар (наприклад, в Австрії,

Данії, Нідерландах, Швеції), маючи на увазі пристосувати податкові системи до нових форм економічної активності і структур сімей. Структура виплат в межах соціального забезпечення також може сприяти деяким режимам робочого часу. Наприклад, загальну систему виплат по пенсійному страхуванню в Нідерландах часто згадують як причину того, чому жителі цієї країни охоче сприйняли модель роботи на умовах неповної зайнятості. Проте не цілком ясно, чи дійсно працівники (а якщо так, то скільки з них) беруть до уваги майбутні пенсії, коли вони вибирають форму поведінки на ринку праці, і чи взагалі є у них інформація, на якій вони обґрунтовують свої рішення.

Трудові відносини. Це вирішальний елемент в організації робочого часу. Сильні профспілки і представницькі органи трудящих на рівні фірми, визнані і соціально інтегровані, які ефективно представляють інтереси трудящих як на макро-, так і на мікрорівні і співробітничають з адміністрацією, здатні вплинути на структуру робочого часу і політику в цій сфері таким чином.

Як можна припустити, нерівність в заробітчанстві менше в країнах, де сильні профспілки, а колективні переговори характеризуються високим рівнем централізації, в порівнянні з країнами з децентралізованими системами колективних переговорів і слабкими профспілками. Відносно рівномірний розподіл доходів – це одна з передумов проведення політики перерозподілу роботи. У той же час таке підвищення заробітчанства у груп з низькими доходами перешкоджає адаптації продуктивності до заробітчанства шляхом професійного навчання. Дефіцит кваліфікованих кадрів зменшується, що полегшує перерозподіл робочого часу. Проте в децентралізованих ринках праці інвестиції в профнавчання дуже малі.

Сильні профспілки в централізованих системах колективних переговорів краще (в порівнянні з роз'єднаними профспілками в децентралізованих системах переговорів) пристосовані об'єднати різні переваги у сфері робочого часу і доходів і домовлятися з працедавцями щодо довготривалої політики доходів, необхідної для здійснення політики перерозподілу роботи. Про зміни в політиці соціального забезпечення і профнавчання, необхідних для успішної політики, що стосується робочого часу, можна також домовлятися в рамках трибічних переговорів між соціальними партнерами і державою. Вдалим прикладом цього служить модель консенсусу в Нідерландах, в якій політика у сфері робочого часу виконує центральну роль.

Нарешті, коли профспілки виконують активну роль в переговорах на рівні заводу щодо реалізації основних умов нових форм організації праці, це сприяє швидкому розповсюдженню нових форм сучасної організації компаній. Витрати окремих фірм, зайнятих такою реорганізацією, набагато вищі тоді, коли ці витрати не вдається понизити шляхом обміну ідеями і досвідом в обстановці новаторства. Бо в цьому випадку кожна фірма вимуве-

венція № 175 1994 р. про роботу на умовах неповного робочого часу) або тими, хто бере навчальну відпустку (Конвенція № 140 1974 р. про оплачувані навчальні відпустки), або до надання щотижневого відпочинку (Конвенція №14 1921 р. про щотижневий відпочинок в промисловості і Конвенція № 106 1957 р. про щотижневий відпочинок в торгівлі і установах).

Одна з тем Конвенції № 140 (1974 р.) про оплачувані навчальні відпустки – **продовження освіти і проф. навчання** у зв'язку з науково-технічним прогресом і змінами економічних і соціальних відносин.

Мета захисту традицій або звичаїв була оголошена при формулюванні положень про щотижневий період відпочинку (Конвенція № 14 (1921 р.) про щотижневий відпочинок в промисловості і Конвенція № 106 (1957 р.) про щотижневий відпочинок в торгівлі і установах).

Розподіл вигод, які витікають з швидкого технологічного прогресу, – така мета, оголошена в Конвенції про скорочення робочого часу (Конвенція № 47 (1935 р.) про сорокагодинний робочий тиждень).

Контрольні запитання та індивідуальні завдання

1. Що означає поняття «час», що є часом людини і суспільства в цілому?
2. У чому полягає економічний зміст і взаємообумовленість робочого часу, неробочого часу і вільного часу?
3. Чим вимірюється робочий час?
4. Що є вільним часом?
5. Що таке нормальна тривалість робочого часу, чим характеризується фактична тривалість робочого дня?
6. Які виділяються класифікації витрат робочого часу, які питання розв'язуються на їхній основі?
7. Як здійснюється класифікація витрат робочого часу працівника?
8. Для чого здійснюється класифікація часу використання устаткування?
9. Що характеризує класифікація витрат робочого часу по відношенню до предмета праці?
10. У яких випадках і ким встановлюється п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень?
11. Для чого на підприємствах затверджуються правила внутрішнього трудового розпорядку?
12. Які розрізняють режими праці і відпочинку, що вони визначають і чим характеризуються?
13. Які чинники впливають на тривалість робочого часу?
14. Яка роль трудових відносин в організації робочого часу?
15. Які нестандартні форми зайнятості і нестандартні режими робочого часу застосовуються і для чого?

Четверта група конвенцій концентрує увагу на **нових формах організації робочого часу,** таких, як робота неповний час або оплачувана навчальна відпустка. Згідно з Конвенцією № 175 (1994 р.) про роботу на умовах неповного робочого часу особи, зайняті таким чином, не повинні піддаватися дискримінації відносно права на організацію і участь в колективних переговорах, охорони і гігієни праці, соціального забезпечення або заробітної платні. Ще раніше Конвенція № 140 (1974 р.) про оплачувані навчальні відпустки передбачила, що держави, які ратифікували її, повинні забезпечувати надання оплачуваної навчальної відпустки в робочий час.

Крім названих конкретних положень існує ряд загальних норм. Так, в декількох конвенціях містяться визначення **робочого часу або деяких форм робочого часу.** Згідно з Конвенцією № 30 (1930 р.) про робочий час в торгівлі і в установах «як робочий час розглядається період, протягом якого трудящі знаходяться у розпорядженні підприємця; з цього періоду виключається відпочинок, під час якого трудящі не знаходяться у розпорядженні підприємця» (стаття 2). Згідно з Конвенцією № 132 (1970 р.) про оплачувані відпустки, офіційні і традиційні святкові і неробочі дні не зараховуються як частина мінімальної щорічної оплачуваної відпустки. Згідно з Конвенцією № 171 (1990 р.) про нічну працю, нічна праця визначається як робота, виконувана між північчю і 5 годинами ранку.

В декількох конвенціях розглядається винагорода за робочий час або час, коли трудящий звільнений від виконання звичайної роботи або обов'язків. Так, трудящі, зайняті неповний час, знаходяться в порівнянній ситуації і не повинні одержувати основну погодинну зарплату менше за ту, яку одержують трудящі, зайняті повний робочий час (Конвенція № 175 (1994 р.) про роботу на умовах неповного робочого часу). Згідно з Конвенцією № 171 (1990 р.) про нічну працю, винагорода за нічну працю повинна враховувати і відображати особливості роботи в нічний час.

Щорічні відпустки, відпустки з нагоди народження дитини, а також навчальні відпустки повинні бути оплачуваними. Під час щорічної відпустки працівники повинні одержувати звичайну заробітну платню. Що ж до відпустки по вагітності і пологах, відправним моментом слід приймати нормальну заробітну платню. Навчальна відпустка повинна оплачуватися на регулярній і достатній основі.

Цілі, що лежать в основі конвенцій, не завжди чітко заявлені, але іноді про них можна судити по нормах. наведемо приклади.

В Конвенції № 90 (1948 р.) про нічну працю підлітків в промисловості і Конвенції № 171 (1990 р.) про нічну працю найчіткіше визначені цілі, що належать **до безпеки і гігієни праці**, і захист окремих категорій працівників.

Рівність поводження оголошена як мета ряду конвенцій, наприклад, що стосуються поводження з працівниками, зайнятими неповний час (Кон-

шена самостійно формулювати ідеї і переконувати менеджерів і працюючих вводити зміни, повторюючи всі помилки, допущені іншими в ході аналогічних процесів.

15.3. Нестандартні режими робочого часу і форми зайнятості

В наші дні проблеми зайнятості працездатного населення і боротьби з безробіттям стоять в повний ріст перед переважною більшістю країн незалежно від соціально-економічної формації.

Для скорочення чисельності безробітних у всьому світі використовуються різні форми і методи організації праці, що сприяють працевлаштуванню слабо захищених груп населення. Важливу роль в цьому відношенні виконують нестандартні форми зайнятості і режими робочого часу, що набули останнім часом досить широкого розповсюдження.

На відміну від стандартних форм зайнятості, які означають постійну роботу на одному робочому місці протягом повного робочого дня (звичайно 8-годинного), під нестандартними формами і режимами розуміються такі, які дають можливість і трудящому і підприємцю вибрати найприйнятніший в даних умовах варіант працевлаштування.

Це можуть бути різні форми організації роботи: тимчасова, за викликом, сезонна, надомна, за сумісництвом і т. д. Нестандартні режими робочого часу (як повного, так і неповного) допускають різноманітне поєднання робочого часу і часу відпочинку одного працівника, або розподіл робочого часу між двома працівниками. Про поширеність цього явища говорять цифри, наведені в табл. 15.3

Слід зазначити таке характерне для країн з ринковою економікою явище, як нерівномірне завантаження працюючих. Так, в несільськогосподарських галузях США в 1998 році практично безробітним був кожен 20-й з тих, що мали якусь роботу (1-14 годин у тиждень), тоді як у кожного 5-го був понадтривалий робочий тиждень (49-60 годин на тиждень і більше).

Нестандартні режими робочого часу виконують важливу роль в соціально-економічному розвитку країн з ринковою економікою.

По-перше, з їхньою допомогою можна вирішувати проблеми зайнятості, які виникають у зв'язку зі скороченням обсягу виробництва в період кризи або структурних змін. Ці режими дозволяють зберегти кадри найдосвідченіших і кваліфікованих працівників, а при розширенні виробництва – наймати нових працівників на тих умовах, які допомагають працедавцю досягти найвищого рівня ефективності при скороченні витрат на виробниц-

тво, якщо, звичайно, пропозиція робочої сили перевищуватиме число наявних робочих місць.

Таблиця 15.3

Нестандартні форми зайнятості і режими робочого часу (% до всіх працівників найманої праці)

Країна	Неповний робочий час	Тимчасова робота	Самостійна зайнятість
Бельгія	15,4	5,3	15,4
Великобританія	24,5	7,0	2,8
Німеччина	16,4	10,4	8,4
Нідерланди	37,4	10,9	11,5
Греція	3,4	10,2	33,8
Данія	22,5	12,1	8,4
Іспанія	7,1	35,0	21,8
Італія	6,1	7,2	24,5
Португалія	4,4	10,0	25,8
Франція	16,2	12,3	11,6

По-друге, вони дають можливість працювати за наймом категоріям населення, уразливим з погляду жорстких режимів зайнятості. Нестандартні режими дають можливість цим працівникам поєднувати зайнятість за наймом з виконанням сімейних обов'язків, соціальним життям, нарешті, із станом здоров'я. Це тим більше важливо, що за останні десятиліття змінився демографічний склад робочої сили: немолоді трудящі дістали можливість поступового виходу на пенсію, все більшою мірою стала стимулюватися практика поєднання професійної підготовки молоді з її роботою на виробництві, збільшилася економічна активність жінок.

Режими робочого часу допомагають оптимально поєднувати роботу (зокрема за наймом) з реалізацією інших інтересів, не пов'язаних із зайнятістю в суспільному виробництві. Отже, йдеться не тільки про пристосування режимів робочого часу до характеру виробничих процесів, але і про використання їх для задоволення соціальних потреб працівників і вирішення проблем зайнятості.

Розширенню зайнятості по нестандартних режимах сприяє також скорочення сфери матеріального виробництва і зростання сфери послуг.

Що ж до терміна «неповний робочий час», в країнах з ринковою економікою він відноситься, по-перше, тільки до осіб найманої праці, по-друге, торкається регулярної, постійної зайнятості, тобто працівник повинен працювати певне число годин кожного тижня, рідше – кожного місяця. Це залежить від умов трудового контракту.

15.5. Норми МОП у сфері робочого часу

У першій групі конвенцій розглядається **денна, тижнева і річна тривалість** робочого часу. У ранніх конвенціях МОП денна тривалість робочого часу встановлювалася в кількості 8 годин, а тижнева – 48 годин (Конвенція № 1 (1919 р.) про робочий час в промисловості і Конвенція № 30 (1930 р.) про робочий час в торгівлі і в установах). Відповідно до Конвенції № 30 (1930 р.) допускався гнучкий розподіл робочого часу протягом трьох тижнів. В цьому випадку денна тривалість робочого часу не повинна була перевищувати 10 годин.

Конвенція № 47 (1935 р.) про сорокагодинний робочий тиждень закликала скоротити робочий час до 40 годин з метою скоротити безробіття без якого-небудь зниження рівня життя. У прийнятій згодом Рекомендації № 116 про скорочення тривалості робочого часу (1962 р.) пропонується скоротити тижневу тривалість робочого часу, проте з урахуванням рівня розвитку, досягнутого в даній країні. Конвенція № 132 (1970 р.) про оплачувані відпустки (переглянута) передбачає щорічні відпустки тривалістю не менше трьох тижнів.

Друга група конвенцій має відношення до графіків робочого часу. Конвенція № 14 (1921 р.) про щотижневий відпочинок в промисловості і Конвенція № 106 (1957 р.) про щотижневий відпочинок в торгівлі і установах передбачають безперервний відпочинок тривалістю не менше 24 годин протягом кожного семиденного періоду. Коли це можливо, всім працівникам даного підприємства слід надати право користуватися таким щотижневим відпочинком в один і той же час. А якщо це можливо, період відпочинку повинен співпадати з днем відпочинку, який відповідає традиціям і звичаям даної країни або місцевості. Слід поважати традиції або звичаї національних меншин. Мінімальна тривалість робочого часу або періоду відпочинку між змінами при роботі в нічний час не була обумовлена. Але згодом Конвенція № 171 (1990 р.) про нічну працю передбачила заходи по захисту здоров'я, такі як медичні огляди.

Третя група конвенцій належать до правил, що регулюють **робочий час деяких категорій працівників.** Так, робота дітей в нічний час заборонена, а її тривалість для молодих працівників обмежена відповідно до Конвенції № 90 (1948 р.) про нічну працю підлітків в промисловості (переглянутої). Конвенція № 3 (1919 р.) про охорону материнства і Конвенція № 103 (1952 р.) про охорону материнства (переглянута) передбачають 12-тижневу оплачувану відпустку для працюючих матерів, не менше шести тижнів треба надавати після пологів. Під час такої відпустки жінкам слід виплачувати достатню допомогу за рахунок державної скарбниці або страхового фонду.

ництва, переваги трудящих і місцеві умови, наприклад, роботу громадського транспорту.

Про плани організації змінної праці необхідно повідомляти весь персонал. Їхній зміст повинен бути зрозумілим для кожного. Трудящі завчасно інформуються про графіки роботи і про будь-які зміни в них.

Слід розробити відповідні правила призначення працівників в бригади, а також бригад – в певні зміни. Так, призначення працівників у фіксовані нічні або зміни наприкінці тижня повинне, по можливості, проходити з їхньої згоди.

Необхідно надавати трудящим достатню кількість вихідних днів в кожному циклі ротації (змінності). Кількість і тривалість перерв в зміні повинні бути адекватні трудовому навантаженню і порядку змін. В міру можливості слід уникати розбиття змін, а також наднормативних робіт, особливо на роботах, пов'язаних з ризиком, або тих, що вимагають значної фізичної або розумової напруги.

При переведенні трудящих з однієї зміни в іншу не слід допускати перевищення робочого часу.

Треба передбачати спеціальні заходи адаптації плану ротації змін і призначень в змінні бригади до особливого статусу вагітних жінок і матерів, які годують, трудящих із сімейними обов'язками, немолодих та із слабким здоров'ям.

При розробці заходів щодо поліпшення умов праці необхідно враховувати умови змінної праці, проводити ергономічну адаптацію методів праці, устаткування і робочих місць.

Змінним працівникам слід надавати медичні послуги: давати рекомендації по збереженню здоров'я у зв'язку з особливостями праці, створювати служби першої допомоги, у разі потреби – відправляти трудящих у відповідні лікувальні пункти.

Трудящим в змінах повинні надаватися приміщення для відпочинку, транспорт, столові і дитячі садки, час роботи яких адаптований до змінних графіків, та інші послуги.

Необхідно надавати цій категорії працюючих можливість продовжувати освіту, погоджуючи графіки їхніх змін і план чергування змін з розкладом навчальних занять.

Треба сприяти встановленню стабільних трудових відносин, передбачати процедури комунікацій з метою розвитку взаємозв'язку і співпраці між працюючими в зміну.

Працюючих в змінах слід систематично інформувати про важливі питання, що стосуються діяльності підприємства, наприклад, на зборах, організованих в робочий час.

Ця категорія трудящих повинна мати своїх представників у всіх органах, що здійснюють консультативні функції або приймають рішення з питань організації праці.

Використання на підприємствах режимів неповного робочого часу відкриває для жінок (навіть для тих, які мають малолітніх дітей) можливість влаштовуватися на роботу за наймом, і стає для них визначальним чинником при виборі місця роботи.

Практика розвинених країн з ринковою економікою дає велику різноманітність режимів робочого часу, що дозволяє знайти оптимальний варіант для кожної зацікавленої особи.

Скорочений робочий тиждень. Його застосування в країнах з ринковою економікою означає, що працівнику, зайнятому неповний робочий тиждень, виплачується частково або повністю заробітна платня за невідпрацьований час. *Нестандартних режимів роботи це не стосується.* Як правило, перехід на такий режим – результат кризового скорочення робочого часу. Цей режим дозволяє підприємствам зберегти кваліфікований і досвідчений персонал і не допустити масового звільнення працівників.

Нестандартні режими повного робочого часу. Ці режими (про які мова піде далі) мають соціальну спрямованість і визначаються потребами працівників, хоча певною мірою зацікавленість в цих режимах є і у підприємців.

Стислий робочий тиждень. Його суть полягає у тому, що нормативну тривалість робочого часу розподіляють на скорочене число робочих днів тиждень при збільшенні тривалості робочого дня до 10-12 годин. Звичайно за таким режимом один працівник працює по 10 годин з понеділка по четвер, а інший – по 12 годин з п'ятниці по неділю. Всього 36 годин на тиждень, які вважаються повним робочим часом. Для працівників такий режим дає тривалий відпочинок протягом тижня, для працедавця – можливість організувати безперервну роботу підприємства протягом всього тижня.

Гнучкий робочий час (ГРЧ). Ці режими припускають розподіл робочого дня на час обов'язкової присутності і два періоди гнучкого часу (звичайно півтори-дві години на початку і наприкінці робочого дня), коли працівник може приходити на роботу і залишати робоче місце на свій розсуд.

Деякі системи гнучкого робочого часу передбачають гнучку двогодинну обідню перерву, що включає і час обов'язкової перерви на обід, звичайно – півгодини. Це дає можливість працівнику, особливо працюючим жінкам, зайнятися покупками, приготувати обід, нагодувати сім'ю, в першу чергу – дітей, зустріти їх зі школи. Все це особливо зручно, якщо робота знаходиться поблизу будинку.

Вибір працівниками слушного часу приходу на роботу і відходу з роботи дозволяє не потрапляти в часи «пік» на транспорті, відвідувати поліклініки, дитячі установи, магазини, підприємства побутових послуг без необхідності відпрошуватися у начальства.

Разом з тим режими ГРЧ припускають відробіток повного робочого часу і не допускають його втрат по особистих потребах працівників. Обов'язкова умова функціонування цих режимів – відробіток встановленої законом або колдоговором тривалості робочого часу протягом звітного періоду.

Режими гнучкого робочого часу повинні відповідати одній з таких двох умов:

- ✓ обов'язкове дотримання працівником встановленої тривалості робочого дня, тобто якщо працівник прийшов на роботу пізніше або хоче піти з роботи раніше, він повинен розподілити свій робочий час так, щоб протягом робочого дня відпрацювати встановлені 8 годин;
- ✓ обов'язкове дотримання працівником тижневого або місячного фонду робочого часу. В цьому випадку працівник може переносити різницю (+ або –) між відпрацьованим і обов'язковим часом праці з одного дня на іншій протягом тижня, або з одного тижня на іншій протягом одного календарного місяця. При цьому тривалість робочого дня може як перевищувати нормальний 8-годинний робочий день, так і бути значно менше за нього.

Привабливість режимів ГРЧ для підприємців полягає в перевагах при наймі нових працівників в порівнянні з конкуруючими фірмами, кращому використанні робочого часу працівниками, оскільки ліквідовуються короткострокові невиходи на роботу з дозволу адміністрації для особистих справ, практично зводяться нанівець спізнення на роботу, скорочується число нещасних випадків при переїздах від будинку до роботи і назад, скорочується число наднормативного часу, оплачуваного по підвищених ставках, знижується клинність кадрів.

Проте слід зазначити, що режими гнучкого робочого часу не є універсальною системою, застосовною у всіх організаціях, на всіх видах виробництва. На підприємствах вони можуть застосовуватися при роботі в одну зміну або при незайнятому виробничому устаткуванні при двозмінній роботі, якщо на ГРЧ переводиться частина працівників.

При цьому на робочих місцях необхідно створювати заділи на півтори-дві години, щоб не затримувати роботу суміжників. Такі заділи можна організовувати лише при невеликих габаритах вироблюваної продукції. В установах режими ГРЧ можуть застосовуватися там, де робота не пов'язана з прийомом відвідувачів, із зв'язками з іншими установами.

Режими робочого часу на основі числення річного фонду робочого часу припускають збереження нормативного обсягу річного робочого часу. Причини звернення до цих режимів криються в нерівномірному завантаженні працівників протягом року через характер виробництва. Наприклад, в роздрібній торгівлі піки робочого навантаження припадають на період, що передує новому року, і на час весняних і осінніх розпродажів. У паливно-енергетичному комплексі напружений період роботи припадає на зиму, а в літній період навантаження різко падає.

зміни до іншої регулюється спеціальними правилами, що визначають короткі періоди поєднання, необхідні для передачі вказівок іншій зміні, або порядок заміни працівника, який не зміг прийти вчасно.

При визначенні перерв на обід враховується виробнича необхідність. Ці періоди відносно короткі і часто оплачуються як робочий час, особливо якщо працівник не встигає піти з робочого місця. У багатьох випадках працівникам за наявності відповідної кваліфікації дозволяється взаємно замінювати один одного.

Оскільки змінна робота направлена на збільшення тривалості завантаження устаткування, часто використовуються нічні зміни. У зв'язку з цим на практиці виникають різні проблеми, для вирішення яких використовуються правила, вказані в Конвенції МОП № 171 і Рекомендації МОП № 178 (1990 р.) про нічну працю.

Працюючі в нічних змінах користуються певними перевагами: їм виплачуються премії, скорочується тривалість роботи, надається додаткова відпустка або можливість дострокового виходу на пенсію. Регламентація або угода про змінну роботу містять спеціальні положення про транспорт, обідні перерви, медичне обслуговування та інші аспекти.

Основна перевага змінної праці – збільшення часу роботи устаткування, що дозволяє:

- більш ефективно використовувати капіталовкладення, зокрема, приміщення і устаткування;
- збільшити випуск продукції в цілях обробки швидкопсувної сировини або задоволення попиту на вироби;
- при однакових витратах збільшити чисельність трудящих;
- оптимізувати технологічні процеси в безперервному і напівбезперервному виробництвах;
- оптимально використовувати електроенергію та інші джерела (ресурси) вночі або в напружені періоди;
- збільшити тривалість роботи деяких громадських служб.

До недоліків змінної праці належать:

- ✓ порушення режиму сімейного і соціального життя працівників підприємства, скорочення можливостей для навчання;
- ✓ труднощі, пов'язані з проїздом на транспорті;
- ✓ порушення сну, підвищення утомленості;
- ✓ порушення режиму харчування.

При змінній організації праці виникають і такі труднощі, як забезпечення необхідної чисельності інженерних кадрів, підвищення вартості робочої сили у зв'язку з доплатами за змінну роботу.

Загальні рекомендації для різних систем змінної праці

При визначенні обов'язкової загальної кількості робочих днів в тиждень при змінній організації робочого часу слід враховувати вимоги вироб-

- **8-годинна зміна**. Ця традиційна тривалість прийнята тому, що ділить добу на три рівні відрізки часу, і тому, що 40-годинний і 48-годинний робочий тиждень можна також розділити на 8 годин;
- **короткі зміни**, або зміни неповного робочого дня. Часто застосовуються в переривистих системах. Їхня тривалість менше 8 годин. Вони використовуються, якщо для забезпечення роботи підприємства або підрозділу немає необхідності в додаткових змінах при повному робочому часі;
- **подовжені зміни**. Їхня тривалість перевищує 8 годин. Іноді ці зміни використовуються для скорочення трудового тижня. Наприкінці тижня або в нерегулярних змінах тривалість зміни може становити 12 годин на день.

У системах змінної праці важливу роль відіграє період трудової зміни в робочому дні. За деякими виключеннями, наприклад, в розбитих змінах, основними типами 8-годинних змін є:

- ✓ **уранішня,** відома під назвою «перша зміна». Вона починається вранці і закінчується між серединою і кінцем другої половини дня;
- ✓ **зміна другої половини дня**, або «друга зміна» (вечірня). Її початок – між серединою і кінцем другої половини дня, а завершення – опівночі або близько півночі;
- ✓ **нічна**, або «третя зміна». Звичайно починається опівночі або трохи раніше і займає більшу частину ночі.

До змінної роботи притягуються групи трудящих – бригади. Вони або прикріпляються до певних змін, або забезпечують ротацію змін. У фіксованих (постійних) змінах кожен працівник знаходиться у складі бригади, постійно зайнятої на тій або іншій ділянці роботи. Ця форма використовується в переривистих двозмінних системах[12], а також в нерегулярних змінах. При чергуванні змін кожен працівник включений в бригаду, яка працює по графіку в уранішню або вечірню зміни, або переходить від уранішньої зміни до вечірньої і потім – до нічної.

Зміни, що чергуються, характеризуються такими рисами:

- ✓ частотою ротації: бригади можуть переходити в іншу зміну кожного тижня або через коротші або триваліші інтервали;
- ✓ порядком ротації: ранок, день, ніч або ранок, ніч, день;
- ✓ тривалістю циклу ротації, тобто періодом, необхідним для повного циклу змін, після якого цей цикл повторюється.

У багатьох системах впродовж тижнів застосовуються різні графіки, тому тижнева тривалість розраховується як середня. Перехід від однієї

[12] Хоча і деякі напівбезперервні і безперервні системи включають фіксовані зміни, особливо нічні

Такі режими можуть бути використані при підготовці до переходу і під час самого переходу на нові технології, нові види продукції, при капітальному ремонті, модернізації устаткування і в інших випадках, коли можна передбачати зміни в обсягах вироблюваної продукції. У вказаних випадках підприємці виходять з пріоритету виробничих інтересів фірм. Це відповідає також інтересам компаній, орієнтованих на збереження постійного штату працівників, якщо не вабить значного зростання витрат на робочу силу.

Соціальне значення цих режимів річного робочого часу полягає в гарантії зайнятості працівників в періоди спаду ділової активності. Проте це не єдина соціальна функція подібних режимів. Вони дають можливість розподілити робочий час протягом року таким чином, що влітку можна передбачити скорочений робочий тиждень. У працівників з'являється більше шансів відпочити на природі, за містом, зайнятися підсобним сільським господарством.

Взимку ж збільшення тривалості робочого тижня не таке помітне, оскільки працівники вже втягнулися в повсякденний робочий ритм, розрахований на досить тривалий період, і відволікаючих занять в цей час менше. Можуть бути й інші варіанти розподілу робочого часу відповідно до потреб різних категорій працівників.

Заробітна платня працюючим в режимі річного фонду робочого часу виплачується (в більшості випадків) відповідно до відпрацьованого часу.

Такі основні види нестандартних режимів робочого часу в країнах з ринковою економікою. В цілому по нестандартних режимах робочого часу в цих країнах трудяться 25-30 % працівників.

Нестандартні форми зайнятості. Крім нестандартних режимів робочого часу, в країнах з ринковою економікою використовуються різні форми нестандартної зайнятості. По них працюють наприклад, в США 10 % трудящих. З них по індивідуальних контрактах працюють 8,3 млн. осіб, близько двох мільйонів осіб зайнято на тимчасовій роботі за викликами, понад мільйон працівників числяться за агентствами тимчасового найму, більш ніж півмільйона трудящих одержують роботу завдяки контрактним фірмам.

Однією з нестандартних форм зайнятості стало стимулювання державою процесів розділення і ротації вже наявних робочих місць. Розділення робочих місць як засіб боротьби з безробіттям не ідентичне таким нетрадиційним формам зайнятості, як часткова і тимчасова зайнятість. Форми розділення робочих місць різні: переведення частини працюючих (за умови їх згоди) на неповний робочий тиждень з обов'язковим наймом на вільну «половинку» безробітного; переведення на скорочений робочий час працівника передпенсійного віку; додаткові тривалі відпустки з правом повернення на колишнє робоче місце.

Режим «**розподілу робочого місця»** між двома працівниками може належати як до кризового скорочення робочого часу, коли два кваліфіковані працівники залишають на одному робочому місці, так і до соціальних режимів, зокрема для жінок, які мають маленьких дітей. В цьому випадку одна жінка працює на робочому місці, інша сидить з дітьми. Можливе і чергування робочих і неробочих днів для кожної з робітниць. Близький цій організації праці і режим **альтернативного робочого тижня**, при якому жінки змінюватимуть одна одну на робочому місці через тиждень. Працівники, зайняті на одному робочому місці, ділять не тільки робочий час, але і заробітну платню, соціальні виплати і пільги, сплачену відпустку (хоча до неї може бути додана і неоплачувана відпустка, щоб їхня загальна тривалість дорівнювала нормативній). Разом з тим, працівники беруть на себе зобов'язання, що у разі невиходу одного працівника його замінює інший, не допускаючи простоїв в роботі.

Завдання політики розділення робочих місць реалізується за допомогою різних економічних пільг, які одержують як працедавці, так і працівники. Щоб зацікавити працедавця в розділенні робочих місць, компаніям надаються субсидії, звичайно у формі пільг, що стосуються сплати внесків по соціальному страхуванню. Відповідно до програми «Організація і скорочення робочого часу», прийнятої в 1996 році у Франції, за умови скорочення тривалості відпрацьованих годин на 10 % і відповідного збільшення зайнятості або припинення намічених звільнень, компанія протягом першого року дії програми одержувала пільгу, рівну 40-50 % розміру податку на соціальне страхування, і протягом подальших шести років – у розмірі 30-40 % (програма була розрахована на 7 років).

Програми розділення робочих місць використовуються і як засіб збільшення зайнятості працівників, що опинилися в особливо невигідному становищі на ринку праці, перш за все – осіб з низьким рівнем освіти і професійної кваліфікації. Це відбувається у тому випадку, коли розмір пільги по виплаті внесків до фондів соціального страхування однаковий для всіх категорій працівників.

Найактивніше з програмами розділення робочих місць експериментують у Франції, Данії і Бельгії. Досвід організації подібних програм в цих країнах в другій половині 90-х років XX століття показав, що, хоча зацікавленість в програмах виявляє лише невелике число працедавців (в середньому 2 % від загального числа компаній), в тих фірмах, де вони здійснювалися, вдалося добитися підвищення рівня зайнятості.

Зайнятість по індивідуальних контрактах. До числа зайнятих по індивідуальних контрактах належать особи, що працюють самостійно і уклали контракти на певні види робіт (наприклад, незалежні журналісти, що пропонують свої матеріали для редакцій, з якими вони співробітничають час від часу; фахівці, що надають послуги консультантів з комп'ютерів; агенти по нерухомості; дизайнери і ін.).

Робота по викликах – це робота, що припускає виконання конкретних завдань через невизначені проміжку часу у міру потреби. Серед працівників по викликах – люди різних професій. Що стосується чоловіків, це в основному (60%) – оператори, різноробочі, водії, ремонтники (теслярі, електрики, сантехніки). Більшість жінок (60%) – працівники сфери послуг, кухарі, офіціантки, няні, доглядальниці, конторські і торгові службовці, касири.

15.4. Змінна організація праці

Зміною називають послідовні періоди щоденної праці. Змінна праця – найскладніша форма організації робочого часу, яка дозволяє вносити найсерйозніші зміни в класичний робочий день. Вона надає можливість послідовно заміщати трудящих на робочих місцях, що забезпечує триваліше функціонування підприємства.

Основні традиційні системи змінної праці: переривиста, напівбезперервна і безперервна робота підприємства.

Переривиста система припускає функціонування підприємства менше 24 годин на добу з однією перервою і, як правило, з перервою наприкінці тижня. В особливих випадках вона може включати нічну працю. Система характеризується використанням двох змін на день (її часто називають двозмінною).

У напівбезперервній системі підприємство працює 24 години на добу без перерви вдень, але з перервою наприкінці тижня.

У безперервній системі підприємство працює цілодобово сім днів на тиждень впродовж всього року.

Окрім традиційних, існує велике число нетрадиційних форм змінної праці, за яких підприємство функціонує в різні періоди дня або тижня, використовуючи різну чисельність персоналу. Звичайно ці системи застосовуються в цілях задоволення попиту на послуги, що змінюється, наприклад, у галузі медичного обслуговування, телекомунікацій, водопостачання і енергозбереження. Вони часто включають нічну працю.

Тривалість однієї зміни може бути різною при дотриманні середньої тривалості праці. Найчастіше її варіанти використовуються в переривистих двозмінних роботах і нерегулярних змінах, але можуть застосовуватися і в напівбезперервних і безперервних системах. Основні з них:

Ставлення до праці характеризує ступінь соціальної активності індивідуума.

Соціальна активність є мірою соціальної перетворюючої діяльності працівників, яка ґрунтується на усвідомленні внутрішньої необхідності дій, цілі яких визначаються суспільними потребами. Вона реалізується в соціальній діяльності і відповідає трьом її формам прояву: трудової, суспільно-політичної і пізнавально-творчої.

Трудова активність — основний вид соціальної активності. Вона виражається в залученні працівника до суспільного виробництва і постійному зростанні продуктивності праці, ступені реалізації ним своїх фізичних і розумових можливостей, знань, умінь, здібностей при виконанні конкретного виду трудової діяльності.

Суспільно-політична активність виражається в розширенні участі в суспільно-політичній діяльності, в управлінні справами виробництва. Це участь в роботі суспільних організацій, в обговоренні різних питань, в голосуванні і т.д.

Пізнавально-творча активність виявляється в підвищенні освітнього і кваліфікаційного рівня, формуванні допитливої особистості, яка затверджує творчий початок у всіх сферах життя суспільства.

Основою у формуванні ставлення до праці виступає мотивація. **Мотивація** – це система заходів з формування і розвитку спонук індивідуума, групи людей, трудового колективу до діяльності, що забезпечує досягнення поставлених цілей. Мотивація виражається в трудових мотивах і установках, якими керується працівник в своїй трудовій поведінці. В процесі трудової поведінки працівник оцінює працю. Оцінка праці відображає внутрішній стан індивідуума як результат його трудової діяльності, його задоволеність обстановкою (умовами, оплатою, нормуванням праці і т.д.). Вона залежить від відповідності мотивів, установок, вимог, що висуваються працівником до праці, і, власне, трудовою діяльністю, конкретною виробничою обстановкою.

Всі чинники, що визначають ставлення до праці і її оцінку, можна розділити на об'єктивні умови і обставини, які утворюють незалежні від суб'єкта передумови його діяльності, і суб'єктивні, які є віддзеркаленням зовнішніх умов в свідомості і психіці людини. Об'єктивні чинники бувають загальні і специфічні. До загальних належать соціально-економічні умови трудової діяльності. Наприклад, приватна форма власності позначається на працьовитості індивідуума, яка виявляється як результат внутрішніх спонук, коли свідомо поєднуються особисті і суспільні інтереси. Специфічні чинники – це обставини і умови конкретної трудової діяльності: зміст праці, її організація і оплата, соціально-психологічний клімат в колективі, система сімейного і шкільного виховання, засоби масової інформації і пропаганди, самостійність діяльності, ступінь участі в управлінні.

16.1.4. Методологія формального планування в організації

Як свідчать теорія і практика економічної діяльності розвинених країн, основними компонентами формального планування є тактика, політика, процедури, правила.

Тактичними планами прийнято називати короткострокові стратегії, орієнтовані на досягнення найближчих структурованих цілей організації. Тактика розробляється в розвитку стратегії на рівні керівництва середньої ланки. Тактичні результати, як правило, виявляються протягом короткого проміжку часу і легко співвідносяться з конкретними діями. Проте тактичні плани вимагають додаткових орієнтирів, щоб уникнути неправильного тлумачення і порушення загальної спрямованості в діяльності фірми.

Такі орієнтири дає політика діяльності організації. Політика є загальною інструкцією для дій і прийняття рішень, яка полегшує досягнення цілей. Політика звичайно формується вищими керівниками на тривалий період часу і розглядається як “Кодекс законів”, що визначає, в якому напрямі можуть здійснюватися дії. Політика спрямовує зусилля на досягнення мети або виконання завдання. Вона пояснює, яким чином повинні бути досягнуті цілі, встановлюючи віхи, яким потрібно слідувати. Вона призначена для збереження постійності цілей, а також для того, щоб уникнути прийняття короткозорих рішень, побудованих на вимогах даного моменту. Дієвість політики зростає, якщо вона доповнюється управлінськими процедурами.

Організація може значно полегшити собі виконання завдань, якщо використовує минулий досвід для майбутніх рішень. Нагадування про те, що трапилося у минулому, може допомогти попередити помилку. Важливо і те, що не потрібно повторювати аналіз, який дає в результаті задовільне рішення; це зберігає час і виключає помилки. Отже, коли ситуація при прийнятті рішення має тенденцію часто повторюватися, керівництво часто вважає доцільним наново застосувати випробуваний часом спосіб дій і виробляє стандартизовані вказівки. Виражені формальним чином, ці вказівки носять назви “процедури”.

По суті, процедура є запрограмованим рішенням, яке виключає необхідність наново винаходити те, що вже давно відомо і одержало визнання. Процедури звичайно описують послідовність дій, які слід зробити в конкретній ситуації. У загальному випадку людина, діюча згідно процедурі, володіє малою свободою дій і невеликим числом альтернатив.

Коли успішна реалізація планів залежить від точного виконання завдання, керівництво може вважати необхідним повністю виключити усіляку свободу вибору. Керівництво обмежує дії співробітників, складаючи правила, щоб забезпечити високий ступінь підпорядкування, гарантувати виконання конкретних дій конкретними способами.

Правило точно визначає, що повинне бути зроблене в специфічній одиничній ситуації. Правила відрізняються від процедур тим, що вони розраховані на конкретне і обмежене питання. Процедури розраховані на ситуації, в яких має місце послідовність декількох зв'язаних між собою дій. Правила і процедури:

- указують працівникам напрям дій, який з високим ступенем вірогідності (як показує досвід) повинен бути успішним і сприяти виконанню поставлених завдань;
- підвищують ефективність шляхом виключення непотрібних повторів процесу, що приводить до задовільного результату;
- дають можливість керівникам точно передбачати, що робитимуть підлеглі в конкретній ситуації;
- дозволяють проводити точні порівняння з минулими результатами.

Застосовуючи правила і процедури як стандартизовані рішення завдань, що фіксуються документами формального планування, організація певною мірою полегшує собі проблему виявлення і раціонального використання потрібних для її діяльності ресурсів. Дійсно, враховуючи минулий досвід, якщо спиратися на правила і процедури, цю проблему в значній мірі можна спростити, спрогнозувавши з певним рівнем вірогідності потрібні обсяги ресурсів і характер їхнього розподілу. Плани допомагають розподіляти дії, що належать до використання ресурсів, за напрямами, які сприяють досягненню цілей. Проте в більшості випадків в планах залишаються невирішеними питання, які саме ресурси є і як саме слід їх використовувати для досягнення цілей. Планування не дає також відповіді і на основне питання – які цілі є обґрунтовано досяжними за даних наявних ресурсів. Ці моменти в прагматичному значенні викликають необхідність застосування особливих інструментів, які в економічній діяльності за кордоном (наприклад, в США) відомі як БЮДЖЕТИ і УПРАВЛІННЯ по цілях.

Бюджет є методом розподілу ресурсів, охарактеризованих в кількісній формі, для досягнення цілей, також представлених в кількісному виразі. Бюджети є найбільш широко використовуваним компонентом формального планування. Привласнення числового значення всім ресурсам і цілям представляє цінний, вельми істотний аспект планування в організації. Кількісні показники, виражені в грошовій формі, дозволяють керівнику побачити, порівняти і об'єднати різні елементи, які використовуються в роботі організації.

Весь процес складання бюджету можна розділити на чотири етапи. Етап 1 пов'язаний з оголошенням вищим керівництвом загальних цілей фірми. На етапі 2 відбувається підготовка відділами і підрозділами оперативних кошторисів. Ці кошториси (або бюджети) розраховуються на певний період часу, наприклад, на шість місяців або на рік. На етапі 3 вище керів-

ником, що детермінує економічну поведінку працівника, є його ставлення до форми власності (коли працівник виступає як повний або частковий власник засобів виробництва).

Кожен вид поведінки включає певний економічний механізм, який породжує суперечливі риси в трудовій поведінці різних груп працівників. Одним з напрямів, що нейтралізує таку суперечність при рішенні проблем продуктивності, є належна постановка мотивації активної трудової поведінки.

17.3. Мотивація продуктивності праці

У вирішальному ступені успішність реалізації планових завдань по підвищенню продуктивності визначається цілеспрямованою діяльністю виконавців цих завдань, їхнього трудовою активністю і ставленням до праці, що забезпечує виконання поставлених завдань. Ставлення до праці характеризує прагнення людини максимально виявляти свої фізичні і духовні сили, використовувати свої знання, досвід і здібності для досягнення потрібних кількісних і якісних результатів. Воно виявляється в поведінці, мотивації і оцінці праці.

Ставлення до праці – складне соціальне явище, що є єдністю трьох елементів: мотивів і орієнтації трудової поведінки; реальної (або фактичної) трудової поведінки; оцінювання працівниками трудової ситуації (вербальної[13] поведінки). Мотив (або спонука) – це сильний внутрішній подразник, що підштовхує до здійснення дії.

Перший (мотиваційний) елемент пов'язаний з трудовими мотивами і установками, якими працівник керується в трудовій діяльності. Вони є спонукачами трудової поведінки, трудових вчинків і дій, утворюючи в сукупності мотиваційне ядро.

Другий (поведінковий) елемент утілює в собі трудову активність працівників і виявляється в таких формах поведінки, як ступінь виконання норм виробітку; якість виконуваної роботи; дисциплінованість; ініціативність; участь в технічній творчості; багатоверстатне обслуговування; оволодіння передовими методами і прийомами праці; економне витрачання сировини і матеріалів, палива, електроенергії і т.д.

Третій (оцінний) елемент відображає суб'єктивне переживання працівників. Він пов'язаний з їхнім внутрішнім станом, викликаним виконуваною роботою. Без оцінки самого суб'єкта праці будь-яка діяльність буде неповною, незавершеною.

[13] словесної

зростання кількості прогулів. Дуже вузька спеціалізація, хоча забезпечує високе зростання продуктивності, обідняє змістовність праці керівника, фахівця, виконавця, перетворює живий процес виконання операцій в набір бездумних, автоматичних дій, подібних діям механізмів або роботів, що викликає незадоволеність працівника якістю процесу праці, помітно знижуючи його продуктивність. Тому, якщо зусилля організації не націлені на передачу виконання робочих операцій відповідним механізмам або робототехнічним пристроям, гранично вузька спеціалізація праці може привести до негативних наслідків для компанії, деформуючи трудову поведінку працівників, знижуючи їх трудову активність.

В зв'язку з цим важливою обставиною в управлінні реалізацією плану зростання продуктивності праці є активізація трудової поведінки персоналу компанії. Трудова поведінка – це сукупність дій і вчинків працівника в ході трудової діяльності. Зі всіх форм трудової поведінки найбільшу значущість для продуктивності праці представляють функціональна і економічна поведінка.

Функціональна поведінка – це конкретна форма реалізації професійної діяльності, визначувана технологією робочого місця і змістом виконуваної функції. Функціональна поведінка властива будь-якому трудовому процесу незалежно від ступеня складнощі і спеціалізації. Відмінності полягають тільки в переважанні фізичних або розумових навантажень.

Економічна поведінка припускає орієнтацію на результат, на кількість і якість витрачених людських ресурсів. Застосовуючи свої професійні здібності в процесі виробництва, людина постійно орієнтується на оптимальний баланс між витратами і їх компенсацією. Інакше, якщо не буде компенсації (товарно-грошової, натуральної, економічної, соціальної), то почнеться падіння інтересу до такого роду діяльності. Економічна поведінка характеризується поняттям ефективності. Стосовно виробничої і трудової діяльності, ефективність визначається як співвідношення між витратами і результатом. Під економічною ефективністю праці на робочому місці звичайно розуміють продуктивність праці, витрати робочого часу, матеріалів, палива, електроенергії і т.д. Соціальний ефект, одержуваний в результаті трудової діяльності, виражається в характері відтворення працівника, в заощадженні і розвитку його фізичних і духовних сил, накопиченні знань, навичок, умінь.

На економічну поведінку впливає ряд чинників: технічні (використання нової техніки і технологій), організаційні (поліпшення організації праці і виробництва), соціально-економічні (умові і зміст праці, її нормування і оплата), соціально-психологічні (задоволеність працею, морально-психологічний клімат в колективі), особистісні (освітній і культурний рівень працівника), суспільно-політичні (солідарність найнятих робітників, діяльність профспілок, ступінь державного захисту і т.д.). Важливим чин-

ництво проводить аналіз і перевірку пропозицій по бюджету, і потім відділи переробляють свої пропозиції на основі вказівок вищого керівництва. На етапі 4 здійснюється підготовка підсумкових бюджетів, де ведеться постатейний облік ресурсів і використання фондів. Остаточно ці докладні розрахунки зіставляються з продуктивністю конкретного працівника або відділу, щоб визначити можливості виконання контрольних показників.

Післяопераційний розподіл наявних ресурсів, відбиваний в кошторисах (бюджетах), є ефективним кількісним методом ув'язки обсягу запланованих дій з обсягом ресурсів, що виділяються для їх здійснення. Важливою гідністю такої ув'язки є те, що вона дозволяє створити основи для відстежування в динаміці і оперативного контролю ступеня відповідності дійсного ходу запланованих операцій реальним темпам витрачання ресурсів. Проблема такої ув'язки набуває особливої актуальності у сфері планування трудової діяльності в організації.

За кордоном популярним методом управління, який дає потенційні можливості об'єднати планування і контроль в складній галузі керівництва людськими ресурсами, є управління по цілях або метод МВО (*Management By Objectives*). Вважається, що цей метод є ще і способом мотивації, який допомагає долати деякі негативні дії контролю на поведінку працівника.

Зарубіжні фахівці стверджують, що основна увага в управлінні по цілях повинна приділятися спробам передбачити майбутнє і вплинути на нього, а не реагувати і діяти заднім числом. Крім того, МВО – це орієнтована на результати філософія управління, де виділяється значення досягнень. Зусилля потрібно зосереджувати на підвищенні ефективності як індивідуума, так і організації. Метод управління по цілях дає можливість оцінювати працівників за результатами, а не по особистими якостями.

Наприклад, повідомлення підлеглому, що він є малоініціативним, не є корисною формою зворотного зв'язку. Така інформація недостатньо конкретна з погляду виправлення недоліків в роботі. Але якщо працівника повідомляють, що його продуктивність на 10% нижча за контрольну цифру, встановлену шість місяців тому, то це дає чітку систему координат, еталон для контролю продуктивності і обговорення проблем, що виникли а також для виявлення того, що можна зробити для підвищення продуктивності. Тому кожен керівник повинен встановлювати конкретні виробничі цілі і засоби їх досягнення сумісно з своїм безпосереднім начальником. Тоді, після певного періоду часу, керівник і підлеглий зможуть оцінити фактичні показники роботи, порівнюючи їх зі встановленими контрольними цифрами.

Управління по цілях можна описати як процес, що складається з чотирьох взаємозалежних і взаємозв'язаних етапів:

- виробітку чітких, коротких формулювань цілей;
- розробка реалістичних планів їх досягнення;

- систематичний контроль, вимірювання і оцінка роботи і результатів;
- коректування для досягнення запланованих результатів.

Виробітку цілей здійснюється за схемою, загальноприйнятою для всієї організації. Довготривалі і короткострокові цілі, сформульовані вищим керівництвом для організації в цілому і для себе особисто, ідентифікуються для працівників наступного рівня в низхідному порядку по ланцюгу команд. Підлеглі керівники повинні брати активну участь у виробленні своїх власних цілей, побудувавши їх на цілях своїх начальників. Це може бути реалізовано на нарадах у відділах, де підлеглі обговорюють цілі підрозділу і перспективи на майбутнє. Одержана інформація дає можливість кожному підлеглому підготувати набір контрольних показників робочого підрозділу, який ним очолюється. Потім керівником відділу розглядаються цілі цих підрозділів з кожним підлеглим і забезпечується їх ув'язка. Роботи кожного керівника повинні формулюватися відповідно внеску, який він повинен зробити для досягнення успіху крупнішого підрозділу, частиною якого він є.

Процес розробки цілей повинен супроводжуватися двостороннім обміном інформацією. Це необхідно: по-перше, щоб забезпечити розуміння кожною людиною її конкретних цілей і завдань; по-друге, для з'ясування важливості, цінності і актуальності очікуваних результатів роботи; потретє, для виявлення і узгодження зі своїм керівником того, що потрібно виконавцю для досягнення поставлених цілей.

Представивши кінцеву мету у вигляді набору завдань і закріпивши їх за відповідними підрозділами і виконавцями, організація приступає до планування дій. Плани сприяють виявленню засобів досягнення встановлених цілей; вони визначають, що, хто, коли, де і в якій кількості потрібно для досягнення кожної мети. По суті, ці плани – практичний спосіб створення сполучної ланки між постановкою мети і повною програмою реалізації майбутніх дій.

Розробка планів дій, які можна назвати оперативними робочими планами, націлена і забезпечує вирішення таких проблем:

- ✓ оцінка практичної можливості досягнення цілей;
- ✓ виявлення зон потенційних проблем і несподіваних наслідків;
- ✓ полегшення пошуку кращих і ефективніших шляхів досягнення цілей;
- ✓ забезпечення основи для оцінки витрат і розробки бюджетів, календарних планів, ресурсів;
- ✓ визначення характеру робочих взаємостосунків і потрібної підтримки;
- ✓ виявлення непередбачених обставин, які слід враховувати для досягнення цілей.

Етап планування дій розбивається на шість стадій:

четверті – прогресивними технологічними розробками; п'яті – належною професійно-кваліфікаційною підготовкою і перепідготовкою трудових ресурсів; шості – поліпшенням організації процесу праці, переглядом змісту, послідовності, черговості, нормативної тривалості виконуваних операцій; сьомі – вдосконаленням розділення і спеціалізації праці, і так далі по всьому комплексу робочих завдань, що передбачаються планом підвищення продуктивності.

Формування змісту таких завдань і охоплюваних ними робіт будується на основі обов'язкового урахування поведінкових принципів і принципів економічної ефективності. Робота повинна відповідати здібностям працівника і можливостям устаткування, її вартість не повинна бути надмірно високою, а зміст повинен співпадати з психологічними очікуваннями працівників. Аспекти економічної ефективності не повинні суперечити поведінковим аспектам. Оскільки в даному прикладі в найзагальніших рисах йдеться про соціально-технологічну систему, фундаментом проектованих робіт, що закладаються в план підвищення продуктивності, є такі положення. Робота повинна:

- вимагати відомої напруги і містити елементи різноманітності;
- створювати працівнику можливість навчатися і продовжувати свою освіту;
- забезпечувати відповідний рівень визнання при її якісному виконанні;
- гарантувати певний ступінь соціальної підтримки;
- забезпечувати реалізацію відповідної залежності між результатами праці і соціальним станом особи;
- створювати передумови для ув'язки характеру трудової діяльності з бажаним майбутнім працівника.

Важливим і найбільш дієвим чинником підвищення продуктивності є розділення (як горизонтальне, так і вертикальне) і спеціалізація праці. В процесі розробки планів зростання продуктивності праці і, тим більше, в ході організації їх виконання, зважаючи на суперечність цього чинника (він володіє і достоїнствами і недоліками), він повинен оцінюватися як з економічних, так і з соціальних позицій.

Переваги розділення і спеціалізації праці полягають у тому, що вони дозволяють скоротити обсяг підготовки працівників, підвищити рівень професійного уміння на кожному спеціалізованому робочому місці або якість управлінського рішення на спеціалізованій посаді, збільшить можливості використання спеціалізованого устаткування, а також відділити від виробничих завдань ті, які не вимагають кваліфікованої праці і можуть бути виконані некваліфікованими працівниками, які одержують меншу заробітну платню. До недоліків спеціалізації можна віднести зменшення задоволеності працівників, наростання стомленості від монотонності праці,

повідальністю в даному випадку розуміється зобов'язання виконувати наявні завдання і відповідати за їх задовільне вирішення. А повноваження є обмеженим правом використовувати ресурси організації і направляти зусилля деяких її співробітників на виконання певних завдань.

Вертикальний і горизонтальний розподіл праці породжують два типи повноважень: лінійні і апаратні (штабні). Лінійні – це повноваження, які передаються безпосередньо від начальника до підлеглого і далі – до інших підлеглих. Саме лінійні повноваження надають керівнику узаконену владу для орієнтування діяльності своїх прямих підлеглих на досягнення поставлених цілей. Керівник, що володіє лінійними повноваженнями, має право приймати рішення і діяти в певних питаннях без узгодження з іншими керівниками в тих межах, які встановлені організацією, законом або традиціями.

Делегування лінійних повноважень створює ієрархію управління організації. Процес створення ієрархії називається скалярним процесом. Оскільки повноваження розпоряджатися людьми звичайно передаються за допомогою скалярного процесу, результуюча ієрархії називається скалярним ланцюгом або ланцюгом команд. Скалярний ланцюг – це послідовність проходження управлінського рішення через всі ієрархічні рівні зверху вниз до конкретного виконавця неуправлінського рівня. Ланцюг команд, створений у процесі делегування повноважень, є характерною особливістю всіх формальних організацій.

У складі апаратних повноважень найбільш дієві і значущі повноваження – функціональні. ***Функціональні повноваження*** реалізуються в процесі дії функціонального фахівця (технолога, конструктора, бухгалтера, нормувальника і т.д.) у зоні його компетенції на прийняття управлінського рішення розпорядливого характеру. Такий фахівець може як запропонувати, так і заборонити якісь дії, що потрапляють в сферу його функціонального впливу. Лінійний керівник формує свої управлінські рішення на основі рекомендацій і вимог (якщо в цьому є необхідність) функціонального фахівця.

Делегування як лінійних, так і функціональних повноважень закладається в план, реалізується в конкретних робочих завданнях і повинне забезпечити системне і комплексне досягнення поставленої мети. Так, якщо керівництвом компанії поставлена мета збільшити продуктивність праці в цілому на 15 % по організації, то необхідно, перш за все, виявити коло підрозділів, які слід залучити до рішення цього загального завдання, встановити для кожного з них напрям і цільові орієнтири дій, визначити обсяг повноважень, характер і ступінь відповідальності за своєчасне виконання закріплених завдань.

Одні підрозділи, наприклад, повинні забезпечити рішення загальної завдання організації своєчасною поставкою матеріальних, паливно-енергетичних або капітальних ресурсів; другі – науково-технічною інформацією; треті – відповідними видами засобів оснащення трудового процесу;

1. Визначення основних завдань і заходів, необхідних для досягнення цілей. Наприклад, до заходів, що забезпечують виконання завдання щодо зниження витрат організації на 8% протягом наступного року, можна віднести розробку плану вдосконалення виробничих процесів шляхом інженерно-технічного обслуговування і створення програми підготовки трудових ресурсів для зниження числа невиходів на роботу і підвищення кваліфікації працюючих.

2. Встановлення взаємозв'язків, що мають ключове значення, між основними видами діяльності. Це, по суті, пов'язане з вивченням операцій і створенням календарного плану їх виконання в належній послідовності.

3. Уточнення ролей і взаємостосунків і делегування відповідних повноважень для виконання кожного виду діяльності.

4. Оцінка витрат часу для кожної основної операції і підоперації.

5. Визначення ресурсів, необхідних для кожної операції. Істотне значення має виявлення витрат на досягнення цілей до початку практичної реалізації плану. Потреби в ресурсах визначаються і розподіляються за допомогою складання бюджету.

6. Перевірка термінів і корекція планів дій. Після обговорень з підлеглими та іншими керівниками часто виявляється необхідним скоректувати план дій, щоб зробити його реалістичнішим. Терміни закінчення робіт можуть бути перенесені, ресурси збільшені або зменшені, графіки завдань переглянуті і т.п.

Після закінчення встановленого періоду часу реалізується етап перевірки і оцінки. Його завданням є визначення ступеня досягнення цілей, виявлення проблем і перешкод, встановлення причин цих проблем, виявлення особистих потреб і винагорода за ефективну роботу. Не зважаючи на те, що контроль, вимірювання і оцінка результатів роботи виходять за рамки безпосереднього планування, в оперативних робочих планах, щоб підвищити їх дієвість і надійність виконання, повинні бути передбачені відповідні важелі регулювання, методи контролю і профілактики можливих відхилень фактичного процесу від належного ходу запланованих дій. Такі запобіжні засоби можуть допомогти реалізації своєчасних дій коректування, якщо виникне небезпека зриву термінів досягнення встановлених цілей або недостатності необхідних для цього ресурсів. Виробіткум дій коректування завершується перший виток стратегічного планування діяльності організації. Надалі керівництво фірми на основі оцінки результативності (реально досягнутої або очікуваної) своїх стратегій, використовуючи механізм зворотного зв'язку між одержаними результатами і поставленими цілями (рис 16.1), може вирішити, що необхідно переглянути плани діяльності організації, уточнити її цілі, зміст і спрямованість дій. Оцінка стратегій і фірми в цьому випадку є заставою ефективності довгострокових діянь.

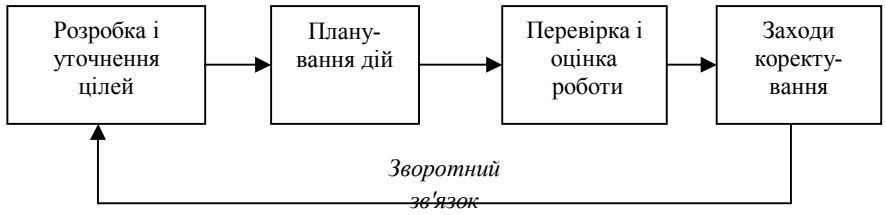


Рис. 16.1. Механізм зворотного зв'язку між результатами і цілями

Річ у тому, що в сучасних наддинамічних умовах функціонування економіки вище керівництво не може сподіватися на майбутній успіх організації просто тому, що воно спланувало модель дій і реалізувало ці дії. Стратегічне планування – це процес, що йде зверху вниз, який повинен постійно підтримуватися, стимулюватися і оцінюватися вищим керівництвом. Коли імпульс з боку вищого посадовця слабшає, видихається і сам процес. Серйозною перевіркою стратегічного плану є формування процесу його формальної оцінки, здійснюваної офіційно на основі чітких критеріїв і процедур.

Процес оцінки стратегії включає такий комплекс робіт:

- ✓ визначення ефективності програми дій (складу робіт) щодо реалізації стратегічного плану, встановлення ступеня обґрунтованості їх черговості і термінів здійснення;
- ✓ виявлення професійно-кваліфікаційної відповідності складу відповідальних виконавців, відповідності обсягу їхніх прав і повноважень складності і трудомісткості виконуваних завдань;
- ✓ встановлення ступеня повноти контрольованих показників і дієвості форм контролю.

При оцінці стратегії слід відрізняти безпосередню оцінку самої стратегії (як якість запланованих цілей і засобів їх досягнення) від успішності реалізації стратегії (як комплексу умов по досягненню запланованих цілей). Оцінка процесу стратегічного планування передбачає виявлення наступного:

- ✓ внутрішньої сумісності стратегії з можливостями організації;
- ✓ допустимості ступеня ризику стратегії;
- ✓ достатності ресурсів для реалізації стратегії;
- ✓ врахування зовнішніх небезпек і можливостей у стратегічному плані;
- ✓ чи є ця стратегія кращим способом застосування ресурсів організації.

Контроль і оцінка реалізації стратегії проводяться шляхом порівняння результатів роботи фірми з її метою. Процес оцінки використовується як механізм зворотного зв'язку (див. рис. 16.1) для коректування стратегії.

Деталізація встановлених цілей як в глибину (по конкретному змісту), так і по широті обхвату підрозділів, що притягуються для реалізації цілей, вимагає виявлення, обґрунтування і чіткого формулювання завдань, вирішення яких необхідне для досягнення цілей. Завдання є тією роботою або серією робіт, яка повинна бути виконана наперед встановленим способом в наперед встановлені терміни у порядку досягнення бажаних цільових результатів. Якщо цілі підрозділів розробляються вищими ієрархічними структурами (процес визначення цілей йде зверху вниз), то завдання формулюються самими робітниками (підрозділами) у виконання поставлених керівництвом цілей і затверджених контрольних орієнтирів (контрольних цифр).

Завдання, у свою чергу, деталізують у формі конкретних робочих завдань і закріплюють за конкретними виконавцями на основі спеціалізованого розподілу праці з урахуванням професійно-кваліфікованого рівня і досвіду роботи. Завдання формулюються знеособленими і закріплюються не за працівником, а за посадою, яку він займає.

Розподіл праці здійснюється по горизонталі і по вертикалі. Горизонтальний розподіл праці по спеціалізованих лініях припускає групування однорідних робіт по вузьких ознаках і закріплення їх виконання за вузькими фахівцями. Наприклад, токарні роботи, фрезерні роботи, бухгалтерська діяльність, нормування праці, ремонт і обслуговування устаткування, конструкторські, технологічні роботи і т.п. Таке розділення носить назву ***функціонального розподілу праці***.

Розділення робіт і ступеня відповідальності між керівниками різних ієрархічних рівнів є вертикальним розподілом праці, головною ознакою якого можна вважати відділення роботи по координації і регулюванню від безпосереднього виконання завдань. Навмисний вертикальний розподіл праці в організації дає в результаті ієрархію управлінських рівнів. Центральною характеристикою цієї ієрархії є формальна підлеглість осіб на кожному рівні. Особа, що знаходиться на вищому ступені управління, може мати в своєму підпорядкуванні декілька керівників середньої ланки, які представляють різні функціональні сфері. Ці керівники середньої ланки можуть, в свою чергу, мати декілька підлеглих з числа лінійних керівників. Наприклад, керівник виробництва може мати в своєму підпорядкуванні до 10 начальників, включаючи керівників змін і різних функціональних зон. Ієрархія пронизує всю організацію, спускаючись на рівень неуправлінського персоналу.

Для виконання завдань в планах передбачається потрібний обсяг потрібних ресурсів, який формується шляхом проведення відповідних кошторисних розрахунків. Закріплення завдань за виконавцями (посадами) здійснюється методом делегування, яке є передачею завдань і повноважень особі (посади), що приймає на себе відповідальність за їх виконання. Під від-

17.2. Планування і організація – найважливіші функції управління продуктивністю праці

Управління продуктивністю починається з проектування процесів планування і організації. Тільки потім, у міру зосередження зусиль на виконанні цих функцій, керівництво фірми звертає увагу проблеми мотивації, контролю і регулювання.

Функція планування припускає формування рішення про те, якими повинні бути цілі організації і що потрібно зробити для досягнення цих цілей. За своєю суттю планування дозволяє оцінити:

- ✓ рівень продуктивності праці і перспективи його зростання;
- ✓ можливість постановки і досягнення цілей у сфері підвищення продуктивності, їхній характер і кількісну вимірність;
- ✓ основні альтернативні варіанти дій по досягненню поставлених цілей з подальшим вибором до реалізації найефективніших.

За допомогою планування керівництво прагне встановити основні напрями зусиль і прийняття рішень, які забезпечать єдність цілей для всіх членів організації. Один з найважливіших уроків японського успіху полягає у тому, що неможливо добитися стійкої продуктивності праці при спонтанній, імпульсній реакції на будь-які виникаючі проблеми. Не маючи конкретних цілей щодо продуктивності, неможливо визначити, чи є досягнута продуктивність високою або низькою. Цілі служать орієнтирами при рішенні питання про те, яка робота підвищує загальну продуктивність, а яка заважає її зростанню. Це допомагає членам організації координувати свої зусилля, що саме по собі є умовою забезпечення продуктивності компанії.

Цілі, що розробляються, повинні бути чітко позначені і адресовані конкретним виконавцям, відповідати кількісній формі вимірювання і можливостям їх досягнення, задовольняти задумам організації як по термінах виконання (короткострокові, перспективні), так і по своєчасності постановки, результативності, надійності позитивної дії на ефективність функціонування компанії. Особливі вимоги пред'являються до характеру і змісту цілей, закріплюваних за підрозділами організацій.

Кожен структурний елемент організації в процесі своєї діяльності виконує певні, властиві тільки йому завдання і тим самим робить свій внесок в реалізацію загальної мети компанії. Проте в цій своїй діяльності структурні підрозділи тісно зв'язані між собою, їхні результати взаємообумовлені і пов'язані з функціонуванням попередніх або суміжних ланок в операційному ланцюжку. Тому цілі підрозділів організації як єдиної гармонійної цілісності повинні бути хоча і диференційованими за ознаками горизонтальної або вертикальної спеціалізації, але взаємозв'язаними, взаємовизначеними і детерміновано орієнтованими на досягнення загальної мети компанії.

Щоб бути ефективною, оцінка повинна проводитися системно і безперервно. Належним чином розроблений процес оцінки стратегічного планування повинен охоплювати всі рівні – зверху вниз. Склад показників (критеріїв) оцінки стратегії залежить від її вигляду, призначення і конкретного змісту. Всю сукупність критеріїв оцінки стратегічного плану можна розділити на дві групи: якісні показники і кількісні вимірники.

Кількісні вимірники – це критерії, за допомогою яких можна описати явища, процес, план, стратегію або їх зміни в конкретній цифровій формі (відсоток, кількість випадків, вартісна або натуральна одиниця і т.п.). Стосовно планування в трудовій сфері, до таких критеріїв можна віднести рівень заробітної платні, чисельність працівників, плинкість кадрів, невиходи на роботу, продуктивність праці, рівень трудових витрат, норму виробітку, ступінь завантаження працівника і т.д.

Якісні показники дають уявлення про ціннісну значущість того, що відбувається, або здійснюваного. До їх числа відносяться престижність, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, здатність привертати висококваліфікованих працівників, зниження ступеня дії негативів на трудову діяльність, усунення недоліків або поліпшення організації праці і його безпеки, зростання зацікавленості виконавців в підвищенні якості праці, ступінь задоволеності результатами трудової діяльності і т.д.

Якщо одержані в ході оцінки стратегічного плану кількісні і якісні показники дають підставу вважати недосяжними поставлені цілі, то це повинне служити сигналом для коректування або процесу реалізації стратегії, або самого змісту стратегії.

16.2. Система трудових показників

Кінцевим результатом планування праці є визначення величини і характеру трудових витрат, потрібних для виконання конкретних видів робіт і успішної діяльності організації в цілому. Ці витрати описуються цілим рядом трудових показників, які, з одного боку, є орієнтиром, що визначає спрямованість дій фірми по їх досягненню, а з іншого – виступають як критерій обсягів робочої сили, необхідної для реалізацій її цілей. До числа трудових показниківналежать: ефективність праці, продуктивність праці, обсяг виробітку (або просто виробітку) продукції, витрати на персонал, чисельність працівників, витрати праці на обслуговування або (окремо) на управління виробництвом, трудомісткість видів робіт. Особливу групу трудових показників складають якість праці і інтенсивність праці. Особливість цієї групи показників полягає в специфічності їх вимірювання. Так, якість праці

оцінюється знеособленим коефіцієнтом якості, який розраховується на кожному підприємстві відповідно до діючих методичних правил і процедур. Інтенсивність праці вимірюється кількістю психофізіологічної і розумової енергії, що витрачається людиною в одиницю робочого часу, і по суті, знаходить своє непряме відображення в продуктивності праці.

Кожен з числа основних трудових показників (окрім трудомісткості і чисельності) може бути оцінений будь-якій з двох форм вимірювання: або вартісної (грошової), або натуральної. Залежно від цього він потрапляє або до категорії вартісних показників, або до категорії натуральних. Якщо, наприклад, продуктивність праці розраховується як обсяг продукції в грошовому виразі, виготовлений одним працівником в одиницю часу, то такий показник є вартісним. Коли при розрахунку обсяг продукції приймається як кількість виготовлених виробів, то говорять про натуральний показник продуктивності.

Одним з головних трудових показників (що, до того ж, має комплексний характер), що оцінює якість і значущість трудових результатів, є ефективність праці. В більшості випадків цей показник відносять до категорії вартісних, бо при його розрахунку результатом трудової діяльності виступає розмір одержаного від цієї діяльності прибутку. Тоді ефективність праці ототожнюється з показником рентабельності (прибутковості) трудової діяльності. Якщо ж при оцінці ефективності праці результати, що враховуються, характеризуються обсягом продукції (хай навіть у вартісному численні), то оцінюваний показник є звичайним показником продуктивності праці.

Узагальнюючим, найпоширенішим показником ефективності використання робочої сили є **продуктивність праці,** що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт або послуг, з одного боку, і кількістю витраченої на виготовлення цього обсягу праці – з другого. Залежно від прямого або зворотного співвідношення цих величин, розрізняють два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – прямий показник рівня продуктивності праці, визначається кількістю продукції, виготовленої одним працівником за одиницю робочого часу. Виробіток може бути виражений як у вартісній, так і в натуральній формі. Натуральні показники можуть виступати в ***речовинному*** (штуки, тонни, метри і т.п.) або в ***часовому*** відображенні (людино-години, нормо-години, трудодні). Тому в загальній сукупності натуральних показників слід виділяти натурально-речовинні і натурально-часові. Остання категорія показників в більшості випадків застосовується в оперативному виробітку для оцінки рівня виробітку на окремих робочих місцях при виготовленні різноманітної незавершеної продукції, коли важко або неможливо оцінити обсяг робіт натурально-речовинними показниками.

Багато фахівців називають натурально-часові показники трудовими. Проте така назва явно звужує діапазон дії трудових показників тільки рам-

Кваліфіковані фахівці розуміють, що основним результатом збільшення податків на підприємництво є зовсім не зниження доходів підприємств. Податки є просто витратами, які майже завжди перекладаються на споживача у вигляді вищих цін. Оскільки підприємство не одержує збільшений дохід в свої руки і не може представити податкові витрати як витрати свого виробництва, включивши їх в собівартість товару, зростання цін звичайно веде до зменшення обсягу грошей, призначених для капіталовкладень. До того ж ціновий підйом провокує інфляцію, що спричиняє за собою зростання процентних ставок, зниження обсягів кредитування і інвестування, бо мало хто під високий відсоток братиме кредити для інвестицій в розширення виробництва. Відсутність інвестицій неминуче позначиться негативно на темпах продуктивності.

Однією з причин уповільнення темпів зростання продуктивності фахівці вважають швидке зростання значення сфери послуг. У сфері послуг виробітку на одного працівника у вартісному виразі значно нижче, ніж у виробничому секторі через вплив менш ефективної технології виконання робіт, так що інтегральний показник продуктивності менше потенційно можливого.

Поза сумнівом, зниження продуктивності кореспондується з хвилею соціальних потрясінь. Ряд існуючих соціальних установок, цінностей і моментів соціального життя мають негативну дію на продуктивність праці. Алкоголізм і наркоманія як на роботі, так і за її межами, стали такими звичними, що більшість крупних компаній організувала програми допомоги для своїх працівників. Значні втрати матеріально-технічних запасів від крадіжок і розкрадань. Політичні протести, відчуття приреченості, гнів часто знаходять вихід в діях проти організацій: псування продукції, розбиті вікна, поламане устаткування. Все це свідчить про негативні тенденції в змінах якості трудових ресурсів як головного виробничого чинника продуктивності.

Разом з трудовими ресурсами найважливішим чинником продуктивної праці є капітал. У зв'язку з інфляцією, податковою політикою, дією соціальних чинників в багатьох країнах темпи зростання накопичення капіталу за останні роки стійко знижувалися. Це означає значне скорочення обсягу стабільного довгострокового капіталу, який могли б використовувати банки для позик, а корпорації – для капіталовкладень. При менших обсягах доступного капіталу ціна грошей росте, що утруднює і здорожує капіталовкладення в розвиток виробництва.

В цілому комплексний підхід до проблем продуктивності припускає систематизацію зовнішніх і внутрішніх чинників, які впливають на діяльність організації, оцінку ступеня їхнього впливу в різних варіантах поєднання, використання їхньої позитивної дії і максимально можливого виключення або нівеляції негативних наслідків.

негативну репутацію. Те, що найбільш процвітаючі японські компанії давно проводять політику повної відсутності дефектів, звичайно ж, відіграло роль в створенні високого образу якості, якою зараз користується продукція автомобільної і електронної промисловості Японії.

Крім концепції якості, необхідність комплексного підходу до вирішення проблем управління продуктивністю диктується і ще цілим рядом обставин. Як виявляється із системної моделі продуктивності, цикл «вхід-вихід» може характеризуватися як позитивними, так і негативними моментами. На виході процесу виробництва або переробки (виході системи) позитивними результатами вважаються якість товарів або послуг, прибуток, зайнятість населення. До можливих негативних аспектів належать дефекти, втрати, безробіття, які можуть мати позитивне значення для організації, але негативне – для суспільства. Майже всі управлінські рішення, навіть ті, які в цілому носять позитивний характер, мають певні негативні наслідки. Наприклад, підвищення продуктивності в конкретній організації може вести до скорочення робочих місць в ній або в суміжних галузях. При порівняльній оцінці продуктивності керівники повинні віднімати прямі витрати, пов'язані з негативними результатами, щоб знайти істинну продуктивність.

Одним з найважливіших аспектів на вході системної моделі (див. рис. 17.1) є зв'язок між споживаними ресурсами і продукцією, що випускається. Продукція однієї фірми йде в зовнішнє середовище і може стати споживаним ресурсом для інших організацій. Оскільки організації взаємозалежні, низька продуктивність виробництва якого-небудь основного економічного продукту викликає зниження продуктивності відразу в багатьох галузях. Чим прямішими є такі зв'язки в зовнішньому середовищі, тим більш безпосередньо це впливає на продуктивність. Низька якість матеріалів або комплектуючих виробів безпосереднім чином впливає на продуктивність організації, що закупила їх. Втрати замість прибутку означають, що навіть процвітаюча організація матиме менше засобів для капіталовкладень в розвиток продуктивності.

Висока вартість енергетичних ресурсів (нафти, газу) негативно впливає на продуктивність підприємств, що застосовують ці ресурси для виробництва товарів. У таких умовах більшість діючих підприємств прагне перевести своє виробництво на використання недорогих видів викопного палива. Вартість переходу виробництва на енергозберігаючу технологію важким тягарем лягає на бюджет підприємства, ускладнюючи вирішення проблем продуктивності.

Циклічне функціонування економіки, пов'язане з її нестабільністю, економічні підйоми і спади активізують інфляційні процеси, знижують зайнятість ресурсів, деформують економічний потенціал підприємств, обмежуючи можливості для зростання продуктивності. Аналогічну дію має і неефективна податкова політика.

ками інтервалів часу, необхідного для виконання роботи: кількістю годин, днів, місяців. Тим часом загальновизнано і наукою і практикою, що трудові показники є широким набором критеріїв, оцінок, що відображають витрати праці і її результати у вартісній, натуральній і навіть знеособленій формі (наприклад, коефіцієнт якості). Отже, оцінювати всю сукупність якісно різноманітних трудових показників лише трудовитратами, вимірюваними кількістю людино-годин, було б неприпустимим спрощенням або навіть спотворенням їхньої сутнісної значущості. Структурно, змістовно і функціонально ця сукупність набагато багатша і складніше.

Найхарактернішим виразником суті натурально-часового показника є **трудомісткість**. Трудомісткість є зворотним показником рівня продуктивності праці, яка визначається кількістю робочого часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції. Трудомісткість вимірюється або в нормогодинах, або у фактичних годинах праці, витрачених на виробництво продукції. Трудомісткість може виражатися в різних кількісних показниках залежно від того, витрати праці яких категорій працівників враховуються при виробництві тієї або іншої продукції.

Якщо враховуються трудовитрати тільки основних робітників, що безпосередньо беруть участь у виготовленні продукції, то такі витрати складуть технологічну трудомісткість. Окрім технологічної, прийнято виділяти такі види трудомісткості:

– трудомісткість обслуговування ($T_{обсл}$), що розглядається як витрати праці робітників, які забезпечують і обслуговують виробництво в основних і допоміжних цехах;

– виробнича трудомісткість ($T_{вир} = T_{техн} + T_{обсл}$), визначувана як сума трудовитрат всіх робітників – основних, тих, що забезпечують і обслуговуючих;

– трудомісткість управління ($T_{упр}$), що є витратами праці керівників, фахівців, технічних виконавців і інших категорій службовців;

– повна трудомісткість ($T_{п} = T_{техн} + T_{обсл} + T_{упр}$), що розраховується як сума трудовитрат всіх категорій промислово-виробничого персоналу.

Витрати праці на обслуговування (трудомісткість обслуговування) розподіляються по функціях обслуговування і розкладаються по виробах у відсотках, відповідних питомій вазі кожної функції в обслуговуванні процесів виготовлення даного виробу. Витрати праці по управлінню виробництвом (трудомісткість управління) розкладаються по виробах або видах робіт пропорційно їхній виробничій трудомісткості.

Чисельність персоналу може бути розрахована як в цілому по організації (співвідношенням повної трудомісткості і дійсного фонду робочого

часу одного працівника: $Ч = T_n / Ф_д$), так і в розрізі по окремих категоріях працівників (основні робітники, допоміжні, обслуговуючі, керівники, фахівці, технічні виконавці і т.п.).

За характером і призначенням виділяють нормативну, фактичну і планову трудомісткість.

Нормативна трудомісткість характеризується нормованими (розрахованими на основі діючих норм) витратами праці на виготовлення одиниці продукції або виконання заданого обсягу робіт. Фактична трудомісткість відображає фактичні трудовитрати на виконану конкретну роботу або виготовлену продукцію.

Планова трудомісткість – це витрати праці на одиницю продукції або виконання наміченого обсягу робіт з урахуванням можливих змін нормативних трудових регламентів за рахунок реалізації заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності діяльності організації.

Нормативна і планова трудомісткості, як основні регламенти функціонування фірми, розраховуються і базуються на системі норм праці, що відображають різні сторони трудової діяльності. Найбільш широкого застосовуються норми часу, виробітку, обслуговування, чисельності, керованості, нормовані завдання.

Норма часу визначає необхідні витрати часу одного працівника або бригади (ланки) на виконання одиниці роботи (продукції). Вона вимірюється в людино-хвилинах (людино-годинах).

Норма виробітку регламентує кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена одним працівником або бригадою (ланкою) за даний відрізок часу (годину, зміну). Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах і т.п.) і виражають обов'язковий результат діяльності працівників.

Норма обслуговування встановлює кількість верстатів, робочих місць, одиниць виробничої площі та інших виробничих об'єктів, закріплених для обслуговування за одним працівником або бригадою (ланкою).

Норма чисельності визначає число працівників, необхідних для виконання заданого обсягу роботи.

Норма керованості (число підлеглих) регламентує кількість працівників, яка повинна бути безпосередньо підлеглою одному керівнику.

Нормоване завдання визначає встановлений асортимент і обсяг робіт, які повинні бути виконані одним працівником або бригадою (ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Як і норма виробітку, нормоване завдання відображає необхідний результат діяльності працівників, проте, на відміну від неї, воно може встановлюватися не тільки в натуральних одиницях, але і в нормо-годинах, нормо-грошах. У зв'язку з цим норма виробітку може розглядатися як окремий випадок нормованого завдання.

Знадобилася ілюстрація економікою Японії вражаючого успіху в нарощуванні темпів зростання продуктивності, що базується на концепції якості, щоб міжнародне суспільство оцінило достоїнства такого підходу до управління продуктивністю.

Концепція якості як одного з найважливіших чинників загальної продуктивності переконливо свідчить на користь комплексного, системного підходу. Висока якість безпосередньо знижує витрати за рахунок збільшення частки продукції, яку можна продати, зменшення випадків повернення виробів покупцями через наявні дефекти, а також за рахунок скорочення обсягу гарантійного ремонту. В результаті організація одержує більше грошей, які вона може витратити на заходи щодо підвищення конкурентоспроможності. Висока якість нових продуктів дає збільшення обсягу продажів, допомагає зрозуміти переваги масштабності виробництва, що дозволяє збільшити частку прибутку в доходах.

Якість має як внутрішній, так і зовнішній компонент. Внутрішні компоненти якості є характеристиками, внутрішньо властивими випущеному продукту. Для товарів це – термін служби, відсутність дефектів, технічні параметри, рівень виконання, дизайн. До характеристик якості послуг належать надійність, високі стандарти і швидкість обслуговування, доступність, низька ціна. Такий аспект якості керівники розуміють добре. Проте багато хто з них не помічають або недооцінюють значення зовнішнього аспекту якості.

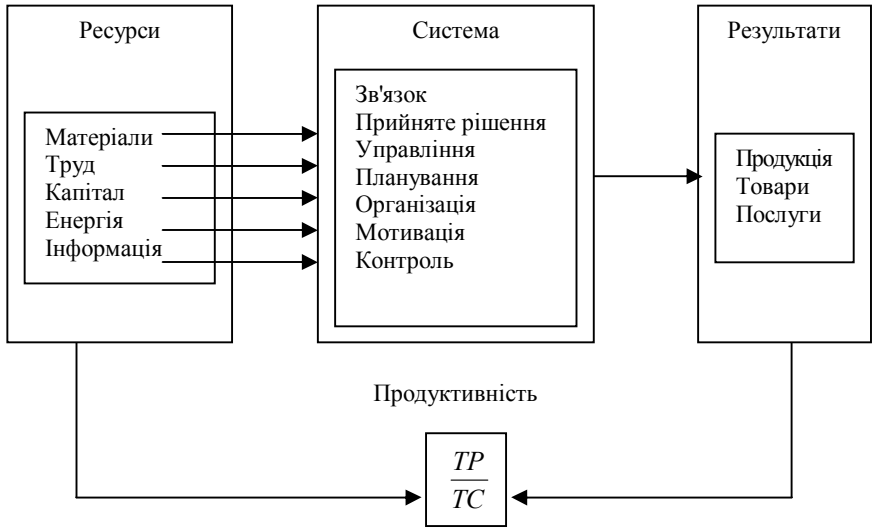
Як і все, що пов'язане з організацією, якість залежить від чинників, що знаходяться поза організацією. Велике значення мають не технічні дані продукту, а те, в якому ступені продукт відповідає потребам споживачів. Їх цікавить не ступінь досконалості, а цінність товару. Цінність виражається функцією відповідних експлуатаційних характеристик і ціни. Саме цінність визначає якість товару для споживача. Тому, жертвуючи якістю, можна легко збільшити обсяг виробництва, але це рідко приводить до збільшення цінності продукції.

Цінність стосовно якості є поняттям відносним. Споживач порівнює продукцію компанії з продукцією її конкурентів, з іншими товарами, що задовольняють такі ж потреби, або з продукцією цієї ж компанії у минулому. Споживачі зовсім не об'єктивні у визначенні цінності, бо тут важливу роль відіграє і характер особового сприйняття, на який впливають такі нематеріальні чинники, як імідж фірми, її репутація в суспільстві. Сприймана якість може фактично підвищити об'єктивну цінність товару.

З концепцією сприйняття цінності пов'язане і питання кількості дефектів. Загалом, виробник завжди прагне до забезпечення «прийнятного» рівня дефектів, розумно низького процентного показника дефектності відносно загального обсягу виробленої продукції. Але для покупця існує тільки один прийнятний рівень – повна відсутність дефектів. Тому навіть невеликий відсоток дефектів може перетворитися на небезпечно наростаючу

капітал (амортизація основних фондів). Іншими словами, зіставляються результати виробництва з витратами живої і упредметненої праці.

Звідси витікає (і це ілюструє системна модель), що на продуктивність впливають численні чинники, діючі як в зовнішньому середовищі, так і в процесі перетворень в системі. Як вважають фахівці, зважаючи на взаємний вплив чинників один на одного, не існує абсолютно ясних, однозначно чітких шляхів до підвищення продуктивності, які б повністю вичерпували всі можливості. Щоб зробити процес управління продуктивністю максимально ефективним, необхідно використовувати комплексний підхід до аналізу і врахуванню всіх чинників в їхньому взаємному впливі один на одного і на потенціал продуктивності організації. Глибина аналізу і ступінь врахування найважливіших чинників визначають вибір напрямів в діяльності з підвищення продуктивності.



Системне визначення продуктивності
(*TP* – обсяг сукупного продукту; *TC* – обсяг витрат)

Рис. 17.1. Системна модель суспільної продуктивності

У діючій практиці пріоритети в управлінні продуктивністю встановлюються відповідно до цілей, намічених керівництвом організації. Тривалий час в багатьох розвинених країнах домінували цілі кількісного характеру, які передбачають зростання продуктивності за рахунок збільшення показників обсягу виробленої продукції. Це привело до недооцінки шляхів підвищення продуктивності, заснованих на використанні концепцій якості.

Змістовна сторона розглянутих трудових показників, а так само передбачувані (прогнозовані) умови, в яких вони працюватимуть, дозволяють оцінити всю їхню сукупність як у вузькому, так і в широкому тлумаченні поняття «**Система трудових показників**». У першому випадку до трудових показників будуть належатитільки показники витрат і результатів праці. У другому випадку система трудових показників повинна включати: 1) показники витрат і результатів праці (тривалість, трудомісткість, чисельність, виробітку, нормовані завдання); 2) показники структури трудового процесу (критерії обслуговування і управління); 3) показники складності і якості праці (розряди робіт, коефіцієнти якості, категорії складності праці фахівців); 4) показники оплати праці (тарифні ставки, оклади, показники, зарплатомісткості робіт); 5) показники санітарно-гігієнічних і естетичних умов праці (освітленість, шум, температура і інші параметри виробничого середовища, режими праці і відпочинку); 6) соціальні і правові характеристики праці.

Очевидно, що система трудових показників в її широкому розумінні повинна не просто забезпечити порівняння витрат і результатів трудової діяльності. Її головна завдання – забезпечувати таку організацію (постановку, оцінювання, результативність) трудової діяльності, яка створювала б всі необхідні умови для високоефективної праці. В зв'язку з цим серйозної уваги заслуговують зміст і рушійні сили ефективності праці.

16.3. Продуктивність і ефективність як оцінні категорії результативності праці

Успішність трудової діяльності оцінюється її ***результативністю***. Саме результати праці приймають форму тих матеріальних і духовних благ, які створюються людиною. Кількісну величину вироблюваних людиною матеріальних або духовних благ прийнято називати показником продуктивності праці (або на думку деяких фахівців – продуктивністю праці).

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП), слід розрізняти поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

Продуктивність – це результативність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації), необхідних для виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відображає взаємозв'язок між кількістю і якістю виготовлених товарів і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає можливість зіставляти виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивідуума, цеху, виробництва, галузі) з використаними ресурсами. При здійсненні такої оці-

нки необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, втрати, пов'язані з безробіттям, і тому подібне. Вища продуктивність означає збільшення обсягів потрібної суспільству продукції при тих же витратах. Оцінюється тільки та продукція, яка знайшла свого покупця, а не просто виготовлена.

При такому підході продуктивність розглядається як загальний показник ефективності використання всіх різноманітних ресурсів, необхідних для виготовлення продукції. Ці ресурси об'єднуються в три групи чинників виробництва: праця, капітал, земля. Проте точно відділити роль і питому вагу витрат кожного з чинників виробництва, що витрачаються для виготовлення продукції, практично неможливо. Разом з тим, досвідом господарювання цивілізованих країн встановлено, що близько трьох чвертей (75%) приросту всього обсягу національного продукту дає праця. Тому для визначення результативності виробництва найчастіше застосовується показник продуктивності праці.

Продуктивність праці – це результативність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виготовленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

В процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а так само – перенесення робочого часу, матеріалізованого в речовинних елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає результативність як живої, так і сукупної (живої і упредметненої) праці.

Продуктивність праці – показник кількісний. Проте в сучасній економічній життєдіяльності людини і суспільства відбуваються серйозні зміни, які вимагають ширшого підходу до оцінки результативності праці. Все більше уваги привертають проблеми якості, інтенсивності, духовної і інтелектуальної значущості праці, проблеми соціально-споживчого призначення вироблюваної працею продукції.

Всі ці проблеми обумовлюють необхідність формування такої оцінки праці, яка могла б відображати багатогранність результатів трудової діяльності працівника. Як вважають багато фахівців, такою оцінкою може служити **ефективність праці**.

Річ у тому, що ефективність праці – показник значно більш об'ємний і комплексний, ніж продуктивність. Необхідність його застосування пояснюється цілим рядом обставин.

По-перше, сучасна розвинена економіка орієнтує суспільне виробництво на задоволення конкретних запитів споживачів. Це примушує виробників постійно обновляти продукцію, розширювати її асортимент і покра-

Р о з д і л 17. УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ

17.1. Комплексний підхід до проблем продуктивності праці.
17.2. Планування і організація – найважливіші функції управління продуктивністю праці.
17.3. Мотивація продуктивності праці.
17.4. Значення і суть контролю в управлінні продуктивністю.
17.5. Програми підвищення продуктивності.

17.1. Комплексний підхід до проблем продуктивності праці

Управління продуктивністю праці на підприємстві фактично є частиною загального процесу управління діяльністю фірми, охоплюючи виконання функцій планування, організації, мотивації, керівництва, контролю і регулювання. Ця робота базується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від конкретної трудової діяльності і витрат на цю діяльність. Проте потрібно пам'ятати, що продуктивність слід розглядати не тільки як результат переробки ресурсів, що поступають в систему, але і як процес, що випробовує безліч зовнішніх дій. Згідно з формулюванням, продуктивність є відношення вартості вхідних ресурсів до вартості вихідної продукції. Все, що впливає на вхідні і вихідні величини, викликає зміни і в продуктивності праці. Це означає, що разом з процесом переробки необхідно розглядати вхідні величини, а також будь-які чинники зовнішнього середовища, що впливають на них. Такий зв'язок між названими елементами може бути виражений системною моделлю, наданою на рис. 17.1.

У більшості розвинених країн під продуктивністю розуміється ставлення результатів виробництва до витрат виробничих чинників. Результат виробництва включає всі вироблені за даний період товари і послуги в грошовому виразі, а витрати виробничих чинників є витратами на живу працю (заробітна платня зі всіма нарахуваннями і вартістю натуроплати), поточні матеріальні витрати (сировина, матеріал, комплектуючі вироби, послуги) і

13. Основні показники трудової діяльності.
14. Натуральні і вартісні критерії трудової діяльності.
15. Трудомісткість робіт і чисельність персоналу: методи їх вимірювання.
16. Система норм трудової діяльності.
17. Система трудових показників, її суть і значущість.
18. Продуктивність праці і методи її вимірювання.
19. Ефективність як показник трудової діяльності.
20. Характеристика відповідних елементів ефективності праці.
21. Якість і інтенсивність праці як показники його ефективності.

щувати якість, а для отримання максимуму прибули від своєї діяльності – знижувати трудові витрати. До того ж прибуток підприємців залежить від того, чи потрібна споживачам продукція, яку вони випускають. Такі умови ставлять нові вимоги щодо оцінки результативності праці і обумовлюють необхідність застосування більш об'ємної, ніж продуктивність, категорії, до якої і належить ефективність праці.

По-друге, безперервний науково-технічний прогрес забезпечує розробку і виготовлення різноманітних видів високоякісної продукції, зростання обсягів її виробництва і скорочення трудових витрат. Цей багатогранний результат праці не може бути оцінений повною мірою категорією «продуктивність праці». В умовах науково-технічної революції зростає роль праці учених, конструкторів, працівників інженерно-технічної сфери, які зайняті в експериментальному виробництві нових видів техніки, устаткування, товарів широкого споживання, що в таких ситуаціях робить практично єдино доречним використання поняття «ефективність праці».

По-третє, в сучасному суспільстві зростають значущість і обсяг трудових витрат в нематеріальних галузях суспільного виробництва, результати яких мають різноманітні конкретні форми. Повноважна оцінка результативності трудової діяльності в нематеріальній сфері суспільного виробництва може бути сформована лише на основі поняття «ефективність праці».

Оскільки в процесі праці витрачається робоча сила трудящих, то виникає необхідність зіставлення корисності створюваного продукту з трудовими витратами на його виробництво і на цій основі – виявлення доцільності трудової діяльності по виготовленню того або іншого продукту. Отже, ефективність праці повинна визначатися, перш за все, рівнем створюваних конкретних споживчих цінностей (матеріальними і духовними благами, послугами, роботами), а так само – кількістю витраченої на них праці. Лише в такому єднанні можлива об'єктивна оцінка результатів праці.

Істотною особливістю категорії «ефективність праці» є те, що вона характеризує результативність живої праці як діяльності людей у всіх її видах (ученого, лікаря, вчителя, артиста, підприємця, менеджера, робочого і т.д.), а також всіх її складових (якості, кількості, інтенсивності, продуктивної сили і продуктивності праці). Більш того, економічна природа ефективності праці тісно переплітається з її психофізіологічними і соціальними аспектами.

Психофізіологічна ефективність праці визначається дією трудового процесу на організм людини. З цієї точки зору ефективною може бути визнана тільки така праця, яка разом з певною продуктивністю (продуктивністю) забезпечує нешкідливі, сприятливі санітарно-гігієнічні умови і безпеку; достатню змістовність праці і дотримання меж її розділення; можливості всебічного розвитку фізичних, розумових сил і здібностей людини в процесі праці; запобігає негативному впливу виробничої обстановки на працівни-

ка. Звідси витікає і поняття ***соціальної ефективності праці***, яка включає вимоги гармонійного розвитку особистості кожного працівника, підвищення його кваліфікації і розширення виробничого профілю, формування позитивного соціального клімату в трудових колективах, посилення соціально-політичної активності і вдосконалення всього способу життя.

Тісний взаємозв'язок всіх аспектів праці виявляється у тому, що якщо вказані вимоги не дотримуються, то неминуче відбувається зниження продуктивності праці. Так, несприятливі санітарно-гігієнічні і шкідливі для здоров'я умови праці приводять до втрат робочого часу у зв'язку із захворюваністю, наданням додаткових відпусток, скорочення найактивнішого періоду трудової діяльності людини. Дуже деталізований розподіл праці обмежує можливості розширення виробничого профілю людини і зростання його кваліфікації. Негативні соціальні взаємостосунки в трудових колективах можуть істотно понизити продуктивність праці за інших рівних умов його організації.

16.4. Особливості змісту і динаміки ефективності праці

Багатогранність категорії «ефективність праці» визначає і проблеми оцінки її змістовності. Рівень ефективності праці характеризується системою взаємозв'язаних і взаємодоповнюючих натуральних і вартісних показників, кожний з яких відображає результат праці з тієї або іншої сторони. Кожний з цих показників може бути використаний в господарському механізмі сучасної економіки відповідно до його економічної природи і тієї ролі, яку він здатний грати в певній ланці господарювання (аналізі, плануванні, стимулюванні). У галузях матеріального виробництва такими показниками є: вид продукту, номенклатура і асортимент продукції, загальна кількість продукції і кількість продукції з розрахунку на одиницю робочого часу, обсяг продукції в грошовому виразі, витрати праці на випуск одиниці продукції.

У сфері нематеріального виробництва показниками результативності трудової діяльності виступають: вид і обсяг одержаних результатів, їхня наукова або художня цінність, актуальність, корисність, своєчасність, привабливість, а також обсяг діяльності в грошовому виразі і витрати праці на одиницю обсягу діяльності. Вимірювання ефективності сукупної праці здійснюється за показником валового національного продукту.

Висока ефективність праці означає досягнення поставленої мети з мінімальними трудовими витратами. Досягнення мети з мінімальними зусиллями є однією з економічних закономірностей функціонування підпри-

Інтенсивність праці характеризує ступінь його напруженості, і має відомі психофізіологічні межі, встановлювані індивідуальними можливостями людини. Межі таких можливостей мають суб'єктивний характер, але вони можуть бути звужені (у разі несприятливих умов) або розширені належними знаннями, досвідом, тренуваннями. Тому інтенсивність праці тісно пов'язана з якістю вживаної робочої сили і екстенсивними чинниками праці.

Особливе місце серед показників і рушійних сил ефективності праці належить науково-технічному прогресу (НТП). Зростання продуктивності праці під впливом техніко-технологічного вдосконалення виробництва об'єктивно не має меж, властивих для екстенсивних і інтенсивних чинників. Більш того, НТП безперервно забезпечує поліпшення якості результатів трудової діяльності, робочої сили, якості життя населення. За декілька останніх десятиліть в розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці знизився більш ніж удвічі, інтенсивність витрачання людської енергії не змінилася, а продуктивність праці збільшилася у декілька разів, що виявилося в значному зростанні благополуччя і рівня споживання всіх прошарків працюючого населення.

Рушійні сили продуктивності, якості і інтенсивності праці, їх активізація і раціональність використання є предметом постійної уваги в процесі планування праці. Саме належна постановка планування праці покликана забезпечити успішність функціонування організації, високий рівень її трудових показників.

Контрольні запитання і індивідуальні завдання

1. Вимоги до цілей, що формуються в процесі планування праці.
2. Зміст аналізу зовнішнього середовища організації.
3. Соціально-економічний аналіз в процесі планування праці.
4. Загальна характеристика внутрішнього управлінського обстеження організації.
5. Аналіз людських ресурсів при плануванні праці.
6. Загальна характеристика компонентів формального планування.
7. Правила і процедури, їхні достоїнства і недоліки.
8. Бюджетування як метод планування праці.
9. МВО як метод планування праці: загальна характеристика.
10. Планування дій в управлінні трудовою діяльністю.
11. Перевірка і оцінка планових розробок по праці.
12. Кількісні і якісні індикатори оцінки стратегій.

У кожній організації можуть застосовуватися свої традиційні підходи до оцінки і стимулювання якості праці. Так, деякі промислові компанії США (наприклад, «General Electric Corporation») для стимулювання інтересу до подібної роботи приймають просто “ідеї”, оплачуючи їх авторам, а інженерне втілення цих ідей доручають фахівцям. Для зручності внесення пропозицій в цехах встановлюють спеціальні мікрофони, з’єднані з магнітофоном, пульти для виклику фахівців на робоче місце автора “ідеї”.

У компанії «Bosh Army Corporation» (ракетна промисловість) копії сповіщень про прийняття цінних пропозицій автора поступають в його особисту справу. Кількість і цінність прийнятих пропозицій враховуються при формуванні коефіцієнта якості його праці і при переведенні на вищу посаду під час періодичних атестацій.

Система стимулювання якості праці передбачає також і матеріальну відповідальність. За даними американського інституту інженерів промисловості, 64,8 % компаній віднімають допущений виконавцем брак (через його провину) з обсягу виробленої їм продукції. Забраковані вироби підлягають виправленню за рахунок працівника, тобто без оплати витраченого часу.

В даний час багато фірм у промислово розвинених країнах відмовляються від малоефективних заходів примусового характеру і наголошують упор на підвищення особистої відповідальності кожного за якість своїх виробів. В результаті цього виникли нові форми стимулювання якості, засновані на тісному поєднанні матеріальних і моральних стимулів. Однією з таких форм є система самоконтролю і гуртки якості.

Переведення робітників на самоконтроль переслідує дві цілі – підвищення якості продукції і зниження витрат на проведення технічного контролю, зокрема, на оплату персоналу відділу технічного контролю (ВТК). Зацікавленість робітників досягається, з одного боку, шляхом розширення трудових функцій, підвищення самостійності і відповідальності кожного виконавця, з іншого – шляхом відповідної ув'язки заробітної платні із змінами в змісті праці і підвищенні якості продукції.

Гуртки якості є однією з форм участі працівників в підвищенні ефективності виробництва. Це групи від 5 до 10 чоловік і більше, які об'єднуються, як правило, під керівництвом свого безпосереднього менеджера для обговорення і прийняття рішень з питань, що прямо або побічно стосуються якості продукції. Члени гуртків виявляють причини недоліків, розробляють рекомендації по їх усуненню і профілактиці, виказують пропозиції по вдосконаленню технології, методів організації праці, підвищенню кваліфікації робітників, трудовій дисципліні.

Таким чином, якість праці визначається (і визначає) якістю продукції, що виготовляється цією працею. Проте у ряді показників екстенсивності і якості праці важливе місце займає і інтенсивність трудової діяльності.

ємства, суспільства. Це обумовлено зростаючими потребами громадян в товарах, послугах, суспільних благах, а також необхідністю їх постійного задоволення при обмежених виробничих ресурсах. Як виробничі ресурси виступають чинники виробництва: праця, капітал, земля. При цьому основною рушійною силою є праця і капітал. З'єднання цих чинників, різні варіанти їх поєднання (за інших рівних умов) в процесі виробництва продукції дають різні результати, що дозволяє судити про ефективність їх використання. Ефективність використання чинників виробництва визначає обсяг випуску продукції для кожного даного рівня вживаної технології, а в рамках держави – величину валового національного продукту. Якщо збільшується кількість праці і капіталу, то росте і кількість продукції, що випускається.

Зростання обсягів виробництва за рахунок збільшення кількості виробничих чинників прийнято називати ***ефектом масштабу***. Цей ефект має свої межі.

По-перше, кожна країна має обмежені можливості (чисельність населення і робочої сили, рівень капіталу, кількість землі і природних ресурсів), і в короткий період вона не може вийти за рамки цих можливостей. До того ж, максимальний обсяг виробництва валового національного продукту можливий тільки в умовах повного використання її економічного потенціалу (наявних ресурсів). Якщо ресурси використовуються не повністю, якщо є велика кількість незайнятих працівників і незадіяного устаткування, то суспільство не одержить повного обсягу виробництва товарів і послуг.

Відомо, що така ситуація в сучасній економіці виникає часто. Економіка функціонує циклічно, їй властиві періодичні спади виробництва, неповне використання трудових ресурсів, неповне завантаження виробничих потужностей. У таких умовах не може бути високої ефективності праці (або капіталу).

По-друге, отримання ефекту масштабу можливе лише у випадках збалансованого співвідношення між працею і капіталом. При незмінній технології кількість праці і капіталу повинна зростати в певних пропорціях між собою, які забезпечують строгу врівноваженість в економіці цих чинників. Якщо пропорційність порушується, то починає діяти закон граничної продуктивності, або *закон убування продуктивності*.

Відповідно до цього закону, збільшення загального обсягу виробництва за рахунок залучення додаткових ресурсів відбувається до певної межі, за якою починається зниження віддачі від таких додаткових вливань праці або капіталу. Якщо додаткові витрати праці вносяться при незмінній кількості капіталу, то виробничий процес буде перенасичений працею, і ця праця даватиме все менше і менше додаткового продукту. Додаткові витрати капіталу теж приноситимуть менше додаткового продукту, якщо кількість праці залишиться незмінною, бо у такому разі буде недостатньо трудових

ресурсів для обслуговування зростаючого капіталу. Отже, закон убування продуктивності визначає залежність між витратами і результатами у виробничому процесі. Він стверджує, що, послідовно віддаючи перевагу приросту якого-небудь одного з чинників виробництва при незмінності інших, економіка одержуватиме все менший приріст обсягів випуску продукції.

Збільшення чисельності працівників також має обмежений вплив на зростання обсягів виробництва, оскільки це знижує капіталоозброєність праці.

Як тільки економіка країни досягає стійкого стану (стану стійкої капіталоозброєності), коли можливості розвитку за рахунок збільшення обсягів залученої праці і капіталу вичерпуються, темпи зростання випуску продукції на одного працівника залежать лише від прискорення технологічного прогресу, від технічних нововведень. Тільки технологічний прогрес може змінити пропорції співвідношення між працею і капіталом, які можуть забезпечити подальше зростання сукупної продуктивності чинників виробництва.

Технологічний прогрес розкриває і підсилює значущість цілого ряду умов ефективності праці. Серед них, перш за все, слід виділити якість і інтенсивність праці. Якість і інтенсивність праці є похідними науково-технічного і соціального прогресу і в той же час – суб'єктивно-об'єктивними реаліями психофізіологічних і соціальних аспектів ефективності трудової діяльності.

Якість і інтенсивність праці залежать від працівника. Як суб'єкти трудової діяльності, люди розглядаються з погляду біологічних, психологічних і соціальних особливостей, які впливають на трудовий процес і його результати. Це – стать, вік, стан здоров'я, знання, уміння, досвід, винахідливість, свідомість, совість, дисциплінованість, організованість, інтереси, потреби і т.д. Якість і інтенсивність праці залежать також від умов трудової діяльності: соціально-економічних, організаційних, правових, психологічних, санітарно-гігієнічних, природних. Стан середовища, в якому трудяться люди, впливає на них, визначає рівень їхніх фізичних і моральних сил, ставлення до праці. Одночасна дія економічних (які визначають продуктивність праці), психофізіологічних і соціальних (визначають якість і інтенсивність праці) аспектів трудової діяльності формує рівень ефективності праці, який або зростає, або залишається постійним (незмінний рівень), або знижується. Рівень ефективності праці і його динаміка вимірюються системою відповідних показників, які одночасно характеризують і головні рушійні сили ефективності трудової діяльності.

16.5. Показники рушійних сил ефективності праці

Рівень ефективності праці в організації вимірюється показниками, за допомогою яких оцінюється ступінь екстенсивного використання праці, якість і інтенсивність праці, техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру його продуктивного використання і його тривалість протягом робочого дня при незмінності решти характеристик. Чим більш повноцінно завантажений робочий час, чим менше простоїв і інших втрат робочого часу і чим більше тривалість робочого дня, тим вище рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці. Проте зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом законодавчо встановленої тривалості робочого часу воно цілком витрачається на її продуктивності працю, то це є верхньою межею рівня екстенсивного використання праці.

Якість праці виражається ступенем відповідності результатів трудової діяльності встановленим вимогам, умовам, стандартам, споживчим запитам і іншим регламентам, за допомогою яких можна оцінити рівень продукції, що випускається, послуг, що надаються, або інших вироблюваних людиною благ. Якість трудової діяльності працівника оцінюється коефіцієнтом якості, при формуванні якого враховуються:

- ✓ бездефектна робота: відсутність недоліків, усунених і неусувних дефектів, здача виготовленої продукції з першого пред'явлення замовнику, споживачу або контролюючому органу, відсутність рекламацій, зауважень і інших претензій споживача;
- ✓ відповідність виконаної роботи технічним, економічним, експлуатаційним характеристикам і іншим вимогам нормативної документації;
- ✓ професійно-кваліфікаційна складність і значущість виконаної роботи;
- ✓ кількість продукції, відповідної вимогам світових стандартів;
- ✓ кількість продукції, якість якої перевищує рівень світових стандартів;
- ✓ унікальні результати трудової діяльності: раціоналізаторські пропозиції, творчий пошук, винаходи, відкриття.

Кожен результат праці оцінюється певною кількістю позитивних (при досягненнях в роботі) або негативних (при дефектах і упущеннях) балів. Нарахування балів робиться в зіставленні з еталонними значеннями стандартів якості, що розробляються підприємствами стосовно специфічних умов їхньої діяльності. Побудова загальної оцінки якості праці (коефіцієнта якості) здійснюється шляхом підсумовування позитивних і негативних балів.

поміжним складом робітників; на організацію і управління виробничим процесом фахівцями і керівниками. Чим вище питома вага основних робітників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, тим більше буде вироблено продукції, тим вище, за інших рівних умов, буде загальна продуктивність праці. Таким чином, поліпшення використання сукупного робочого часу досягається двома шляхами: 1) ліквідацією втрат робочого часу; 2) поліпшенням структури кадрів, тобто підвищенням питомої ваги основних робітників в загальній чисельності працюючих.

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу потрібно ретельно аналізувати фактичний баланс робочого часу, порівнювати його з плановим, виявляти втрати робочого часу за допомогою фотографій і самофотографій робочого дня, встановлювати їх причини і розробляти заходи щодо їх зменшення або повної ліквідації.

У статистичній звітності є дані про використання сукупного фонду робочого часу. Але для аналізу і виявлення резервів зростання продуктивності праці цих даних недостатньо. Треба зіставляти фактичний і плановий баланси робочого часу в середньому на одного робітника. На основі такого зіставлення можна встановити, які існують можливості поліпшення використання робочого часу, по яких статтях балансу є відхилення фактичного використання від планового, і намітити шляхи детального, поглибленого дослідження причин цих відхилень. Найбільшу питому вагу у втратах робочого часу займають невиходи у зв'язку з хворобами. Для виявлення причин захворювань і розробки заходів щодо їхні скорочення визначаються їх розміри і динаміка за основними видами: простудні захворювання, хронічні хвороби, виробничий травматизм і ін. Збільшення фонду робочого часу при скороченні невиходів через хворобу забезпечує прямо пропорційне підвищення продуктивності праці і відповідну економію робочої сили. При вивченні невиходів на роботу з дозволу адміністрації встановлюються їхні фактичні розміри і причини, а також обґрунтованість надання і порядок оформлення дозволів. Те ж виконується і при аналізі втрат у зв'язку з прогулами та іншими порушеннями трудової дисципліни.

При аналізі використання робочого часу необхідно порівнювати динаміку годинного, денного і річного виробітку робітників. Якщо індекс денного виробітку менше індексу годинного, то це свідчить про збільшення внутрішньозмінних втрат робочого часу. Перевищення індексу річного над індексом денного виробітку свідчить про зростання числа явочних днів в році, і навпаки. Порівняння динаміки показників годинного, денного і річного виробітку дозволяє зробити висновок про зміни у використанні робочого часу за звітний період. Але цим методом можна одержати тільки відносні показники поліпшення або погіршення використання робочого

Об'єктивні характеристики праці хоча і є зовнішніми відносно людини, проте впливають на неї і оцінюються нею. Вони виступають стимулами, зовнішніми спонукачами до трудової діяльності; суб'єктивні – мотивами, внутрішніми спонукачами конкретної особи.

Зовнішні дії первинні, але вони стають впливовою силою, коли заломлюються через внутрішній світ індивідуума (життєві ідеали, устремління, мотиви трудової діяльності, психологічний настрій і т.д.). Це пояснює, чому в одній організації, на одних і тих же ділянках виробництва люди порізному ставляться до праці: одні працюють ініціативно, високопродуктивно, з повною віддачею сил і здібностей, інші – індиферентно, допускають втрати робочого часу, не дотримують вимоги виробництва, порушують дисципліну праці. Тому великий вплив на формування ставлення людини до праці мають суб'єктивні чинники: попередній досвід, загальна і професійна культура, психологічні, демографічні і суспільно-громадські особливості індивідуума: стать, вік, освіта, стаж роботи, здібності, схильності, ступінь усвідомлення значущості своєї діяльності, потреба в ній і ціннісні орієнтації.

Щоб привести в дію ці чинники і орієнтувати їх в потрібному напрямі, система мотивації повинна будуватися на основі мобілізації всіх внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил компанії, які можна було б використовувати як **мотиватори** відповідної трудової діяльності.

У міжнародній теорії і практиці мотивації трудової діяльності найбільш значущими мотиваторами прийнято вважати потреби і інтереси. ***Потреби*** – це усвідомлене, стійке відчуття необхідності володіти тим, недолік чого відчуває індивідуум. У конкретній формі потреби виявляються як прагнення людини володіти необхідними засобами і умовами власного існування і самозбереження, прагнення до забезпечення стійкої рівноваги із зовнішнім середовищем. Найбільш дієвими і реально застосовними в практиці мотивами трудової дієвості вважаються розроблені психологом А. Маслоу п'ять рівнів (або груп) мотивів поведінки залежно від домінуючих в той або інший момент потреб.

1. *Фізіологічні і сексуальні потреби* у відтворенні людей, в їжі, диханні, фізичних рухах, одязі, житлі, відпочинку і т.д.
2. *Екзистенціальні потреби* – потреба в безпеці свого існування, упевненості в завтрашньому дні, стабільності умов життєдіяльності, потреба в певній постійності і регулярності навколишнього соціуму, а у сфері праці — в гарантованій зайнятості, страхуванні від нещасних випадків і т.д.
3. *Соціальні потреби* в прихильності, приналежності до колективу, спілкуванні, турботі про інших і увазі до себе, участі в спільній трудовій діяльності.
4. *Потреби в самоповазі*, престижі – це визнання гідності, потреби в службовому зростанні, статусі, престижі, визнанні і високій оцінці.

5. *Особисті, духовні потреби* виражаються в самоактуалізації, самовираженні через творчість.

Перші два типи потреб Маслоу називав первинними (природженими), три інших – вторинними (набутими). При цьому процес піднесення потреб виглядає як заміна первинних (нижчих) вторинними (вищими). Згідно з принципом ієрархії, потреби кожного нового рівня стають актуальними для індивіда лише після того, як задоволені попередні запити. Тому принцип ієрархії називають також принципом домінанти (пануючої в даний момент потреби). Маслоу вважав, що самозадоволення не виступає мотиватором поведінки людини: голод спонукає людину рухатися, поки вона не буде задоволена. Очевидно, що сила дії потреби (її потенціал) є функція від ступеня її задоволення. Крім того, інтенсивність потреби визначається її місцем в загальній ієрархії, а сама потреба володіє конкретними мотиваційно-трудовими значеннями, серед яких слід особливо виділяти: потреба в самоповазі (добросовісна трудова діяльність незалежно від контролю і оплати праці заради позитивної власної думки про себе*); потреба в самоствердженні* (високі кількісні і якісні показники в праці заради схвалення і авторитету, позитивного ставлення до себе з боку інших); *потреба у визнанні* (спрямованість трудової поведінки на доказ своєї професійної придатності і здібностей); *потреба в соціальній ролі* (хороша робота як доказ необхідності для людей, заняття гідного місця серед них); *потреба в самовираженні* (високі показники в роботі на основі творчого ставлення до неї; робота як спосіб отримання якихось ідей і знань, прояву індивідуальності); *потреба в активності* (прагнення до підтримки через активність здоров'я і самопочуття); *потреба в продовженні роду і самовідтворюванні* (особлива орієнтація в роботі на благополуччя сім'ї і близьких, підвищення їхнього статусу в суспільстві; реалізація через результати праці прагнення до творення і спадкоємства чого-небудь*); потреба в дозвіллі і вільному часі* (перевага працювати менше і мати більше вільного часу, установка на роботу як на цінність, але не як на основну мету життя); *потреба в самозбереженні* (потреба працювати менше і в кращих умовах, хай і за меншу оплату, з метою збереження здоров'я); *потреба в стабільності* (сприйняття роботи як способу підтримки існуючого способу життя, досягнутого достатку, неприйняття ризику*); потреба в спілкуванні* (установка на трудову діяльність як умови і привід для людських контактів*); потреба в соціальному статусі* (підпорядкування трудової діяльності цілям кар'єри з позитивним або негативним ефектом для самої роботи; кар'єра як вирішальний мотив поведінки у взаємостосунках з іншими); *потреба в соціальній солідарності* (бажання "бути як всі", сумлінність як відповідальність перед партнерами, колегами по робочому місцю).

Потреби відіграють одну з найважливіших ролей в загальному процесі мотивації трудової поведінки. Вони стимулюють поведінку, коли усві-

збільшення питомої ваги основних виробничих робітників в загальній чисельності персоналу.

Виявлення наявних резервів здійснюється на основі аналізу рівня і динаміки продуктивності праці (на окремих ділянках виробництва або по видах робіт) в поточному і попередньому періодах. Основою методики аналізу є порівняння аналізованих показників з плановими. При цьому повинні бути перевірена обґрунтованість планових завдань, в яких могли бути не враховані повністю всі особливості, умови виробництва в планованому періоді, його резерви. Необхідно звертати увагу також на різні уточнення плану, що вносяться протягом року, які приводять до значних змін інших показників – продуктивності праці, чисельності працівників, фонду оплати праці.

Головним джерелом зростання продуктивної сили праці є резерви зниження трудомісткості продукції. Тому аналізу трудомісткості найважливіших видів продукції або основних видів робіт повинно бути надано найсерйознішу увагу. ***Трудомісткість продукції*** визначається кількістю праці, необхідної для виготовлення наміченої планом продукції, або фактично витраченої на її виробництво. Вона обчислюється шляхом підсумовування витрат праці по всіх операціях при виготовленні кожного виробу, а потім – по всім виробам. Трудомісткість вимірюється або в нормо-годинах (нормо-днях) роботи, або у фактичних годинах (днях), витрачених на виробництво продукції. У першому випадку буде нормативна трудомісткість, в другому – фактична. Різниця між ними визначається ступенем виконання норм.

Приклад. Якщо нормативна трудомісткість виробництва = 180 тис. нормо-годин, а фактична = 150 тис. людино-годин, це означає, що в середньому норми виробітку виконуються на 120 %:

$$\frac{180000}{150000} \cdot 100\% = 120\% \cdot$$

Резерви зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу і вдосконалення структури кадрів тісно зв'язані між собою і криються, перш за все, в ліквідації втрат через нераціональне використання робочого часу і недосконалість адміністративно-управлінського апарату. По суті, вони різко відрізняються від резервів зниження трудомісткості і мають місце тільки при поганій організації праці, виробництва і управління, слабкій дисципліні праці, недостатній його охороні і т.п. Ці резерви вичерпаються з ліквідацією вказаних недоліків, тоді як резерви зниження трудомісткості практично безмежні.

Фонд сукупного робочого часу на підприємстві витрачається: безпосередньо на виробництво продукції (на цьому зайняті основні виробничі робітники); на обслуговування і забезпечення основного виробництва до-

За ознаками можливостей їхнього використання резерви ділять на ***резерви запасу*** і ***резерви втрат***. Наприклад, неповне використання устаткування за потужністю або змінністю роботи, вивчені, але ще не упроваджені передові методи праці (резерви запасу; втрати робочого часу, брак, перевитрата палива) належать до резервів втрат.

До поняття «резерви» включаються також *виробничі втрати робочого часу* – це внутрішньозмінні і цілоденні простої, прогули і всі не передбачені планом невиходи на роботу; *непродуктивні витрати праці* – зайві витрати праці (в порівнянні з плановими), які відбуваються унаслідок нераціонального використання знарядь і предметів праці, порушень встановленого технологічного процесу.

За місцем *використання* резерви діляться на *поточні* і *перспективні.* Перші можуть бути реалізовані без істотних змін технологічного процесу і без додаткових капіталовкладень; другі вимагають перебудови виробництва, установки досконалішого устаткування, капітальних витрат і значного часу на підготовчі роботи.

По місцю *виявлення і використання* резерви підрозділяються на народногосподарські, галузеві і внутрішньовиробничі. *Народногосподарські* включають, перш за все, багатші природні ресурси, їх комплексне використання і т.п. До *галузевих* належать резерви, використання яких підвищує продуктивність праці працівників галузі в цілому (спеціалізація підприємств, концентрація і комбінування виробництва, вдосконалення техніки і технології і т. п.). *Внутрішньовиробничі* резерви зростання продуктивності праці мають найважливіше значення, оскільки всі їхні види виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємствах. Окрім розподілу на поточні і перспективні, вони розділяються на:

- ✓ резерви зниження трудомісткості продукції;
- ✓ резерви кращого використання сукупного робочого часу;
- ✓ резерви вдосконалення структури кадрів промислово-виробничого персоналу.

Якщо пригадати, що виробітку продукції прямо пропорційне кількості часу, витраченій на її виробництво, і обернено пропорційна її трудомісткості, то стає абсолютно очевидно:

- збільшення ступеня використання фонду робочого часу – це ***екстенсивний*** шлях зростання продуктивності праці;
- зниження трудомісткості є ***інтенсивним*** шляхом, оскільки зменшення витрат праці на виготовлення продукції є результатом упровадження нової техніки, вдосконалення технології і організації виробництва, інтенсифікації виробничих процесів.

Інтенсивний характер має і резерв зростання продуктивності праці за рахунок поліпшення структури кадрів підприємства і, зокрема, за рахунок

домлюються працівниками. В цьому випадку вони приймають конкретну форму – форму інтересу до тих або інших видів діяльності, об'єктів і предметів.

Інтерес – це конкретний вираз усвідомлених потреб. На відміну від потреби, інтерес спрямований на ті соціальні відносини, від яких залежить задоволення потреб працівника. Якщо потреби показують, що потрібне людині для його нормального життя, то інтерес відповідає на запитання, як діяти, щоб задовольнити дану потребу. Специфічною рисою інтересу виступає діяльне ставлення до використання умов існування суб'єкта, тоді як потреба виражає стан необхідності оволодіти цими умовами. Змістом інтересів виступають предмети і об'єкти, оволодіння якими дозволить задовольнити ті або інші потреби суб'єктів.

Носієм потреб і інтересів виступають різні спільності, суспільство в цілому, класи, соціальні групи, регіони, трудові організації, а також окремі працівники. До числа суб'єктів потреб і інтересів входять всі суб'єкти господарювання, що мають певні функції і цілі в системі суспільного розподілу праці. Кожному суб'єкту властива сукупність різних інтересів.

Інтереси бувають *матеріальні* (економічні) – інтерес до грошових і матеріально-речовинних засобів задоволення потреб. Звідси інтереси працівників до відповідного рівня оплати праці, розмірів преміювання, пільг і компенсацій за несприятливі умови праці, до режиму праці і т.д. Інтереси можуть бути і *нематеріальні*: інтерес до знань, науки, мистецтва, спілкування, культури, суспільно-політичної діяльності і т.д.

Будь-яка з потреб може активувати різноманітні інтереси. Наприклад, потреба в знаннях може сформувати у працівників інтерес до підвищення своєї професійної майстерності; до пошуку творчої, різноманітної і змістовної роботи, що вимагає постійного розширення свого професійного багажу; інтерес до спеціальної літератури, яка узагальнює і освітлює передовий досвід, і т.д. Таким чином, потреби і інтереси характеризують внутрішню обумовленість трудової поведінки. В різних умовах життєдіяльності у різних соціально-демографічних, професійно-кваліфікаційних і інших соціальних груп працівників буде різна структура і спрямованість потреб і інтересів.

На основі потреб формуються цінності і ціннісні орієнтації, які виконують істотну роль в мотиваційному процесі.

Цінності – це представлення суб'єкта, суспільства, класу, соціальної групи про головні і важливі цілі життя і роботи, а також про основні засоби досягнення цих цілей. До цінностей відносять всі предмети і явища, які володіють позитивною значущістю в розумінні суспільства, колективу, особи. Світ цінностей багатоманітний і невичерпний, як багатоманітні і невичерпні потреби і інтереси суспільства.

Цінності бувають: матеріальними, духовними, соціальними, політичними і т.д. Вони формуються на основі потреб і інтересів, але не копіюють їх. Вони можуть відповідати змісту потреб, інтересів, але можуть і не відповідати. Можливі збіги, єдність потреб, інтересів і цінностей, або їх суперечності, які можуть бути пов'язані з тим, що свідомість володіє відносною самостійністю. Специфічна активність свідомості, її самостійність призводять до того, що цінності – це не зліпок потреб і інтересів, а ідеальні уявлення, які не завжди їм відповідають.

Для різних соціальних груп працівників, відмінних за професією, кваліфікацією, умовами і змістом праці та іншими соціальними ознаками, одні і ті ж об'єкти і явища можуть мати різну значущість. Так, для одних головним орієнтиром поведінки у сфері праці є матеріальне благополуччя, для інших важливіший зміст праці, її творча насиченість, для третіх – можливість спілкування і т.д.

Спрямованість особи на ті або інші цінності матеріальної або духовної культури суспільства характеризує її ***ціннісні орієнтації***, що служать загальним орієнтиром в людській поведінці. Для когось найважливішою ціннісною орієнтацією є творчий характер праці, і заради нього працівник якийсь час не думає про заробіток, про умови праці; якщо ж домінує матеріальне благополуччя, то людина може нехтувати заради заробітку іншими цінностями.

Серед цінностей розрізняють цінності-цілі (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні).

Термінальні цінності відображають стратегічні цілі існування людини: здоров'я, цікава робота, любов, матеріальне благополуччя і т.д.

Інструментальні є засобами досягнення цілей. Це можуть бути різні особисті якості, що сприяють реалізації цілей, переконання особи.

Зміст цінностей в суспільстві залежить від його культури, розвиненості духовного і етичного життя, суспільної свідомості. Специфічною формою цінностей виступають суспільні ідеали, тобто уявлення про те, якими в суспільстві повинні бути суспільні відносини. В ідеалах виражена мета діяльності, вони виконують функцію зв'язку між сучасним і майбутнім. Соціально визнані цінності і ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, які також є елементами мотивації трудової поведінки.

Працівник оцінює навколишню дійсність, свої і чужі вчинки і дії відповідно до суспільних і індивідуальних цінностей. Цінності доповнюють і збагачують мотивацію трудової діяльності, оскільки в процесі праці поведінка працівника визначається не тільки потребами і інтересами, але і прийнятою системою цінностей. Якщо передбачувана дія не знаходить виправдання в системі суспільних і особистих цінностей, то вона може не відбутися. Крім того, ціннісна мотивація сприяє формуванню нових цінностей.

в результатах праці спонукає їх до вдосконалення організації виробництва і праці. Таким шляхом соціальний чинник реалізується через організаційні і матеріально-технічні чинники, спонукає до вдосконалення техніки, технології, організації виробництва, праці і управління.

Проте тільки однієї матеріальної і моральної зацікавленості в результатах праці недостатньо. Потрібно не тільки хотіти одержати бажаний результат, але і бути здатним його досягти. Для цього необхідна кваліфікація, що придбавається за допомогою первинного навчання і тривалої практики, а також стан здоров'я, відповідний виконуваній роботі. Але оскільки стан здоров'я (фізична дієздатність працівників) залежить не тільки від виробничих умов, але і від умов життя взагалі, то коріння соціально-економічних чинників виходить далеко за межі підприємства і охоплює, по суті, весь життєвий устрій, сам спосіб життя тієї або іншої соціальної групи.

18.3. Резерви підвищення продуктивності праці

Чинники, які впливають на продуктивність праці, визначають лише напрями і зони її зростання або зниження. Підвищення продуктивності трудової діяльності може стати реальністю лише в результаті цілеспрямованого пошуку і задіювання резервів зростання продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці – це можливості повнішого використання продуктивної сили праці, всіх чинників підвищення його результативності за рахунок вдосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці і управління. Резерви тісно пов'язані з чинниками зростання продуктивності праці. Якщо той або інший чинник розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву – це процес перетворення можливості в дійсність.

Резерви зростання продуктивності праці діляться на дві великі групи: резерви поліпшення використовування живої праці (робочої сили) і резерви ефективнішого використовування основних і оборотних фондів. До першої групи належать всі резерви, пов'язані з питаннями організації, умов праці, підвищення дієздатності працюючих, структури і розстановки кадрів, створення організаційних умов для безперебійної роботи, а також із забезпеченням досить високої матеріальної і моральної зацікавленості працівників в результатах праці. Друга група включає резерви кращого використання основних виробничих фондів (машин, механізмів, апаратури та ін.) як за потужністю, так і за часом, а також резерви економнішого і повнішого використання сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, палива, енергії та інших оборотних фондів.

дуктивність праці. Всі втрати робочого часу, які обумовлені недоліками в організації праці і виробництва, за інших рівних умов майже прямопропорційно знижують продуктивність праці, а їх скорочення забезпечує її зростання.

Важливе місце в системі організаційних чинників займає поліпшення структури кадрів – відносне скорочення управлінського персоналу і збільшення в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу питомої ваги виробничих робітників, а в числі останніх – питомої ваги основних робітників. Чим вище питома вага виробничих робітників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, тим вище (за інших рівних умов) продуктивність праці в середньому на одного працівника.

Дія ***соціально-економічних чинників*** обумовлена тим, що поглиблення науково-технічного прогресу, вдосконалення матеріальної основи виробництва (техніка, технології) і здійснення багатоманітних (і нерідко досить складних) організаційних заходів відбуваються не самі по собі, а в результаті активної трудової діяльності людей – учасників суспільного виробництва. Рушійною силою в цій трудовій діяльності є інтерес до досягнення певного результату, що, в свою чергу, дозволяє задовольняти матеріальні і духовні потреби людей – учасників виробництва. Крім прагнення до певного результату трудової діяльності, всі учасники виробничої або іншій діяльності повинні володіти (кожен на своєму рівні) достатньою дієздатністю, необхідними особистими якостями, а також здоров'ям.

Найважливішими соціально-економічними чинниками, що впливають на продуктивність праці, є:

- матеріальна і моральна зацікавленість в результатах праці, як індивідуальна, так і колективна;
- рівень кваліфікації працівників, якість їхньої професійної підготовки і загальний культурно-технічний рівень;
- ставлення до праці, трудова дисципліна і внутрішня самодисципліна, побудовані на інтересах і вихованні;
- зміна форм власності на засоби виробництва і результати праці;
- демократизація політичного і виробничого життя і розвиток на цій основі самоврядування трудовими колективами в умовах різних форм власності на засоби виробництва.

Матеріальна і моральна зацікавленість працівників в результатах праці як чинник підвищення його продуктивності діє в різних напрямах. Найкоротшим і найдоступнішим шляхом є підвищення інтенсивності праці. Воно дає негайний і очевидний результат. Проте при цьому продуктивна сила праці не збільшується, а психофізіологічні межі підвищення інтенсивності праці вельми жорсткі. Істотне зростання продуктивності праці не може бути досягнуте тільки за рахунок підвищення інтенсивності і збільшення енергетичних витрат організму працівника. Але зацікавленість працівників

Поведінка працівника, його мотивація, разом із системою цінностей суспільства, трудової організації (колективу), обумовлюються ще і *соціальними нормами* – правилами поведінки, що стихійно склалися або були свідомо встановлені. Якщо цінності задають той або інший напрям поведінки групи, людини, працівника, його мотивації, то норми регулюють конкретні вчинки, дії і їх осмислюють. Так, коли цінністю вважається праця змістовна, різноманітна, творча, нормою буде пошук такого місця роботи, яке надає відповідні умови. Нормою слід вважати незадоволеність високоосвічених працівників малокваліфікованою і нетворчою працею. Дія на трудову поведінку соціальних цінностей і норм утворює систему ціннісно-нормативного регулювання. Складові такої системи (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, соціальні норми) можуть бути істотними або неістотними, різного ступеня значущості і актуальності. Вибір зі всієї цієї сукупності спонукачів здійснюється за допомогою ***мотивів*** (установок) в ході співставлення потреб, інтересів, цінностей з трудовою ситуацією.

Мотиви самі по собі достатньо мінливі, оскільки складаються під впливом емоцій людини, її темпераменту. Стійкіше ставлення до ситуацій і об'єктів, яке характеризує стабільнішу готовність до певних дій, виражається поняттям «установка». «Мотив» і «установка» близькі за значенням, хоча не є повністю аналогами.

Мотиви у сфері праці виконують різноманітні **функції**, які реалізуються в поведінці працівника:

- ✓ *орієнтуюча*, коли мотив направляє поведінку працівника в ситуації вибору варіантів поведінки;
- ✓ *сенсоутворююча*, якщо мотив визначає собою суб'єктивну значущість даної поведінки працівника, виявляючи його особистісне значення;
- ✓ *посередницька*, коли мотив народжується на стику зовнішніх і внутрішніх спонукачів, *опосередковує* їхній вплив на поведінку;
- ✓ *мобілізуюча,* якщо мотив мобілізує сили організму працівника для реалізації значущих для нього видів діяльності;
- ✓ *виправдовувальна*, коли в мотиві закладене ставлення індивіда до належного, до нормованого ззовні зразка, еталона поведінки, соціальної і етичної норми.

Розрізняють істинні, реальні мотиви і проголошувані, які відкрито визнаються. Перші – це мотиви-спонуки. Другі – мотиви-думки, функція яких полягає в тому, щоб пояснити собі і іншим свою поведінку. Відкрито проголошувані мотиви, на відміну від мотивів-спонук, часто називають мотивуваннями.

Діяльність людини обґрунтовується одночасно декількома мотивами, оскільки людина включена в систему різноманітних відносин з наочним світом, суспільством, оточуючими, самим собою. Група провідних мотивів, що визначають поведінку працівника, одержала назву мотиваційного ядра,

яке має свою структуру. Структура мотиваційного ядра розрізняється залежно від конкретних трудових ситуацій:

- ✓ вибору спеціальності або місця роботи;
- ✓ повсякденної роботи за професією на підприємстві;
- ✓ конфліктних ситуацій;
- ✓ зміни місця роботи або зміни професії;
- ✓ інновацій, пов'язаних зі зміною характеристик трудового середовища.

Структура мотивів дуже гнучка і постійно міняється (вирівнюється). Основою для такого вирівнювання в процесі трудової діяльності виступає задоволеність різними сторонами виробничої ситуації. Чим більш сприятливо сприймає працівник всі елементи ситуації, тим більше виражена структура мотивів трудової поведінки.

Зміст мотивів і установок відображає скоріше зміст цінностей і норм (перш за все – соціально схвалених), ніж спрямованість особистих потреб і інтересів. При цьому ієрархія мотивів свідчить про ієрархію цінностей. Структуру потреб і інтересів відображають витрати часу на різні види діяльності. Вивчення мотивів, установок, ціннісних орієнтацій трудової поведінки різних соціальних груп працівників (а також їх структури) дозволяє з'ясувати, в ім'я чого трудиться людина. Система стимулів, створювана на основі знання внутрішніх спонук трудової активності, є базою для формування оптимального типу ставлення до праці. Діюча система стимулів ефективна, лише коли вона сприяє реалізації провідних потреб і інтересів працівників, забезпечуючи їхню задоволеність своєю працею.

Задоволеність працею – це стан збалансованості вимог (запитів), що висуваються працівником до змісту, характеру, умов праці і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації запитів індивідуума. Таке оцінювальне ставлення людини (або групи людей) до власної трудової діяльності, різних її аспектів – найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, в даній трудовій організації. Розрізняють так звану загальну і часткову задоволеність працею, де перша характеризує задоволеність в цілому, а друга – задоволеність різними аспектами праці і елементами виробничої ситуації.

Цілий ряд конкретних значень задоволеності працею відображає її роль, функції, наслідки в соціально-економічному житті, в організації і управлінні. Це може бути представлено таким чином:

1. В результаті вивчення ставлення людей до благополуччя в побуті, соціально-економічній системі, соціального клімату встановлено, що робота і кар'єра мають для них найбільше значення разом з особистим життям, здоров'ям, повноцінним дозвіллям. Одним словом, задоволеність працею є, перш за все, соціальна задоволеність, найважливіший показник якості життя індивідів, груп, населення, нації.

ріального розміщення підприємств, формування транспортних зв'язків як усередині країни, так і із зарубіжними партнерами; спеціалізації підприємств і їх подальшої кооперації; вдосконалення матеріально-технічного постачання, енергопостачання, ремонтного обслуговування. Усередині підприємства предметом уваги організаційно-економічних перетворень можуть стати: підвищення якості планування з урахуванням перспективних потреб ринку; організаційно-технічна підготовка виробництва; своєчасне упровадження нової техніки і технології; модернізація діючого устаткування; забезпечення поточних і капітальних ремонтів і безперебійної роботи машин, механізмів, устаткування, апаратури; оптимізація матеріально-транспортних потоків і вдосконалення матеріального постачання цехів і підрозділів.

Особливе місце серед організаційних чинників займає організація праці. Вона тісно пов'язана з організацією виробництва і охоплює такі напрями: раціональне розділення і кооперацію праці між різними категоріями, групами працюючих і окремими виконавцями; організацію і обслуговування робочих місць; поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці з доведенням їх до комфортних, усунення всякого роду виробничої шкідливості і небезпеки; підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів; вивчення і системне розповсюдження передових прийомів і методів праці; організацію раціональних, науково обґрунтованих режимів праці і відпочинку; реалізацію прогресивних норм і нормативів праці; зміцнення трудової і виробничої дисципліни. Велике значення в сучасних умовах мають розвиток бригадної та інших організаційних форм колективної праці, упровадження підрядних, орендних форм організації і стимулювання праці, розвиток багатоверстатного і багатоагрегатного обслуговування в умовах автоматизованого і напів-автоматизованого виробництва.

Організація управління виробництвом включає ряд важливих організаційних напрямів. На рівні управління народним господарством в її задачі входять створення галузевих і територіальних органів управління підприємствами, забезпечення їхньої ефективної взаємодії, координація роботи підприємств як усередині країни, так і за кордоном. На підприємствах завданням організації управління є створення економічної і дієвої управлінської структури, укомплектовування всіх підрозділів компетентними керівниками і фахівцями, їх доцільна розстановка і використання; в економічній галузі – організація внутрішньогосподарчого розрахунку, оренди, акціонування підприємств, ефективного стимулювання праці, а також контроль за виробництвом, реалізацією продукції і всіма економічними показниками.

Всі організаційні чинники тісно пов'язані один з одним і є єдиною системою організації виробництва, праці і управління. Неповне їх застосування, наявність різних організаційних недоліків відображаються на використанні робочого часу, а через цей екстенсивний показник впливають на про-

До першої групи чинників належить все, що пов'язане з підвищенням продуктивної сили праці, поліпшенням організації праці і виробництва, соціальних умов життя трудящих; до другої – несприятливий вплив природних умов, недоліки в організації виробництва і праці, негативний вплив негативних елементів соціального стану.

На рівні окремого підприємства або організації можна виділити внутрішні і зовнішні чинники.

Внутрішні чинники включають рівень технічної озброєності підприємства, ефективність вживаної технології, енергоозброєність праці, організацію праці і виробництва, дієвість вживаних систем стимулювання, навчання кадрів і підвищення кваліфікації, поліпшення структури кадрів і т.п., тобто все залежне від колективу самого підприємства і його керівників. До ***зовнішніх чинників*** слід віднести: зміни асортименту продукції і її трудомісткості у зв'язку із зміною державних замовлень або попиту і пропозиції на ринку; соціально-економічні умови в суспільстві і регіоні; рівень кооперації іншими підприємствами; надійність матеріально-технічного постачання, природні умови і т.п.

За своїм внутрішнім змістом і суттю всі чинники прийнято об'єднувати в три основні групи:

1) матеріально-технічні, які характеризують досконалість вживаних засобів виробництва;
2) організаційно-економічні, що визначають якість з'єднання робочої сили із засобами виробництва;
3) соціально-економічні, що характеризують якість використовуваної робочої сили.

До ***матеріально-технічних чинників*** зростання продуктивності праці належать всі можливості прогресивних змін в техніці і технології виробництва, що забезпечують підвищення технічної і енергетичної озброєності праці на основі безперервного поглиблення НТП.

Головними напрямами науково-технічного прогресу у виробництві є: механізація виробництва з переходом до автоматизації; збільшення потужності машин і устаткування з підвищенням енергоозброєності праці; електрифікація виробництва; хімізація виробництва у ряді галузей промисловості і сільському господарстві; створення принципово нових технологій, що забезпечують інтенсифікацію виробництва і різке скорочення витрат живої праці; зниження матеріаломісткості продукції і економія матеріальних ресурсів; поглиблення спеціалізації машин і устаткування і т.п. Важливе значення має освоєння нових могутніх джерел енергії – атомної, внутріядерної, геотермальної, космічної і ін.

Група ***організаційно-економічних чинників*** зростання продуктивності праці включає всі прогресивні зміни в організації праці, виробництва і управління. В організації виробництва такі зміни можуть

2. Задоволеність працею має функціонально-виробничу значущість. Вона впливає на кількісні і якісні результати роботи, терміновість і точність виконання завдань, сумлінність щодо інших людей. Ставлення до праці може ґрунтуватися на самооцінці працівником своїх ділових якостей і показників. При цьому самозадоволеність і незадоволеність можуть позитивно і негативно впливати на роботу залежно від конкретного випадку.

3. Турбота працедавця про задоволеність людей їхньою працею визначає деякі істотні типи управлінської поведінки, трудових відносин взагалі. Працедавець часто скептично ставиться до виробничо-економічного ефекту всяких заходів щодо гуманізації праці і вважає їхнє фінансування нераціональним. Кошти на ці цілі звичайно витрачаються під тиском профспілок, правових інстанцій або мас (працівників). Так відбувається через нерозуміння важливості і значущості для виробничої сфери такого показника, як “задоволеність працею”.

4. Задовільні з погляду працівника характер і умови праці – це найважливіший чинник авторитету керівника.

5. Задоволеність працею часто є індикатором плинності кадрів і необхідності відповідних дій по її запобіганню.

6. Залежно від задоволеності працею підвищуються або знижуються вимоги і домагання працівників, зокрема, відносно винагороди за роботу (задоволеність може понизити претензії відносно оплати праці).

7. Задоволеність працею є універсальним критерієм пояснення, інтерпретації різних вчинків окремих людей і трудових груп. Вона визначає стиль, спосіб, манеру спілкування адміністрації з працівниками в плані управління задоволеними і незадоволеними людьми.

Між загальною і частковою задоволеністю працею мають місце певні співСтавлення, які необхідно враховувати при її вимірюванні:

- ✓ загальна задоволеність виникає в результаті значної переваги сум позитивних або негативних чинників один над одним;
- ✓ один з позитивних або негативних чинників виявляється настільки значним, що визначає загальну задоволеність;
- ✓ при відносній рівновазі між позитивними і негативними чинниками загальна незадоволеність може виявитися невиясненою.

Чинники, які впливають на задоволеність працею, формують оцінювальне ставлення працівників до їхньої трудової діяльності або істотно впливають на нього. Найважливішими з них є: об'єктивні характеристики трудової діяльності, суб'єктивні особливості і переживання (домагання і критичність працівника), кваліфікація і освіта людини, стаж трудової діяльності, етапи трудового циклу, інформованість, особлива матеріальна або моральна мотивація праці, адміністративний режим в організації, підтримка позитивної оцінки і самооцінки, рівень очікування (наявність або відсут-

ність, відповідність реальності або невідповідність), офіційна і публічна увага до проблем праці, громадська думка.

Практично всі вказані чинники є керованими, і завдання процесу мотивації полягає в тому, щоб створити таку систему мотиваторів, яка, забезпечуючи загальну задоволеність, змогла б мобілізувати компанію на реалізацію поставлених цілей у сфері продуктивності праці.

17.4. Значення і суть контролю в управлінні продуктивністю

Щоб бути ефективним, управління продуктивністю повинне передбачати зіставлення (протягом всього ходу виконання операцій) одержуваних результатів із запроектованими цільовими установками. Таке зіставлення здійснюється в процесі реалізації найважливішої функції управління – функції контролю. Контроль – це перевірка фактичного ходу діяльності індивідуума, структурного підрозділу або організації в цілому на предмет відповідності одержуваних результатів їхньому директивному або розрахунковому рівню.

Процес контролю включає виробітку стандартів, вимірювання фактично досягнутих результатів і проведення коректувань ходу операційної діяльності, якщо досягнуті результати істотно відрізняються від встановлених стандартів. Керівники починають здійснювати функцію контролю з того моменту, коли вони сформулювали цілі і завдання і побудували організаційну схему виконання робіт. Контроль з самого початку управлінської діяльності дуже важливий тому, що в зовнішньому і внутрішньому середовищах організації постійно виникає безліч різноманітних обставин, які можуть перешкодити реалізації задуманого. Зміни законів, соціальних цінностей, технології, матеріально-фінансової бази і інших змінних можуть перетворити плани, цілком реальні у момент їх формування, через деякий час в щось досконале, недосяжне. Для того щоб підготуватися і відреагувати належним чином на подібні зміни, організації потрібен ефективний механізм оцінки дії цих змінних. Такий механізм повинен бути здатний нейтралізувати негативні наслідки безлічі чинників, що породжують невизначеність і нестабільність в діяльності фірми.

Помилки і проблеми, що виникають при аналізі ситуації усередині організації (якщо їх вчасно не виправити), переплітаються з помилками в оцінці майбутніх умов навколишнього середовища і поведінки людей. Вірогідність такого переплетення помилок значна через високий ступінь взаємозалежності видів виконуваних завдань. Зрештою це може привести до

часу. Величина продуктивної сили праці залежить, перш за все, від рівня технічної озброєності виробництва, застосування у виробництві досягнень науки, енергоозброєності праці (кількості кіловат-годин енергії, що витрачається на годину праці). Важливим чинником, що визначає продуктивну силу праці, є рівень професійної підготовки працівників. Саме по собі технічне оснащення виробництва і високий рівень технології не дадуть очікуваних результатів, якщо працівники не матимуть належної кваліфікації. В значній мірі на рівень продуктивної сили праці впливають природні, санітарно-гігієнічні умови праці на виробництві і стан здоров'я працівників.

Будучи основою продуктивності праці, продуктивна сила праці не тотожна їй; реальна продуктивність праці залежить ще від двох найважливіших чинників – інтенсивності праці і використання номінального фонду робочого часу.

Інтенсивність праці вимірюється витратами нервової і мускульної енергії людини в одиницю робочого часу. При цьому суспільно нормальною вважається інтенсивність, яка не викликає негативного впливу на організм людини, а витрати енергії повністю відновлюються за рахунок живлення, відпочинку і емоційного розвантаження.

Використання робочого часу визначається як відношення відпрацьованого часу, включаючи регламентовані перерви на внутрішньозмінний відпочинок, до номінального фонду часу, встановленого для даного виду робіт (тривалість робочого дня, робочого тижня, місяця і року в годинах). Індексний зв'язок цих показників виражається формулою:

$$I_{пп} = I_{псп} \cdot I_{ип} \cdot I_{врч},$$

де $I_{пп}, I_{псп}, I_{ип}, I_{врч}$ – індекси, відповідно, продуктивності праці, продуктивної сили праці, інтенсивності праці і використання робочого часу.

Приклад. Якщо рівень техніки і технології дозволяє випускати за зміну 200 одиниць продукції, а індекси інтенсивності праці і використання робочого часу, відповідно, 0,95 і 0,9, то реальна продуктивність праці складе не 200, а тільки 171 одиницю (200 • 0,95 • 0,9). Різниця між продуктивною силою праці і досягнутою реальною продуктивністю визначає резерви підвищення продуктивності праці, пов'язані з його організацією.

Оскільки інтенсивність праці і її використання за часом мають свої об'єктивні межі (фізіологічна і календарна), то основним дієвим джерелом зростання продуктивності праці можна вважати вдосконалення її продуктивної сили, розширення її потенційних можливостей. Напрями такого вдосконалення визначаються цілим рядом чинників, під впливом яких змінюється продуктивність праці. За наслідками дії всі ці чинники можна розділити на дві групи: 1) позитивні і 2) негативні.

Метод ***нормативної вартості обробки*** (НВО) застосовується для визначення обсягів виробництва і продуктивності праці в легкій промисловості. У нормативи вартості обробки включаються: заробітна платня виробничих робітників з нарахуваннями; норматив цехових витрат; норматив загальнозаводських витрат. Виробничі матеріальні витрати до НВО не входять. Не знаходить в ній віддзеркалення і прибуток. В умовах ринкової економіки метод НВО слід віднести, як і метод нормативної чистої продукції, до аналітичних, але не до основних методів вимірювання обсягів виробництва і продуктивності праці.

Відмінність і різноманіття методів вимірювання обсягів виробництва і продуктивності праці роблять легко здійсненним вирішення будь-якого практичного завдання, яка може стати предметом уваги економічної служби підприємства.

18.2. Чинники, що визначають динаміку продуктивності праці

Динамічність і багатофакторність сучасного виробництва закономірно обумовлюють динамічний характер трудових показників, в першу чергу –показників продуктивності праці. Ця обставина накладає серйозний відбиток на зміст, якість і взаємозв'язок процедур з аналізу і плануванню продуктивної праці.

Продуктивність праці постійно зміняються під впливом безлічі причин і чинників. Одні з них сприяють підвищенню продуктивності праці, інші можуть викликати її зниження. На рівень і динаміку продуктивності праці впливають також умови, в яких протікає процес праці. Умови або підсилюють дію того або іншого чинника, якщо вони сприятливі, або послабляють його. Наприклад, природнокліматичні умови істотно впливають на результати праці і її продуктивність в сільському господарстві. Суспільні умови, пов'язані з формами власності на засоби виробництва і з виробничими відносинами, також можуть за інших рівних обставин значно вимикнути на продуктивність праці.

В основі продуктивності праці лежить економічна категорія, звана продуктивною силою праці. Цей термін і поняття були сформульовані свого часу К.Марксом. Під ***продуктивною силою праці*** розуміється потенційна можливість випуску певної кількості продукції або обсягу робіт в одиницю безпосередньо витраченого робочого часу (наприклад, годину чистої праці без яких-небудь перерв). Звідси витікає, що продуктивна сила праці впливає на продуктивність живої праці, тобто праці, яка відбивається в даний період

виникнення в організації кризової ситуації. Функція контролю, як характеристика управління, дозволяє виявити проблеми і скоректувати діяльність організації до того, як ці проблеми переростуть в кризу.

Не менш важливою є і позитивна сторона контролю, яка полягає у всебічний підтримці всього, що є успішним в діяльності організації. Зіставляючи реально досягнуті результати із запланованими, керівництво фірми дістає можливість виявити, де організація добилася успіху, а де потерпіла невдачу. Іншими словами, один з важливих аспектів контролю полягає в тому, щоб визначити, які саме напрями діяльності найефективніше сприяли досягненню загальних цілей організації. Визначаючи успіхи і невдачі організації і їх причини, фірма дістає можливість достатньо швидко адаптуватися до динамічних вимог зовнішнього середовища і забезпечити, тим самим, високі темпи свого просування до основоположних цілей.

Контроль – це не тільки критично важлива, але ще і складна функція управління. Одна з найважливіших особливостей, яку слід враховувати в першу чергу, полягає у тому, що контроль повинен бути всеосяжним. Контроль не може залишатися прерогативою виключно менеджера, призначеного відповідальним за його проведення. Кожен керівник, незалежно від свого рангу, повинен здійснювати контроль як невід'ємну частину своїх посадових обов'язків, навіть якщо ніхто йому спеціально цього не доручав.

Складність і об'ємність контролю зумовили його види і процедуру проведення. Виділяють три основні види контролю: ***попередній***, ***поточний*** і ***завершальний***. За формою здійснення ці види контролю схожі, оскільки мають одну і ту ж мету: сприяти тому, щоб фактично одержувані результати були якомога ближче до тих, що вимагаються. Розрізняються вони тільки часом проведення.

Попередній контроль проводиться до фактичного початку робіт. Річ у тому, що деякі найважливіші види контролю в організації можуть бути суміщені з іншими функціями управління. Наприклад, хоча планування і побудову організаційної схеми виконання робіт рідко відносять до процедури контролю, проте вони дозволяють здійснювати попередній контроль над діяльністю фірми. Основними засобами здійснення попереднього контролю є реалізація (не створення, а саме реалізація) певних правил, процедур і ліній поведінки. Оскільки правила і лінії поведінки розробляються для забезпечення виконання планів, те їх строге дотримання – це спосіб переконатися, що робота розвивається в заданому напрямі. Якщо писати чіткі посадові інструкції, ефективно доводити формулювання цілей до підлеглих, набирати в адміністративний апарат управління кваліфікованих фахівців – все це збільшуватиме вірогідність того, що організаційна схема спрацює як задумано. В організаціях попередній контроль слід використовувати в чотирьох ключових сферах: по відношенню до людських, капітальних, матеріальних і фінансових ресурсів.

Попередній контроль у сфері людських ресурсів забезпечується шляхом ретельного аналізу ділових і професійних знань і навичок, необхідних для виконання конкретних посадових обов'язків і відбору найпідготовленіших і кваліфікованих працівників.

Контроль правильності підбору відповідальних виконавців здійснюється зіставленням рівня їхньої освіти, досвіду роботи, професійної майстерності з обсягом і складністю закріплюваних за ними завдань. Істотно підвищити вірогідність залучення компетентних працівників допоможуть встановлення справедливих розмірів виплат і компенсацій, проведення психологічних тестів, індивідуальних співбесід з працівниками. У багатьох організаціях попередній контроль людських ресурсів продовжується протягом всього періоду виконання запланованої програми шляхом реалізації професійного навчання і підвищення кваліфікації. Таке навчання дозволяє визначити, що ж додатково потрібно додати керівному складу і рядовим виконавцям до знань і навиків, які вони вже мають, щоб забезпечити ефективне зростання їх продуктивності.

Попередній контроль і профілактика працездатності наявного устаткування і засобів оснащення (капітальних ресурсів) допомагають виявити ступінь їх готовності до безвідмовного функціонування і поставити питання про їх заміну або удосконалення при необхідності Паралельно з цим в ході такого контролю оцінюється і стан (наявність, рівень, компетентність) технологічної документації, що регламентує і описує зміст виробничих процесів.

Попередній контроль матеріальних ресурсів (на вітчизняних підприємствах відомий як „вхідний контроль”) повинен забезпечити належну якість використовуваних сировини, матеріалів, напівфабрикатів, палива, комплектуючих виробів, які, як правило, поступають в організацію з інших підприємств. Такий контроль здійснюється шляхом виробітку стандартів мінімально допустимих рівнів якості і проведення фізичних перевірок відповідності ресурсів цим вимогам. Одним з різновидів попереднього контролю є створення в організації потрібної величини запасів матеріальних ресурсів, достатньої для забезпечення безперебійного функціонування виробництва.

Найважливішим засобом попереднього контролю фінансових ресурсів виступає бюджет (поточний фінансовий план), який дозволяє також реалізувати функцію планування. Бюджет є механізмом попереднього контролю в тому значенні, що він дає упевненість: коли організації будуть потрібні наявні засоби, вини у неї будуть. Бюджети встановлюють також граничні значення витрат і не дозволяють, тим самим, якому-небудь структурному підрозділу або організації в цілому вичерпати свої наявні засоби повністю.

Поточний контроль проводиться безпосередньо в ході виконання робіт. Частіше за все, його об'єктом є підлеглі, і він традиційно є прерогативою їх безпосереднього начальника. Регулярна перевірка роботи підлеглих,

мірювання: за умовно-чистою, чистій, нормативно з чистою продукцією і за нормативною вартістю обробки. Використання цих методів повністю або частково усуває викривляючий вплив змін матеріаломісткості, але кожний з них має той або інший недолік і по суті жоден повністю не відповідає вимогам ринкової економіки.

Обсяг ***умовно-чистої продукції*** визначається шляхом віднімання з вартості валової продукції прямих матеріальних витрат (на сировину, комплектуючі вироби, енергію, паливо і т.п.). Залишаються заробітна платня з нарахуваннями, амортизація основних фондів і прибуток. Вплив змін матеріальних витрат усувається, але зростає питома вага прибутку і амортизаційних відрахувань, їхні зміни можуть викривити показники виробки і продуктивності праці.

Чиста продукція розраховується шляхом виключення з вартості валової продукції всіх матеріальних витрат, включаючи амортизацію. При розрахунку обсягів і продуктивності праці викривляючий вплив витрат минулої праці повністю усувається, але істотно зростає питома вага прибутку і в умовах різноприбутковості різних видів продукції саме прибуток виконує головну роль викривленні показників обсягів чистої продукції і продуктивності праці, які обчислюються на її основі. У більшості зарубіжних країн істотних відмінностей в рівні прибутків немає, тому багато західних економістів вважають метод чистої продукції цілком прийнятним для визначення обсягів виробництва і продуктивності праці.

Нормативно-чиста продукція (НЧП), на відміну від чистої, включає норматив заробітної платні з нарахуваннями і середньогалузевий прибуток. За рахунок цього усувається вплив різноприбутковості різних видів продукції. В практиці застосування цього методу виникли певні труднощі і недоліки. По-перше, виникла необхідність створити цілу систему нормативів заробітної платні на всі види продукції, паралельну системі оптових цін. У масовому виробництві це не склало особливих труднощів, але в штучному і дрібносерійному з часто змінною номенклатурою продукції викликало серйозні утруднення. По-друге, при розробці нормативів заробітної платні, які складають основу НЧП, виявилася тенденція до завищення даних нормативів, що привело до відносного збільшення трудомісткості, а значить, до уповільнення темпів зростання продуктивності праці. По-третє, показник НЧП слабо пов'язаний з кінцевими фінансовими результатами роботи підприємств: можна одержати хороші «нормативно-чисті» показники обсягів випуску продукції і продуктивності праці, але не мати прибутку, наприклад, за рахунок перевитрати матеріальних ресурсів. Вже з однієї цієї причини використання показника НЧП як основного методу при оцінці діяльності підприємств в умовах ринкової економіки представляється недоцільним. Він знайде широке застосування тільки з метою аналізу.

нем їх обґрунтованості. А на окремі види робіт або трудові функції нерідко взагалі відсутні науково обґрунтовані нормативи праці.

На рівні підприємств, їхніх крупних підрозділів і в галузях народного господарства для вимірювання обсягів виробництва і продуктивності праці в основному застосовується ***вартісний метод***: всі види і обсяги продукції, робіт і послуг виражаються в єдиному грошовому показнику, який визначається шляхом множення об'ємних показників на відповідні оптові ціни. Виробіток також розраховується в грошовому виразі.

Складність методики вартісного методу вимірювання продуктивності праці полягає у виборі прийнятного для конкретних умов способу числення обсягів виробництва. Найбільш споживаними є показники валової, товарної і реалізованої продукції. При однакових оптових цінах валова продукція, розрахована за заводським методом, відрізняється від товарної на величину залишків незавершеного виробництва, а реалізована від товарної – на суму залишків призначеної для реалізації, але не реалізованої продукції. Таким чином, при визначенні виробітку за обсягом валової продукції виходить, здавалося б, найточніший результат. Проте в умовах ринкової економіки набагато більш важливе вимірювання продуктивності за реалізованою продукцією, оскільки збільшення незавершеного виробництва і накопичення залишків нереалізованої продукції не мають позитивного економічного значення.

Перевага вартісного методу полягає в широких можливостях порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві, так і в економіці в цілому. У зв'язку з цим вартісним метод застосовується на всіх етапах планування і обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані по валовій і товарній продукції, мають схожі достоїнства і недоліки. Недоліки полягають, перш за все, у тому, що показник виробки в більшій мірі визначається витратами минулої (упредметненої) праці, ніж витратами живої праці. На величину продуктивності і її динаміку серйозний побічний вплив мають зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу кооперованих поставок, обсягів незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок через те, що вартість продукції підприємства-постачальника впливає на продуктивність підприємства-споживача.

Викривлення показника виробки, що виникає у разі зміни асортименту продукції, відбувається тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріаломісткістю і низькою трудомісткістю.

Для усунення викривлення впливу змін матеріаломісткості на показники обсягів виробництва і виробки застосовуються додаткові методи ви-

обговорення виникаючих проблем і пропозицій по удосконаленню робочих процесів дозволяють виключити відхилення від намічених планів і інструкцій. Якщо ж дозволити цим відхиленням розвинутися, вони можуть перерости в серйозні труднощі для всієї організації.

Поточний контроль базується на вимірюванні фактичних результатів, одержаних після виконання роботи, направленої на досягнення бажаних цілей. Такий контроль вимагає наявності у апарату дієвих зворотних зв'язків з контрольованим об'єктом і результатами його діяльності.

Зворотний зв'язок – це канал, по якому поступає інформація про результати функціонування керованого об'єкта до об'єкта управління. Системи зворотного зв'язку дають можливість керівництву виявити безліч непередбачених проблем і скоректувати свою лінію поведінки так, щоб уникнути відхилення організації від найефективнішого шляху рішення завдань, що стоять перед нею. Організаційна система контролю із зворотним зв'язком, використовувана в управлінні, як і будь-яка кібернетична система, має свої "входи" і "виходи". Як "вхід" виступають всі види використовуваних ресурсів, "виходом" є одержувані результати.

Специфічна особливість такої системи полягає в її незамкнутості, відвертості для зовнішнього впливу. Зовнішній для системи елемент (керівник) регулярно на неї впливає, вносячи зміни як в її меті, так і у процесі функціонування. В управлінні застосовуються системи саме відкритого типу, оскільки на організацію робить вплив дуже багато змінних величин як внутрішнього, так і зовнішнього характеру.

До внутрішніх чинників належать проблеми, пов'язані із змінними величинами внутрішнього середовища організації: цілі, структура, завдання, технологія, люди. Зовнішні чинники – це все те, що впливає на організацію з її навколишнього зовнішнього середовища: конкуренція, прийняття нових законів, зміни в науці і техніці, загальна економічна ситуація, зміна соціокультурних цінностей, демографічні особливості та ін. Тому управління слід розглядати в основному як дії, спрямовані на забезпечення функціонування організації як системи з ефективним зворотним зв'язком, тобто системи з вихідними характеристиками заданого рівня, незважаючи на дію зовнішніх і внутрішніх чинників, що відхиляються.

Зворотний зв'язок в ході проведення робіт при поточному контролі використовується для того, щоб досягти необхідних цілей і розв'язати виникаючі проблеми, перш ніж це потягне за собою дуже великі витрати. В рамках завершального контролю зворотний зв'язок застосовується після того, як робота виконана. Або відразу після завершення контрольованої діяльності (або після закінчення встановленого наперед періоду часу) фактично одержані результати порівнюються із запланованими.

Завершальний контроль виконує дві важливі функції. Одна з них полягає у тому, що такий контроль дає керівництву організації необхідну

для планування інформацію у випадку, якщо аналогічні роботи передбачається проводити в майбутньому. Порівнюючи фактично одержані і потрібні результати, керівництво має нагоду краще оцінити, наскільки реалістичні складені плани. Ця процедура дозволяє також одержати інформацію про виниклі проблеми і сформулювати нові плани так, щоб уникнути цих проблем в майбутньому. Друга функція полягає у тому, що завершальний контроль створює передумови для поліпшення мотивації. Якщо керівництво організації пов'язує мотиваційні винагороди з досягненням певного рівня результативності, то фактично досягнуту результативність треба вимірювати точно і об'єктивно. Тільки так можна сформувати у працівників майбутні очікування про існування тісного зв'язку між фактичними результатами і винагородою.

У процедурі контролю можна виділити три етапи: виробітку стандартів і критеріїв, зіставлення з ними реальних результатів і здійснення необхідних коректувань. На кожному етапі реалізується комплекс різних заходів. Перший етап процедури контролю демонструє, наскільки близько зливаються функції контролю і планування. Стандарти – це конкретні цілі, прогрес відносно яких піддається вимірюванню. Ці цілі абсолютно виразно зростають з процесу планування. Всі стандарти, використовувані для контролю, повинні бути вибрані з численних цілей і стратегій організації так, щоб кожен стандарт міг забезпечити достовірну оцінку ступеня відповідності фактичних результатів тим, що були заплановані.

Цілі, які можуть бути використані як стандарти для контролю, відрізняють дві дуже важливих особливості. Вони характеризуються наявністю часових рамок, в межах яких повинна бути виконана робота, і конкретного критерію, по відношенню до якого можна оцінити ступінь виконання роботи.

Наприклад, для підвищення продуктивності праці в організації на 15% в планованому році вибрані такі напрями рішення цього завдання: вдосконалення матеріально-технічного постачання, технології виконання робіт, матеріально-транспортних потоків, організації і нормування трудових процесів, раціоналізації і механізації допоміжних операцій, підвищення якості результатів праці, поліпшення використання робочого часу. Тоді результативність кожного з вибраних напрямів може бути оцінена стандартами, що виступають в ролі конкретних критеріїв:

- ✓ безперебійне забезпечення робочих місць матеріальними ресурсами, що дає збільшення корисно використовуваного робочого часу за рахунок ліквідації простоїв на 3%;
- ✓ перегляд технологічної послідовності і черговості виконання робіт скорочує їх загальну тривалість на 1,5%;
- ✓ оптимізація потоків руху продуктів незавершеного виробництва дає можливість понизити втрати робочого часу на 1,5%;

– маніпулювати показниками продуктивності, які мають бути крізними, зведеними, зіставними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у використанні.

Застосування того або іншого методу обумовлене, по-перше, рівнем, на якому вимірюється продуктивність праці, а по-друге – завданням, яке стоїть перед економічною службою, що робить розрахунки.

За рівнем вимірювання продуктивності праці можна виділити:

а) індивідуальні робочі місця (бригади, ділянки);

б) рівень підприємств і галузей.

Визначення обсягу виробництва і виробітку на індивідуальних робочих місцях здійснюється ***натуральним методом*** (обчислення продукції в штуках, тоннах, метрах і т. д.). Метод простий, наочний і достовірний. Проте його практичне застосування обмежене тим, що рідко на робочому місці, і тим більше – в бригаді або на ділянці, виробляється продукція, абсолютно однакова за трудомісткістю, складністю, номенклатурою. Тому частіше використовується ***умовно-натуральний метод***, за якого один вид продукції або роботи прирівнюється до іншого (переважаючого) по відносній трудомісткості. При цьому при розрахунках обсягів продукції і виробітку повинна бути використана незмінна (нормативна) трудомісткість одиниці продукції. Застосування коефіцієнтів приведення до умовно-натуральних показників по споживчих властивостях продукції (потужність, вага, вміст корисних компонентів і т. п.) для вимірювання продуктивності праці неприйнятне, оскільки між цими фізичними і трудовими показниками немає функціонального зв'язку.

Натуральний метод не має широкого розповсюдження, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різнорідну і непорівнянну продукцію. Крім того, за допомогою цього методу неможливо врахувати зміну обсягів незавершеного виробництва, яке в деяких галузях в загальному обсязі продукції займає вельми значну частину.

Коли на робочих місцях, в бригадах і на ділянках виробляється велика кількість різноманітної продукції, немає сенсу перераховувати всю номенклатуру продукції до одного якогось натурального вимірника. Обсяг виробництва і виробітку визначають в трудовому вимірюванні – в незмінних нормо-годинах (обсяг робіт умножується на відповідні норми часу, результати підсумовуються). ***Трудовий метод*** вимірювання продуктивності має ряд недоліків (недостатнє обґрунтування і нерівна напруженість норм, їх часті перегляди і т.д.), що не сприяє об'єктивній оцінці рівня і динаміки продуктивності праці навіть на окремих робочих місцях і в бригадах. Крім того, в більшості випадків на підприємствах розраховується лише технологічна трудомісткість, яка виражає витрати часу тільки основних робітників. До того ж норми трудовитрат часто непорівнянні у зв'язку з різним ступе-

Р о з д і л 18. АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, УМОВ І ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ

18.1. Методи вимірювання продуктивності праці.
18.2. Чинники, що визначають динаміку продуктивності праці.
18.3. Резерви підвищення продуктивності праці.
18.4. Аналіз резервів і умов зростання продуктивної сили праці.
18.4.1. Розділення і кооперація праці як головна умова зростання його продуктивної сили.
18.4.2. Робоче місце і його роль в забезпеченні високопродуктивної праці.
18.4.3. Обстановка і умови праці, їхній вплив на продуктивність.
18.4.4. Нормування праці як умова об'єктивної оцінки його продуктивності.

18.1. Методи вимірювання продуктивності праці

Аналіз і планування показників продуктивної праці припускають знання методичних основ вимірювання його динаміки і рівня продуктивності. Таке знання базується на розумінні економічного змісту продуктивності праці, визначенні критеріїв, за допомогою яких можна оцінити зміни продуктивності в часі і в просторі. У теорії і в господарській практиці використовуються різні методи вимірювання виробітку і продуктивності праці. Всі вони повинні задовольняти таким вимогам:

– повністю враховувати фактичний обсяг робіт і витрати робочого часу;

– будуватися на єдиній методологічній основі обліку і вимірювання результатів продуктивності праці;

– використовувати одиницю вимірювання, яка не може спотворювати показники продуктивності праці;

✓ перепроектування трудових процесів на основі передового досвіду і прогресивних норм забезпечує збільшення продуктивності на 3%; ✓ оснащення допоміжних операцій високопродуктивним інструментом і пристосуваннями знижує трудомісткість їх виконання на 2%;

✓ зростання кваліфікації виконавців завдяки їхньому перенавчання і переатестації забезпечує підвищення якості результатів їхньої праці на 2,5%;

✓ скорочення технологічних перерв у виробничому процесі, ліквідація простоїв, прогулів, відсутності з робочого місця і т.п. знижує тривалість виробничо-технологічного циклу на 1,5%.

Ці і інші подібні їм конкретні критерії, а також встановлений період часу (планований рік) називаються показниками результативності. Показник результативності точно визначає те, що повинне бути одержане для досягнення поставлених цілей. Такі показники дозволяють керівництву зіставити реально зроблену роботу із запланованою і відповісти на важливі запитання:

– що потрібно зробити, щоб досягти запланованих цілей?

– що залишилося незробленим?

Відносно легко встановити показники результативності для таких величин, які піддаються кількісному вимірюванню. Але деякі важливі цілі і завдання виразити в числах неможливо. Наприклад, підвищення ступеня задоволеності працею виразити в числових показниках дуже важко або навіть неможливо. Проте щоб забезпечити ефективність контролю, потрібно прагнути обійти подібного роду труднощі, виражаючи явно непіддатливі кількісному вимірюванню величини непрямим чином, через який-небудь близький показник, який може бути представлений чисельно. Наприклад, низьке значення кількості звільнень може служити проявом задоволеності роботою. Тоді кількість звільнень можна використовувати як показник результативності при виробленні стандартів задоволеності працею.

Небезпека використання непрямих характеристик яких-небудь величин замість їх прямого вимірювання полягає у тому, що на ці непрямі характеристики можуть впливати і абсолютно інші змінні. Так, низька частота звільнень може відображати не високий ступінь задоволеності працею, а загальний депресивний стан економіки, коли працівники побоюються не знайти іншу роботу. Тому менеджеру потрібно уміти відділяти симптоми від істинних причин, ясно усвідомлювати, що в кожній конкретній ситуації на результати його дій впливатиме дуже багато чинників.

Завершуючи характеристику першого етапу процесу контролю, слід резюмувати, що суть цього етапу полягає у встановленні стандартів оцінки очікуваних результатів і виробітку показників результативності. Зміст другого етапу процесу контролю полягає в зіставленні фактично досягнутих результатів зі встановленими стандартами шляхом здійснення таких дій:

визначення масштабу допустимих відхилень з використанням принципу виключення, вимірювання результатів, інформування про ступінь відповідності стандартів і одержаних результатів.

На другому етапі менеджер повинен з'ясувати, наскільки досягнуті результати відповідають очікуваним, наскільки допустимі або відносно безпечні знайдені відхилення від стандартів, а також сформувати підсумкову оцінку, яка може служити основою для вирішення про характер і спрямованість подальших дій організації.

Масштаб допустимих відхилень визначається тими допусками параметрів мети, які повинні бути закладені в кожному стандарті. Керуючись такими допусками, керівники вищої ланки встановлюють масштаб, в межах якого відхилення одержаних результатів від намічених не викликатиме серйозних ускладнень. Ця робота дуже важлива з багатьох причин.

Якщо узяти дуже великий масштаб, то виникаючі проблеми можуть набути загрозливих контурів. Але, якщо узяти дуже маленький масштаб, то організація реагуватиме на дуже невеликі відхилення, що вельми руйнівно і вимагає багато часу. Така система контролю може паралізувати і дезорганізовувати діяльність організації і швидше перешкоджатиме, ніж допомагатиме досягненню цілей. У подібних ситуаціях забезпечується високий ступінь контрольованості, але процес контролю стає неефективним. Часто цільові програми (зокрема, з підвищення продуктивності праці) виявляються неефективними саме тому, що велика частина засобів витрачається на управління програмою і на забезпечення належного контролю за нею, а не на реалізацію самої суті програми.

Щоб стати ефективним, контроль повинен бути економним. Переваги системи контролю повинні переважувати витрати на її функціонування. Витрати на систему контролю складаються з витрат часу, що витрачається менеджерами і іншими працівниками на збір, передачу і аналіз інформації, а також з витрат на всі види устаткування, використовуваного для здійснення контролю, і витрат на зберігання і пошук інформації. Якщо виграш від здійснення контролю менше витрат на нього, то такий контроль неекономічний і непродуктивний. Один із способів можливого збільшення економічної ефективності контролю полягає у використовуванні методу управління за принципом виключення. Він припускає, що система контролю повинна спрацьовувати тільки за наявності помітних відхилень від стандартів. Абсолютно очевидно, що основна проблема при цьому полягає в тому, щоб виявити по-справжньому важливі відхилення. Небезпечні ускладнення виявляються не тільки у величині відступів від стандартів, скільки в їхній значущості для діяльності фірми в цілому, в тих необоротних негативах, які зрештою можуть викликати масштабні наслідки.

Так, наприклад, підвищена плинності кадрів, що свідчить непрямим чином про незадоволеність працею працівників підприємства, може не яв-

8. Інтереси як конкретні вирази усвідомлених потреб.
9. Цінності і ціннісні орієнтації як орієнтири в трудовій поведінці.
10. Мотиви і установки, їх функції і структура.
11. Задоволеність працею, її суть і значущість.
12. Загальна характеристика функції контролю.
13. Значення і суть попереднього контролю в організації.
14. Вміст і значущість поточного і завершального контролю в організації.
15. Етапи проведення контролю: виробітку стандартів.
16. Вимірювання і оцінка результатів в процесі контролю.
17. Коректування і зворотний зв'язок в процесі контролю.
18. Суть програм підвищення продуктивності.
19. Цілі програм підвищення продуктивності.
20. Умови реалізації програм підвищення продуктивності.

основі для того щоб зробити короткочасні удосконалення постійними і гарантувати розповсюдження зусиль по введенню змін по всій організації.

З урахуванням цих положень як вищому керівництву, так і консультантам не слід поспішати з упровадженням великомасштабних змін до тих пір, поки не буде упевненості у тому, що є досить позитивних чинників для досягнення успіху, що час вибраний правильно і умови загалом сприятливі.

Основними елементами успішної програми підвищення продуктивності є такі:

- ✓ вище керівництво повинне бути повністю віддане ідеї програми;
- ✓ істотним є створення ефективної організаційної структури, очолюваної співробітником, відповідальним перед вищим керівництвом за програму;
- ✓ на всіх організаційних рівнях потрібно повне розуміння завдань програми. Дуже важливі хороші відносини між персоналом і менеджерами;
- ✓ має існувати вільний обмін інформацією між різними структурними елементами організації;
- ✓ вирішальним є визнання ключової ролі працівників, що визначається через чітку систему розподілу прибутків, одержаних завдяки підвищеній продуктивності;
- ✓ програма повинна бути пов'язана з практичними і простими способами вимірювань. Цілі мають бути визначені на основі критеріїв здійсненності і бажаності;
- ✓ методи підвищення продуктивності і ефективності виробництва, вибрані для програми, мають відповідати ситуації і потребам;
- ✓ контроль, оцінка і зворотна інформація від споживачів дозволяють визначати результати і перешкоди підвищенню продуктивності і створюють основу для розробки удосконалень.

Контрольні запитання та індивідуальні завдання

1. Комплексний підхід до проблем продуктивності праці.
2. Якість як чинник продуктивності.
3. Постановка цілей і завдань. Лінійні і функціональні повноваження.
4. Функціональна і економічна поведінка працівника.
5. Ставлення до праці, його суть, значущість і форми прояву.
6. Характеристика чинників, що визначають ставлення до праці.
7. Мотиви трудової поведінки.

ляти собою особливо значної небезпеки для функціонування організації. Але якщо виявиться неконтрольованою якість праці виконавців, то це може привести до такої кількості дефектної продукції, що будуть зведені нанівець всі зусилля фірми з виконання програми підвищення продуктивності праці.

Проконтролювати – значить виміряти одержані результати і оцінити ступінь їхньої відповідності встановленим стандартам. Щоб бути ефективною, система вимірювання повинна бути адекватною тому виду діяльності, який контролюється. Спочатку потрібно вибрати одиницю вимірювання, легко перетворювану в ті одиниці, в яких виражений стандарт. Однаково важливо, щоб швидкість, частота і точність вимірювань теж були узгоджені з діяльністю, яка контролюється. Система вимірювань повинна бути точною і оперативною, щоб вчасно відділити незадовільні результати і дії, що до них приводять, перш ніж вони встигнуть перешкодити нормальному ходу діяльності по досягненню встановлених цілей.

Проте проведення високоякісних вимірювань надмірно часто робить контроль дорогим і неефективним. Тому оптимальна частота проведення вимірювань визначається рівнем перевищення виграшу від контролю над витратами на його здійснення.

Результати вимірювань дозволяють сформувати потрібну інформацію, створити належну інформаційну базу для розробки відповідних управлінських рішень. Щоб система контролю працювала ефективно, до відома зацікавлених працівників повинна бути своєчасно доведена потрібна інформація у формі, що легко дозволяє без додаткової переробки і повторної перевірки робити необхідні дії. Інформація зобов'язана бути такою, щоб менеджер міг без утруднень встановити, чи потрібна одержана інформація і чи є вона важливою. Важлива інформація – це така, яка адекватно описує досліджуване явище і істотно необхідна для прийняття правильного рішення.

Оцінка важливості, достовірності, своєчасності і інших аспектів інформації робиться, як правило, на основі особистого враження і висновків менеджера, але з обов'язковим врахуванням політики, що проводиться організацією. Менеджер дає особисту оцінку, інтерпретує значущість одержаної інформації, встановлює кореляцію запланованих і фактично досягнутих результатів. Всі ці дії органічно підводять процес контролю до третього етапу. Суть третього етапу полягає в тому, щоб вибрати і реалізувати відповідну для організації лінію поведінки з трьох можливих варіантів: нічого не робити, усунути відхилення, переглянути стандарт.

Якщо зіставлення фактичних результатів із стандартами свідчить про те, що встановлені цілі досягаються, краще всього обмежитися підтримкою стабільності сталого ходу виконання програмних завдань, нічого не роблячи для внесення зміни, навіть якщо такі зміни вселяють надію на отримання вищих результатів. (Поліпшенню, як відомо, межі немає).

У разі виникнення відхилень від запланованих орієнтирів, система контролю повинна їх чітко зафіксувати, виявити ступінь серйозності (небезпеку, величину) відхилень і їхню справжню причину. В ідеалі завдання стадії вимірювань в тому, щоб показати масштаб відхилення від стандарту і точно вказати його причину. Коректування, що проводиться, повинне концентруватися на усуненні виявленої причини відхилення.

Здійснення коректування може бути досягнуте шляхом поліпшення значень яких-небудь внутрішніх змінних чинників організації, удосконалення функцій управління або технологічних процесів. Причиною виникаючих проблем може бути будь-яка змінна величина, і внесок у відхилення одержаних результатів від бажаних може давати поєднання різних чинників. Тому менеджер не може зупинитися на якійсь одній дії тільки тому, що вона вирішує виниклу проблему. Перш ніж вибирати дію по коректуванню, потрібно зважити всі внутрішні змінні, що мають Ставлення до даної проблеми, а також їхні взаємозв'язки. Оскільки всі підрозділи організації зв'язані між собою, будь-яка крупна зміна в одній з них торкнеться всієї фірми. От чому менеджер повинен спочатку переконатися, що дія по коректуванню не створить додаткових труднощів, але допоможе їх вирішити зараз (у короткостроковому плані) без збитку для довгострокових перспектив діяльності організації.

Не всі помітні відхилення від стандартів слід усувати. Іноді самі стандарти можуть виявитися нереальними, тому що вони ґрунтуються на планах, а плани – це лише прогнози майбутнього. При перегляді планів слід переглядати і стандарти, причому як у бік підвищення, так і у бік пониження. Стандарти, вимоги яких виконати дуже важко, фактично роблять марними прагнення працівників досягти сформульованих цілей і зводять нанівець всю мотивацію. Необхідність радикального перегляду стандартів може служити симптомом проблем, що виникли або в процесі контролю, або в процесі планування.

17.5.. Програми підвищення продуктивності

Програми підвищення продуктивності економічних систем представляють плановий системний підхід до упровадження позитивних змін. Ці програми мають різні цілі, масштаби, можуть мати різні назви. В рамках програми підвищення продуктивності організація (економічна система) і її керівна група самі визначають цілі і проблеми, а також розробляють плани і програми по вдосконаленню організації.

Найзагальнішою метою програм підвищення продуктивності є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності і завданням щодо по підвищення результатів діяльності організації за допомогою внесення змін у всі або деякі елементи організації – персонал, структуру, культуру і технологію.

Деякими більш специфічними цілями програми можуть бути:

- підвищення кваліфікації і практичного досвіду у галузі управління, планування і вирішення проблем;
- поліпшення відносин між членами колективу і підвищення ефективності діяльності груп;
- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;
- прорив на вищий рівень показників діяльності організації;
- пожвавлення організації і її соціально-психологічного клімату.

Серед вигод такого підходу можна назвати такі:

- ✓ зростання інформованості працівників і керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;
- ✓ створення зв'язків між існуючими методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності і регулярним контролем за результатами діяльності;
- ✓ встановлення нових конкурентних стандартів і норм;
- ✓ стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності;
- ✓ ширше і свідоміше використовування персоналом методів і техніки підвищення продуктивності.

Для того щоб ефективно використовувати програми підвищення продуктивності, повинні існувати певні сприятливі умови. Серед них можна назвати такі:

- **гостра необхідність змін**. Як усередині організації, так і в її зовнішньому оточенні повинна існувати усвідомлена необхідність змін;
- **втручання на рівні вищого керівництва.** Менеджери або консультанти на вищих рівнях ієрархії управління повинні брати участь в програмі;
- **діагностика і участь**. Активна участь керівного персоналу декількох адміністративних рівнів в діагностиці проблем і плануванні підвищення продуктивності;
- **знаходження нових рішень**. Потрібно стимулювати пошук і розвиток нових ідей, методів і рішень проблем;
- **експериментування з новими рішеннями**. Вище керівництво має бути готовим до ризику і проведення експериментів з новими рішеннями у пошуках кращих результатів;
- **закріплення позитивних результатів**. Потрібно забезпечити контроль, перегляд і закріплення позитивних результатів на довгостроковій

Р о з д і л 19. ОПЛАТА ПРАЦІ

19.1. Суть і функції заробітної платні.
19.2. Тарифна система.
19.3. Форми і системи заробітної платні.
19.4. Доплати і надбавки до заробітної платні працівників, одноразові премії і винагороди.
19.5. Нормування праці і його використання при оцінці результатів і стимулюванні працівників.
19.6. Безтарифна оплата праці.
19.7. Захист заробітної платні.

19.1. Суть і функції заробітної платні

Термін «**оплата праці**» означає і процес організації оплати праці і рівні (розміри) оплати праці. Основним видом оплати праці є грошова заробітна платня.

Відповідно до статті 1 Конвенції МОП № 95 (1949 р.) про охорону заробітної платні, термін «**заробітна платня**» означає **(**незалежно від назви і методу числення) всяку **винагороду** або всякий **заробіток,** які обчислюються в грошах і встановлюються угодою або національним законодавством, що через письмовий або усний договір про найом працедавець сплачує трудящому за роботу, яка або виконана, або повинна бути виконана; або за послуги, які або надані, або повинні бути надані.

Якщо при централізованій плановій системі управління економікою заробітна платня представляє частину національного доходу, що виділяється державою для оплати праці, то в ринковій економіці заробітна платня є частиною витрат працедавця, пов'язаних зі змістом робочої сили. Згідно з Резолюцією, що стосується витрат на робочу силу, прийнятою 11-й міжнародною конференцією статистиків праці в жовтні 1966 року, і приведеною в додатку до неї Міжнародною стандартною класифікацією витрат на робочу силу, в складі цих витрат виділяються ті, що пов'язані із заробітною платнею найнятих робітників, і витрати, які не стосуються

часу в порівнянні з базисним періодом. Для виявлення ж резервів зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання фонду робочого часу необхідно знати абсолютні розміри втрат робочого часу.

Розмір внутрішньозмінних втрат робочого часу слід визначати шляхом проведення фотографій робочого дня, а також на основі вивчення облікових матеріалів про простої, доплатних листків за додаткову роботу при відступі від нормальних умов технологічного процесу, при переробці бракованої продукції і т.п. Продуктивність праці зростає прямопропорційно збільшенню фонду робочого часу в середньому на одного робітника. Якщо втрати робочого часу складали в базисному періоді n (%), а в плановому намічено їх скоротити до m (%), то продуктивність праці робітника підвищиться на:

$$\frac{100-m}{100-n}\cdot 100\%-100\%.$$

Приклад 1. Втрати робочого часу на якійсь ділянці виробництва складають 15%, і є можливість скоротити їх, при здійсненні відповідних заходів, до 5%. Тоді це підвищить продуктивність праці на 11,8%:

$$\frac{100-5}{100-15}\cdot 100\%-100\%=11{,}8\%.$$

Так само визначається зростання продуктивності праці при зниженні браку продукції і інших непродуктивних витрат робочого часу.

При розрахунку по економії робочої сили:

$$Y_e=\frac{m-n}{100-n}\cdot 100.$$

Приклад 2. Намічено скоротити внутрішньозмінні втрати з 10 до 5% робочого часу, економія в цьому випадку дорівнюватиме 5,26:

$$\frac{10-5}{100-5}\cdot 100=5{,}26.$$

Якщо даний захід розповсюджується на 500 робітників, то економія чисельності складає 26 люд. ($\frac{500\cdot 5{,}26}{100}$).

18.4. Аналіз резервів і умов зростання продуктивної сили праці

Визначальну роль у виявленні і використанні резервів зростання продуктивної сили праці виконують умови трудової діяльності працівника. Саме умови праці підсилюють або послабляють вплив матеріально-технічних, організаційно-економічних і соціально-економічних чинників зростання продуктивності праці, прискорюють або уповільнюють їхню дію на пошук потрібних резервів. Такий неоднозначний вплив вимагає відповідного аналізу умов трудової діяльності працівника.

Предметом подібного аналізу (в міру необхідності) можуть стати: розділення, спеціалізація і кооперація праці; прийоми і методи побудови трудового процесу; зміст і послідовність виконання робочих операцій; структурний склад і обслуговування робочих місць; дисципліна і стимулювання праці; зовнішня обстановка і охорона трудової діяльності; санітарно-гігієнічні умови, режими праці і відпочинку; постановка нормування і об'єктивної оцінки трудових витрат і витрачання робочого часу.

18.4.1. Розділення і кооперація праці як головна умова зростання його продуктивної сили

Розділення і спеціалізація праці підвищують професійну дієздатність працівника, збільшують його продуктивність, створюють передумови для вдосконалення знарядь виробництва і технології. Розподіл праці на підприємстві (як відособлення діяльності окремих працівників і їхніх груп в трудовому процесі) передбачає розподіл робіт і трудових функцій між трудящими по цехах, ділянках, бригадах, ланках, окремих виконавцях, а також по їхнім професійно-кваліфікаційним групам. Такий розподіл праці є найскладнішим і найважливішим, оскільки конкретні трудові процеси скоюються саме в рамках подібного відособлення трудових функцій. На цьому ж рівні реалізуються і економічні результати: спеціалізація виконавців і підвищення їхньої професійної майстерності, застосування спеціалізованого високопродуктивного устаткування, зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва в цілому.

Розподіл праці – це тільки одна сторона трудової діяльності. Він викликає необхідність об'єднання праці окремих працівників і їхніх груп в загальному трудовому процесі, у взаємозв'язаних трудових процесах на всіх рівнях – від робочих місць окремих виконавців і бригад до цілих підприємств, підгалузей і взаємозв'язаних галузей народного господарства. Таке об'єднання, встановлення взаємозв'язків між розділеними, спеціалізованими

Тест 18.3. Визначте необхідну чисельність робітників для виконання виробничого завдання по випуску 480 деталей в годину, виходячи з норм часу на операції, наведених в таблиці:

Виробництво однієї деталі	Операції				
	1	*2*	*3*	*4*	*5*
Тривалість (хв.)	0,5	1,5	0,25	0,75	1,0

Тест 18.4. Виробнича дільниця, що працює в 3 зміни 6 днів на тиждень, норма обслуговування якої – 4 людини. Колективним договором встановлена тривалість робочого тижня 32 години і стислий робочий тиждень. Обчисліть необхідну кількість робітників для забезпечення роботи виробничої дільниці.

Тести

Тест 18.1. Вкажіть кількість робочих місць з погляду різних аспектів:

Робоче місце	Аспекти		
	Соціальний	Економічний	Технологічний
Директор заводу			
верстат з 3-хзмінним режимом роботи			
5 верстатів, що працюють в 2 зміни, які обслуговує один робітник в зміну			

Тест 18.2. Визначте, до якої ознаки класифікації належать робочі місця:

Характеристики робочого місця	Ознаки класифікації робочих місць					
	За ступенем розподілу праці	За кількістю устаткування	За рівнем механізації	За ступенем рухливості	За типом виробництва	За рівнем спеціалізації
Директор заводу						
Закрійник в ательє						
Багатоверстатник						
Кранівник						
Бригада монтажників						
Токар						
Оператор						
Фахівець з наладки устаткування						
Слюсар ЖЕКу						
Забій (шахта)						

виконавцями в процесі трудової діяльності носить назву кооперації праці і є одним з найважливіших елементів організації трудової діяльності.

Складність і значення кооперації праці безпосередньо на виробництві зростає у міру поглиблення розподілу праці. При наочному розподілі праці, коли на робочих місцях окремих працівників виготовляються закінчені види продукції, достатньо забезпечити основних виробничих робітників сировиною, матеріалами, енергією, транспортними послугами, справним інструментом і устаткуванням, технічною документацією і визначити чисельність цих робітників виходячи з обсягів виробничої програми і трудомісткості виробів.

Але при *по детальному* розподілі праці, коли на різних робочих місцях виготовляються тільки окремі деталі виробу, причому трудомісткість їх виготовлення і збірки виробу різна, виникає складніше завдання – об'єднати працю всіх учасників даної ділянки виробництва, створити внутрішньодільничну кооперацію праці, яка повинна забезпечити безперервність і безперебійність виробничого і трудового процесів, якнайповніше використання устаткування і високу продуктивність праці.

При *післяопераційному* розділенні кооперація праці ще складніша, вимагає детальних розрахунків і ретельної підготовки, наприклад, в масовому виробництві. Внутрішньодільнична кооперація і розстановка робітників робиться пропорційно трудомісткості окремих операцій. У масовому виробництві на конвеєрах внутрішньодільнична кооперація праці має свої особливості. Оскільки темп і ритм роботи конвеєра однакові для всіх зайнятих на ньому робітників, то порівнюються за трудомісткістю самі операції. В цьому випадку при формуванні складу операції повинні враховуватися робочі дії, рухи і їхня тривалість буквально в секундах.

Широко відомий і такий вид внутрішньодільничної кооперації праці, як *бригадна.* Виробнича бригада – це первинний трудовий колектив, що об'єднуює робочих однієї або декількох професій, що виконують єдине виробниче завдання. Основу формування бригади складає закріплений за нею обсяг робіт. Чисельність бригади визначається трудомісткістю загального обсягу робіт і фондом робочого часу одного працівника.

Професійно-кваліфікаційний склад виробничої бригади визначається виходячи зі складу і складності виконуваних робіт. Всі члени бригади працюють спільно і постійно зв'язані між собою. Результатом їхньої праці є закінчений продукт або обсяг роботи. Оплата праці всіх членів бригади здійснюється за цім кінцевим показником, що створює колективну матеріальну зацікавленість в результатах трудової діяльності і сприяє найефективнішій кооперації праці окремих робітників усередині самої бригади (взаємодопомога, поєднання професій, усунення «вузьких місць» в процесі праці і т.д.). Розподіл колективного заробітку здійснюється з урахуванням відпрацьованого часу і кваліфікації робітника. При необхідності застосову-

ються коефіцієнти трудової участі, що впливає на заробіток окремих членів бригади, який при одному і тому ж розряді може бути підвищений або знижений залежно від реального трудового внеску кожного члена бригади.

Залежно від особливостей організації виробництва створюються різні *види виробничих бригад*. Кооперація праці усередині кожної з них має свої особливості. Спеціалізовані бригади складаються з робітників однієї і тієї ж професії і спеціальності, що розрізняється тільки за рівнем кваліфікації і виконує певний вид роботи. Спеціалізовані бригади створюються, в основному, в масовому виробництві.

Комплексні бригади включають до свого складу робочих різних професій, які можуть виконувати закінчені види складних робіт. Як правило, це крупніші бригади, з ланковим розподілом, нерідко багатозмінні. Оплата праці в них здійснюється за кінцевим результатом праці. Усередині таких бригад складаються своєрідні форми кооперації праці: поєднання професій і взаємодопомога за ініціативою самих членів бригади, оволодіння суміжними професіями і спеціальностями і виконання робіт з меншою чисельністю робітників і т.д. Все це сприяє підвищенню продуктивності праці.

При обслуговуванні крупних машинних агрегатів і апаратурних систем розділення і кооперація праці мають свої особливості. Як правило, тут створюються комплексні бригади, що складаються з робочих різних професій і спеціальностей, але дотримується принцип розподілу праці: кожен член такої бригади виконує певну функцію на спеціалізованому робочому місці, а бригада в цілому прагне до виконання колективного виробничого завдання (норми, плану). Прикладом може служити крізна добова бригада робітників з обслуговування безперервно діючої апаратурної системи в хімічному виробництві або доменної печі в чорній металургії, або драги в гірничодобувній промисловості.

Кооперація праці на рівні окремих виконавців, бригад і ділянок є основною, найскладнішою і найважливішою, але не єдиною формою внутрішньовиробничої кооперації праці. Велике значення для поліпшення організації праці має внутрішньоцехова кооперація. Її суть полягає в тому, щоб з'єднати і узгодити між собою (за часом, трудомісткістю робіт і чисельністю робітників) діяльність всіх цехових структурних підрозділів: ділянок, бригад, ланок, служб і окремих працівників. Перш за все, узгоджуються між собою за чисельністю робітники основних бригад і ділянок. Основою для розрахунку служить реальна трудомісткість виконуваних робіт на кожній ділянці, з одного боку, і фонд робочого часу одного робітника – з іншого.

У разі, коли трудомісткість робіт розраховується не в людино-, а в нормо-годинах, відпрацьований одним робітником час перераховується в нормо-години шляхом множення робочих годин на середній планований відсоток (індекс) виконання норм виробітку.

Найширше застосування нормовані завдання мають отримати на роботах по обслуговуванню виробництва, а також на ділянках основного виробництва з погодинною оплатою праці, де випуск продукції строго регламентований і висуваються підвищені вимоги до якості робіт.

Контрольні запитання та індивідуальні завдання

1. Вимоги до методів вимірювання продуктивності праці. Рівні вимірювання.
2. Характеристика методів вимірювання продуктивності праці.
3. Продуктивна сила праці і чинники, що визначаючі її.
4. Матеріально-технічні чинники продуктивності праці.
5. Організаційно-економічні чинники зростання продуктивності праці.
6. Соціально-економічні чинники продуктивності.
7. Загальна характеристика резервів зростання продуктивності праці.
8. Головні джерела зростання продуктивної сили праці.
9. Екстенсивне і інтенсивне зростання продуктивності.
10. Суть розділення і кооперації праці.
11. Межі розділення і спеціалізації праці.
12. Зміст аналізу стану трудової діяльності в організації.
13. Загальна характеристика і класифікація робочих місць в організації.
14. Оснащеність робочих місць, її роль і значення.
15. Планування робочого місця, правила його побудови.
16. Організація і управління обслуговуванням робочих місць.
17. Функції обслуговування робочих місць.
18. Чинники виробничого середовища і їхній вплив на працездатність людини.
19. Класифікація умов трудової діяльності працівника.
20. Карта умов праці і атестація робітників.
21. Значення нормування праці для раціоналізації трудової діяльності.
22. Поняття про норми і нормативи трудових витрат.
23. Класифікація нормативів трудових витрат.
24. Побудова і обґрунтування норм трудових витрат.
25. Характеристика елементів норми праці.
26. Норми часу, норми чисельності, нормовані завдання. Їх значення для забезпечення зростання продуктивності праці.

на одиницю обсягу роботи, на виконувану функцію; n – кількість одиниць роботи, виконуваної протягом певного періоду (зміни, місяця); k – коефіцієнт, що враховує виконання додаткових функцій, не врахованих нормою часу (функції обліку, інструктажу, спостереження за процесом), а також на відпочинок і особисті потреби.

Різновидами норм обслуговування є ***норми керованості*** і ***норми чисельності***, що визначають кількість працівників або число структурних підрозділів, підлеглих одному керівнику. Ці норми встановлюються на основі відповідних нормативів і використовуються, якщо норми часу не в змозі об'єктивно оцінити величину трудових витрат.

Норматив *у принципі* – це науковообґрунтована, розрахунково-аналітична величина, що визначає суспільнонеобхідну потребу в ресурсах, необхідних для виконання одиниці конкретної роботи або обслуговування конкретного об'єкта. Наприклад, норматив чисельності є функціонально вираженою статичною або лінійною залежністю потрібної кількості працівників від характерних для даного виду діяльності чинників, прийнятих основоположними розрахунковими критеріями.

Тоді під ***нормою чисельності*** працюючих слід розуміти кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, яка потрібна для виконання виробничого завдання. Необхідна чисельність робітників, зайнятих обслуговуванням виробництва, може бути розрахована як

$$H_{ЧИС} = \frac{O}{H_O} = \frac{O \cdot H_{ЧО}}{T_{СМ}}, \qquad (18.11)$$

де $H_{ЧИС}$ – норма чисельності; O – загальна кількість обслуговуваних одиниць устаткування, квадратних метрів виробничої площі і т. д; H_O – норма обслуговування.

З метою підвищення ефективності праці погодинно оплачуваних працівників їм встановлюються нормовані завдання на основі вказаних вище норм праці.

Нормоване завдання — це встановлений обсяг роботи, який працівник або група працівників повинні виконувати за певний період з дотриманням відповідних вимог до якості продукції. Нормовані завдання можуть встановлюватися відособлено, а в необхідних випадках – застосовуватися в поєднанні з нормами обслуговування або чисельності.

З урахуванням специфіки виробництва обсяг роботи, визначуваний нормованим завданням, може бути виражений в трудових або натуральних показниках. Залежно від організації виробництва і характеру виконуваних робіт вони можуть встановлюватися на зміну, місяць або на період виробництва заданого обсягу робіт.

Праця основних виробничих робітників кооперується з працею допоміжного і обслуговуючого персоналу. Для цього використовуються нормативи чисельності допоміжних робітників або нормативи обслуговування. У першому випадку норматив чисельності допоміжних робітників (наприклад, робітників з профілактики і ремонту машин і устаткування) визначається виходячи з обсягів і трудомісткості ремонтно-профілактичних робіт за певний період (подібно тому, як це робиться при визначенні чисельності робітників на основних виробничих ділянках: трудомісткість ремонтних робіт ділиться на фонд робочого часу одного ремонтного робітника, в однаковому вимірюванні). Нормативи обслуговування застосовуються, коли допоміжний робітник обслуговує основних.

При всіх розрахунках, пов'язаних з кооперацією праці основних і допоміжних робітників, необхідно мати на увазі, що чисельність останніх повинна бути мінімальною, але достатньою для безперебійного ходу виробничого процесу в цілому. При зайвій чисельності допоміжних робітників знизиться загальна продуктивність праці з розрахунку на одного виробничого робітника; якщо чисельність допоміжних робітників з яких-небудь причин виявиться менше за необхідну, це викличе перебої в ході основного трудового процесу і у всій системі внутрішньовиробничої організації праці.

Процеси розділення і кооперації праці динамічні. Їхній характер і зміст залежать від змін в техніці, технології і організації виробництва, а також від його масштабів. У штучному і дрібносерійному виробництві переважають укрупнені форми розподілу праці – наочні і подетальні, коли готовий виріб або деталь повністю виготовляються на одному робочому місці одним або декількома виконавцями широкого профілю. Устаткування при цьому застосовується універсальне, а робітники повинні мати високу кваліфікацію і достатньо широкий виробничий профіль.

У великосерійному і масовому виробництві подетальний розподіл праці поступається місцем післяопераційному. Виготовлення виробу або деталі підрозділяється на ряд окремих операцій, які мають відносно невелику тривалість, простіші за змістом і не вимагають високої кваліфікації робітника. При цьому можливе застосування високопродуктивного спеціалізованого устаткування, яке дозволяє у багато разів підвищувати продуктивність праці. Найглибший післяопераційний розподіл праці – в масовому конвеєрному виробництві при ручному або машинно-ручному способі виконання виробничих операцій. Продуктивність праці при цьому зростає у багато разів.

Розподіл праці має чітко виражені межі. Перш за все, межі технологічні: один прохід – при обточуванні деталі на токарному верстаті, одна складальна пара – при монтажі виробу, і т.д. Будь-яка операція складається з декількох трудових рухів і дій, об'єднаних загальним цільовим призначенням.

Істотне значення мають такі межі розподілу праці, які в більшості випадків не дозволяють наблизитися до технологічних. *Економічна межа* визначається загальною тривалістю і трудомісткістю виробничого циклу. При глибокому розподілі праці в основному виробництві з'являються два ускладнення: перше – необхідні додаткові трудовитрати на транспортування виробів з одних вузькоспеціалізованих робочих місць на інші і на міжопераційний технічний контроль; друге – можлива неув'язка в часі безлічі дрібних операцій, що викликає досить значні втрати робочого часу у зв'язку з очікуванням предмета праці з попередніх операцій. В результаті загальна трудомісткість основних і допоміжних операцій може зрости, а час виробничого циклу не тільки не скоротиться, але навіть збільшиться. Застосування конвеєрів в масовому виробництві зменшує вірогідність такого роду негативних явищ, але породжує іншу межу – психофізіологічну.

Психофізіологічна межа розподілу праці обумовлена підвищеною стомлюваністю працівників при виконанні одноманітних, повторюваних операцій. Дуже дробовий розподіл праці збільшує трудове навантаження на окремі органи тіла людини і рухові мозкові центри, у зв'язку з чим розвивається локальна перевтома окремих органів і загальне (фізіологічне) гальмування. Все це викликає додаткові витрати часу на відпочинок і породжує явище монотонності праці, яке сприяє хронічному стомленню і психологічному дискомфорту, а також обумовлює соціальну межу розподілу праці.

Соціальна межа виражається в суб'єктивному негативному відношенні працівників до змісту праці, появі у них відчуття незадоволеності своєю трудовою діяльністю і бажання змінити місце роботи. Порушення соціальної межі часто приводить до підвищення плинності кадрів.

Поглиблення науково-технічного прогресу істотно впливає на характер розділення і кооперації праці. З вдосконаленням техніки і технології на зміну конвеєру з ручним виконанням монотонних утомливих операцій приходять автоматичні системи, а виконавець низького розряду перетворюється на висококваліфікованого оператора, зміст праці, а отже, і інтерес до праці якого незрівнянно вищий, ніж був на стадії ручної праці.

Розділення і кооперація праці закладають основу раціоналізації трудової діяльності, є головною умовою, що визначає можливості вдосконалення організації праці і виявлення резервів зростання її продуктивної сили. Глибокий аналіз умов праці і найважливішої її частини (розділення і кооперації праці) дозволяє розкрити ці резерви і реалізувати їхній потенціал. Зміст такого аналізу охоплює таке.

Аналіз початкових чинників організації трудового процесу на підприємстві: визначення типу виробництва, його масштабів, особливостей технологічних процесів, машин і устаткування, рівня механізації праці, спеціалізації цехів, ділянок, робочих місць і т.п.

$$\partial H_{ВИР} = \frac{\Delta H_{ВИР}}{H_{ВИР}} \cdot 100\%,$$

а відсоток зниження норми часу ($\partial H_ч$):

$$\partial H_ч = \frac{\Delta H_ч}{H_ч} \cdot 100\%,$$

ці зміни будуть зв'язані таким чином:

$$\partial H_{ВИР} = \frac{100 \cdot \partial H_ч}{100 - \partial H_ч}$$

$$\partial H_ч = \frac{100 \cdot \partial H_{ВИР}}{100 + \partial H_{ВИР}}$$

На окремі види робіт норми часу і норми виробітку встановлювати досить важко. У таких умовах норми праці виступають у вигляді норм обслуговування і норм чисельності, які у міру механізації і автоматизації виробництва знаходять все більше розповсюдження.

Норма обслуговування відображає розрахункову кількість одиниць устаткування (число робочих місць, квадратних метрів площі і т.д.), яке має обслуговуватися одним робітником або групою робітників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов протягом зміни. Вона є похідною від норми часу. Основу норми обслуговування складає норма часу обслуговування.

Норма часу обслуговування – це кількість часу, необхідна в певних організаційно-технічних умовах на обслуговування одиниці устаткування, квадратного метра виробничої площі і т.д. протягом зміни. Визначивши норму часу на обслуговування по нормативах або за допомогою хронометражу, можна розрахувати норму обслуговування:

$$H_O = \frac{T_{СМ}}{H_{ЧО}} = \frac{T_{СМ}}{H_ч \cdot n \cdot k}, \qquad (18.10)$$

де H_O – норма обслуговування; $H_{ЧО}$ – норма часу на обслуговування одиниці устаткування, одиниці виробничих площ і т.д.; $H_ч$ – норма часу

$$t_{ПАРТ} = t_{ПЗ} + t_{ШТ} \cdot n$$

або

$$t_{ПАРТ} = t_{ШТК} \cdot n, \qquad (18.6)$$

де $t_{ПАРТ}$ – час на виготовлення партії виробів.

Норми часу не завжди зручні в оперативній роботі, зокрема, коли виникає потреба розрахувати завантаженість або продуктивність працівника. У подібних ситуаціях використовуються норми виробітку.

Норма виробітку за визначенням є кількістю натуральних (штук, метрів, тонн) або умовних одиниць продукції (комплектів, наборів, сукупностей), яка повинна бути виготовлена в одиницю часу (зміну, місяць) в певних організаційно-технічних умовах одним або групою робітників відповідної кваліфікації. Норма виробітку ($H_{ВИР}$) пов'язана з нормою часу ($H_Ч$) зворотним співвідношенням:

$$H_{ВИР} = \frac{T_{СМ}}{H_Ч}, \qquad (18.7)$$

де $T_{СМ}$ – фонд робочого часу за зміну.

У тих виробництвах, де підготовчо-завершальний час, час на обслуговування робочого місця, на особисті потреби і відпочинок нормуються на зміну, норма виробітку складе:

$$H_{ВИР} = \frac{T_{СМ} - T_{ПЗ}}{H_Ч}, \qquad (18.\ 8)$$

$$H_{ВИР} = \frac{T_{СМ} - (t_{ПЗ} + t_{ОРМ} + t_{ВОП})}{t_{ОП}}. \qquad (18.\ 9)$$

Зворотна залежність між нормою часу і нормою виробітку виявляється у тому, що із зменшенням норми часу норма виробітку збільшується. Проте змінюються ці величини не в однаковій пропорції: норма виробітку збільшується більшою мірою, ніж зменшується норма часу.

Якщо позначити відсоток підвищення норми виробітку ($\partial H_{ВИР}$):

Аналіз складності праці робітників: вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня і його відповідність регламентам виробництва; широта виробничого профілю працівників і можливості поєднання професій або зміни трудової діяльності.

Аналіз розділення і кооперації праці робітників: розподіл виробничого процесу на операції; оцінка необхідності відособлення окремих операцій і ступеня укрупнення або диференціації; вивчення зв'язків між робітниками, що виконують відособлені операції у складі загального виробничого процесу; виявлення витрат часу на транспортування і міжопераційний простій предметів праці; можливість поєднання або розчленовування окремих виробничих операцій; визначення зайнятості працівників роботою, що входить в їхні функціональні обов'язки; відповідність розрядів робіт і працюючих.

Аналіз використання робочого часу і часу роботи машин і устаткування: виявлення внутрішньозмінних втрат робочого часу і їхніх причин; визначення «вузьких місць» у виробничому процесі, коли через високу трудомісткість або відставання робітників відбуваються затримки у виконанні окремих операцій, викликаючи простої і очікування на подальших операціях; перебої в ході єдиного виробничого процесу унаслідок порушень трудової і виробничої дисципліни. При аналізі використання робочого часу враховуються також час виконання випадкових і невластивих даному виду зайнятості робіт, час пасивного спостереження за роботою устаткування (як резерв для поєднання трудових функцій), час простоїв робітників у зв'язку з очікуванням наладки устаткування або непланових ремонтних робіт.

Показник використання сукупного фонду робочого часу виробничого колективу є узагальнюючим показником рівня організації праці взагалі, оскільки всі організаційні недоліки безпосередньо відображаються на використанні потенційно можливого фонду робочого часу колективу, зменшуючи його в порівнянні з розрахунковою величиною.

Аналіз форм організації праці, вживаних на підприємстві, є завершальним етапом дослідження стану розділення і кооперації праці робітників. У нього входять такі напрями: вивчення чисельного і професійно-кваліфікаційного складу робітників по цехах, ділянках, видах робіт, окремих операціях і визначення професійно-кваліфікаційної відповідності виконуваних робіт, трудових функцій і робітників-виконавців; аналіз розстановки робітників по окремих ділянках виробництва і робочих місцях з урахуванням трудомісткості виконуваних робіт; виявлення можливостей суміщення професій, трудових функції і здійснення багатоверстатного обслуговування; вивчення можливостей і доцільності бригадної організації праці; основні напрями поліпшення умові праці.

На підставі аналізу використання робочого часу і існуючих на підприємстві форм організації праці розробляються заходи щодо вдосконалення розділення і кооперації праці, мета яких – підвищення продуктивності праці на наявній технічній основі. Найважливішими напрямами таких заходів є:

• формування приватних трудових процесів і складу виробничих операцій з урахуванням техніко-економічних, психофізіологічних і соціальних меж розподілу праці;

• складання проектованих балансів робочого часу для окремих робітників по професіях і робочих місцях, по бригадах, ділянках і цехах з ув'язкою цих балансів між собою і з трудомісткістю виконуваних робіт і трудових функцій;

• розробка тарифно-кваліфікаційних характеристик для кожного виду робіт і чіткого переліку функціональних обов'язків робітників, що забезпечують виконання часткових трудових процесів в умовах розподілу праці;

• забезпечення рівної напруженості (рівної інтенсивності) праці на всіх ділянках виробничого процесу і науково обґрунтованих режимів праці і відпочинку;

забезпечення ритмічності, безперебійності трудового процесу за рахунок продуманої кооперації праці і впорядкованої послідовності виконуваних операцій, і як підсумок – підвищення продуктивності праці на організаційній основі.

Раціоналізація розділення і оптимізація кооперації трудових функцій вимагають кожного разу оновленого підходу до побудови і організації функціонування робочих місць.

18.4.2. Робоче місце і його роль в забезпеченні високопродуктивної праці

Обов'язковою умовою ефективної, високопродуктивної роботи виконавців при будь-яких формах розділення і кооперації праці є належна *організація і обслуговування робочих місць*. Робоче місце служить первинною ланкою, осередком будь-якого виробничого і трудового процесу. Саме на робочому місці з'єднуються воєдино і взаємодіють всі три елементи виробничого процесу: предмети, засоби праці і сама жива праця працівника-виконавця. В результаті цієї взаємодії створюються нові споживчі вартості, продукти праці. Тому якісні характеристики побудови, організації функціонування і обслуговування робочих місць визначають їхні реальні і потенційні можливості активного впливу на рівень продуктивності праці.

Робоче місце – це частина виробничого простору зі всім розташованим на ньому основним і допоміжним технологічним устаткуванням, осна-

$$t_{ОП} = t_{осн} + t_{доп} \qquad (18.2)$$

Час на обслуговування робочого ($t_{ОРМ}$) місця визначається за нормативами або за даними фотографії робочого часу. Склад робіт по обслуговуванню робочого місця і необхідні витрати часу на їх виконання залежать від типу і організації виробництва, характеру виконуваної роботи, виду устаткування і т.д. Частина цих робіт може виконуватися протягом машинно-автоматичного часу (мастило і чищення устаткування, змітання стружки), а інша може бути передана робітникам по обслуговуванню.

Час на відпочинок і особисті потреби ($t_{ВОП}$) встановлюється для підтримки нормальної працездатності і для особистої гігієни. Тривалість таких перерв залежить від умов праці.

Час регламентованих перерв ($t_{РП}$) з організаційно-технічних причин об'єктивно обумовлений характером взаємодії робітників і устаткування. Усунення цих перерв практично неможливе або економічно недоцільне. Наприклад, якщо один робітник обслуговує декілька верстатів, то дуже часто неможливо повністю синхронізувати час дії робітника з машинним часом. Слідством цього є перерви, які повинні включатися в норму часу.

Всі витрати робочого часу (окрім підготовчо-завершального) встановлюються на операцію або на одиницю виробу в процентному співвідношенні до оперативного часу (*K*, %). У сумі вони складають норму штучного часу ($t_{ШТ}$):

$$t_{ШТ} = t_{ОП} + t_{ОРМ} + t_{ВОП} + t_{РП}\,. \qquad (18.3)$$

$$t_{ШТ} = t_{ОП} \cdot \left(1 + \frac{K}{100}\right). \qquad (18.4)$$

Норма повних витрат часу на виробництво одиниці продукції або виконання операції визначається як штучно-калькуляційний час ($t_{ШТК}$):

$$t_{ШТК} = t_{ШТ} + \frac{t_{ПЗ}}{n}\,, \qquad (18.5)$$

де *n* – кількість виробів в партії.

Тоді норма часу на виготовлення всієї партії виробів ($t_{ПАРТ}$) або виконання всього завдання буде:

же мати лише епізодичний і короткочасний характер як вимушена оперативна міра для вирішення приватних вузько обмежених завдань.

При нормуванні праці застосовуються норми часу, норми виробітку, обслуговування, чисельності, керованості, нормовані завдання. Оскільки загальним вимірником праці служить робочий час, всі норми праці є похідними від норми часу.

Норма часу – це кількість робочого часу, необхідна для виконання одиниці певної роботи (операції) одним робітником (або групою робітників відповідної чисельності і кваліфікації) в найраціональніших для даного підприємства організаційних, технічних і господарських умовах з урахуванням передового виробничого досвіду. Вона обчислюється в людино-годинах, людино-хвилинах або людино-секундах. При розрахунку норми часу ($H_ч$) встановлюються витрати робочого часу: підготовчо-завершального ($t_{ПЗ}$), оперативного ($t_{ОП}$), обслуговування робочого місця ($t_{ОРМ}$), на відпочинок і особисті потреби ($t_{ВОП}$) і регламентованих (нормованих) перерв з організаційно-технічних причин ($t_{РП}$):

$$H_ч = t_{ОП} + t_{ОРМ} + t_{ВОП} + t_{РП} + \frac{t_{ПЗ}}{n}. \qquad (18.1)$$

Підготовчо-завершальний ($t_{ПЗ}$) – це час, що витрачається на підготовку до виконання завдання і дії, пов'язані з його закінченням: отримання інструменту, пристосувань, необхідної документації; ознайомлення з роботою, кресленням, з порядком виконання роботи; установка пристосувань, інструменту, наладка устаткування; зняття інструменту і пристосувань після закінчення роботи; здача пристосувань, інструменту, документації. Його особливістю є те, що воно витрачається один раз на партію предметів праці (n) і не залежить від обсягу роботи, виконуваної за даним завданням.

Оперативний час ($t_{ОП}$) витрачається на зміну форми, розмірів, властивостей предметів праці, а також на допоміжні дії, необхідні для здійснення цих змін. Витрати оперативного часу повторюються з кожною одиницею продукції. Вони підрозділяються на основні і допоміжні. Основний (технологічний) час – $t_{осн}$ – витрачається на цілеспрямовану зміну предмета праці (його розмірів, форми, складу, властивостей, стану і положення). Протягом допоміжного часу ($t_{доп}$) виробляються завантаження сировини, заготівок, знімання готової продукції, управління устаткуванням, контроль за ходом технологічного процесу і якістю продукції.

щенням, інвентарем, інструментом, робочими меблями і спеціальними пристосуваннями, необхідними для виробництва певного виду робіт. Усередині робочого місця виділяється робоча зона – частина тривимірного простору, в межах якого здійснюються всі основні трудові дії працівника. Вона є найактивнішою частиною робочого місця, і до її організації висуваються особливі вимоги: відповідність антропометричним і біомеханічним параметрам людини, забезпечення фізіологічно раціональної робочої пози, досяжності органів тіла до предметів праці, інструменту або органів управління машинами і механізмами, а також гарантія безпеки трудових дій і нешкідливості умов праці.

Всі робочі місця класифікуються за рядом ознак.

За ступенем механізації вони діляться на п'ять груп: ручні, машинно-ручні, механізовані, автоматизовані і апаратурні.

При *ручній роботі* на робочих місцях всі трудові процеси здійснюються уручну, із застосуванням ручного інструменту, основним джерелом енергії для перетворення предметів праці служить фізична сила людини.

До *машинно-ручних* робочих місць належить обробка (перетворення) предметів праці механізмами і за рахунок зовнішньої енергії (електричної, теплової, кінетичної), але при безпосередній участі працівника.

Механізовані робочі місця відрізняються від ручних і машинно-ручних тим, що основні технологічні процеси повністю здійснюються машинами і механізмами, а працівник виконує тільки функцію управління машинами, тобто енергія людини витрачається на управління, а не на безпосереднє перетворення предмета праці.

На *автоматизованих* робочих місцях весь технологічний процес здійснюється верстатом, машиною або агрегатом автоматичної дії без участі працівника, за яким зберігається функція пуску і зупинки автомата, контролю за його роботою і при необхідності – наладки і підналадки. У працівника вивільняється значна частина оперативного часу, який сппрямовується на багатоверстатне обслуговування.

Апаратурні робочі місця оснащені різними апаратами, які впливають на предмет праці за рахунок теплової, електричної, хімічної або біологічної енергії. Як і в автоматизованих процесах, працівник лише спостерігає і контролює хід апаратурних процесів і при необхідності регулює їх.

За ознакою спеціалізації всі робочі місця діляться на спеціалізовані і *універсальні.* На спеціалізованих робочих місцях, оснащених устаткуванням спеціального призначення, можуть виконуватися одні і ті ж або близькі за змістом операції і види робіт. На універсальних робочих місцях здійснюються різнорідні роботи. Такі робочі місця оснащені, як правило універсальним устаткуванням або цілим рядом верстатів і механізмів, що дозволяють в умовах дрібносерійного і одиничного виробництва швидко переходити від одного виду робіт до іншого.

За ознакою розподілу праці виділяють два типи робочих місць: *індивідуальні*, де постійно зайнятий один працівник-виконавець, і *колективні*, де трудові процеси здійснюються групами працівників (наприклад, в умовах бригадної організації праці) при обслуговуванні крупних машинних агрегатів і апаратурних систем. Тут важливе значення має підбір кадрів, чіткий розподіл трудових функцій між виконавцями і об'єктивна оцінка трудового внеску кожного працівника в колективну працю.

Залежно від числа обслуговуваного устаткування, робочі місця можуть бути одноверстатними і *багатоверстатними.* При багатоверстатному обслуговуванні двох і більше робочих місць з напівавтоматичним або автоматичним устаткуванням необхідно правильно визначити можливе число одночасно обслуговуваних машин і механізмів, щоб запобігти можливості їх простоїв і повністю завантажити продуктивною працею робітників-виконавців. Таке обслуговування можливе тільки при повній або частковій автоматизації виробництва, коли на кожному верстаті є вільний машинно-автоматичний час, протягом якого робітник може обслужити інші верстати.

За ознакою стабільності робочі місця підрозділяються на *стаціонарні* (розташовані і обладнані на одному місці) і *пересувні* (що постійно переміщаються в просторі).

Ефективність функціонування робочих місць обумовлена цілим рядом обов'язкових вимог, що висуваються до них. З числа цих вимог найпряміше і дієвіше відношення до рівня досконалості робочого місця, його продуктивного потенціалу мають якість оснащення, якість побудови (планування) і якість обслуговування.

Під *оснащенням робочого місця* розуміється сукупність засобів праці, що знаходяться на ньому: основного технологічного і допоміжного устаткування, технологічного і організаційного оснащення, засобів зв'язку і сигналізації, засобів охороні праці і техніці безпеки.

До *основного технологічного устаткування* включаються верстати, робочі машини, агрегати, автоматичні лінії, технологічна апаратура і т.п., тобто все те, за допомогою чого здійснюється основний процес виробництва.

До *допоміжного* устаткування належать транспортери, рольганги і інші транспортні засоби; складальні, зварювальні і випробувальні стенди, різні вантажопідйомні пристрої і т.п.

До складу *технологічного оснащення* входять ріжучий і вимірювальний інструмент, різні пристосування і технічна документація. *Організаційне оснащення* представлене виробничими меблями, тарою, засобами сигналізації, зв'язку, освітлення, захисними і запобіжними пристроями, засобами з охорони праці і техніки безпеки.

До основного і допоміжного технологічного устаткування, предметів технологічного і організаційного оснащення висуваються жорсткі ергономічні вимоги, що забезпечують нормальну працездатність людини, високу

правочні коефіцієнти для коректування (збільшення або зменшення) розрахованої норми праці залежно від конкретних організаційно-технічних умов виробництва.

У сучасних умовах нормування праці (розробка норм трудових витрат) з використанням нормативів дозволяє активно впливати на потенційні можливості і результати діяльності підприємств по досягненню важливих економічних і соціальних цілей: забезпечення виробництва і реалізації конкурентноздатних товарів, з одного боку, і відтворення трудового ресурсу – з іншого. Норми праці повинні сприяти отриманню достатнього розміру прибутку і, в той же час, вирішувати соціальні завдання, гарантуючи для найнятого робітника нормальну інтенсивність праці, його матеріальну зацікавленість при роботі по обґрунтованих нормах.

Обґрунтована норма будується з сукупності послідовно взаємозв'язаних елементів нормативних витрат і припускає всебічній облік чинників, що впливають на її величину в конкретних організаційно-технічних умовах. В зв'язку з цим, норми трудових витрат повинні враховувати технічні характеристики наявного устаткування і інструменту, вживану технологію, раціональну організацію і обслуговування робочих місць.

Високий рівень якості норми праці забезпечується його технічним, психофізіологічним обґрунтуванням, а також обґрунтуванням в соціальному і економічному аспекті. Норми праці, встановлені з урахуванням технічних, технологічних і організаційних можливостей виробництва, називаються технічно обґрунтованими. Психофізіологічне обґрунтування означає побудову норми для таких умов роботи, які виключали б або надавали мінімум несприятливого впливу на організм людини, дозволяли б раціонально поєднувати режими праці і відпочинку. Соціальне обґрунтування норм передбачає забезпечення змістовності праці, підвищення інтересу до роботи. Економічне обґрунтування дає можливість побудувати норму для найефективнішого варіанту роботи з урахуванням продуктивності устаткування, мінімального витрачання початкових матеріалів і енергоносіїв, оптимального завантаження працівника протягом зміни. Воно повинне відобразити граничні витрати в умовах, обумовлених технічним, психофізіологічним, соціальним обґрунтуванням.

Якщо для побудови норм трудових витрат немає відповідних обґрунтованих нормативів, перевірених практикою, то доводиться використовувати досвід і статистику минулих років. Норми, розраховані таким чином, носять назву дослід-статистичних. Дослід-статистичні норми далекі від досконалості, в них повторюються прорахунки і втрати минулих періодів діяльності підприємства, вони не враховують прогресивних змін в техніці, технології, організації виробництва, відображають вчорашній день економіки. Тому в сучасних умовах застосування дослід-статистичних норм

лів. Нормативи розроблені на базі експериментальних досліджень, а також досвіду передовиків виробництва, що застосовують швидкісні методи обробки металів різанням, прогресивні ріжучі інструменти, які раціонально використовують можливості устаткування.

В основі розробки *нормативів часу* лежить вивчення технологічно однорідних операцій, що складаються з певної кількості однотипних елементів. Нормативи є початковими для встановлення обґрунтованих норм часу і призначені для нормування машинно-ручних і ручних робіт, прийомів ручної роботи по управлінню і обслуговуванню устаткування. Технологічні операції відрізняються кількістю вхідних в них елементів і послідовністю їх виконання. Різне поєднання таких елементів в кожному окремому випадку служить змістом операції. Тому в технологічно однорідних операціях можна виділити типові елементи і визначити витрати робочого часу, потрібні для їх виконання. Залежно від структури витрат робочого часу виділяються нормативи: основного (технологічного) часу; допоміжного часу; часу на обслуговування робочого місця; часу на відпочинок і особисті потреби; підготовчо-завершального часу.

Нормативи часу діляться на диференційовані і укрупнені відповідно до розділення трудового процесу на елементи.

До диференційованих належать нормативи часу на виконання окремих трудових прийомів, дій і рухів. Такі нормативи називаються *мікроелементними нормативами*. Найпоширенішими є диференційовані нормативи часу, розроблені на виконання окремих трудових прийомів і призначені для розрахунку конкретних норм в умовах масового, великосерійного, середньосерійного виробництва і для розробки більш укрупнених нормативів часу. Мікроелементні нормативи можуть застосовуватися також в одиничному і дрібносерійному виробництві для перевірки складу і обґрунтованості окремих типових норм і укрупнених нормативів або розробки їх для нових трудових процесів.

При розробці більш укрупнених диференційованих (елементних), нормативів враховують післяопераційну технологію, що регламентує послідовність переходів, режими роботи устаткування, властивості і конструктивні особливості інструменту, оснащення і т.п. Ці нормативи визначають тривалість виконання кожного елемента норми часу по кожному переходу окремо. Досвід розробки і застосування елементних нормативів в різних галузях промисловості показує, що встановлення нормативних значень окремих прийомів або їх комплексів, а також розробки нормативів режиму роботи устаткування дозволяють значно знизити трудомісткість оперативного нормування і підвищити обґрунтованість встановлених норм. Проте унаслідок того, що диференційовані нормативи не є засобом раціоналізації трудових процесів, вони не забезпечують єдності і рівнонапруженості норм, встановлюваних на різних підприємствах. У багатьох нормативах приводяться по-

продуктивність праці і збереження здоров'я на основі повного використання функціональних можливостей людини.

Важливе значення для конструювання і розміщення машин, устаткування і оснащення має просторове узгодження робочого місця і робочої зони з можливостями працівника (встановлення зон досяжності органів тіла, траєкторій робочих рухів, відстаней переміщень в процесі праці і т.п.). Найзагальнішим в цьому питанні є принцип економії рухів і енергії людини. Для вирішення цих завдань враховують антропометричні дані людини, тобто дані про основні розміри тіла людини. До основи проектування устаткування і робочих місць, що забезпечують фізіологічно раціональну робочу позу, закладається принцип антропометричної відповідності людини (його тіла і робочих органів) і матеріальних предметів оснащення робочого місця.

Під ***плануванням робочого місця*** розуміється доцільне просторове розміщення в тривимірному просторі всіх функціонально пов'язаних між собою засобів виробництва, предметів праці і самого працівника. При цьому розташування засобів і предметів праці повинне задовольняти двом основним вимогам: не створювати скупченості і тісноти на робочому місці, з одного боку, і не викликати зайвих рухів, ходінь і переміщень предметів праці, оснащення і готових виробів – з іншого. Порушення принципів розміщення засобів і предметів праці приводить до непродуктивних витрат робочого часу і енергії працівника, до передчасного стомлення і зниження продуктивності праці. Раціональне планування робочого місця вимагає дотримання таких правил:

- робочий простір повинен бути мінімальним, але достатнім для вільного здійснення всіх трудових дій з урахуванням антропометричних показників при різних робочих позах;
- розміщення устаткування необхідно здійснювати в основній робочій зоні, органи управління ним – в межах зон досяжності працівника;
- слід передбачати зручну робочу позу для працівника, що виключає зайві рухи, повороти, нахили і витрати енергії, які викликають додаткове стомлення. При невеликих фізичних навантаженнях (до 5 кг) рекомендується робоча поза «сидячи»; при навантаженнях від 5 до 10 кг – змінна «сидячи» і «стоячи», а понад 10 кг – «стоячи». Багато в чому робоча поза залежить від характеру виконуваних трудових функцій (для слюсаря-складальника точних приладів рекомендується поза «сидячи», для верстатників, зайнятих обслуговуванням середніх і крупних верстатів – поза «стоячи», для багатоверстатників – поєднання пози «стоячи» з постійними переміщеннями по зоні обслуговування і т.д.). Але у всіх випадках робоча поза повинна забезпечувати зручність положення тулуба, голови і кінцівок; хороший огляд робочої зони; свободу маніпуляцій з предметами праці, інструментом і органами управління механізмами і приладами;

• виявлення технологічного взаємозв'язку кожного робочого місця з суміжними, способів і відстаней переміщень предметів праці, особливостей засобів праці і змісту трудових дій працівників. На основі цього для кожного конкретного робочого місця визначаються його площа, розміщення устаткування і допоміжних пристосувань, положення працівника, і проектуються умови праці: освітлення, засоби зв'язку, засобу для видалення шкідливих виробничих впливів і для забезпечення повної безпеки працюючих;

• забезпечення робочої висоти (тобто висоти робочої поверхні) і висоти сидіння (при сидячій позі) або висоти підставок під ноги (при робочій позі стоячи). Робоча висота і висота сидіння повинні бути регульованими, що створювало б зручності для робітників різного росту;

• таке планування робочого місця, робочої пози і виробничих меблів, щоб постійно дотримувалася фізіологічно прийнятна відстань між очима працівника і предметом праці: при особливо точних роботах – до 25 см, при точних – 25-35 см; по групі робіт, що не мають високих вимог до зорового сприйняття, – 35-50 см, і для робіт, при виконанні яких зоровий фокус має другорядне значення, – понад 50 см.

Обслуговування робочих місць охоплює цілу систему заходів щодо їх забезпечення засобами, предметами праці, надання різного роду послуг виробничого характеру. Обслуговування зв'язує безліч спеціалізованих робочих місць і виробничих ділянок в єдиний, ефективно функціонуючий виробничий організм. Без чітко налагодженої системи обслуговування неможливо реалізувати передові досягнення в розвитку техніка і технології, можливості високої кваліфікації і передового досвіду робітників-виконавців.

У розвиненому, крупному і добре організованому виробництві налічується до 10 функцій обслуговування.

1. **Виробничо-підготовча**. До неї входить розподіл робіт по робочих місцях, комплектування заготівок і матеріалів, забезпечення технічною і економічною документацією (креслення, схеми, наряд-завдання і т.п.), а також виробництво різних допоміжних матеріалів. Від належної підготовки багато в чому залежить успіх і основного виробництва.

2. **Інструментальна.** Її завдання – забезпечити основне виробництво інструментом і пристосуваннями. Це включає отримання, облік і складування інструментів і технологічного оснащення на центральному інструментальному складі; видача їх в цехові інструментально-роздавальні комори, а потім – доставка на робочі місця; централізоване заточування ріжучого інструменту; технічний нагляд за правильністю використання і збереженням інструменту і технологічного оснащення. На складах і в цехових коморах зберігаються поточні і страхові запаси інструменту і оснащення, величина яких нормується, як і витрата інструментів. Дуже важливим в системі інструментального обслуговування є постійний зв'язок робочих місць з ін-

• гарантоване дотримання інтересів працівника в змістовності робіт, які доручаються йому в рамках норми, перспектив його професійно-кваліфікаційного зростання (трудової кар'єри).

Норма трудових витрат по величині і по структурі є витратами робочого часу на виконання певного обсягу робіт, підраховані на основі об'єктивної оцінки і точного обліку всіх раціонально необхідних елементів трудових дій. Такі елементи трудових дій за часом одержали назву нормативів.

Нормативи по праці – це регламентовані величини режимів роботи устаткування, витрат праці і часу перерв в роботі, одержані в результаті наукових досліджень і призначені для багатократного використання при розрахунку конкретних норм витрат праці.

Застосування нормативів по праці забезпечує єдність в нормах праці на аналогічні роботи, виконувані на підприємствах. Встановлення норм по наявних нормативах значно зменшує витрати часу на оперативне нормування. Якість нормативів істотно впливає на рівень і якість норм праці. Тому нормативи по праці повинні відповідати таким основним вимогам:

– відповідати сучасному рівню розвитку техніки, організації праці і виробництва, враховувати прогресивні методи і прийоми роботи;

– по ступеню укрупнення і точності відповідати технічним, технологічним і організаційним умовам того типу виробництва, для якого вони призначені (масового, великосерійного, серійного, дрібносерійного, одиничного);

– правильно враховувати вплив різних чинників на тривалість окремих елементів процесу і операції в цілому;

– охоплювати найпоширеніші варіанти виконання робіт, бути зручними для розрахунку норм.

Згідно зі своїм призначенням, вживані нормативи діляться на: нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи чисельності.

Серед нормативів по праці на перше місце по значущості поставлені *нормативи режимів роботи устаткування*. Це великий розділ нормативного господарства, тому що під впливом науково-технічного прогресу постійно удосконалюється техніка, освоюються нові види сировини і матеріалів, з'являється новий ріжучий, формоутворювальний і доводочний інструмент, упроваджуються лазерні, ультразвукові і криогенні процеси. При великій різноманітності технічних умов потрібні нормативні довідники, що охоплюють як нові, так і традиційні процеси.

На промислових підприємствах нормативи режимів різання зводять в інструкція-експлуатаційні карти по кожному вигляду і типорозміру верстатів, в яких сконцентровані всі потрібні дані для вибору подач, швидкостей і глибин різання. У картах наводяться також поправочні коефіцієнти, необхідні для переходу до обробки різних, видів стали, чавуну і інших матеріа-

тому, що в порівнянні зі всіма іншими видами виробничих ресурсів, витрати праці є найбільш динамічним видом ресурсу в плані його здатності до скорочення. Як правило, зменшення витрат праці одночасно забезпечує зниження витрат на одиницю продукції і інших видів виробничих ресурсів (витрат на основні фонди, паливо, енергоносії). В результаті істотно знижується собівартість виробництва навіть при невисокій частці витрат, пов'язаних з оплатою праці. Крім того, підприємства, що скоротили трудові витрати, можуть одержати додатковий дохід за рахунок збільшення обсягу випуску продукції при незмінній технічній базі і виробничих площах.

Такий тісний взаємозв'язок між ефективністю використання праці і загальними економічними результатами діяльності підприємств примножує значущість нормування праці, робить його обов'язковою умовою науково-обґрунтованого пошуку резервів зростання продуктивного потенціалу.

Нормування праці як сфера економічної, інженерної і соціальної діяльності на підприємстві – це система засобів і методів встановлення міри праці, необхідної для об'єктивної оцінки його ефективності і адекватного рівня його оплати. До числа засобів нормування праці належать централізовані нормативні матеріали, засоби вимірювання і аналізу трудових процесів, комп'ютерна техніка. Методи нормування праці по суті є технологіями встановлення і застосування норм праці.

Метою нормування праці на підприємстві є забезпечення ефективного використання його виробничого і трудового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності продукції за рахунок зниження трудових витрат шляхом реалізації досягнень науки і передового досвіду, своєчасного їх віддзеркалення в нормах.

Широкі можливості у сфері вдосконалення нормування пов'язані, в першу чергу, з активізацією діяльності підприємств в цьому напрямі. Всі питання нормування праці є повністю їхньою прерогативою. Вони мають право встановлювати тарифні ставки, вирішувати проблеми оплати праці (розміри преміальних виплат, доплат за несприятливі умови праці). Відсутня необхідність регулювання оплати праці шляхом завищення норм часу, що дозволяє вводити норми на рівні потрібних витрат, які повною мірою можуть виконувати властиві їм функції планування і управління на підприємстві, регулювання соціально-трудових відносин між працедавцем і найнятими робітниками.

Норми трудових витрат покликані виконувати такі функції:

- визначення необхідної чисельності працівників;
- внутрішньовиробниче поточне і перспективне планування;
- оцінка і стимулювання ефективної праці;
- забезпечення нормальної інтенсивності праці відповідно до прийнятих критеріїв;

струментальними коморами (доставка інструменту на робочі місця і повернення зношеного, забезпечення ремонту, заточування або відновлення інструменту). При правильній організації інструментального обслуговування втрати робочого часу основних робітників на зміну інструменту або ліквідацію несправностей в оснащенні зводяться до мінімуму.

3. **Налагоджувальна.** Чим складніше устаткування, тим більше роль цієї функції. Первинна наладка полягає в установці, оснащенні, регулюванні і контролі за роботою нового або модернізованого устаткування; переналагодження – в зміні оснащення і регулюванні устаткування при переході до нової технології або випуску нової продукції; підналадка – в усуненні порушень, що з'являються в роботі устаткування, пристосувань і оснащення. Формою може бути планово-запобіжна, здійснювана за графіками, і чергова, яка застосовується на відносно невеликих підприємствах і дільницях. Особливістю функції обслуговування є те, що вона виконується висококваліфікованими робітниками, що перевершують за своєю кваліфікації робітників-операторів.

4. **Енергетична.** Полягає в забезпеченні цехів, дільниць і робочих місць енергією і міжремонтним обслуговуванням енергетичних установок і пристроїв. На більшості машинобудівних підприємств основним видом енергії є електрична. Але на підприємствах інших галузей промисловості застосовуються тепловий, гідравлічний і пневматичний види енергії, і для виконання енергетичної функції створюються спеціальні служби при відділах головного енергетика або головного механіка (на більшості гірських підприємств застосовується пневматичне буріння, і тут створюється окреме компресорне господарство). Як правило, енергетичні функції централізовані і знаходяться під строгим контролем, оскільки щонайменший перебій в постачанні робочих місць енергією викликає масові простої і порушення всієї організації праці і виробництва.

5. Ремонтна функція полягає в поточному ремонті і профілактичному обслуговуванні устаткування, а також у виготовленні або відновленні запасних частин до нього, яких немає в наявності в готовому вигляді. Основною формою організації ремонту є система планово-запобіжного ремонту (ПЗР), яка полягає в проведенні ремонту кожного верстата, агрегату або установки після відробітку ним передбаченого паспортом числа годин. Здійснення ремонтів, контроль технічного стану устаткування, нагляд за дотриманням правил його експлуатації, організацію роботи ремонтно-механічних майстерень здійснює служба головного механіка і її підрозділи, або функціональні працівники в цехах і на ділянках.

6. **Контрольна** функція реалізується у формі систематичного контролю якості продукції або робіт, в прийманні, випробуваннях і аналізі сировини, матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих виробів, одержуваних від інших підприємств. Важливим її завданням є облік, аналіз і попере-

дження браку продукції. Для організації трудової діяльності основних робітників контроль якості і профілактика браку має дуже важливе значення, оскільки брак знижує продуктивність праці, а час, витрачений на випуск бракованої продукції, рівнозначний простоям і втратам робочого часу. Контрольну функцію на більшості підприємств здійснюють відділи технічного контролю (ВТК).

7. **Транспортна.** Її основне завдання – доставка сировини, матеріалів, напівфабрикатів і комплектуючих виробів до робочих місць, переміщення предметів праці між робочими місцями, дільницями і цехами, вивезення готової продукції на склад або до споживачів, а також транспортування відходів виробництва. Крім того, до транспортної функції входять навантажувально-розвантажувальні роботи і роботи на складах. У великосерійному і масовому виробництвах організовуються постійні кільцеві або маятникові маршрути транспортних засобів (авто- і електрокарів, автомобілів, електропоїздів і ін.). В одиничному і дрібносерійному виробництві здійснюються одноразові перевезення технічних вантажів за планами-графіками або заявами цехів і дільниць. Найбільш трудомісткими і важкими є навантажувально-розвантажувальні роботи і роботи на складах. Тому необхідно передбачати всемірне скорочення важкої фізичної праці за рахунок застосування підйомників, кранів-штабелерів, електро- і автонавантажувачів та інших механізмів.

8. **Ремонтно-будівельна**. До її завдання входять: підтримка в робочому стані будівель, споруд, їх поточний і в деяких випадках середній ремонт, ліквідація наслідків аварій і стихійних бід, будівництво дрібних допоміжних споруд, ремонт дороги і під'їзних шляхів.

9. **Господарсько-побутова** функція реалізується для підтримки чистоти і порядку у виробничих і побутових приміщеннях, забезпечує працюючих питною водою, спец. живленням (молоком, калорійними сніданками, соками), а також всіма видами побутового обслуговування на виробництві.

10. **Складська.** Виділяється з транспортної, коли на підприємстві великі вантажопотоки і є складне і розгалужене складське господарство. У поточному оперативному виробництві для здійснення цієї функції створюються: а) складські накопичувально-комплектуючі пристрої і б) розподільні складські пункти.

Накопичувально-комплектуючі пристрої призначені, по-перше, для створення на робочому місці заділів заготівок деталей і інших початкових предметів обробки, що забезпечує безперебійність трудового процесу; по-друге, для укомплектовування виконуваних робіт потрібною номенклатурою початкових матеріалів, заготівок, деталей і тому подібних засобів.

Розподільно-складські пункти служать для формування і розподілу матеріальних потоків по потрібних напрямах і для безпосереднього забезпечення робочих місць необхідними ресурсами і предметами праці. Розпо-

умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по організації в терміни, обумовлені колективним договором, але не рідше одного разу за п'ять років.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення чинників і причин виникнення незадовільних умов праці;
- санітарно-гігієнічні дослідження чинників виробничого середовища, визначення ступеня тяжкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку чинників виробничої обстановки і характеру праці, їх відповідності стандартам безпеки праці, будівельним і санітарним нормам;
- встановлення ступеня шкідливості і небезпеки праці;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії з 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 наслідками атестації складаються переліки:

– робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджене право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;

– робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок засобів підприємства;

– робочих місць з незадовільними умовами праці, для яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Атестація робочих місць, розкриваючи і оцінюючи недоліки, складності і трудності виробничого середовища, створює широкі можливості для вдосконалення умов трудової діяльності, а отже, і для підвищення працездатності людини, продуктивності і якості її праці.

18.4.4. Нормування праці як умова об'єктивної оцінки її продуктивності

Однією з важливих передумов виявлення і об'єктивної оцінки резервів підвищення продуктивності трудової діяльності є нормування праці. Нормування праці – багатоаспектне джерело резервів ефективності. Річ у

реакції зникають після достатнього і повноцінного відпочинку, але через різні причини вони можуть стабілізуватися і перейти в більш-менш розвинене захворювання.

Тому для даної категорії характерний високий рівень виробничо-обумовленої і професійної захворюваності. Одночасно у працюючих значно погіршуються показники роботи, змінюються криві працездатності і продуктивності праці.

Шоста категорія – трудові процеси, які протікають в особливо несприятливих умовах, що викликають швидкий розвиток патологічних реакцій організму, що нерідко супроводжуються важкими функціональними порушеннями життєво важливих органів.

Категорія тяжкості праці визначається на основі оцінки умов праці за допомогою балів, що відображають ступінь дії виробничого середовища на організм людини. На всі типові робочі місця, які мають схожі умови праці, розробляються «**Карти умов праці на робочому місці».** Умови праці робочого місця оцінюються з урахуванням впливу на працюючих всіх чинників виробничого середовища і трудового процесу. На основі комплексної оцінки робоче місце належать до відповідної категорії тяжкості праці. Ці дані заносяться в «Карту умов праці».

«Карта» служить об'єктивною основою для розробки організаційно-технічних, економічних, санітарно-гігієнічних і інших заходів щодо поліпшення умов праці. У збиранні матеріалів і складанні карти повинні брати участь фахівці відділу праці і заробітної платні, охорони праці і техніки безпеки, промислово-санітарних лабораторій, медсанчастини.

Умови праці, відповідні першій і другій категорії тяжкості, повинні служити еталоном при розробці заходів для тих ділянок виробництва, де зберігаються окремі шкідливі обставини або небезпеки. Оцінка тяжкості праці дозволяє виявити необхідність надання пільг і компенсацій, їх зменшення або відмови в них при поліпшенні умов праці. Найбільший ефект (як спеціальний, так і економічний) заходи щодо поліпшення умов праці дають тоді, коли вони розробляються на основі атестації робочих місць і упроваджуються на стадії проектування нових і реконструкції діючих виробництв, технологічних процесів, виробничого устаткування. Саме в цьому випадку створюються кращі можливості для реалізації новітніх досягнень у галузі фізіології, психології, гігієни праці і ергономіки.

На підприємствах і в організаціях (незалежно від форм власності і господарювання), де технологічний процес, використовуване устаткування, сировина і матеріали є потенційними джерелами шкідливих виробничих чинників, проводиться атестація робочих місць. Основна мета атестації полягає у врегулюванні відносин між власником (або уповноваженим ним органом) і працівниками щодо реалізації їхніх прав на здоров'я і безпечні

дільно-складські пункти можуть приймати форму МАСК (матеріальний склад для збезпечення робочих місць матеріалами ущільнювачів, мастикою, герметиками, паливно-мастильними матеріалами, дрантям, лаками, фарбами і т. п.); ПРОСК (проміжний склад для підбору по заявках робочих місць і дільниць потрібних комплектів заготівок, деталей, комплектуючих виробів); СГП (склад готової продукції для складування і відправки за призначенням закінченою обробкою продукції).

Організація обслуговування робочих місць залежить від масштабів і типу виробництва, його технічної оснащеності і особливостей технології. В одиничному і дрібносерійному виробництві на невеликих підприємствах застосовується *чергова форма* обслуговування, за якої обслуговуючі робітники викликаються у міру потреби. На крупніших підприємствах і у велико-серійному виробництві одержало розвиток *планово-запобіжне* обслуговування. Воно здійснюється за наперед розробленими графіками і розкладами по кожній з функцій обслуговування (доставка матеріалів – через кожні 30 хв, під-наладка верстатів – двічі в зміну, заміна або заточування інструменту – через кожні 45 хв. і т.д.). Ця форма обслуговування вимагає ретельної підготовки і забезпечення чіткої і безперебійної роботи всіх допоміжних служб підприємства.

На крупних підприємствах в масово-потоковому виробництві застосовується *стандартна* форма обслуговування, за якої всі функції обслуговування здійснюються за стандартними планами і схемами, ритмічно і безперебійно. Ця форма економічна, ефективна, але вимагає строгої виробничої дисципліни як в основному, так і в допоміжному виробництві.

Управління обслуговуванням може здійснюватися централізованим або децентралізованим способами. При централізованому способі обслуговування всі функції здійснюються єдиними централізованими службами підприємства. При децентралізованому способі функції обслуговування передаються первинним підрозділам підприємства (цехам, ділянкам). При невеликих обсягах виробництва частину функцій з обслуговування можуть виконувати основні виробничі робітники, а допоміжні робітники – суміщати дві і більше функцій. На багатьох підприємствах, де це економічно доцільно, застосовується змішаний спосіб обслуговування робочих місць, при якому частина найважливіших і складніших функцій здійснюється централізовано (наприклад, профілактика і наладка устаткування), а інші — децентралізовано, силами самих цехів і ділянок.

Вдосконалення оснащення, раціоналізація планування і підвищення рівня обслуговування робочих місць створюють основу для їхнього ефективного функціонування за рахунок зниження трудомісткості виконуваних робіт і поліпшення використання робочого часу (скорочення втрат і непродуктивних витрат робочого часу).

18.4.3. Обстановка і умови праці, їхній вплив на продуктивність

Високий рівень стану і обслуговування робочих місць вирішує і ще одне важливе завдання (крім забезпечення їхнього ефективного функціонування) – сприяє створенню надійних сприятливих умов для трудової життєдіяльності людини, тобто створенню відповідної обстановки і безпосередніх умов для конкретної живої праці.

Вважається, що умови праці – це зовнішнє середовище, що оточує людину в процесі виробництва. Вони формуються під впливом сукупності взаємозв'язаних виробничих чинників, які визначають стан виробничої обстановки і роблять вирішальний вплив на організм людини, його фізіологічні і психічні функції під час трудової діяльності, а отже, на її працездатність і продуктивність. Ці чинники можна згрупувати таким чином:

– соціально-економічні, які включають законодавчу і нормативно-правову базу, що регламентує умови праці, попереджувальний і повсякденний нагляд, систему пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах;

– психологічні чинники, обумовлені конкретним змістом трудової діяльності, характером даного виду праці (фізичне і нервово-психічне навантаження, монотонність, темп і ритм праці);

– санітарно-гігієнічні умови, що визначають зовнішнє виробниче середовище (мікроклімат, шум, стан повітря, освітлення і ін.), а також санітарно-побутове обслуговування на виробництві;

– естетичні, що сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (архітектурно-конструкторсько-художнє оздоблення інтер'єру, устаткування, оснащення, виробничого одягу, озеленення і т.п.);

– соціально-психологічні чинники, що характеризують взаємостосунки в трудовому колективі і створюють у працівника відповідний психологічний настрій.

Чинники виробничої обстановки обмежені психологічними і фізіологічними рамками. Психологічні межі характеризуються певними нормативами, перевищення яких викликає у працюючих відчуття дискомфорту. Фізіологічні межі визначаються такими нормативами, перевищення яких вимагає припинення роботи.

Кількісна і якісна оцінка сукупної дії всіх чинників виробничого середовища на працездатність, здоров'я і життєдіяльність людини знаходить вираз в показнику тяжкості праці. Це поняття застосовне як до фізичної, так і до розумової праці. Під впливом умов праці формуються три основні функціональні стани організму: нормальне, прикордонне (між нормою і патологією) і патологічне. Кожен стан має власні відмітні ознаки. Від того, в якому з них знаходиться організм людини, залежать результати його трудової діяльності і здоров'я.

Такі ознаки служать фізіологічною шкалою тяжкості робіт, а всі роботи (згідно **медико-фізіологічної** класифікації) розділені на шість категорій тяжкості.

Перша категорія — роботи, виконувані в умовах, близьких до фізіологічного комфорту. При цьому розумове, фізичне і нервово-емоційне навантаження повністю відповідає фізіологічним можливостям людини. У практично здорових людей такі умови підвищують тренованість організму і його працездатність. Стомлення наприкінці робочого дня незначне. Протягом всього трудового періоду у людини зберігаються висока працездатність і здоров'я.

Друга категорія — роботи, виконувані в сприятливих умовах. Вони також не викликають яких або істотних змін психофізичних функцій. Після закінчення трудового процесу у людей, що не мають медичних протипоказань до таких робіт, не виникає значного стомлення. Працездатність не порушується, відхилень в стані здоров'я, пов'язаних з професією, не спостерігається протягом всього періоду трудової діяльності.

Третя категорія — трудові процеси, що протікають в умовах, не цілком сприятливих, і супроводжуються підвищенням м'язового, психічного і нервово-емоційного навантаження. При цьому у практично здорових людей виникають реакції, характерні для прикордонного стану організму: знижуються показники фізіологічних функцій, особливо наприкінці роботи в порівнянні з рівнем на початок робочого періоду; погіршуються функціональні показники у момент трудових зусиль, перш за все – функції центральної нервової системи; затягується відновлений період і т.д. Ефективним засобом усунення подібних негативних зрушень є розробка раціональних режимів праці і відпочинку.

Четверта категорія — роботи, що протікають в несприятливих умовах, які приводять до глибших прикордонних (передпатологічних) реакцій в організмі практично здорових людей. Більшість фізіологічних показників при цьому погіршується як в міжопераційних інтервалах, так і у момент трудового зусилля. Змінюються співвідношення періодів в динаміці працездатності і продуктивності праці. Підвищується рівень загальної захворюваності, з'являються виробничо-обумовлені захворювання, ростуть кількість і тяжкість виробничих травм. За наявності підвищеного рівня дії небезпечних і шкідливих виробничих чинників можуть виникнути і професійні захворювання. Необхідна працездатність може підтримуватися тільки за рахунок перенапруження механізмів, які компенсують порушення функцій організму.

П'ята категорія – це роботи, що характеризуються наявністю екстремальних умов праці, під впливом яких наприкінці робочого періоду (зміни, тижні) формуються реакції, відповідні патологічному функціональному стану організму у практично здорових людей. У більшості працівників такі

Контрольні питання і індивідуальні завдання

1. Що означає термін «оплата праці»?
2. Що означає термін «заробітна платня»?
3. Назвіть джерела засобів на оплату праці працівників госпрозрахункових підприємств, бюджетних організацій, об'єднань громадян?
4. Назвіть найважливіші функції заробітної платні і розкрійте способи їхньої реалізації.
5. Які доданки тарифної системи і їхнє призначення?
6. Як формуються тарифні сітки, яких вимог і положень слід дотримуватися при їх конструюванні?
7. Як визначаються тарифні ставки на основі тарифної сітки?
8. Що є тарифно-кваліфікаційними довідниками і яка задача розв'язується за їхньої допомогою?
9. Назвіть форми заробітної платні, розкрійте їхню суть.
10. Які найважливіші чинники обумовлюють вибір тієї або іншої форми заробітної платні?
11. У яких випадках найбільш доцільне застосування такого виду почасової форми заробітної платні, як погодинна оплата праці?
12. Назвіть системи почасової форми заробітної платні, способи розрахунку заробітної платні по них.
13. На які системи підрозділяється відрядна форма заробітної платні, їх особливості?
14. Розкрийте суть, види і порядок застосування на підприємствах доплат і надбавок до заробітної платні працівників, одноразових премій і винагород.
15. Які різновиди норм праці застосовуються в практиці нормування?
16. Якими способами може здійснюватися оцінка напруженості норм праці?
17. У чому суть безтарифної оплати праці, які умови її застосування?
18. У чому полягають основні трудові норми, покликані забезпечувати захист заробітної платні, які конвенції і рекомендації Міжнародної Організації Праці безпосередньо присвячені цій проблемі?

безпосередньо заробітної платні (витрати на житло працівників, які бере на себе працедавець; витрати працедавців на соціальне забезпечення, на професійну підготовку, на соціальні послуги; витрати, пов'язані з перевезенням співробітників на роботу і з роботи, які бере на себе працедавець; податки, що розглядаються як витрати на робочу силу, і ін.).

Законом України «Про оплату праці» встановлено, що джерелом **засобів на оплату праці** працівників госпрозрахункових підприємств є частина доходу і інші засоби, які одержані в результаті їхньої господарської діяльності. Для установ і організацій, що фінансуються з бюджету, – це засоби, що виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного в результаті господарської діяльності і з інших джерел. Об'єднання громадян оплачують працю найнятих робітників із засобів, сформованих згідно з їхнім статутом.

Підприємство повинне працювати без збитку (на самоокупності) і заробляти стільки прибутку, скільки необхідно для перетворення його у власний капітал з метою розширення виробництва, результатом якого повинні бути висока продуктивність, якість продукту і заробітна платня працівників. Підприємство повинне виробляти для споживання, а не для наживи або спекуляції. Його продукти повинні бути доброякісними і дешевими, служити на користь народу, а не тільки одному виробнику. У ринковій економіці платять не за піт, а за результати, тому виробничі витрати повинні бути низькими, товари – високоякісними, що дозволяє добре оплачувати працю і отримувати прибуток. Система виробництва повинна базуватися на стратегії паралельного руху високої продуктивності і заробітної платні (номінальної і реальної).

Висока заробітна платня повинна виплачуватися заслужено – за добрий кінцевий результат, від якого буде у виграші як підприємство, так і суспільство. Як писав Генрі Форд в книзі «Сьогодні і завтра», праця створює заробітну платню. Більш того, суспільство не може існувати, базуючись на купівельній здатності людей, дохід яких не залежить від виконуваної ними роботи. Постійно треба пам'ятати про те, що результатом високої заробітної платні є постійність роботи, тоді як зниження заробітної платні спричиняє за собою зменшення роботи, оскільки цим зменшується попит, від якого залежить робота.

Особливості визначення заробітної платні працівників **в ринковій економіці** в порівнянні з централізованою плановою полягають у тому, що:

- встановлюється пряма безпосередня залежність розміру заробітної платні не тільки від індивідуальних результатів праці працівника, але і від підвищення кінцевих результатів виробництва через оцінку особистого внеску кожного працівника в ці результати;

- знімаються всякі обмеження на розміри індивідуальної заробітної платні з боку держави. Розмір її регулюється ефективністю праці працівника і продуктивністю виробництва;
- регулювання процесів організації оплати і стимулювання праці здійснюється на колективно-договірній основі, що надає працівнику певні можливості одержувати матеріальну винагороду відповідно результату його праці, а працедавцю – ефективніше використовувати засоби на оплату праці.

Заробітна платня є соціально-економічною категорією. В умовах ринкових відносин вона виконує властиві їй **функції** в сферах виробництва, розподілу, обміну і споживання**,** які повинні забезпечувати реалізацію інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин: найнятих робітників, працедавців і держави. Найважливішими є відтворювальна, стимулююча і регулююча функції.

Відтворювальна функція заробітної платні визначає абсолютний рівень оплати праці, необхідний для забезпечення життєвих потреб працівника і його сім'ї, відтворення робочої сили, відтворення поколінь. Основою реалізації цієї функції є встановлення мінімальних значень рівня оплати праці, що визначено Конвенціями Міжнародної Організації Праці: № 26 (1928 р.) про процедуру встановлення мінімальної заробітної платні і № 131 (1970 р.) про встановлення мінімальної заробітної платні.

Перші закони про мінімальну заробітну платню з'явилися в Австралії (1894 рік), де її розмір встановлював комітет із зарплати, і в Новій Зеландії (1896 рік). У 1909 році парламент Великобританії прийняв закон про мінімальну заробітну платню. Проте цей і подальший закони розповсюджувалися лише на 40% галузей і охоплювали 1,3 млн працівників. Що стосується інших країн, то прийняті там закони про мінімальну заробітну платню (у Франції в 1915 році, в Норвегії, Австрії і Аргентині в 1918 році, Чехословакії в 1919 році, Німеччині в 1923 році, Іспанії в 1926 році, Бельгії в 1934 році) захищали, в основному, прислугу і інших домашніх працівників, як найуразливішу частину трудящих. Рівень зарплати інших категорій працівників визначався в рамках колдоговірного регулювання.

Після Другої світової війни в багатьох країнах Європи з'явилися нові закони про зарплатний мінімум, спектр дії яких був істотно ширше, ніж на початку XX століття. Наприклад, якщо у Великобританії в 1938 році під дію закону про справедливі умови найму підпадали лише 43% найнятих робітників, то в 1978 році – вже 84%. У Франції дія прийнятого в 1950 році закону про гарантований міжпрофесійний мінімум зарплати розповсюджувалася практично на всіх працівників. Подібні закони про мінімальний заробіток є в Іспанії (1963 р.), Нідерландах (1969 р.), Португалії (1974 р.), Бельгії (1975 р.).

ти не менше 12 місяців, передуючих оголошенню про неплатоспроможність або припиненню трудових відносин;

- по виплатах компенсації, що належить працівнику, замість попередження про звільнення;
- по вихідній допомозі, компенсації у зв'язку із звільненням без поважної причини і інших виплатах, що належать трудящим у разі припинення трудових відносин;
- по компенсації у зв'язку з виробничою травмою або професійним захворюванням, якщо відповідальність за її сплату несе безпосередньо підприємець.

Захист вимог трудящих за допомогою гарантійної установи повинен мати якомога ширшу сферу застосування.

Гарантійні установи можуть функціонувати згідно з такими принципами:

- ✓ вони повинні бути незалежні від підприємця з адміністративної, фінансової і юридичної точок зору;
- ✓ підприємці повинні брати участь у фінансуванні цих установ, якщо тільки вони не фінансуються повністю державними органами;
- ✓ вони повинні приймати на себе відповідальність відносно трудящих, які підлягають захисту, незалежно від виконання підприємцем своїх зобов'язань по участі в їхньому фінансуванні;
- ✓ вони повинні приймати на себе субсидіарну відповідальність за зобов'язаннями неплатоспроможних підприємців відносно вимог, захищених гарантією, і у порядку суброгації[15] мати нагоду пред'являти від свого імені вимоги тих трудящих, яким вони виплатили належні суми;
- ✓ фонди, керовані гарантійними установами (крім тих, які утворені за рахунок державних коштів), можуть використовуватися тільки для тих цілей, для яких вони були створені.

Трудящі або їхні представники мають одержувати своєчасну інформацію і брати участь в консультаціях щодо початих процедур про неплатоспроможність, які зачіпають вимоги трудящих.

[15] **Суброгація** – перехід права вимагати компенсацію з особа яка, відповідає за збиток, заподіяний страхувальнику, до страховика, що виплатив страхове відшкодування, в межах відшкодованого.

плати керівник повинен відшкодовувати завданого організації збитку в повному обсязі.

У несумлінних керівників вибору не залишається: якщо не платиш своєчасно зарплату, то звільняєш посаду, та ще і виплачуєш з власної кишені компенсацію за затримку зарплати. Проте прийняті зміни ще не є стовідсотковою гарантією, що таке явище, як заборгованість по зарплаті, зникне, оскільки у багатьох випадках власник і керівник – це одна і та ж особа, або керівник затримує виплату зарплати з мовчазної згоди власника, бо (дуже часто) в цій сфері інтереси власника співпадають з інтересами керівника.

Конвенція МОП № 173 (1992 р.) про захист вимог трудящих у разі неплатоспроможності підприємця Україною поки не ратифікована. Термін «неплатоспроможність» стосується ситуацій, пза яких, відповідно до національного законодавства і практики, починається процедура, що стосується активів підприємця, з метою задоволення претензій кредиторів на колективній основі.

Ця Конвенція передбачає захист вимог трудящих, які витікають з трудових відносин, за допомогою привілею, або за допомогою гарантійних установ, або за допомогою обох способів.

Захист на основі привілею здійснюється так, щоб вимоги трудящих, які витікають з трудових відносин**,** задовольнялися з активів неплатоспроможного підприємця до того, як будуть задоволені вимоги непривілейованіших кредиторів.

Захист за допомогою гарантійних установ здійснюється, якщо задоволення вимог трудящих, що пред'являються підприємцю і витікають з трудових відносин, не може бути забезпечене шляхом оплати підприємцем зважаючи на його неплатоспроможність.

Захистом за допомогою привілею і за допомогою гарантійних установ охоплюються такі вимоги:

- по заробітній платні, оплаті наднормативної роботи, виплаті комісійних і інших видах оплати праці за роботу, виконану впродовж встановленого періоду, передуючого неплатоспроможності або припиненню трудових відносин. Цей період має встановлюватися національним законодавством і повинен складати не менше 12 місяців;
- щодо компенсацій за оплачувані відпустки, право на які виникло у зв'язку з роботою, виконаною протягом року настання неплатоспроможності або припинення трудових відносин, а також протягом попереднього року;
- по виплатах відносно інших видів оплачуваної відсутності на роботі, по преміях наприкінці року і інших преміях, передбачених національним законодавством, правилами, колективними договорами або індивідуальними трудовими угодами за встановлений період, який повинен склада-

У ряді країн певні категорії трудящих виключені зі сфери застосування мінімальної заробітної платні, а для інших передбачені спеціальні ставки, які нижчі за «нормальні». Ценалежить, перш за все, до працівників з числа молоді і інвалідів, чия продуктивність праці об'єктивно нижча, ніж у інших. Так, американський закон «Про справедливі умови найму» (ст. 14) дозволяє встановлювати для молоді, що поєднує роботу з навчанням, мінімальну заробітну платню у розмірі 75% від загальнонаціонального рівня, а для інвалідів – знижені ставки мінімуму залежно від рівня продуктивності праці.

Сьогодні в ринкових економіках немає єдиного підходу до визначення мінімальної заробітної платні. Проте в кожній з них вона, як і раніше, служить ефективним і надійним інструментом регулювання економічної діяльності, зростання і поліпшення розподілу доходів, підвищення купівельної спроможності громадян.

Якщо класифікувати системи мінімальної заробітної платні за кордоном, то їх можна розділити на три типи. До першого належать структури, метою яких є боротьба з бідністю і захист обмеженого кола працівників, що мають низьку кваліфікацію і рівень заробітної платні, зазнають особливих труднощів на ринку праці. До другого – системи, що забезпечують, в основному, виплати працівникам (не обов'язково низькооплачуваним) «справедливої» заробітної платні і не допускають її заниження. Ну і, нарешті, призначення систем третього типу зводиться до побудови фундаменту всієї структури заробітної платні.

Законом України від 24 березня 1995 року «Про оплату праці» визначено, що мінімальна заробітна платня – це законодавчо встановлений розмір заробітної платні за просту некваліфіковану працю, нижче за яке не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна платня є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності і господарювання.

Розмір мінімальної заробітної платні визначається з урахуванням:

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

У нормальних умовах мінімальний рівень оплати праці має відповідати прожитковому мінімуму. Законом України від 15 липня 1999 року «Про прожитковий мінімум» визначено, що прожитковий рівень – це вартісна величина набору продуктів харчування, достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я**,**

а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особи. Прожитковий мінімум визначається нормативним методом з розрахунку на місяць на одну людину, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей у віці до 6 років, дітей у віці від 6 до 18 років; працездатних осіб; осіб, що втратили працездатність. Прожитковий мінімум, визначений для осіб, які підлягають обов'язковому державному страхуванню відповідно до законодавства, збільшується на суму обов'язкових платежів.

Суть ***стимулюючої функції заробітної платні*** полягає у встановленні залежності розміру оплати праці працівника від його трудового внеску, від кінцевих результатів діяльності підприємства, причому вказана залежність повинна бути такою, щоб зацікавити працівника в постійному поліпшенні результатів своєї праці. Найшкідливіше для робітника – це дозволити йому байдикувати під час роботи. Рівень оплати праці надає відчутну дію на поведінку і працівника, і працедавця, який зацікавлений в збільшенні прибутку підприємства за рахунок стимулювання трудової і творчої ініціативи працівників, можливого зниження питомих витрат робочої сили на одиницю продукції. Посилення стимулюючої функції заробітної платні є найважливішим завданням в сучасних умовах. Уміле використання цієї функції перетворює заробітну платню на один з найважливіших важелів підвищення результативності виробництва і економічного зростання.

Нерідко ототожнюють *стимулюючу функцію* і *стимулюючу роль* заробітної платні. Але зміст цих понять різний. Стимулююча функція заробітної платні – її властивість направляти інтереси працівників на досягнення необхідних результатів праці (більшої їікількості, вищої якості і т.д.) за рахунок забезпечення взаємозв'язку розмірів винагороди і трудового внеску. Стимулююча роль заробітної платні виявляється в забезпеченні взаємозв'язку розмірів оплати праці з конкретними результатами трудової діяльності працівників. Таким чином, стимулюючу роль можна представити як своєрідний «двигун» стимулюючої функції заробітної платні. Якщо «двигун» працює – значить, реалізується стимулююча функція, пробуксовує – заробітна платня не забезпечує належної зацікавленості працівників в досягненні високих кінцевих результатів. Можна сказати, що ступінь реалізації стимулюючої функції пропорційний рівню стимулюючої ролі заробітної платні.

Регулююча функція заробітної платні полягає в її дії на співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, на формування персоналу, чисельність працівників і рівень їхньої зайнятості. Об'єктивною основою реалізації цієї функції є розмежування рівня оплати праці по групах працівників, що розрізняється пріоритетністю сфери діяльності і рівнем матеріальної забезпеченості. Це регулювання здійснюється на різних рівнях: в рамках генерального, галузевих, регіональних угод і колективних договорів

При укладенні працівником трудового договору (контракту) працедавець повідомляє йому умови оплати праці, розміри, порядок і терміни виплати заробітної платні, підстави, згідно з якими можуть проводитися утримання у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміни діючих умов оплати праці у бік погіршення працедавець повинен довести до відома працівника не пізніше ніж за два місяці до їх введення або зміни.

При кожній виплаті заробітної платні працедавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належатьдо періоду, за який виробляється оплата праці:

а) загальна сума заробітної платні з розшифровкою по видах виплат;

б) розміри і підстави утримань із заробітної платні;

в) сума заробітної платні, що підлягає до виплати.

Працедавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці в установленому порядку.

Відомості про оплату праці працівника надаються яким-небудь органам або особам тільки у випадках, передбачених законодавством, або із згоди або на вимогу працівника.

Своєчасне отримання заробітної платні в розмірі не нижче мінімального – одна з головних гарантій, закріплених Конституцією України. Для забезпечення її своєчасної виплати законодавством встановлені певні санкції, що більш дієво, ніж формальне гарантування своєчасності виплати зарплати. Так, у вересні 2000 року були прийняті зміни до Кодексу про адміністративні правопорушення, до Кримінального кодексу України, які передбачають відповідальність (накладення штрафів) за порушення термінів виплати зарплати або її виплату в неповному обсязі.

У жовтні 2002 року був прийнятий Закон України «Про внесення змін в статті 41 і 134 Кодексу законів про працю України». Прийняті доповнення направлені на подальше посилення відповідальності керівників і захист прав працівників. Відповідно до названого закону, власник або уповноважений ним орган може звільнити з посади керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності, якщо з його вини заробітна платня виплачується несвоєчасно або в розмірах нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної платні. Крім того, керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності несе матеріальну відповідальність в повному розмірі збитку, якщо він винен в невчасній виплаті заробітної платні понад один місяць, що спричинило виплату компенсацій за порушення термінів її виплати, за умови, що Державний бюджет України і місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. Іншими словами, у разі виплати підприємством працівникам компенсації за порушення термінів виплати зар-

іншій формі, нібито відповідній законній валюті, забороняється. Заробітна платня виплачується безпосередньо зацікавленому трудящому, за винятком тих випадків, коли є особиста згода на те самого трудящого.

Заробітна платня може виплачуватися банківськими чеками в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за узгодженням з Національним банком України.

Колективним договором може бути передбачена (як виняток) часткова виплата заробітної платні натурою (за цінами не нижче за собівартість) в тих галузях або по тих професіях, де така виплата, еквівалентна оплаті праці в грошовому виразі, є звичною або бажаною для працівників, за винятком товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України. Виплата заробітної платні у вигляді напоїв з високим вмістом алкоголю, а також у вигляді шкідливих для організму наркотиків не дозволяється ні за яких обставин.

Заробітна платня виплачується працівникам регулярно в робочі дні в терміни, встановлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжки часу, що не перевищують шістнадцяти календарних днів.

У випадку, якщо день виплати заробітної платні співпадає з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна платня виплачується напередодні.

Виплата заробітної платні здійснюється за місцем роботи. Забороняється здійснювати виплату заробітної платні в тавернах або інших подібних закладах, в магазинах роздрібної торгівлі і в місцях розважання, за винятком тих випадків, коли заробітна платня виплачується особам, які працюють в таких установах.

За особистої письмової згоди працівника виплата заробітної платні може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ним рахунок (адреса) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника або уповноваженого ним органу.

Підприємцям забороняється в якій би то не було мірі обмежувати трудящих у вільному розпорядженні своєю заробітною платнею.

Забороняються всякі відрахування із заробітної платні, здійснювані трудящим на користь підприємця або його представника, або якого-небудь посередника з метою шляхом прямої або непрямої винагороди забезпечити собі отримання або збереження роботи.

Утримання із заробітної платні можуть проводитися тільки у випадках, передбачених законодавством. При кожній виплаті заробітної платні загальний розмір всіх утримань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, – п'ятдесяти відсотків заробітної платні, яку належить виплатити працівнику.

підприємств. Воно торкається підходів до встановлення і зміни рівня оплати праці працівників по професіонально-галузевих, кваліфікаційно-зарплатних і соціально-демографічних ознаках. До числа актуальних завдань регулювання оплати праці належить встановлення співвідношень в оплаті праці між секторами економіки, зокрема, між галузями виробничої і бюджетної сфер, між добувними і переробними галузями і ін., а також забезпечення внутрігалузевої і внутрішньопрофесійної диференціації заробітної платні. Головним інструментом диференціації заробітної платні є тарифна система.

У централізованій плановій системі головною метою економічної стратегії виробництва було виконання кількісних показників випуску продукції. Цей тип організації виробництва і праці визначав і політику його оплати, при якій велику оплату мав той, хто виготовляв більше продукції, перевиконував норми і виробничі завдання, що часто відбувалося в збиток якості продукції і ефективності виробництва.

У ринковій економіці головною метою економічної стратегії виробництва є досягнення його вищих якісних параметрів (підвищення якості робочої сили, продукції, робіт, послуг, ефективності використання матеріальних, енергетичних, фінансових і інших ресурсів), що забезпечує підвищення продуктивності і конкурентоспроможності виробництва. Результатом такої стратегії є те, що прибуток досягається не тільки за рахунок збільшення обсягів виробництва продукції, але і в результаті ефективного використання всіх ресурсів і зниження на цій основі витрат на виробництво продукції. Цим визначається і політика заробітної платні, направленої на стимулювання якісних параметрів виробництва і зниження виробничих витрат на основі постійного підвищення ефективності використання робочої сили при відповідному підвищенні індивідуальної заробітної платні.

Заробітна платня служить найбільш дієвим інструментом активізації трудового потенціалу людини. Вона займає одне з основних місць в ієрархії мотивів до праці. Рівень мотивації до праці, використання наявного професійно-кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників залежить від обґрунтованості методів ув'язки оплати з кваліфікацією, змістом і складністю виконуваної роботи, результатами праці і умовами, в яких вона здійснюється.

В ринковій економіці регулювання оплати праці здійснюється двома способами: 1) державне регулювання на основі встановлення законодавчих норм; 2) договірне регулювання на основі колективних угод і колективних договорів.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств всіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної платні та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, подудованих на державній, комунальній власності, працівників установ і організацій, що фінансуються

або дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці монопольних підприємств згідно з переліком, визначуваним Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників (стаття 8 Закону України «Про оплату праці»).

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, які укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Як видно, заробітна платня багатофункціональна. Всі властиві їй функції знаходяться в діалектичній єдності, і лише в сукупності дозволяють правильно зрозуміти суть і зміст заробітної платні, суперечності і проблеми, що виникають в процесі вдосконалення її структури. Зіставлення властивих їй функцій, переоцінка одних і недооцінка інших приводять до порушення їхньої єдності, як наслідок – до невірних практичних висновків, рішень і дій.

Ефективність заробітної платні можна представити як відношення створеного продукту (результату, ефекту) до заробітної платні, що виплачена за його виробництво, тобто як зарплатовіддачу. Такий підхід дозволяє розкрити ступінь раціональності витрачання фонду оплати праці при створенні суспільного продукту. Збільшення заробітної платні, супроводжуване поліпшенням економічних показників (перш за все, продуктивності економічної системи) – це і є підвищення її ефективності.

Система організації оплати праці на підприємстві включає такі елементи: 1) тарифну систему; 2) форми і системи заробітної платні; 3) систему надбавок, доплат, премій і винагород; 4) нормування праці; 5) безтарифну оплату праці; 6) захист заробітної платні.

19.2. Тарифна система

Основою організації оплати праці є тарифна система, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу по розрядах тарифної сітки робіт залежно від їхньої складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації і відповідальності. Вона є основою формування і диференціації розмірів заробітної платні.

Формування тарифної сітки здійснюється на основі тарифної ставки робочого першого розряду, встановлюваної в розмірі, що перевищує зако-

нання денного завдання не з вини адміністрації, відмову від виконання розпорядження керівництва оплата денного виробітку або сума трудоднів за місяць може бути зменшена до 50%. За порушення, прогул можуть бути понижені відпустка на 1 день або сума трудоднів за місяць до 50%. Дисциплінарне стягнення призначається керівником підприємства за пропозицією керівника підрозділу з обов'язковим розглядом на зборах членів колективу.

19.7. Захист заробітної платні

У багатьох країнах світу вживаються заходи, спрямовані на економічне оздоровлення підприємств (зокрема, неплатоспроможних) і на збереження робочих місць. Важливе значення надається і іншим напрямам захисту заробітної платні. Про це свідчить те, що Міжнародна Організація Праці прийняла чотири основоположні документи, присвячені цій проблемі – Конвенцію № 95 і Рекомендацію № 85 (1949 р.) про охорону заробітної платні, Конвенцію № 173 і Рекомендацію № 180 (1992 р.) про захист вимог трудящих у разі неплатоспроможності підприємця. Положення Конвенції № 95 (1949 р.) про охорону заробітної платні, яка ратифікована Україною 30 червня 1961 року, відображені в розділі IV Права працівника на оплату праці і її захист Закону України «Про оплату праці».

Основні трудові норми, спрямовані забезпечувати захист заробітної платні, полягають в такому.

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства, колективного договору на основі укладеного трудового договору.

Розмір заробітної платні може бути нижчим встановленого в трудовому договорі і мінімального розміру заробітної платні у разі невиконання норм праці, виготовлення продукції, що виявилася браком, і інших передбачених чинним законодавством причин, що мали місце з вини працівника.

Заборонено яке-небудь зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального або майнового положення, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійному союзі або іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця мешкання.

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення, які погіршують умови оплати праці, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Заробітна платня працівникам підприємств на території України виплачується у валюті, що має законний обіг в Україні. Виплата заробітної платні у формі боргових зобов'язань, розписок, купонів або в якій-небудь

продажів за шкалою нарахувань, що спеціально розробляється кожною фірмою, яка може доповнюватися преміальною сіткою. Але розмір премій працівника звичайно не перевищує 7% його обсягу реалізації.

Методичною основою застосування безтарифної оплати праці є положення про те, що фактичний рівень кваліфікації працівника якнайповніші відображають не документи про закінчення тих або інших навчальних закладів і курсів, не призначений йому розряд (або посадова категорія), а забезпечувані ним результати праці (або дохід фірми). Вищий заробіток працівника в порівнянні з іншими повинен означати, що він не тільки володіє необхідними знаннями і умінням, але і утілює їх у вищих результатах праці.

При безтарифній оплаті конкретний рівень заробітної платні в грошовому виразі працівнику може бути наперед невідомий, хоча він, як правило, знає, який обсяг роботи йому належить виконати. Він може лише припускати, яким цей рівень буде, виходячи з свого попереднього досвіду і кон'юнктури ринку.

Якоюсь мірою безтарифна модель організації заробітної платні відсутністю гарантій нагадує оплату по трудоднях, вживану в старательських артілях, багатьох будівельних і промислових кооперативах. На цих підприємствах навіть в період централізованого управління не застосовувалася державна система оплати праці; трудові відносини, включаючи організацію і оплату праці, регулюються там статутом і правилами внутрішнього трудового розпорядку. У артілі норми виробітку, розцінки на різні види робіт, денні ставки трудодня для окремих професій і посад розробляються правлінням артілі і затверджуються загальними зборами її членів. За неякісно виконану роботу розмір оплати зменшується або вона повністю не виплачується.

Оплата праці голови артілі, інших керівників і висококваліфікованих фахівців здійснюється за фактичною вартістю трудодня із застосуванням коефіцієнтів підвищення в діапазоні від 1,1 до 2,0. Конкретному працівнику коефіцієнт встановлюється згідно з рішенням загальних зборів артілі. При цьому враховуються освіта, стаж роботи, ділові якості, володіння декількома професіями.

Загальні збори або правління артілі можуть стимулювати працівника грошовою винагородою за досягнення високих результатів праці або інші заслуги перед колективом.

Засоби на оплату праці старателів формуються з доходу артілі за вирахуванням платежів до бюджету і стороннім організаціям. Індивідуальна заробітна платня визначається шляхом розподілу цих засобів на оплату праці між працівниками з урахуванням кількості трудоднів кожного.

При системі оплати праці по трудоднях в статуті і правилах внутрішнього розпорядку підприємства передбачається матеріальна відповідальність за порушення трудової і технологічної дисципліни. Так, за невико-

нодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної платні, і міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) по розрядах тарифної сітки (посадам, групам посад схеми посадових окладів).

Тарифні сітки є сукупністю діючих на підприємстві (у даній галузі виробництва) тарифних (кваліфікаційних) розрядів і відповідних кожному розряду тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд, призначений робітнику, або розряд, до якого віднесена робота, певною мірою є показником кваліфікації робочого або кваліфікаційного рівня даної роботи. ***Тарифний коефіцієнт***, відповідний певному розряду, є показником того, в скільки разів рівень оплати робіт (зарплати робітника), віднесених до даного розряду, перевищує рівень оплати простих робіт (зарплати робітника), віднесених до першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці.

Відносне зростання кожного подальшого тарифного коефіцієнта в порівнянні з попереднім показує, на скільки відсотків рівень оплати робіт (зарплата робітників) даного розряду перевищує рівень оплати робіт (зарплату робітників) попереднього розряду. Ступінь зростання тарифних коефіцієнтів повинен відповідати ступеню підвищення кваліфікаційного рівня робітників, віднесених до вищого розряду.

Співвідношення між тарифними коефіцієнтами, відповідними крайнім розрядам тарифної сітки, звичайно називається ***діапазоном тарифної сітки***. Він визначається наявністю робіт різної складності і варіює від 1:1,6 до 1:2,5.

Залежно від діапазону тарифної сітки може встановлюватися різна ***кількість розрядів***. Як правило, їхнє число коливається від 5 до 10, що, як свідчить практика, цілком достатньо для обґрунтованої диференціації ставок заробітної платні.

При визначенні величини міжрозрядних тарифних коефіцієнтів слід дотримуватися певних вимог:

- міжрозрядна різниця повинна складати не менше 10 %;
- тарифна сітка може бути рівномірною або прогресивною, якщо тарифний коефіцієнт кожного подальшого розряду підвищується більш ніж на 10 відсотків;
- тарифна сітка може бути прогресивно-регресивною (при її діапазоні більше 1:2,0), коли до 4-5 розрядів йде прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів, а далі їх зростання зменшується.

Варіанти тарифних сіток для оплати праці робітників, сконструйовані з урахуванням цих вимог, наведені в табл. 19.1, 19.2 та 19.3.

Таблиця 19.1

Приклад тарифної сітки для підприємств, де відсутні складні і високотехнологічні роботи і застосовується просте устаткування і пристосування (варіант I)

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,12	1,25	1,41	1,60

Таблиця 19.2

Приклад тарифної сітки для підприємств, де відсутні особливо складні, високотехнологічні і високоточні роботи і устаткування (варіант II)

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,14	1,30	1,48	1,68	1,90

Таблиця 19.3

Приклад тарифної сітки для підприємств з особливо складними, високотехнологічними і високоточними роботами і особливо складним устаткуванням (варіант III)

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,15	1,32	1,51	1,72	1,95	2,20	2,45

Ці варіанти тарифних сіток розроблені з урахуванням таких положень.

У першому випадку (варіант I) початкові кваліфікаційні вимоги до робітників різняться трохи, оскільки незначною є різниця в складності виконуваних ними робіт і обслуговуванні устаткування. Просування робітників по розрядах тарифної сітки здійснюється, в основному, з урахуванням підвищення результатів ньої праці унаслідок зростання професійно-кваліфікаційного досвіду. Така тарифна сітка стимулює зростання ефективності праці за рахунок особистих здібностей робітника.

У другому випадку (варіант II) передбачається, що початкові кваліфікаційні вимоги враховують складність виконуваних робіт і обслуговуваного устаткування. Просування робітників по розрядах тарифної сітки, починаючи з 3-4 розрядів, вимагає вже не тільки виробничого досвіду, але і певного підвищення теоретичних знань, тобто рівня спеціальної кваліфікації.

У третьому випадку тарифна сітка (в певній її частині – VI-VIII розряди) вимагає вже спеціальної освіти для обслуговування високотехнологічних процесів і особливо складного устаткування, виконання особливо складних і особливо точних робіт.

19.6. Безтарифна оплата праці

При переході до ринкової економіки у процесі створення і розповсюдження підприємств різних форм власності одержує застосування безтарифна оплата праці. Перш за все, вона характеризується тим, що заробіток працівника ставиться в повну залежність від кінцевих результатів роботи трудового колективу. Умови для застосування безтарифної оплати праці виникають, перш за все, на недержавних малих підприємствах: приватних; виробничих кооперативах (для кооператорів), в підрядних колективах; що є колективною власністю; діючих в умовах орендних відносин.

При безтарифній оплаті заробіток працівника ставиться в повну залежність від кінцевих результатів роботи трудового колективу, тому застосовувати її можна там, де трудовий колектив повністю несе відповідальність за ці результати. Іншою важливою умовою є наявність трудового колективу, члени якого достатньо добре знають один одного і повністю довіряють своїм керівникам. Як правило, це відносно невеликі трудові колективи із стійким складом працівників, включаючи керівників і фахівців.

У цих умовах розробка складної тарифної системи і системи преміювання представляє громіздку, трудомістку роботу, часто є недоцільною і, до того ж, не завжди дозволяє ефективно оцінювати і оплачувати працю працівників.

Введення безтарифної оплати супроводжується відмовою від поелементного нормування праці, виписування нарядів на виконувані роботи і багатьох інших звичних форм контролю за трудовим внеском працівників з боку фахівців з праці. Багато недержавних малих підприємств з фінансової точки зору не вважають можливим і доцільним введення до штату підприємства фахівців з праці. При цьому звичайно функція оцінки трудового внеску переходить від фахівця з праці до керівника підприємства (особливо приватного), керівників підрозділів підприємства і самих працівників.

При безтарифній оплаті індивідуальна заробітна платня кожного працівника є його часткою в тій частині заробленого всім колективом доходу, яка прямує на оплату праці.

Можливі різні варіанти способів визначення і встановлення розміру заробітку працівників при безтарифній оплаті праці: контрактна форма, на основі визначення коефіцієнта кваліфікаційного рівня (ККР), на основі визначення коефіцієнтів трудової участі (КТУ), з використанням зведеного коефіцієнта розподілу, за допомогою коефіцієнтного розподілу фонду оплати праці на основі бальної оцінки, методика якого розроблена НДІ праці Мінпраці РФ спільно з фахівцями з економіки і управління АТ «Славіч» (м. Переяславль-Залеській). У компаніях, що займаються розповсюдженням товарів широкого споживання, заробітна платня визначається від обсягу

Таблиця 19.5

Розподіл робітників за рівнем виконання норм праці і нормованих виробничих завдань

Рівень виконання норм праці і нормованих виробничих завдань, %	Нижче 100	Від 100 до 105	Більше 105 до 110	Більше 110 до 120	Більше 120
Частка працівників за відповідним рівнем виконання норм праці і нормованих виробничих завдань, %	5,0	20,0	45,0	20,0	10,0

Норми виробітку, як правило, застосовуються для робітників з відрядною формою оплати праці, розмір заробітної платні яких залежить від індивідуальних або колективних результатів праці (рівня виконання або перевиконання норм виробітку). З метою стимулювання виконання і перевиконання норм виробітку може застосовуватися відома в США система **Ганнта.** Вона є комбінацією почасової і відрядної форм оплати праці. У ній передбачаються такі умови оплати праці:

– при виконанні напруженої технічно обґрунтованої норми виробітку до 100% оплата праці здійснюється почасово, за годинні тарифні ставки, знижених на 10-15% в порівнянні з розрахунковими відрядними ставками;

– при виконанні норм виробітку на 100 % і більше праця оплачується відрядно, по розцінках за одиницю продукції або роботи, розрахованим за повними відрядними ставками (тобто по ставках, які на 10-15 % вище, ніж погодинні);

– при виконанні особливо точних і відповідальних робіт розрахункові ставки можуть бути підвищені до 40 %.

Системи оплати і стимулювання праці при виконанні і перевиконанні напружених нормованих завдань можуть застосовувати в умовах, де необхідно забезпечити підвищення індивідуальної або колективної продуктивності праці і якості продукції. При цьому застосовується почасова форма оплати праці, при якій розмір заробітної платні залежить від індивідуальної продуктивності праці. Напруженість нормованого завдання розраховується і встановлюється виходячи з середнього рівня виконання норм праці за тришість місяців на ті види робіт (операцій), які включаються в нормоване завдання.

Тісна ув'язка норм праці і його оплати забезпечує зацікавленість працівників в досягненні високих кінцевих результатів роботи.

Таким чином, в другому і третьому випадках стимулюється не тільки придбання виробничого досвіду, але і підвищення кваліфікації робітників. Тому і тарифні коефіцієнти по розрядах підвищуються. Якщо, наприклад, узяти V розряд, то тарифні коефіцієнти по кожному варіанту зростають і складають відповідно: I варіант – 1,60; II варіант – 1,68; III варіант – 1,72.

На основі тарифної сітки, знаючи тарифну ставку I розряду, можна визначити тарифну ставку будь-якого розряду сітки за формулою:

$$C_i = C_1 \cdot K_i,$$

де C_i – тарифна ставка *i*-го розряду; C_1 - тарифна ставка I розряду; K_i – тарифний коефіцієнт *i*-го розряду.

На деяких підприємствах України застосовуються ***єдині тарифні сітки*** для всіх груп, категорій і професій робітників. Застосовуються також єдині тарифні сітки (ЕТС) для організації оплати праці всіх працюючих на підприємстві. Вони побудовані за принципом розробки тарифних сіток для диференціації тарифних ставок робітників і є порозрядною системою оплати праці, як робітників, так і всіх категорій службовців, тобто керівників, фахівців, технічних виконавців і інших службовців. Перевага ЕТС полягає у тому, що вона забезпечує єдиний підхід до оцінки відмінностей праці при встановленні співвідношень тарифних ставок і окладів по всіх професійно-кваліфікаційних групах працівників.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і призначення кваліфікаційних розрядів здійснюється працедавцем згідно з тарифно-кваліфікаційному довідником за узгодженням з профспілковим або іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом.

Тарифні ставки (оклади) є вираженим в грошовій формі абсолютним розміром оплати праці різних груп, категорій і професій робітників в одиницю робочого часу. Залежно від вибраних одиниць робочого часу, тарифні ставки бувають годинні, денні, місячні (оклади). На основі тарифної сітки і тарифної ставки першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного подальшого тарифного розряду сітки. Тарифна ставка першого розряду визначається колективним договором підприємства і залежить, з одного боку, від його фінансових можливостей, а з іншого – від умов оплати праці, визначених в галузевій угоді.

Тарифна ставка є основною початковою величиною, що визначає рівень оплати праці робітників. При визначенні заробітку (у робітників – при визначенні розміру оплати за відпрацьований час, а у робітників-відрядників – при визначенні відрядних розцінок) виходять, перш за все, з величини тарифної ставки.

За допомогою тарифних ставок здійснюється внутрігалузеве і міжгалузеве регулювання заробітної платні робітників.

Зростання середньої заробітної платні робітників при незмінному рівні тарифних ставок може відбуватися тільки за рахунок перевиконання норм виробітку і всякого роду премій, доплат і надбавок. Це приводить до зниження частки тарифних ставок в загальному заробітку робітників, а отже, і до зниження регулюючої ролі тарифних ставок. Тому тарифні ставки повинні періодично, у міру підвищення продуктивності і кваліфікації робітників, переглядатися у напряму їх підвищення.

Схеми посадових окладів – основа оплати праці керівників, фахівців і службовців. Вони є угрупуваннями посадових кваліфікацій працівників за розмірами оплати їхньої праці з урахуванням основних чинників, що визначають диференціацію заробітної платні. В першу чергу беруться до уваги складність і обсяг виконуваних робіт, умови, в яких вони здійснюються, а також рівень відповідальності.

У кожній схемі посадових окладів керівники, фахівці і службовці залежно від виду діяльності підрозділяються в основному таким чином:

I. Керівники, що забезпечують загальне і функціональне керівництво підприємствами і об'єднаннями (директор, головний інженер, головні фахівці, начальники відділів, секторів і т.п.).

II. Керівники, що здійснюють безпосереднє керівництво виробничими підрозділами підприємств і об'єднань (начальники цехів, ділянок, змін, старші майстри, майстри).

III. Фахівці, зайняті інженерно-технічними і економічними роботами (старші інженери, інженери, конструктори, технологи, старші економісти, старші нормувальники, нормувальники і ін.).

IV. Службовці, які виконують облікові і контрольні функції, а також роботи, пов'язані з оформленням документації.

Для обліку рівня кваліфікації в межах однієї і тієї ж посади в схемі посадових окладів передбачаються його мінімальна і максимальна величини – «вилка» окладів.

Тарифно-кваліфікаційні довідники (ТКД) – це нормативні документи, призначені для тарифікації робіт і призначення розрядів робітникам. ТКД є збірниками тарифно-кваліфікаційних характеристик робіт і професій робітників, згрупованих по виробництвах і видах робіт, або посадові характеристики службовців. За допомогою ТКД розв'язується найважча задача порівняння різноманітних видів роботи за ступенем їхньої складності, а отже, за рівню кваліфікації працівників, які повинні виконувати роботу тієї або іншої складності.

Крім загальної частини і алфавітного переліку, в ТКД є три розділи: характеристика робіт (що робітник повинен уміти); кваліфікаційні вимоги

люють величину індивідуального трудового внеску працівника (бригади) в кінцеві результати роботи цеху (підприємства).

У практиці нормування застосовуються декілька різновидів норм праці, визначуваних змістом нормативних матеріалів і їхнім цільовим призначенням: норми часу, норми виробітку, нормативи чисельності, норми обслуговування, норми керованості, нормовані виробничі завдання[14].

Одним з важливих параметрів ефективного застосування норм праці є певний рівень їх *напруженості*. Тому при здійсненні організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності виробництва і продуктивності праці працівників, норми праці переглядаються.

Оцінка напруженості норм праці може здійснюватися:

- на основі аналізу процесів їх виконання по видах робіт і професіях;
- шляхом оцінки і врахування рівня інтенсивності праці;
- шляхом співвідношення діючих на підприємстві норм і норм, прийнятих за еталон, який визначається різними методами на основі досліджень і нормування конкретних видів робіт в умовах найпродуктивнішого їх виконання.

Рівень напруженості норм вважається нормальним, якщо загальна чисельність робітників за рівнем їх виконання розподіляється приблизно в співвідношеннях, наведених в табл. 19.5.

Якщо частка працівників, що виконують норми більш ніж на 110 – 120 %, збільшується, це свідчить про зниження напруженості норм праці. Потрібно з'ясувати причини цього збільшення і передбачити заходи по підвищенню напруженості норм. Якщо ж спостерігається зворотний процес, то це свідчить про якісь порушення в організації виробництва і праці, які знижують можливості виконання норм праці на досягнутому раніше рівні.

На основі норм праці здійснюється її оплата. При *відрядній* оплаті праці розцінки визначаються виходячи зі встановлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу). При *погодинній* оплаті праці робітникам і службовців встановлюються норми обслуговування закріплених за ними верстатів, агрегатів або нормовані виробничі завдання на певний період часу. Для виконання окремих функцій або обсягів робіт можуть бути встановлені нормативи чисельності робітників і службовців. Норми праці служать базою для розробки завдань виробничим колективам і працівникам по досягненню певного рівня продуктивності праці.

[14] Докладніше про це див. розділ 18

нання всього термінового замовлення. Не рекомендується використання винагороди за виконання особливо важливих виробничих завдань для виконання такого роду термінових замовлень.

За наявності фінансових можливостей, винагорода працівників за підсумками діяльності підприємства протягом року може застосовуватися в різних формах. На державних або в акціонерних підприємствах з переважанням державної форми власності вона нерідко застосовується в традиційній формі, тобто з диференціацією винагороди залежно від стажу роботи на підприємстві. У ряді випадків на додаток до стажу використовуються і інші параметри диференціації: значущість сфери праці для підприємства (всім працівникам або працівникам найважливіших професій, працюючим на вирішальних ділянках виробництва, встановлюються вищі розміри винагороди), умови і тяжкість праці (на роботах з важчими і шкідливішими умовами праці застосовується підвищена річна винагорода), дефіцитність окремих професій.

Проте в суперечливих умовах переходу до ринкової системи встановлення розмірів винагороди за підсумками діяльності підприємств за рік в абсолютних розмірах (гривнях) або в середньоденному заробітчанстві в більшості випадків не встановлюється. Переважаючою стала коефіцієнтна форма визначення розмірів винагороди по групах з різним стажем роботи. Вона дозволяє не фіксувати наперед або резервувати засоби на їх виплату, а орієнтуватися на фінансові можливості, що складаються наприкінці року.

На приватних підприємствах ніякі положення і коефіцієнти, як правило, не розробляються, а виплати торкаються, частіше всього, незначного кола працівників – найбільш кваліфікованих і найпотрібніших для діяльності підприємства. Розміри винагород різноманітні і нерідко враховують такий чинник, як відданість підприємству.

19.5. Нормування праці і його використання при оцінці результатів і стимулюванні працівників

Нормування праці є невід'ємним елементом оцінки його результатів і нарахування заробітної платні більшості категорій працівників.

Норми праці – це регламентовані величини витрат праці, необхідних для виробництва обсягу продукції або виконання певної роботи, встановлені з урахуванням досягнутого передовими працівниками середнього рівня продуктивності праці або трудомісткості нормованих робіт в оптимальних організаційно-технічних умовах на даному етапі розвитку виробництва. Норми праці безпосередньо визначають міру витрат праці; вони встанов-

(що робітник повинен знати); типові приклади робіт, які робітник даного розряду повинен виконувати.

При організації оплати праці здійснюється не тільки тарифікація робіт, тобто віднесення робіт до певного тарифного розряду, але і тарифікація робітників, тобто призначення робітникам тарифних розрядів, відповідних їхній кваліфікаційній підготовці. Основним критерієм для призначення тому або іншому робітнику певного тарифного розряду служить наявність у нього професійних знань і трудових навичок, необхідних для виконання робіт, віднесених до даного тарифного розряду.

19.3. Форми і системи заробітної платні

Невід'ємною складовою частиною організації оплати праці в рамках тарифної системи є розробка і практичне застосування найефективніших форм і систем заробітної платні, які встановлюють певний порядок числення заробітної платні по кожній групі і категорії працюючих залежно від завдань, що стоять перед виробництвом, особливостей технології і організації виробництва, характеру виконуваної роботи, кількості і якості витраченої праці і її кінцевих результатів.

Форма заробітної платні характеризує співвідношення між витратами робочого часу, продуктивністю праці працівників і величиною їхнього заробітку.

Основні функції форм заробітної платні полягають у тому, що вони визначають: яким способом оцінюється міра праці, вимірюється праця для її оплати (через робочий час, продукт праці, його реалізацію; через колективні, кінцеві, індивідуальні результати), а також які властивості (результати) праці враховуються при цьому; який характер функціональної залежності встановлюється між мірою праці і його оплатою, в якій пропорції вимірюється заробітна платня (або її частина) залежно від тих або інших властивостей (результатів) праці.

Основними вимірниками витрат праці є: робочий час (тобто тривалість днів, годин, протягом яких працівник зайнятий виробничою діяльністю на підприємстві) або кількість виготовленої продукції. Такому розподілу вимірників витрат праці відповідають і дві основні форми заробітної платні, які використовуються в практиці організації оплати праці: почасова і відрядна.

Почасовою називається форма оплати праці, за якої заробітна платня нараховується працівнику відповідно до його тарифної ставки (виходячи з привласненого кваліфікаційного розряду) або окладу *за фактично відпрацьований робочий час*.

При ***відрядній*** формі заробіток працівнику нараховується *за кожну одиницю* (кілограм, штуку, кубічний або погонний метр і т.д.) *виробленої продукції* (виконаного обсягу робіт), виходячи зі встановленої відрядної розцінки.

Статтею 97 Кодексу законів про працю України і статтею 15 Закону України «Про оплату праці» підприємствам, установам, організаціям надане право самостійного вибору і встановлення в колективному договорі форм оплати праці для різних категорій працівників. Це дозволяє враховувати специфіку виробничих умов і завдання, що стоять перед виробництвом.

Вибір форм заробітної платні (почасової або відрядної) обумовлюється багатьма чинниками, серед яких найважливішими є: особливості технології і організації виробництва; форми організації праці; завдання, що стоять перед виробництвом, зайнятість і безробіття і т.д. Все залежить від того, наскільки форма заробітної платні відповідає конкретним умовам виробництва. Тому на практиці можуть траплятися випадки, коли працівники однієї і тієї ж професії і кваліфікації, виконуючі однакову роботу, оплачуються по різних формах заробітної платні цілком обґрунтовано.

Для правильного і ефективного застосування почасової і відрядної форми заробітної платні виключно важливим стає облік організаційно-технічних умов, в яких доцільно застосовувати ту або іншу форму. Так, відрядну оплату праці доцільно застосовувати на тих ділянках виробництва, де переважає ручна або машинно-ручна праця.

На вибір форми заробітної платні впливає, перш за все наявність реальної можливості збільшувати обсяг виробітку продукції при скороченні витрат часу на кожну її одиницю. Існує цілий ряд строго регламентованих процесів, в яких робітник не може міняти час основного процесу (машинний час). У цих умовах (якщо до того ж робітник виконує допоміжні операції в період основного процесу, тобто допоміжний час перекривається машинним) доцільне застосування почасової форми оплати праці. Проте коли допоміжні операції не перекриваються машинним часом, питання про форму заробітної платні не можна вирішити однозначно. Адже якщо на основний час в регламентованих процесах робітник не може впливати, то витрати часу на всякого роду допоміжні операції повністю залежать від його навичок і вправності. Тому в таких випадках вибору форми заробітної платні повинен передувати аналіз співвідношень апаратурного і допоміжного часу і при переважанні останнього, за інших рівних умов, може бути рекомендована відрядна платня.

Але якщо робітник має нагоду впливати на збільшення випуску продукції, то в цьому випадку перевага відрядній формі віддається тільки при тій умові, що якість продукції в значній мірі буде забезпечена стабільністю технології. У тих виробництвах, де якість роботи (продукції) залежить від робітника і є справою першорядної ваги, більш доцільна почасова оплата.

Продовження табл. 19.4.

1	2
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників в бригаді (до 10, понад 10, понад 25 людин). Конкретний розмір доплат визначається галузевими (регіональними) угодами залежно від розміру ставки розряду, призначеної бригадиру; ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 % відповідної доплати бригадиру
Надбавки	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду – 12 %, IV розряду – 16 %, V розряду – 20 %, VI і вище за розряди – 24 %
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2-го класу – 10 %, водіям 1-го класу – 25 % встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За високі досягнення	До 50 % посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи в певний термін	До 50 % посадового окладу

Одноразові премії і винагороди є як матеріальним, так і моральним стимулюванням. З їх допомогою можна вирішувати епізодично виникаючі на виробництві завдання, пов'язані з участю працівників у виробничому процесі, враховувати в міру необхідності такі показники і характеристики трудового внеску, які не враховуються регулярними стимулюючими системами (преміями за основні результати діяльності, доплатами і надбавками). Основними формами є винагорода працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань і винагороду за підсумками діяльності підприємства за рік.

Приймати рішення про залучення співробітників до виконання особливо важливих виробничих завдань і про розміри заохочення має право лише достатньо компетентний керівник. Тому адміністрації підприємства доцільно розробити порядок організації робіт і винагороди працівників за виконання таких завдань. У ньому визначається можливий перелік робіт, особи, відповідальні за прийняття рішень, порядок залучення працівників і узгодження з ними розмірів винагороди, обсяг резервованих на ці цілі засобів і інші питання. Як правило, до особливо важливих виробничих завдань належать непередбачені роботи, проведення яких забезпечує нормальну роботу підприємства, такі як усунення аварій, неполадок, наслідків форс-мажорних обставин. Що ж до виконання термінових замовлень, які можуть з'являтися в ринкових умовах і пов'язані з кон'юнктурою ринку, то при необхідності може бути організована оплата по акордному наряду за вико-

Третю групу представляють ***доплати за умови праці***, що відхиляються від нормальних: роботу з важкими, шкідливими, особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці робітникам, майстрам, начальникам дільниць і цехів, іншим фахівцям і службовцям при їхній постійній зайнятості (не менше 50% часу) на дільницях, в цехах і на виробництвах, де більше половини робітників одержують доплати за несприятливі умови праці; інтенсивність праці робітникам на конвеєрах, потокових і автоматичних лініях; роботу в нічний час і ін.

В табл. 19.4 наведено перелік доплат і надбавок, передбачених *Генеральною угодою* між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією працедавців України і профспілковими об'єднаннями України.

Таблиця 19.4

Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
Доплати	
За поєднання професій (посад)	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю одержаної економії по тарифних ставках і окладах працівників, що суміщаються
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю одержаної економії по тарифних ставках і окладах, які могли б виплачуватися за умови нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих і особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – до 12%, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – до 24% тарифної ставки (посадового окладу)
За інтенсивність праці	До 12 % тарифної ставки
За роботу в нічний час	40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових витрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 %, підвищення тарифних ставок до 10 %

Це пояснюється тим, що відрядній формі заробітної платні внутрішньо властиво стимулювання виробітку, і прагнення збільшити його може негативно позначитися на якості роботи.

Таким чином, на вибір форм заробітної платні впливають значення показників якості продукції і ступеня стабільності технологічного процесу.

Прагнення до збільшення кількості вироблюваної продукції може привести до нераціонального використання сировини, передчасного зносу устаткування, вартість або дефіцитність яких не компенсує економію живої праці. В цьому випадку введення тієї або іншої форми заробітної платні також повинне супроводжуватися аналізом її ефективності. При розрахунку ефекту не слід забувати, що збільшення витрати дефіцитної сировини або унікального устаткування приводить до необхідності не тільки порівняння витрати сировини і норм витрат живої праці, але і врахування можливості виробництва більшої кількості продукції на базі дефіцитної сировини і устаткування.

Таким чинником, що впливає на вибір форм заробітної платні, є потреба виробництва в збільшенні випуску продукції на даній ділянці (робочому місці). На робочому місці може бути реальна можливість збільшити випуск продукції, але такої необхідності для виробництва може і не бути. У таких випадках зростання випуску продукції негативно позначається на показниках ефективності: збільшуються розміри незавершеного виробництва, знижується продуктивність виробництва. У цих умовах доцільне застосування почасової оплати.

В той же час відрядна форма заробітної платні може вводитися навіть при незначній нагоді робітника впливати на збільшення виробітку на конкретному робочому місці при підвищеній потребі виробництва у випуску продукції. Це стосується операцій, що стримують виробництво і завершають обробку.

При переході до ринкових відносин розширяється сфера застосування такого виду почасової форми заробітної платні, як погодинна оплата праці, до переваг якоїналежать:

- підвищення ефективності використання робочого часу;
- сприяння застосуванню нових форм зайнятості в сучасних умовах господарювання;
- врегулювання сфери зайнятості і оплати праці осіб, не охоплених колективними договорами.

Практичне застосування погодинної оплати праці з мінімальною годинною гарантією в оплаті праці найбільш доцільне:

✓ для працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу, зокрема, за наймом у фізичних осіб;

✓ для працівників, зайнятих на допоміжних, разових роботах, в приватній сфері послуг, суспільних, тимчасових роботах;

- ✓ для працівників, зайнятих відповідно до трудових договорів, укладених на період виконання певної роботи;
- ✓ для працюючих в режимі вторинної (третинної) зайнятості та ін.

Застосування погодинної оплати праці відповідає інтересам певних верств населення, незайнятого на постійній основі, таких як жінки з малолітніми дітьми, молодь, що суміщає роботу з навчанням, інваліди, немолоді працівники, що мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу.

Як відрядна, так і почасова форми заробітної платні підрозділяються на системи заробітної платні.

Система заробітної платні характеризує взаємозв'язки елементів заробітної платні: тарифної частини, доплат, надбавок, премій, інших видів винагород. Загальною тенденцією на підприємствах розвинених країн є розширення сфери застосування систем, заснованих на погодинної оплаті з нормованим завданням і достатньо великою часткою премій за внесок співробітника в збільшення доходу фірми.

У сучасних системах заробітної платні зростання оплати праці повинне залежати від зниження норм витрат праці, сировини, матеріалів і енергії, підвищення якості продукції і збільшення обсягу її продажів.

Почасова форма заробітної платні підрозділяється на дві системи – ***почасову просту*** і ***почасово-преміальну***. Слід підкреслити, що при почасовій формі заробітної платні умовою нарахування заробітку за фактично відпрацьований робочий час повинне бути виконання певного обсягу роботи, який встановлюється нормованим завданням або іншими видами норм праці (нормами обслуговування, нормативами чисельності, нормами керованості і т.п.).

При ***почасовій простій системі*** заробіток працівнику нараховується за призначеною йому тарифною ставкою або окладом за фактично відпрацьований час. За способом нарахування заробітної платні ця система підрозділяється на три види: погодинну, поденну і щомісячну.

При ***погодинній оплаті*** розрахунок заробітної платні робиться виходячи з погодинної тарифної ставки робочого і фактичної кількості відпрацьованого їм часу за розрахунковий період за формулою:

$$З_ч = С_ч \cdot Т_ч,$$

де: $З_ч$ – загальний заробіток робочого за розрахунковий період (грн); $С_ч$ – погодинна тарифна ставка, відповідна розряду робітника (грн); $Т_ч$ – час, фактично відпрацьований робітником за розрахунковий період (годин).

При ***поденній*** оплаті заробітна платня працівника розраховується

19.4. Доплати і надбавки до заробітної платні працівників, одноразові премії і винагороди

У системі організації оплати праці різні види доплат і надбавок, одноразових премій і винагород займають істотне місце і мають певне цільове призначення.

Статтею 15 Закону України «Про оплату праці» і статтею 97 Кодексу законів про працю України встановлено, що умови введення і розміри надбавок, доплат, премій, винагород і інших стимулюючих, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральним і галузевими (регіональними) угодами. При цьому слід враховувати, що доплати і надбавки *міжгалузевого* характеру визначаються в *генеральній угоді*, *галузевого* характеру – в *галузевій угоді*. Розміри доплат і надбавок, встановлені у вказаних угодах, є мінімальними гарантіями. У колективних договорах підприємства мають право розширювати перелік доплат і надбавок і встановлювати свої розміри цих доплат і надбавок за рахунок прибутку, але не нижче за розмір, передбачений угодами.

Вживані на підприємствах види доплат і надбавок можна розділити на дві групи: 1) доплати і надбавки, що не мають обмежень по сферах трудової діяльності; 2) доплати і надбавки, вживані в певних сферах праці.

До першої групи входять, наприклад, доплати за роботу у вихідні, святкові і неробочі дні; за роботу в наднормативний час і ін.

Доплати і надбавки з обмеженою сферою застосування, що входять до другої групи, слід, у свою чергу, підрозділити на три групи.

Перша група – ***доплати і надбавки стимулюючого характеру***. Найбільш значущими з них є доплати за: поєднання професій (посад); розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; виконання обов'язків відсутнього працівника; надбавки за: професійну майстерність робітника; високі досягнення в праці і високий рівень кваліфікації фахівця та ін. Доплати і надбавки стимулюючого характеру до заробітної платні працівників, як свідчить досвід країн з ринковою економікою, дають вищий стимулюючий ефект в порівнянні з підвищенням тарифних ставок (окладів), оскільки працівник при погіршенні результатів праці може позбутися відповідної доплати або надбавки, і це стимулює його систематично підвищувати досягнуті в праці результати.

Друга група включає ***доплати, пов'язані з особливим характером виконуваної роботи*** (сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об'єкта роботи і т.п.).

✓ умови і показники преміювання не повинні суперечити один одному, щоб поліпшення одних показників (умов) не викликало погіршення інших.

Показники преміювання працівників *основного виробництва*, які характеризують якісні результати їхньої праці, можуть бути націлені на стимулювання:

- поліпшення якості продукції, робіт, послуг, наприклад, відсутність претензій (рекламацій) від інших підрозділів підприємства або споживачів;
- зниження собівартості – економії сировини, матеріалів, енергетичних ресурсів, інструменту і ін.;
- освоєння нової техніки і прогресивної технології, наприклад, скорочення термінів освоєння нових технологій.

Для працівників, зайнятих *обслуговуванням виробництва*, доцільно встановлювати показники преміювання, які безпосередньо характеризують поліпшення якості праці, наприклад, безперебійне і ритмічне забезпечення робочих місць матеріалами, сировиною, інструментом, транспортними засобами, всіма видами енергоносіїв і т.д.

Звичайно при преміюванні працівників основного виробництва якісні показники їхньої праці встановлюються як додаткові. З урахуванням рівня їхньої виконання коректується премія за виконання або перевиконання норм виробітку, виробничого завдання, нормованого завдання. Застосовуються також системи, в яких замість коефіцієнтів коректування передбачається підвищення премії у відсотках за кожен відсоток перевиконання основного показника.

Показниками преміювання працівників за особистий внесок в кінцеві результати роботи цеху (підприємства) можуть бути зростання продуктивності праці, прибутку, виробництва продукції на експорт, зниження собівартості продукції. Премія за індивідуальні результати праці працівника за спеціальною шкалою підвищується за кожен відсоток виконання цих показників.

У кожній галузі (підгалузі) можуть застосовуватися свої специфічні показники преміювання, які повинні забезпечувати підвищення продуктивності виробництва.

Положення про преміювання працівників підприємства розробляються працедавцем, узгоджуються з профспілками і включаються до колективного договіру.

на основі його денної тарифної ставки і фактичної кількості відпрацьованих днів (змін):

$$З_ч = C_д \cdot T_д,$$

де $C_д$ – денна тарифна ставка, відповідна розряду робітника (грн.); $T_д$ – час, фактично відпрацьований робітником за розрахунковий період (днів/змін).

При ***щомісячній*** оплаті розрахунок заробітної платні здійснюється виходячи з твердих місячних окладів (ставок), числа робочих днів, передбачених графіком роботи на даний місяць, і числа робочих днів, фактично відпрацьованих працівником в даному місяці, за формулою:

$$З_ч = \frac{C_м \cdot T_ф}{T_г},$$

де $C_м$ – місячний посадовий оклад (ставка) працівника (грн); $T_г$ – час роботи за графіком за даний місяць (днів); $T_ф$ – час, фактично відпрацьований працівником в даному місяці (робочих днів).

Почасово-преміальною системою заробітної платні називається почасова проста система, доповнена преміюванням за виконання конкретних кількісних і якісних показників роботи. Суть цієї системи полягає у тому, що в заробітну платню працівника понад тариф (окладу або ставки) за фактично відпрацьований час включається премія за конкретні досягнення в роботі за наперед встановленими показниками.

За почасово-преміальними системами оплачується праця значної частини робітників, а також переважаючої частини керівників, фахівців і службовців.

Премія, що належить працівнику за почасово-преміальною системою, може бути розрахована за формулою:

$$Р_{ПП} = \frac{З_ч}{100} \cdot ∂П,$$

де $Р_{ПП}$ – сума премії (грн.); $З_ч$ – заробіток працівника згідно з тарифною ставкою або посадовим окладом за відпрацьований в розрахунковому періоді час (грн); $∂П$ – розмір премії за розрахунковий період за діючим на підприємстві преміальним положенням (% до заробітку працівника).

Великою різноманітністю систем відрізняється ***відрядна форма*** заробітної платні. Залежно від способу обліку виробітку і вживаних видів додаткової оплати (підвищені розцінки, премії) вона підрозділяється на такі системи: пряму відрядну, непряму, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, акордову. У свою чергу, залежно від того, чи визначається заробіток робітника за індивідуальними або груповими показниками, кожна з відрядних систем може бути індивідуальною або колективною (бригадною).

При ***прямій індивідуальній відрядній*** системі заробіток робітника ставиться в безпосередню залежність від його виробітку. Перевага цієї системи полягає, перш за все, у тому, що вона є простою і доступною для розуміння кожного робітника. Працівник може легко визначити свій заробіток за будь-який період (день, тиждень або місяць) шляхом множення кількості виробленої їм продукції на наперед встановлену відрядну розцінку за одиницю ним продукції. Основним елементом цієї системи є ***відрядна розцінка***, яка встановлюється на кожну певну роботу (операцію), виходячи з тарифної ставки, відповідної розряду роботи, і норми часу на дану роботу:

$$Ц_{ед} = C_{ч} \cdot H_{вр},$$

де $Ц_{ед}$ – відрядна розцінка за одиницю виконуваної роботи; $C_{ч}$ – погодинна тарифна ставка робітника-відрядника, відповідна розряду роботи; $H_{вр}$ – норма часу на одиницю виконуваних робіт (годин).

При ***непрямій відрядній*** системі заробіток працівника ставиться в залежність від результатів праці обслуговуваних ним робітників-відрядників. Система практикується при оплаті праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних технологічних процесів (ті, що налагоджують і настроювачі в машинобудуванні та ін.). Її застосування підвищує матеріальну зацікавленість допоміжних робітників в поліпшенні обслуговування машин, агрегатів. Проте непряма відрядна система не може бути рекомендована для оплати праці всіх категорій допоміжних робітників. Вона ефективна тільки для тих груп робітників, результати праці яких дійсно безпосередньо впливають на виробітку обслуговуваних ними основних робітників.

При ***відрядно-преміальній*** системі робітнику-відряднику понад заробіток по прямих відрядних розцінках нараховується і виплачується премія за виконання і перевиконання наперед встановлених конкретних кількісних і якісних показників роботи. Ця система застосовується для оплати праці як окремих робітників, так і колективів (бригад, ланок). Преміювання повинне бути направлене на те, щоб всемірно сприяти поліпшенню використовування робочої сили, підвищенню якості продукції і зниженню витрат виробництва. Преміювання повинне бути організоване так, щоб розміри премії прямо залежали від величини трудового внеску працівника і колективу, не допускалася зрівнювальність в матеріальному заохоченні, забезпечувалося заохочення високопродуктивної праці, прояву ініціативи і творчого ставлення до справи, а також необхідної відповідальності працівників за виконання виробничих завдань, дотримання виробничої і трудової дисципліни.

При ***відрядно-прогресивній*** системі в межах виконання норм праця робітника оплачується по діючих відрядних розцінках, а при виробленні понад ці початкові норми – по підвищених розцінках. Розцінки підвищуються по ступенях залежно від рівня перевиконання початкових норм, для чого використовується спеціальна шкала, яка є найважливішим елементом відрядно-прогресивної системи заробітної платні. Основні показники, що характеризують шкалу, – це число ступенів зміни відрядних розцінок і їх крутизна, тобто рівень зростання розцінок. Найефективнішими вважаються шкали з однією-двома ступенями і достатньо високим рівнем підвищення відрядних розцінок, що створює значну особисту матеріальну зацікавленість робітників в збільшенні виробітку. В основному застосування цієї системи обмежене тільки важливішими ділянками основного виробництва, на підприємствах окремих галузей, наприклад, машинобудування, чорної і кольорової металургії.

При ***акордній системі*** відрядна розцінка розраховується на основі діючих норм на весь комплекс робіт, а не на окрему операцію. Як правило, при акордній оплаті робітники преміюються за скорочення термінів виконання акордних завдань, що підсилює стимулюючу роль цієї системи в зростанні продуктивності праці. Остаточний розрахунок по наряду за акордну роботу здійснюється після закінчення і приймання всіх робіт по наряду. Проміжні виплати здійснюються за фактично виконані в даному розрахунковому періоді роботи (без нарахування премії). Найбільше розповсюдження акордна система має на роботах з тривалим виробничим циклом, наприклад, в будівництві.

При організації **преміювання** працівників для забезпечення стимулюючої дії систем преміювання на ефективність праці працівників слід керуватися деякими вимогами:

- ✓ визначитися з метою преміювання, яка може полягати в підвищенні технічного рівня і якості продукції, продуктивності праці і обсягів реалізації (при великому попиті на вироблювану продукцію), зниженні собівартості продукції за допомогою економії всіх видів витрат;
- ✓ встановлювати показники преміювання, залежні від результатів праці тих або інших груп і категорії премійованих працівників;
- ✓ кількість показників преміювання не повинна перевищувати двох-трьох;

Навчальне видання

Віктор Григорійович Сумцов,

Ірина Гаріївна Филиппова,

Гарі Степанович Балахнін

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Редактор З.І. Андронова
Техн. редактор Т.М.Дроговоз
Оригінал-макет О.В. Могильна

Підписано до друку 15.05.2013
Формат $60\times84^{1}/_{16}$ Папір типограф. Гарнітура Times.
Друк офсетний. Умов. друк. арк. 29,8. Обл.-вид. арк. 31.2.
Тираж 300 прим. Вид. № 2883

Видавництво
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Свідоцтво про реєстрацію: серія ДК №1620 від 18.12.2003

Адреса видавництва: 91034, м. Луганськ, кв. Молодіжний, 20а
Телефон: 8 (0642) 41-34-12. **Факс**: 8 (0642) 41-31-60
E-mail: uni@snu.edu.ua. **http**://snu.edu.ua

Надруковано ФОП Котова О.В.
91034, м. Луганськ, вул. Сент-Етьенівська, 40
Свідоцтво про реєстрацію серія ВОІ № 415276 від 30.09.99.

Тести

Тест 19.1. Який із документів: а) Схеми посадових окладів; б) Тарифно-кваліфікаційні довідники – є основою для оплати праці службовців.

Тест 19.2. Яка з систем оплати праці призначена для оплати праці допоміжних робітників: а) пряма відрядна; б) непряма відрядна; у) відрядно-преміальна; г) відрядно-прогресивна; д) акордна.

Тест 19.3. Яка із систем оплати праці передбачає остаточний розрахунок по закриттю наряду: а) пряма відрядна; б) непряма відрядна; у) відрядно-преміальна; г) відрядно-прогресивна; д) акордна.

Тест 19.4. Як зв'язані між собою норма часу і норма виробітку: а) прямо пропорційною залежністю; б) обережно-пропорційною залежністю; у) лінійною залежністю.

Тест 19.5. Одиниці вимірювання норми обслуговування: а) кількість працівників; б) кількість годин (змін); в) кількість людино-годин (людино-змін).

Тест 19.6. Яка з функцій заробітної платні має відношення до вказаних понять (категорій):

Поняття (категорії)	Функції заробітної платні		
	Відтворювальна	Стимулююча	Регулююча
Ринок праці			
Прожитковий мінімум			
Продуктивність праці			
Економічне зростання			
Трудовий потенціал			
Галузі економіки			

Тест 19.7. Яку форму оплати праці підприємству вигідніше використовувати при оплаті праці вказаних категорій працівників:

Категорії працівників	Форми оплати праці	
	Почасова	Відрядна
Обслуговуючий персонал основного виробництва		
Робітники складального цеху		
Інженери-проектувальники		
Економісти-плановики		
Вантажники		
Управлінський персонал		
Торгові представники		
Водії вантажного автотранспорту		

Тест 19.8. Яку форму оплати праці підприємству вигідніше використовувати залежно від виду виробництва:

Вид виробництва	Форми оплати праці	
	Почасова	Відрядна
Високотехнологічне, серійне		
Примітивне, ручне		
Індивідуальне		
Масове		

Тест 19.9. Визначте тип тарифної сітки (рівномірна, прогресивна, прогресивно-регресивна):

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифні коефіцієнти	1,00	1,14	1,31	1,51	1,75	2,03	2,36	2,75

Тест 19.10. Рівномірна тарифна сітка. Відносне зростання тарифних розрядів складає 12%. Тарифна ставка першого розряду = 1500 грн. Визначити тарифну ставку 3 розряду.

Тест 19.11. Відновіть тарифну сітку по відносному зростанню тарифних коефіцієнтів:

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI	VII
Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	8,8	10,7	12,1	13,4	17,6	5,1	5,7

Тест 19.12. По тарифних ставках відновіть тарифну сітку:

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні ставки (грн)	1 000,00	1 100,00	1 250,00	1 400,00	1 550,00	1 700,00

Тест 19.13. Якщо рівень заробітної платні нижчий за прожитковий мінімум, виконується при цьому відтворювальна функція заробітної платні? (так/ні).

Тест 19.14. Погодинна тарифна ставка 5,5 грн. Відрядна розцінка за одиницю продукції 0,13 грн. Яка форма оплати праці вигідна працівнику при виробленні 40 виробів/годину?

сударство, регион, предприятие : сб. науч. тр. – Т. 1. – Донецк : [б.в.], 2004. – С. 42–49.
30. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження : [монографія] / [В. М. Гончаров, О. В. Додонов, В. Ю. Припотень, М. С. Радомська]. – Донецьк: ТОВ "Альматео", 2006. – 246 с.
31. Организация оплаты труда руководителей и специалистов в условиях перехода к рыночной экономике / [Гончаров В. Н., Радомская М. С., Радомский та ін.; общ.ред. В. Н. Гончаров]. – Донецк : ООО "Альматео", 2006. – 196 с.
32. Питер Друкер Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Друкер. – М. : «Вильямс», 2007. – 272 с.
33. Питер Друкер Практика менеджмента / Питер Друкер. – М. : «Вильямс», 2007. – 400 с.
34. Побережна Г. Р. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації / Г. Р. Побережна // Економіка АПК. – 2000. – № 1. – С. 78–83.
35. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч.пос.] / В.М. Прасол. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 264 с.
36. Психологические основы организации трудового коллектива / [Гончаров В. Н., Радомская М. С., Радомский та ін.; общ.ред. В. Н. Гончаров]. – Донецк : СПД Куприянов В.С., 2006. – 240 с.
37. Рощин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда / С.Ю. Рощин, Т.О.Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000.– 400 с.
38. Современный экономический словарь / [под ред. Б.А. Райзберга]. – М. : ИНФРА–М, 1997. – 326 с.
39. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / [Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамота, Л. С. Лісогор, Л. І. Долгова; відп. ред. Д. П. Богиня]. – К. : Інститут економіки НАН України, 2001. – 300 с.
40. Сумин В. А. Структура и средства взаимодействия персонала системы управления / В. А. Сумин // Научные труды ДонНТУ. – (Серия: экономическая). – 2006. – [вып. 103-1].– С. 193–204.
41. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О. И. Уильямсон. – СПб. : Лениздат. – 1996. – 470 с.
42. Уманський О.М. Соціально-трудови відносини : [навч.пос.] / О.М. Уманський, В.Г. Сумцов, В.Д. Гордиенко. – Луганськ : вид. СНУ ім. В.Даля, 2003. – 472 с.
43. Управление персоналом : [Учебник для вузов] / [Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.] : [Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина] – М. : ЮНИТИ, 1998. – 423 с.
44. Чорний Г. М. Дискретна циклічність управлінських процесів / Г. М. Чорний // Таврійський наук. вісник. – Херсон : Айлант, 2001. – [вип. 20] – С. 196–199.
45. Чорний Г. М. Управління: концептуальні засади національного менеджменту : [монографія] / Г. М. Чорний. – К. : ННЦ ІАЕ, 2005. – 102 с.
46. Чуева О. Коммуникации и информация на предприятии / О. Чуева // Культура народов Причерноморья. – 2005. – № 58. – С. 110–114.
47. Экономическая политика государства в Украине : [уч.-метод. пособ.] / [В. Г. Ткаченко, В. И. Богачев, С. Л. Катеринец и др.]. – Луганск : Книжковий світ, 2007 . – 100 с.
48. Simon H. A. The Compensation of Executives / H. A. Simon // Sociometry. – 1957. – Vol. 20.– No. 1. – P. 32–35.

16. Закон України «Про мінімальний споживчий бюджет» : [Електронний ресурс] : Документ 1284-12, ост. ред. від 28.10.1994 на підставі 191/94-вр, чинний // Верховна Рада України; Закон від 03.07.1991 № 1284–XII. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1284-12. – Дата доступу: січень 2009. – Назва з екрана.
17. Закон України «Про оплату праці» : [Електронний ресурс] : Документ 108/95–вр, поточна редакція від 01.01.2009 на підставі 466–16, чинний // Верховна Рада України; Закон від 24.03.1995 № 108/95–ВР. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0. – Дата доступу: січень 2009. – Назва з екрана.
18. Закон України «Про охорону праці» : [Електронний ресурс] : Документ 2694-12, поточна редакція від 16.09.2008 на підставі 345-17, чинний // Верховна Рада України; Закон від 14.10.1992 № 2694–XII. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2694-12. – Дата доступу: січень 2009. – Назва з екрана.
19. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України, 1998.– № 34.– С. 227.
20. Кодекс законів про працю України : [Електронний ресурс] : Документ 322–08, поточна редакція від 11.06.2009 на підставі 1254–17 // Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322–VIII. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08. – Дата доступу: червень 2009. – Назва з екрана.
21. Колот А. М. Мотивація персоналу: [підручник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
22. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудо-вих відносин / [Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор, Л. Г. Томіліна, І. В. Нестеренко ; ред. Л. Г. Томіліна, І. В. Нестеренко]. – К. : Інститут економіки НАН України, 2003. – 214 с.
23. Лукьянченко Н. Д. Мотивация персонала : [учеб. пос.] / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – 324 с.
24. Майкл Х. Мескон Основы менеджмента : [3-е изд.] / Майкл Х. Мескон, Франклин Хедоури. – М. : «Вильямс», 2007. – 672 с.
25. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации / [В. Н. Гончаров, С. И. Радомский, М. С. Радомская, О. В. Додонов]. – Донецк, 2006. – 210 с.
26. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел ; [пер. с англ. под ред. Ю. И. Каптуревского]. – СПб. : Питер, 2001. – 336 с.
27. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г. Минцберг ; [пер. с англ. под ред. Ю. И. Каптуревского]. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
28. Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки : зб. наук. праць / ред. Д. П. Богиня. – К. : Інститут економіки НАН України, 1996. – 112 с.
29. Новикова О. Ф. Соціально-економічні та правові механізми збереження та розвитку людського потенціалу / О. Ф. Новикова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: го-

Р о з д і л 20. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

20.1. Основні поняття.
20.2. Існуючі механізми соціального захисту.
20.3. Соціальне страхування.

20.1. Основні поняття

«Соціальний захист» і «соціальне забезпечення» іноді використовують як синоніми, якщо мають на увазі їхню функцію або мету. Значення цих термінів дійсно можна розуміти дуже широко, якщо врахувати, що пенсійний дохід або послуги охорони здоров'я можуть надаватися різним чином, наприклад, в рамках загальнонаціональної системи соціального страхування, товариств взаємодопомоги, професійних систем, комерційного страхування.

Соціальне забезпечення трактується як захист, забезпечуваний суспільством для своїх членів за допомогою ряду державних заходів з метою:

– компенсувати відсутність або істотне скорочення доходу в результаті різних обставин (зокрема, хвороби, материнства, виробничої травми, безробіття, інвалідності, старості або смерті годувальника);

– забезпечити медичне обслуговування;

– забезпечити виплати сім'ям з дітьми.

Соціальне забезпечення охоплює також соціальне страхування (тобто системи, побудовані на страхових внесках) і універсальні виплати (тобто допомоги, що фінансуються за рахунок податків). Це набагато ширше визначення, ніж те, що використовують в деяких країнах. Так, в США під соціальним забезпеченням розуміють тільки пенсії в рамках соціального страхування, а також допомоги у зв'язку з втратою годувальника і інвалідністю.

Визначення соціального захисту включає не тільки державні системи соціального забезпечення, але і приватні, або необов'язкові, системи, які мають аналогічні цілі, на зразок товариств взаємодопомоги або професійних пенсійних систем. До поняття «соціальний захист» включаються всі

типи *необов'язкових* систем, формальні і неформальні, за умови, що внески в них не цілком визначаються ринковими чинниками. Такі системи можуть спиратися, наприклад, на трудову солідарність, субсидію працедавця або навіть державну субсидію. Термін «соціальний захист» був вперше застосований в Законі про соціальний захист США в 1935 році, який законодавчо визначив новий для цієї країни інститут обов'язкового страхування на випадок старості, смерті, інвалідності і безробіття.

Традиційно під ***соціальним захистом*** розуміються заходи в суспільстві для захисту громадян від соціальних ризиків, таких як втрата роботи, хвороба, старість, інвалідність або втрата годувальника. Часто вираз «*соціальний захист*» використовується як синонім терміну «*соціальне забезпечення*», який звичайно застосовується для позначення системи грошових соціальних виплат населенню.

В даний час застосовується розширювальне тлумачення цього поняття. Під *соціальним захистом* все частіше розуміють забезпечення життєдіяльності громадян в широкому значенні, включаючи не тільки *соціальне забезпечення*, але і соціальну інтеграцію, отримання освіти, охорону здоров'я, забезпечення житлом і надання соціальних послуг.

Об'єктивна необхідність в соціальному захисті працівників обумовлена як природою самої людини (біологічної істоти з її життєвими циклами, включаючи підготовчий до трудового, трудовий і післятрудовий цикли), так і існуючою взаємозалежністю людини від широкого спектра чинників, які визначають його життєдіяльність в процесі праці: *виробниче середовище* (що впливає на здоров'я і працездатність людини), *умови праці* (які впливають на зміст праці, рівні доходів, режими праці і відпочинку і т. д.) і *соціально-трудові відносини* (що визначають формування атмосфери співпраці і соціального партнерства або конфліктних ситуацій і дискримінації членів трудового колективу).

При цьому соціально-трудові відносини, які пов'язані із захистом персоналу підприємств (організацій) від впливу складного комплексу техногенних і природних (виробниче і природне середовище), економічних (питання найму персоналу і ситуація на ринку праці), біологічних (вік, здоров'я, працездатність) чинників, виявляються у вигляді взаємозв'язків між працівником і працедавцем, працівником і державою, працедавцем і державою.

Соціально-трудові відносини з питань соціального захисту працівників здійснюються на рівні підприємства (організації), галузі, регіону, держави. Для кожного з них специфічні свої предмети відносин і взаємозв'язки, які в своїй сукупності визначають соціальне становище працівника і параметри рівня і якості трудового життя.

Предметом категорії «соціальний захист» є ***соціально-економічні відносини***, сутнісні зв'язки і інтереси соціальних суб'єктів (працедавців і

ЛІТЕРАТУРА

1. Агапова Т.А. Макроэкономика : [учебник, 7 изд.] / Т.А. Агапова, С.Ф. Серегина [под общ. ред. проф. А.В. Сидоровича]. – М.: «Дело и сервис», 2005. – 464 с.
2. Балахнин Г. С. Государственное регулирование занятости : [уч. пос.] / Балахнин Г. С., Сумцов В. Г., Филиппова И. Г. – Луганск : ВНУ им. В.Даля, 2004. – 256 с.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці : [навч. посіб., 3-тє вид.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
4. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії і практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – К.: Видавнича фірма "Шторм", 2003. – 382 с.
5. Богиня Д. П. Соціально-трудові відносини в Україні в контексті організації оплати праці та регулювання доходів / Богиня Д. П. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 3–9.
6. Богиня Д. П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційні аспекти / Богиня Д. П. // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 3–9.
7. Богиня Д. П. Ефективність праці в ринкової економіці / Д. П. Богиня, А. Е. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 1996. – № 4. – С.3–6.
8. Волгин Н.А. Экономика труда. Социально-трудовые отношения : [учебн.] / [Н.А. Волгин, Ю. Г. Одегов] : [Под ред. Волгина Н.А.] – К. : Экзамен, 2006. – 736 с.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: [учебн.] / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА, 2003. – 412 с.
10. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [Підручник] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2007. – 559 с.
11. Гэлбрейт Дж.К. Экономические теории и цели общества / Дж.К. Гэлбрейт. – М.: [б.и.], 1986. – 230 с.
12. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [Навч.-метод. посіб.] / [За заг. ред. проф. Качана Є. П.] – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
13. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : [уч.пос.] / Н.И. Есинова. – К. : Кондор, 2008. – 464 с.
14. Закон України «Про зайнятість населення» : [Електронний ресурс] : Документ 803-12, остання редакція від 30.04.2009 на підставі 1180–17, чинний // Верховна Рада України; Закон від 01.03.1991 № 803–XII. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12. – Дата доступу: травень 2009. – Назва з екрана.
15. Закон України «Про колективні договори і угоди» : [Електронний ресурс] : Документ 3356–12, остання редакція від 07.05.2008 на підставі 274–17, чинний // Верховна Рада України; Закон від 01.07.1993 № 3356-XII. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12. – Дата доступу: січень 2009. – Назва з екрана.

ДОДАТКОВІ ЗАПИТАННЯ

1. Головна відмінність трудових і соціально-трудових відносин (критерії для аналізу: *склад суб'єктів*? *предмети*? *рівні*?)
2. Яка фаза відтворення робочої сили є трудовими відносинами?
3. Що є ареною трудових відносин? (Де вони здійснюються)
4. Чому змістовні аспекти зайнятості називаються змістовними?
5. Що таке патерналізм? У чому відмінність патерналізму від партнерства?
6. Проаналізуйте основоположні принципи у сфері праці (декларація МОП): який з цих принципів робить найбільший вплив на ефективність зайнятості, з Вашої точки зору?
7. Якою формою зайнятості є робота вдома (дистанційна)?
8. Які з видів зайнятості по характеру діяльності можна віднести до економічного аспекту змістовної сторони зайнятості?
9. До якого виду зайнятості по соціальній приналежності відноситься: Викладач? Виконроб на будівництві? Медсестра?
10. Яка форма зайнятості розглядається в 44, 166 і 168 конвенціях МОП? Як класифікується ця форма зайнятості в цих документах?
11. Проведіть аналіз умов функціонування трьох моделей соціально-трудових відносин з погляду можливості використання в Україні. Визначте умови, що роблять неможливим застосування тієї або іншої моделі. Методом виключення назвіть модель, яка найбільш близька до української реальності.
12. Проаналізуйте три системи заходів соціальної політики, використовуючи два критерії: тривалість дії і адресність.
13. Дайте характеристику стимулюючому (+) і дестимулюючому (–) впливу глобалізації на ринок праці, виходячи з того, що стимулюючий вплив викликає зростання зайнятості, а дестимулюючий – зростання безробіття. Які ще можливості для економіки країни створює глобалізація економіки?
14. У чому полягає відмінність в трактуванні поняття вимушеної неповної зайнятості в 44, 166 і 168 Конвенціях МОП і Законі України «Про зайнятість населення»? Як ця розбіжність відображається на добробуті трудящих України?
15. Уявіть, що Ви працюєте співробітником при Кабінеті міністрів України. Вам потрібно підготувати доповідь про трудовий потенціал України. Які дані Ви зажадаєте у відповідних служб? Як структуруватимете ці дані? Які критерії використовувати для оцінки трудового потенціалу?

працівників), суспільних організацій і держави з приводу захисту працівників і членів їхніх сімей від чинників, що знижують якість життя, перш за все – трудового, і соціальний статус сім'ї працівника.

Як підкреслено в Резолюції Генеральної конференції МОП по соціальному забезпеченню, прийнятої 89-й сесією в червні 2001 року, соціальне забезпечення має дуже велике значення для благополуччя трудящих, їхніх сімей і всього суспільства в цілому. Воно входить до числа основних прав людини і є одним з найважливіших засобів досягнення соціальної згоди в суспільстві, сприяючи тим самим соціальному миру і участі в житті суспільства всіх соціальних груп населення.

Воно складає невід'ємну частину соціальної політики уряду і виконує істотну роль в недопущенні і зниженні бідності. На основі загальнонаціональної солідарності і справедливого розділення витрат соціальне забезпечення може сприяти зміцненню людської гідності, рівності і соціальної справедливості. Воно має також велике значення для політичної інтеграції, підвищення індивідуального статусу і розвитку демократії.

Соціальне забезпечення при правильному управлінні їм сприяє зростанню продуктивності праці за рахунок надання медичного обслуговування, гарантованого доходу і діяльності соціальних служб. У поєднанні із зростанням в економіці і активною політикою відносно ринку праці воно стає інструментом для досягнення стійкого соціально-економічного розвитку. Воно полегшує проведення структурних і технологічних змін, які вимагають наявності гнучкої і мобільної робочої сили.

Слід зазначити, що для підприємств соціальне забезпечення означає витрати. Але, в той же час, це інвестиції в людину і допомогу йому. На європейському рівні признається, що ***розвиток системи соціального захисту*** населення не тільки забезпечує перерозподіл ресурсів відповідно до цінностей рівності і соціальної солідарності, але і ***є чинником економічного зростання***. Соціальне забезпечення стає ще необхіднішим у зв'язку з процесами глобалізації і проведенням політики структурної перебудови.

Немає якоїсь єдино правильної моделі соціального забезпечення. Вона розвивається і змінюється з часом. Існують програми соціальної допомоги, універсальні системи, системи соціального страхування, а також державні або приватні програми. Кожне суспільство повинне саме вирішити, як краще забезпечити гарантований дохід і доступ до медичного обслуговування.

Саме держава виконує пріоритетну роль в проведенні заходів, які сприяють роботі систем соціального забезпечення і покращують її, а також розширюють сферу її обхвату.

Всі системи повинні відповідати певним основоположним принципам. Зокрема, мають бути гарантовані допомоги і пільги, і не повинно бути дискримінації в їх розподілі; управління системами повинне бути чітким і

прозорим, причому адміністративні витрати мають бути якомога нижчими, а соціальні партнери мають виконувати в питаннях управління помітну роль. Ключовим чинником для успішної діяльності систем соціального забезпечення є довіра до них з боку громадськості.

Для людей працездатного віку гідна праця є найнадійнішим способом забезпечити собі гарантований дохід. Тому виплату грошових допомог безробітним слід чітко координувати з професійною підготовкою і перепідготовкою і з іншою допомогою, яка їм може бути потрібна при пошуках роботи.

У зв'язку з розвитком економіки в майбутньому все більшого значення набуватимуть рівень освіти і професійна кваліфікація робочої сили. Всім дітям без виключення мають бути надані можливості для отримання освіти, без чого вони не одержать потрібні для життя знання, не навчаться писати, читати і рахувати, будуть позбавлені можливості розвивати свою особистість і зустрінуть перешкоди на шляху входження в трудове життя.

В умовах сучасної економіки для збереження потенціалу працевлаштування слід проходити навчання протягом всього трудового життя.

Розмір допомог з безробіття повинен бути розрахований так, щоб вони не створювали ситуації залежності із не служили перешкодою до зайнятості. Ефективними в цьому відношенні виявилися заходи, які роблять працю з фінансової точки зору привабливішою, ніж отримання допомог з соціального забезпечення.

Соціальне забезпечення має будуватися на основі принципу рівності між чоловіками і жінками і укріплювати його.

Для того щоб системи пенсійного забезпечення були стійкими, слід гарантувати їх фінансову життєздатність в довгостроковій перспективі.

Соціальне забезпечення охоплює медичне обслуговування і сімейні допомоги і забезпечує гарантований дохід в таких випадках, як захворювання, безробіття, старість, інвалідність, виробнича травма, вагітність і пологи, втрата годувальника.

Основою для діяльності у сфері соціального забезпечення повинні служити Філадельфійська декларація, Концепція гідної праці і відповідні норми МОП по соціальному забезпеченню.

Наслідки впливу соціального захисту на економіку пов'язані з поведінкою працюючих і осіб які шукають роботу, що роблять заощадження або здійснюють інвестиції. Вони пов'язані з рішеннями фірм і підприємств, а також з функціонуванням ринків, включаючи визначення заробітної платні і цін.

Стосовно ринку праці представляє інтерес вплив соціального захисту на частку населення, залученого до складу робочої сили. Допомоги можуть спонукати людей вийти з робочої сили, наприклад, якщо передбачено достроковий вихід на пенсію.

7. У чому полягають найважливіші принципи пенсійного забезпечення, прийняті міжнародним суспільством?
8. На кого орієнтовані пенсії при втраті годувальника?
9. Що є джерелами фінансування пенсійного страхування?
10. Які форми участі держави у фінансуванні системи пенсійного страхування?
11. Яку роль виконують допомоги з безробіття?
12. У чому суть двох систем соціального захисту безробітних?
13. Як формуються фонди матеріальної підтримки по безробіттю?
14. Яку роль відіграють соціальні виплати батькам з дітьми?
15. На кого розрахована соціальна допомога?
16. Яким чином доцільно фінансувати соціальну допомогу?
17. Назвіть загальні (основні) характеристики національних систем соціального захисту населення.
18. Що таке соціальні ризики осіб найманої праці і самозайнятого населення? Що можна віднести до значних ризиків?
19. Що позначає поняття соціального страхування населення?
20. На що спрямоване обов'язкове соціальне страхування?
21. Чим соціальне страхування відрізняється від інших форм соціального захисту (соціальної допомоги і особистого страхування)?
22. Які три функції виконує соціальне страхування?
23. Які інтереси реалізує кожен суб'єкт економічних і соціальних відносин в системі соціального страхування?
24. Які види і фонди соціального страхування вводяться в Україні?
25. Які головні принципи закладені в основу реорганізації системи соціального забезпечення в Україні?
26. Що є джерелом страхового фонду для страхування від нещасних випадків на виробництві і у зв'язку з професійним захворюванням?
27. Що передбачають Закони України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення»?

держави строгого і дієвого нагляду за системою недержавного пенсійного забезпечення.

Ці жорсткі вимоги і розгалужена інфраструктура, яка повинна бути створена в недержавній пенсійній системі, направлені на забезпечення надійного рівня захисту пенсійних заощаджень і майнових прав застрахованих громадян.

Слід підкреслити, що головною заставою реалізації пенсійної реформи і підвищення життєвого рівня пенсіонерів є стабільність зростання економіки України, поліпшення фінансового положення її підприємств.

Ринок займає центральне місце у функціонуванні будь-якої економіки. Він допомагає людям задовольняти свої потреби, але він також привносить в їхнє життя істотні елементи невизначеності – незалежно від того, чи продають люди свою робочу силу або ж вироблені ними товари і послуги. Породжена ринком невизначеність підсилює і може серйозно ускладнити обставини, з якими стикаються люди, такі як хвороба, інвалідність, материнство і старість.

Ринкова економіка не тільки породжує потреби, які можуть бути задоволені лише за допомогою соціального захисту, але і потребує соціального захисту для свого успішного довготривалого розвитку.

Забезпечення надійних доходів для всіх – це, мабуть, головне завдання, з яким зараз зіткнувся уряд. Праця, яка приносить дохід (на основі роботи по найму або само-зайнятості) – це, безперечно, ключовий елемент вирішення вказаного завдання. Але працю слід доповнити соціальним захистом.

Це не повинна бути праця за всяку ціну, а має бути гідна праця на основі вільного вибору і поваги до людської гідності.

Соціальний захист не тільки є морально необхідним, але і економічно доцільним. Ефективна економіка і дієва система соціального захисту необхідні для досягнення надійності доходів і стабільності в суспільстві.

Контрольні запитання та індивідуальні завдання

1. Що розуміється під терміном «соціальне забезпечення»?
2. Що позначає термін «соціальний захист»?
3. Яким основоположним принципам мають відповідати системи соціального забезпечення?
4. Який вплив соціального захисту на частку населення, залученого до складу робочої сили?
5. Яке значення послуг охорони здоров'я в системі соціального захисту населення?
6. У чому полягає мета соціального захисту у разі непрацездатності?

Навпаки, соціальний захист може спонукати людей залучитися до формальної економіки завдяки перспективі придбання прав на пенсію і інші допомоги. Такі питання належать до впливу на зайнятість. Чи спонукають допомоги людей відкладати пошук нової роботи, коли вони її позбавлені? Чи дозволяють допомоги з безробіття забезпечити відповідність знайденої роботи бажанням безробітного?

Далі виникає питання про розмір трудового внеску. Чи скорочує соціальний захист число реально відпрацьованої години тим, що він дозволяє бути більше відсутнім на роботі по хворобі або через батьківську відпустку? Чи є соціальний захист частиною заходів, які стимулюють трудящих до продуктивнішої праці?

Відповісти на ці запитання нелегко, оскільки, щоб виділити ***наслідки соціального захисту***, інші чинники слід зберегти незмінними.

Стосовно **ринку капіталу** часто вважають, що державні пенсії спричинили зниження рівня **особистих заощаджень**. Люди планують споживання протягом всього життя, маючи на увазі забезпечити себе в старості, і при цьому вони враховують заощадження, які робить держава від їхнього імені. В той же час соціальний захист здатний забезпечити ту саму надійність, яка дозволяє людям планувати таким чином.

У відсутність державних правил люди можуть діяти недалекоглядно і не робити заощаджень. Правила про страхування на випадок тривалого періоду догляду дозволяють літнім людям одержувати сплачений догляд, а їхнім дітям – займатися оплачуваною працею і, отже, робити заощадження на старість.

Іншим важливим чинником довготривалих темпів зростання економіки служить ***формування людського капіталу***. Якщо соціальний захист допомагає забезпечити сім'ям достатні доходи, вони мають більше нагоди посилати своїх дітей в школу. Крім того, соціальні допомоги страхують від ризику не одержати роботу після періоду професійної підготовки, а отже, можуть стати стимулом до проходження підготовки. Ще один елемент, де соціальний захист здатний зменшити ризики, – це підприємництво.

У значній мірі заклопотаність з приводу економічних наслідків соціального захисту пов'язана з його впливом на безробіття і на вирішення економічних задач, на зразок зростання продуктивності. Безробіття відображається на обсязі національного продукту, але слід також брати до уваги рівень продуктивності.

20.2. Існуючі механізми соціального захисту

Аналіз світового досвіду дозволяє вичленувати такі механізми соціального захисту (рис. 20.1).

Рис. 20.1. Механізми соціального захисту населення

Системи охорони здоров'я. Між послугами охорони здоров'я і іншими формами соціального захисту є істотні відмінності. Послуги охорони здоров'я надаються в натурі і набагато складнішим чином в порівнянні з грошовими допомогами в рамках інших сфер соціального захисту. Потреба людей в медичних послугах визначається станом їхнього здоров'я. Стосовно допомог деякі ставлять під сумнів право людей, що не мали раніше регулярного грошового доходу, розраховувати на допомоги в певних ситуаціях, але стосовно охорони здоров'я такі сумніви відпадають. Коли люди хворі, вони потребують послуг незалежно від доходу або колишнього страхування або статусу під час роботи. Всім і кожному повинна бути відкрита можливість скористатися медичними послугами. Найважливіше завдання полягає в тому, щоб зробити їх доступними для груп з найнижчими доходами.

Але труднощі доступу до послуг спостерігаються навіть там, де згідно із законом практично всі громадяни мають право на медичне обслуговування. Одна з причин цього – недостатнє фінансування. Теоретично доступ може бути безкоштовним і загальним, але на практиці не виявиться засобів для оплати кваліфікованого персоналу або придбання медичної техніки і ліків.

Системи охорони здоров'я впливають на забезпеченість доходів двояким шляхом. Наявність належної профілактичної і лікувальної допомо-

Нарешті, функціонування накопичувального пенсійного страхування разом з солідарною пенсійною системою знижує ризик призначення і отримання громадянами незначних за розмірами пенсій і певним чином страхує майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій і можливих коливань в економічному розвитку держави.

Передбачено, що упроваджуватися ця накопичувальна система буде лише після формування необхідних економічних передумов і побудови системи ефективного державного нагляду і регулювання в пенсійній сфері, а також за умови створення необхідної інфраструктури.

У Законі також зафіксовано, що через 11 років після введення обов'язкової накопичувальної системи громадянам буде надане право перевести (за бажанням) свої пенсійні заощадження з Накопичувального фонду до недержавного пенсійного фонду, вибраного безпосередньо ними. Це дозволить застрахованим громадянам, по суті, самостійно вибирати програми, які, на їхній погляд, найбільш прийнятні для інвестування пенсійних заощаджень, а тому – отримати додаткову можливість впливати на розмір своєї майбутньої пенсії.

Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», основу системи добровільного недержавного пенсійного забезпечення складатимуть недержавні пенсійні фонди, які по типах ділитимуться на відкриті, корпоративні і професійні. В рамках цієї системи працівники (винятково за бажанням майбутнього пенсіонера) зможуть робити внески до вибраного ними недержавного пенсійного фонду додатково до заощаджень в загальнообов'язковій системі (Накопичувальному фонді).

Система недержавних пенсійних фондів дозволить привертати і засоби працедавців (корпорацій, підприємств, компаній і т.п.) до формування пенсійних заощаджень працівників і таким чином ще більше сприяти забезпеченню належного рівня добробуту громадян, що знаходяться на заслуженому відпочинку. Передбачається, що внески до недержавних пенсійних фондів як від працівників, так і від їхніх працедавців, а також одержаний інвестиційний дохід користуватимуться податковими пільгами. Розмір пенсій в такій системі залежатиме від розмірів страхових внесків, терміну, впродовж якого ці внески накопичувалися, і розміру одержаного на них інвестиційного доходу.

Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення» встановлені дуже жорсткі вимоги до процедури реєстрації недержавних пенсійних фондів, а також до компаній (і їхнього персоналу), які здійснюватимуть управління пенсійними активами, фондами і надання агентських послуг в цій сфері.

Визначені вимоги до банківських установ–хранителів, їхні функції і межі відповідальності за цільове використання добровільних пенсійних заощаджень. Крім того, зафіксовано, яким може бути склад пенсійних активів, яким параметрам повинні відповідати напрями, ринки і диверсифікація (розподіл) інвестування цих активів. Закон передбачає встановлення з боку

державного бюджету. З часом фінансування дострокових пенсій (за списками №1 і №2), а також інших категорій підвищених пенсій поступово перекладатиметься на відповідні недержавні професійні і корпоративні фонди з обов'язковим відрахуванням в них пенсійних внесків відповідними працедавцями.

Таким чином, солідарна система пенсійних виплат базується на внесках засобів всіма працюючими громадянами країни і їхніми працедавцями. За рахунок цих засобів і виплачуються страхові пенсії. Розмір пенсії залежатиме від розміру заробітної платні, з якої платилися пенсійні внески, а також страхового стажу, впродовж якого вони платилися. Це досягається шляхом упровадження системи персоніфікованого обліку відомостей про заробіток і сплату пенсійних внесків, на основі даних якої призначатимуться і виплачуватимуться пенсії. Ведення і обслуговування такої системи здійснює Пенсійний фонд України.

Суть загального накопичувального пенсійного страхування, яке вводиться відповідно до нового законодавства, полягає у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи (загальний рівень пенсійних відрахувань залишиться незмінним) будуть накопичуватися в єдиному Накопичувальному фонді. Тут ці внески враховуватимуться на індивідуальних пенсійних рахунках громадян, на користь яких платитимуться такі внески.

Засоби Накопичувального фонду інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Управління цими засобами здійснюватимуть спеціальні, вибрані на конкурсній основі Компанії по управлінню активами (для яких вказана діяльність професійна і є на це ліцензія).

Адміністративне обслуговування цієї системи здійснюється Пенсійним фондом України.

Засоби на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян є власністю цих громадян, які зможуть скористатися ними, досягши пенсійного віку (або раніше цього терміну у випадках, передбачених законом, наприклад, у разі отримання інвалідності). Виплати з Накопичувального фонду здійснюватимуться додатково до виплат з солідарної системи.

Введення накопичувального пенсійного страхування привносить ряд позитивних зрушень в забезпечення наших громадян в похилому віці.

По-перше, це може збільшити загальний розмір пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу.

По-друге, посилюється залежність розміру пенсії від трудового внеску особи.

По-третє, людина одержує упевненість у тому, що гроші, зароблені ним і враховані на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, у разі його відходу з життя підуть не в «загальну скарбницю», а будуть успадковані його найближчими родичами.

допомоги життєво важлива для збереження здатності трудящих заробити на життя собі і своїм утриманцям. А завдання системи фінансування охорони здоров'я – забезпечити, щоб значні і непередбачувані витрати на медичні послуги не лягали безпосередньо на домашні господарства, що мало б катастрофічні наслідки для їхніх бюджетів.

Охорона здоров'я в рівній мірі важлива для всіх, незалежно від участі в робочій силі або статусу зайнятого. Проте велике число трудящих, особливо поза постійною роботою за наймом, позбавлені задовільного медичного обслуговування. В результаті підвищення вартості медичних послуг доступ до них стає істотно утрудненим для багатьох людей з поганим здоров'ям і низькими доходами.

Соціальний захист у разі непрацездатності. Більшість людей заробляє кошти для існування своєю працею. Якщо людина дуже хвора, щоб працювати, вона має потребу в альтернативному доході. Ця потреба враховується системами соціального забезпечення для найнятих робітників. Мета таких систем – не тільки забезпечити надійний дохід в цих ситуаціях, але і понизити або виключити фінансовий тиск на трудящих, яке вимусило б їх працювати під час хвороби. Це важливо для прискореного одужання і захисту колег від ризику заразитися.

Соціальний захист у разі непрацездатності має значення для всіх, хто заробляє на життя своєю працею, причому не тільки найманим, але і самозайнятим. Бо багато хто з них володіє недостатніми фінансовими ресурсами, якими вони могли б користуватися, коли хвороба або непрацездатність не дозволяє їм працювати. Найняті робітники крупних компаній і державних організацій під час хвороби звичайно одержують повну заробітну платню, часто в рамках угод між профспілками і працедавцями. Зростаюча гнучкість ринку праці веде до того, що навіть допомоги по хвороби в рамках соціального забезпечення не розповсюджуються на все більше число трудящих.

Недотримання законодавства про соціальне забезпечення значно поширене серед самозайнятих працівників. Навіть коли вони, згідно із законом, охоплені обов'язковим страхуванням, на практиці цього часто не відбувається.

Допомоги при довготривалій інвалідності звичайно виплачують (у багатьох країнах світу) пенсійні системи соціального страхування. На самозайнятих трудящих пенсійне законодавство розповсюджується набагато частіше, ніж законодавство про виплати при короткочасній хворобі. Потреба в таких допомогах знаходить ширше визнання, а управління пенсіями по інвалідності (або через старість) для самозайнятих осіб не викликає такого числа проблем, як надання короткострокових виплат.

Допомоги, що заміщають дохід, украй важливі, але цього абсолютно недостатньо. Кінцева мета полягає у відновленні здоров'я трудящого і його здатності заробляти на життя. Це вимагає наявності належних послуг у

сфері виробничої гігієни і систем реабілітації. Але вони у багатьох випадках розвинені украй слабо. Зростання числа трудящих, які передчасно виходять на пенсію унаслідок непрацездатності, переконливо свідчить про настійну необхідність надавати більше уваги цим послугам і системам і, зрозуміло, поверненню трудящих на роботу. Тим часом вплив безробіття на число тих, хто отримує допомоги з непрацездатності, підтверджено численними документами, що указує на проблему, яка виникає внаслідок того, ще трудящі погано захищені у разі непрацездатності і добре захищені у разі безробіття.

Останніми роками зростання безробіття, схоже, співпало із збільшенням числа осіб, які одержують допомогу з інвалідності, і відповідним зниженням ступеня участі населення в робочій силі, особливо немолодих трудящих. Вимальовується картина, згідно з якою допомоги з інвалідності в період гострого безробіття служили формою дострокової пенсії. Економічний спад – це істотний чинник несподівано сильного збільшення числа заяв про призначення допомоги з інвалідності.

Існує окрема система, що забезпечує виплати і медичне обслуговування працівників, непрацездатність яких є наслідком виробничої травми або професійного захворювання. У разі відповідальності працедавця трудящі нерідко зазнають деякі труднощі: працедавець або страховик вельми зацікавлені в тому, щоб оспорити позов, і вони краще підготовлені для виснажливої і потенційно дорогої тяжби. Але стосовно виробничої травми допомога не повинна ув'язуватися з яким-небудь періодом очікування (або перевіркою) і повинна призначатися, навіть якщо працездатність втрачена лише частково.

Пенсії через старість і при втраті годувальника. Старість зв'язана з багатьма серйозними проблемами щодо надійності доходів. На початку XX століття навіть в промислово розвинених країнах небагато трудящих мали в своєму розпорядженні надійний дохід після виходу на пенсію. Більшість працювали далеко за 60 років, потім, не працюючи, жили зі своїми дітьми і вмирали, ледве досягнувши 70 років. Бути старим звичайно означало бути бідним. Інвалідність або втрата годувальника означала ще триваліший період бідності.

У наші дні в більшості промислово розвинених країн старість перестала бути синонімом бідності. Більше того, в окремих країнах особи 65 років і старше мають меншу вірогідність опинитися в бідності в порівнянні зі всіма дорослими і дітьми, узятими разом. Така ситуація багато в чому пов'язана з пенсійними системами в рамках соціального забезпечення, які служать головним джерелом доходу для значної більшості літніх людей. В основному йдеться про системи соціального страхування, куди трудящі і їхні працедавці робили внески протягом трудового життя.

У сфері пенсійного забезпечення приватні системи виконують значно більшу роль, ніж в будь-якій іншій сфері соціального захисту. Приватні

гання подібному розвитку ситуації направлені прийняті в липні 2003 року Верховною Радою України базові закони по реформуванню системи пенсійного забезпечення – «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення», які набули чинності з 1 січня 2004 року. З 2004 року пенсійне забезпечення в цілому складатиметься з трьох відносно незалежних систем.

По-перше, це реформована солідарна пенсійна система.

По-друге – обов'язкова накопичувальна пенсійна система.

По-третє – система добровільного недержавного пенсійного забезпечення.

Реформована солідарна пенсійна система будується на принципах «соціального страхування» і «солідарності поколінь». Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», всі працюючі громадяни країни підлягають обов'язковому державному пенсійному страхуванню. Це створює рівні права на пенсійне забезпечення для всіх категорій громадян. За рахунок сформованих по цій системі засобів виплачуватимуться пенсії по віку, по інвалідності, у разі втрати годувальника. Вони призначатимуться після досягнення людиною загальновстановленого пенсійного віку.

Вводиться новий порядок нарахування пенсій, який передбачає розширення періоду врахування заробітку при визначенні розмірів пенсій (на підставі даних системи персоніфікованого обліку внесків), зарахування до страхового стажу періодів, за які сплачені страхові внески, і ставить майбутній розмір пенсії в залежність від величини заробітку, з якого платилися пенсійні внески, і страхового стажу, впродовж якого вони платилися.

Нове законодавство не передбачає обмеження максимальних розмірів трудових пенсій (у липні 2003 року максимальний розмір трудової пенсії складав 150 грн). Така норма встановлює відносно належну диференціацію пенсій, а отже, – відносну соціальну справедливість пенсійної системи.

Визначено, що всі пенсії індексуватимуться відповідно до розміру інфляції і не менше ніж на 20% від реального зростання середньої заробітної платні в Україні.

Громадянам надається можливість пізнішого виходу на пенсію. В цьому випадку розмір пенсії підвищується від 3 % за умови відстрочення виходу на пенсію на один рік до більш ніж 50 %, якщо людина продовжує працювати ще десять років після досягнення пенсійного віку. Разом з тим, при виході на пенсію в більш літньому віці збільшується період, впродовж якого людина платитиме внески до Пенсійного фонду, а значить, і розмір її пенсії підвищується. Рішення цих питань є особистою справою кожного громадянина і залежатиме виключно від його готовності «працювати на самого себе».

Намічене розмежування джерел фінансування пенсій, призначених за програмами для різних категорій пенсіонерів. На першому етапі, окрім Пенсійного фонду, джерелом пенсійного забезпечення служитимуть засоби

- автономність управління діяльністю фондів соціального страхування на основі соціального партнерства або паритету.

Фінансування обов'язкового страхування (за винятком страхування від нещасних випадків) передбачено здійснювати за рахунок працедавців і працівників.

Джерелом страхового фонду для страхування від нещасних випадків на виробництві і у зв'язку з професійним захворюванням є засоби працедавців.

Страхування у зв'язку з виробничим травматизмом і професійним захворюванням має істотні особливості на відміну від інших видів обов'язкового страхування (пенсійного, медичного, на випадок безробіття). Специфіка цього виду страхування полягає у тому, що він передбачає два різних за своїм соціально-економічним значенням страхових тарифи.

По-перше, страхування у зв'язку з виробничим травматизмом повинне забезпечувати працівнику всі витрати на лікування, які необхідні при втраті здоров'я через нещасні випадки і захворювання.

По-друге, воно повинне компенсувати працівникам або членам їхніх сімей шкоду, нанесену у разі отримання травми і професійного захворювання.

Такі дані свідчать про те, наскільки важливо враховувати цей чинник в структурі страхових тарифів. Сума відшкодування збитків потерпілим на виробництві, включаючи утриманців і членів сімей загиблих, на яких одержують виплати, складає в цілому по Україні 0,8 % витрат консолідованого бюджету; зокрема, виплати відповідно до правил відшкодування збитків за трудове каліцтво – 49,8%, разові компенсаційні виплати (матеріальна допомога) – 40,9%. Засоби, перераховані Пенсійному фонду на виплату пенсій по інвалідності – 9,3%. Крім того, певні суми виплачуються як компенсація унаслідок зупинки роботи органами охорони праці.

До цього слід додати пільги і компенсації працюючим за роботу в несприятливих умовах. Тільки в промисловості кількість працівників, що користуються додатковими відпустками, складає 47%, скороченим робочим днем – 7%, безкоштовними талонами на їжу – 26%, підвищеними тарифними ставками і доплатами за інтенсивність праці – 27%, правом на державну пенсію на пільгових умовах і в пільгових розмірах – 20%.

Грошові суми для відшкодування потерпілим значно перевищували витрати на лікування, які вимушено здійснювати суспільство і працівники у зв'язку з виробничою травмою або професійним захворюванням.

В даний час в Україні на тисячу працездатних осіб припадає близько 400 пенсіонерів. За прогнозами, в 2040 році це співвідношення досягне 780 пенсіонерів на тисячу працездатних громадян. Співвідношення пенсіонерів і осіб, що платять внески до Пенсійного фонду, ще гірше. Сьогодні на тисячу платників припадає 795 пенсіонерів, а в 2040 році їх буде 1200. Якщо залишити діючу солідарну систему формування Пенсійного фонду, то через 37 років середня пенсія складатиме 20 % від середньої зарплати. На запобі-

пенсії служать, перш за все, для підтримки рівня життя в літньому віці у груп з високими доходами, але у ряді країн вони охоплюють ширші шари робочої сили і навіть стали обов'язковими для всіх найнятих робітників. Взагалі кажучи, приватні системи служать доповненням до пенсійних систем соціального забезпечення. Але в Японії і Великобританії приватні пенсійні системи вже займають міцні позиції, а відповідним працедавцям і трудящим надано право виходу з пенсійної системи соціального забезпечення. Отже, в цих країнах приватні системи можна вважати здатними на часткову заміну соціального забезпечення.

Пенсії при втраті годувальника орієнтовані на утриманців: право на допомогу пов'язане з внесками, сплаченими покійним чоловіком, вони страхують на випадок втрати годувальника, і в їх виплаті може бути відмовлено при повторному вступі до шлюбу.

У більшості країн пенсії утворюють найкрупнішу статтю витрат на соціальний захист, яка звичайно перевершує витрати на охорону здоров'я. Майже у всіх країнах порівняльна вартість фінансування пенсій має тенденцію до зростання, оскільки:

– росте число одержувачів пенсії і сам їхній розмір завдяки тривалішим періодам сплати внесків;

– населення старіє у зв'язку з падінням народжуваності і збільшенням тривалості життя.

До найважливіших принципів пенсійного забезпечення, прийнятим міжнародним суспільством, належать такі:

✓ загальний і обов'язковий характер пенсійного страхування, охоплення пенсійною системою всього населення;

✓ доступність у реалізації соціальних гарантій, захист проти бідності в старості, при інвалідності і у разі втрати годувальника;

✓ забезпечення права на пенсійне страхування, створення правових і організаційних можливостей пенсійного страхування всіх трудящих і членів їхніх сімей у всіх непередбачених обставинах, що загрожують здоров'ю або втраті доходів;

✓ поєднання обов'язкового і добровільного видів пенсійного страхування;

✓ забезпечення необхідного рівня пенсійного страхування, надання прав самим працівникам впливати на рівень пенсійного страхування;

✓ забезпечення державних гарантій стабільності пенсійного страхування;

✓ зацікавленість у залученні всього економічно активного населення до участі в пенсійному страхуванні;

✓ рівноправність і різноманіття форм;

✓ забезпечення доходу у вигляді заміщення заробітку, втраченого в результаті добровільного або вимушеного виходу на пенсію, всім, хто платив внески;

- ✓ коректування цього доходу з урахуванням інфляції і, принаймні частково, з урахуванням загального підвищення рівня життя;
- ✓ реалізація потреби в широкому залученні різних фінансових джерел;
- ✓ обов'язковість фінансової участі застрахованих осіб і працедавців;
- ✓ залучення у необхідних випадках державних субсидій;
- ✓ забезпечення надання застрахованим особам різних видів пенсій;
- ✓ створення умов для розвитку додаткових добровільних систем, що забезпечують отримання доходу при виході на пенсію;
- ✓ рівність всіх застрахованих з погляду виконання зобов'язань по фінансуванню пенсійних виплат, гарантій і прав, що придбаваються в результаті;
- ✓ особливий порядок утримання засобів на виплату пенсій, автономність від державного бюджету;
- ✓ контроль за використанням засобів на виплату пенсій через представників страхувальників і застрахованих.

Основним видом пенсійного страхування визнане обов'язкове страхування, що припускає обов'язковість цільових відрахувань із заробітку (доходу) економічно активного населення (страхові внески). Тільки держава в змозі на основі закону забезпечити примусовий характер сплати таких внесків, і лише вона може гарантувати як рівень пенсій, так і регулярність їх виплати. Але при цьому страхові внески не є доходами держави. Вони мають цільове призначення, виключно для виплати пенсій.

Джерелами фінансування пенсійного страхування є страхові внески працедавців і працівників. Диференціація величини цих внесків може бути різна, при цьому головна мета – досягнення самозабезпечення системи пенсійного страхування. В той же час держава, як правило, бере участь в тому або іншому ступені, в її фінансуванні. Форми такої участі різні:

- ✓ надання частини засобів з держбюджету;
- ✓ фінансування виплат певним контингентам пенсіонерів (наприклад, інвалідам війни);
- ✓ виплата субсидій на покриття дефіциту пенсійного фонду.

Найважливіше значення в пенсійному страхуванні має система підтримки відносного рівня пенсій, захист їх від інфляційних процесів. Головний спосіб такого захисту – індексація пенсій.

Допомога з безробіття. Фактичне число безробітних (тобто осіб, що шукають роботу, готових приступити до неї, але що не знайшли її) достатньо велике як в світі, так і в Україні. Кращим захистом проти безробіття служить дієва політика на користь повної зайнятості, яка включає макроекономічну політику на національному і міжнародному рівнях; галузеву, регіональну і локальну політику; а також політику у сфері ринку праці і

юрисдикції щодо захисту населення від різних соціальних ризиків в умовах ринкової економіки.

До значних ризиків можна віднести: народження дитини, хворобу, нещасний випадок, виробничу травму і професійне захворювання, смерть годувальника, безробіття, старість, залежність і немічність в похилому віці. Вказані ризики не компенсуються безпосередньо механізмами ринкової економіки, що обумовлює необхідність створення державної системи соціального захисту і як її складової частини – соціального страхування. Ці ризики повинні охоплюватися відповідними видами соціального страхування, які забезпечують профілактичні, реабілітаційні і оздоровчі заходи, а також матеріальне забезпечення і медичне (соціальне) обслуговування застрахованого населення.

Матеріальною основою різних видів соціального страхування виступають відповідні фонди, які розрізняються між собою специфічними рисами функціонального призначення і характерними напрямами використання.

Проведення економічної реформи в Україні зумовило необхідність реформування системи соціального захисту і створення нової законодавчої бази для неї. Вже в 1991 році Україна прийняла власний пенсійний закон, який, правда, не став універсальним, оскільки, з одного боку, ще 11 інших законодавчих актів регулювали питання пенсійного забезпечення, а з іншого – в ньому не враховувався ринковий характер перетворень, що відбувалися в країні.

У подальші роки XX століття система соціального захисту населення в Україні постійно трансформувалася.

У 1998 році був прийнятий Закон України «Основи законодавства України про обов'язкове державне соціальне страхування». Цим основоположним документом намічене введення страхової основи в систему соціального захисту; передбачено, що соціальне страхування є джерелом матеріального забезпечення громадян у випадках безробіття, захворювання, нещасного випадку на виробництві і профзахворювання, а також в старості. Відповідно до цього, передбачені такі п'ять видів і фондів соціального страхування: 1) від нещасного випадку на виробництві; 2) у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; 3) від безробіття; 4) пенсійне; 5) медичне.

Три перші закони вже діють, законопроекти про ще два фонди – пенсійного і медичного страхування – в першому півріччі 2003 року ще знаходилися на розгляді в парламенті.

В основу реорганізації системи соціального забезпечення встановлені такі головні принципи:

- обов'язковість соціального страхування для всіх працюючих і фінансової участі застрахованих осіб у формуванні страхових фондів;
- особливий порядок фінансування страхових фондів, що забезпечує відтворення засобів на соціальне страхування;

- працівники (і члени їхніх сімей) можуть розраховувати на солідарний страховий захист при настанні випадків втрати доходів (старості, хвороби, нещасного випадку на виробництві або безробіття);
- працедавці, вносячи страхові внески (як різновид і частина оплати праці), захищають себе від збоїв у функціонуванні робочої сили і вважають себе відповідальними за формування соціального миру;
- держава, делегуючи (через закони) соціальним суб'єктам права на створення товариств взаємного страхування, знімає з себе функції організатора соціального захисту і зводить свою відповідальність за соціальний мир до ролі контролера і арбітра.

Сама по собі заробітна платня не в змозі забезпечити нормальне відтворення робочої сили, а значить, вона не може бути єдиним виразом вартості останньої (яка визначається, як відомо, вартістю життєвих засобів, необхідних для нормального відтворення працівника і його сім'ї).

Для повного виразу вартості робочої сили потрібна, крім заробітної платні, інша форма, в ролі якої якраз і виступають страхові внески (це свого роду *резервна заробітна платня*).

Послідовне застосування страхового принципу позбавляє застрахованих громадян від ідеалізованих уявлень про необмежені можливості держави по реалізації різноманітних соціальних програм.

Суспільство повинне усвідомити, що «безкоштовних» соціальних послуг і соціальної допомоги не буває, фінансові кошти для їх надання треба заздалегідь акумулювати.

На початку XXI століття Україна знаходиться в стані реформування своєї економіки, політичних і суспільних відносин. Головною економічною метою є перехід від централізованої планової економіки до багатоукладної ринкової системи. У політиці йдеться, в основному, про побудову демократичного, вільного, цивільного суспільства.

Ці глибокі і далекоглядні перетворення ведуть до необхідності відповідним чином пристосувати до вимог демократичного суспільства з ринковою економікою і систему соціального захисту.

Конституція України, прийнята парламентом в червні 1996 року, закріпила право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття за незалежними від них обставинами, а також в старості і в інших випадках, передбачених законом.

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних і інших джерел соціального забезпечення (стаття 46).

Предметом соціального страхування є економічні і соціальні відносини, що складаються в суспільстві в процесі створення системи колективного забезпечення і реалізації соціальних прав людини на базі національної

професійної підготовки. Проте, враховуючи, що політика повної зайнятості або не проводиться, або дає плоди лише через деякий час, а короткострокові кризи здатні спричинити неприйнятні тяготи, пов'язані з безробіттям, росте потреба в спеціальній політиці захисту безробітних.

Істотна роль допомог з безробіття полягає в забезпеченні доходів в періоди вимушеного безробіття. Допомоги з безробіття сприяють згладжуванню споживання як на індивідуальному, так і на макроекономічному рівнях, а також ефективному пошуку роботи, полегшуючи досягнення балансу між пропозицією і попитом на ринку праці.

Система соціального захисту безробітних включає дві системи: страхування по безробіттю, засноване на трудовому і страховому стажі з урахуванням рівня заробітної платні, і соціальне забезпечення для підтримки життєвого рівня, що надається після перевірки бідності.

У першому випадку метою є недопущення різкого падіння рівня життя звільненого не за своєї провини працівника, надання йому можливості знайти роботу за фахом, з відповідним його кваліфікації заробітком. В цьому випадку допомоги з безробіття обчислюються з урахуванням колишнього заробітчанства і стажу роботи.

У другому випадку допомога спрямована на забезпечення певного мінімального рівня життя з перевіркою або без перевірки бідності. Надання матеріальної допомоги таким безробітним виявляється в рамках систем соціального забезпечення, а фінансовим джерелом є засоби державного бюджету.

Ці дві системи діють по-різному стосовно конкретних економічних умов. При стабільному економічному розвитку більш ефективна система страхування. Але в умовах економічної кризи, коли короткострокове і середньострокове безробіття перетворюється на тривале, а фонди допомог з безробіття вичерпуються, акцент переноситься з достатньо високого рівня заміщення заробітчанства допомогами з безробіття з фондів страхування на тривалий захист з участю державних бюджетних коштів по системах соціального забезпечення.

Фонди страхування по безробіттю в розвинених країнах формуються за рахунок внесків працедавців і працівників. Частка участі тих і інших може бути або рівною, або більшою для працедавця. У більшості розвинених країн держава не бере участь у формуванні страхових фондів по виплаті у разі безробіття. Мета введення внесків із заробітку працівників – в посиленні їх мотивації в оплачуваній роботі як джерелі не тільки їхнього поточного матеріального становища, але і резерву на випадки непередбачених ситуацій.

Фонди матеріальної допомоги з безробіття формуються за рахунок податкових відрахувань з бюджету країни. Допомоги з них виплачуються, як правило, в єдиних розмірах. У багатьох країнах виплата матеріальної

допомоги передбачає перевірку бідності осіб, які претендують на отримання таких допомог.

У більшості країн ринкової економіки максимальний відсоток відшкодування заробітку складає 60 %. Це вважається достатнім для недопущення різкого падіння рівня життя людини і його сім'ї, дає засоби на період перепідготовки або отримання нової спеціальності, відповідної потребам на ринку праці. Практика показує: якщо працівник, стаючи безробітним, втрачає лише невелику частину свого доходу, він, як правило, затягує пошуки роботи і до того ж претендує на високу заробітну платню, що також утруднює його працевлаштування.

Соціальні виплати батькам і дітям. Вони були введені з метою допомогти сім'ям справитися з вищими витратами, пов'язаними з вихованням дітей. Вони також виконують важливу роль в стимулюванні статевої рівності. Останніми роками були розроблені нові системи (наприклад, у вигляді податкової пільги на зароблений дохід в США), що мають на меті субсидувати низькооплачуваних трудящих, які несуть сімейні обов'язки.

В останні десятиліття системам сімейних допомог надавали порівняно мало уваги, а їхня частка у витратах на соціальне забезпечення невиправдано скоротилася.

Діти у віці до 14 років складають майже 30% населення світу. Зрозуміло, за благополуччя своїх дітей відповідають, перш за все, батьки, але вони можуть не мати економічних ресурсів для забезпечення дітей найнеобхіднішим. Крім того, діти можуть бути позбавлені сімейної підтримки через хворобу батьків, розпад сім'ї або нещастя. Держава зобов'язана виконувати важливу роль в розвитку дітей, особливо у їхній освіті, яка в значній мірі визначить їх соціальне і економічне майбутнє. Соціальні допомоги для сім'ї – це складова частина загальної сімейної політики.

Звичайно допомогу платять матері як більш безпосередньо пов'язаної з доглядом за дітьми, а це покращує розподіл доходу усередині сім'ї і сприяє статевій рівності. Ширше розповсюдження послуг з догляду за дітьми також сприяє досягненню вказаної мети, забезпечуючи матерям велику самостійність і можливість вступити до ринку праці.

Захист материнства – важливий аспект надійності доходів для працюючих жінок. Виплата допомог з материнства в рамках соціального забезпечення веде до розподілу витрат між працюючими жінками і чоловіками, з одного боку, і їхніми працедавцями – з іншого.

Найважливішою формою захисту матері і дитини служить доступність послуг охорони здоров'я. Важливий аспект охорони материнства для працюючих жінок – право на отримання допомоги у порядку заміщення заробітку під час відпустки. На практиці грошові допомоги, виплачувані в рамках систем соціального забезпечення, не відшкодовують повною мірою дохід, упущений у зв'язку з перервою в трудовій діяльності.

низька, то організаційно-правова форма носить добровільний характер, якщо висока, то вона, як правило, носить обов'язковий (згідно із законом) характер. Між добровільним і обов'язковим страхуванням є ряд перехідних форм.

У соціальному страхуванні органічно поєднуються економічні і соціальні елементи захисту, які (за допомогою відповідних фінансових, організаційних і правових механізмів) мають забезпечити застрахованій особі можливості по компенсації втраченого заробітку або додаткових непередбачених витрат, пов'язаних з лікуванням (реабілітацією або професійною підготовкою).

Спрямованість інституту обов'язкового соціального страхування виражається в збереженні наявного (досягнутого) життєвого рівня застрахованих громадян, і в цьому проявляється функція відтворення робочої сили.

Соціальне страхування істотно відрізняється від інших форм соціального захисту (соціальної допомоги і особистого страхування):

- ✓ застраховані захищаються від втрати заробітної платні, тобто розмір страхових внесків і компенсаційних виплат пов'язаний саме із заробітною платнею. Для порівняння: соціальна допомога і особисте страхування такої залежності не забезпечують;
- ✓ одержувачами страхових виплат можуть бути тільки застраховані (при цьому розмір виплат враховує наявність у них утриманців – членів сім'ї), які своїми особистими страховими внесками і внесками працедавців на їхню користь набули право на даний вид соціального захисту. На відміну від інших форм соціального захисту, інших умов не висувається.

У зв'язку з невідворотним і масовим характером ризику даний інститут соціального захисту спочатку передбачає масовий характер охоплення страхуванням переважної більшості зайнятого населення.

Соціальне страхування виконує три функції: відтворювальну, солідарного перерозподілу і соціального захисту.

Перша з названих функцій реалізується в періоди, коли працівник втрачає заробіток.

Економічним механізмом функції солідарного перерозподілу виступає солідарна (замкнута в рамках страхового суспільства) розкладка матеріального збитку. Це дозволяє страховим суб'єктам, які не торкнуться страховими випадками, підтримувати тих, хто ними торкнеться.

Функція соціального захисту визначає цілі для двох інших функцій: відтворювальної і перерозподільної. Соціальний захист в соціальному страхуванні виражається в збереженні наявного (досягнутого) життєвого рівня застрахованих за допомогою механізмів компенсації втраченого заробітку або додаткових непередбачених витрат, пов'язаних з лікуванням або реабілітацією (медичною, професійною або соціальною).

У системі соціального страхування, виходячи з його природи, кожен суб'єкт економічних і соціальних відносин реалізує свій інтерес:

Існують відмінності між тією або іншою національною системою даного інституту захисту, проте загальними для більшості з них є такі характеристики:

- ✓ соціальне страхування фінансується за рахунок страхових внесків, які звичайно солідарно сплачують працедавці і працівники, при можливій участі держави у формі додаткових внесків або дотацій за рахунок загальних податків;
- ✓ обов'язковою є участь (згідно із законом) працівників і працедавців (з деякими виключеннями);
- ✓ страхові внески акумулюються в спеціальних цільових фондах, за рахунок яких виплачуються допомоги і пенсії, оплачуються послуги з лікування і реабілітації;
- ✓ особисті права застрахованих на допомоги гарантуються наявністю обліку страхових внесків без якої-небудь перевірки доходів або бідності;
- ✓ розмір страхових внесків, як правило, пов'язаний з величиною заробітної платні застрахованого – ставки страхових внесків встановлюються у відсотках від всього фонду заробітної платні або від фонду заробітної платні з урахуванням заданих меж заробітної платні;
- ✓ страхування від трудового каліцтва звичайно повністю фінансується за рахунок внесків працедавця;
- ✓ внески на соціальне страхування у всіх країнах включаються у витрати виробництва.

Об'єктом страхового захисту різних видів соціального страхування є соціальні ризики осіб найманої праці і самозайнятого населення.

Соціальні ризики – це чинники порушення нормального соціального становища людей при пошкодженні здоров'я, втраті працездатності або відсутності попиту на працю (безробіття), що супроводжуються настанням для зайнятого населення матеріальної незабезпеченості унаслідок втрати заробітку, несення додаткових витрат, пов'язаних з лікуванням, а для сімей – втратою джерела доходу у разі втрати годувальника.

Таким чином, поняття соціального страхування охоплює різні види обов'язкового державного страхування населення від різних видів соціальних ризиків, які часто викликаються об'єктивними обставинами і пов'язані з втратою роботи, працездатності і доходів. Тому соціальний ризик можна визначити як вірогідність настання матеріальної незабезпеченості унаслідок відсутності задовільного заробітку через соціально значущі причини.

Оскільки *соціальні ризики носять об'єктивний характер*, остільки механізм захисту від них повинен мати такий же характер, тобто *страхування* від них *повинне бути обов'язковим* (згідно із законом) для охоплення всіх працюючих, а тягар фінансового навантаження повинні солідарно нести основні соціальні суб'єкти – працедавці і працівники.

Соціальні ризики можуть бути класифіковані за ступенем небезпеки для окремих соціальних груп і шарів трудящих. Якщо ступінь небезпеки

У ряді країн передбачені батьківські допомоги з метою дозволити будь-якому з батьків узяти відпустку по догляду за дитиною в початковий період її життя. При цьому керуються принципом, що батьки мають право вибирати, хто повинен одержувати допомогу.

Державні кошти повинні бути головним джерелом фінансування соціальних допомог для батьків і дітей. Але очевидно також, що держава повинна буде все частіше брати на себе роль каталізатора для участі в цій справі, наприклад, соціальних партнерів і добровільних організацій, шляхом фінансування і регулювання послуг, що надаються ними.

Сімейні допомоги (і соціальне забезпечення в цілому) виконують важливу роль в поліпшенні становища жінок.

Соціальна допомога. Вона визначається як допомоги бідним і групам з низьким рівнем життя, що фінансуються за рахунок податкових надходжень. Соціальна допомога здійснюється у випадках, коли людина або не одержує ніяких допомог, або допомоги в рамках інших форм соціального захисту недостатні.

У країнах Центральної і Східної Європи така допомога стає все більш важливим інструментом зменшення бідності, обумовленої у багатьох випадках низьким рівнем життя і безробіттям. У Центральній і Східній Європі надання соціальної допомоги в крупних масштабах – порівняно нове явище, і в більшості країн її правові і організаційні рамки все ще в процесі формування.

Соціальна допомога звичайно припускає перевірку життєвого рівня (бідності). Перевірка бідності – це основний механізм, за допомогою якого можна забезпечити адресність виплати допомог в рамках соціальної допомоги з урахуванням ступеня бідності. Але можливі і інші критерії оцінки права певних людей на соціальну допомогу: такими критеріями можуть, наприклад, стати готовність включитися в професійну підготовку або трудову діяльність.

Програми соціальної допомоги слід координувати з іншими заходами боротьби з бідністю. Вони повинні доповнювати політику у сфері зайнятості, охорони здоров'я, а також освіти і сім'ї. Способи забезпечення такої координації полягають у встановленні пріоритетів для фінансування і визначення критеріїв при призначенні допомог. Соціальне страхування і соціальна допомога взаємно доповнюють одне одного, оскільки потреба в соціальній допомозі часто обумовлена відсутністю соціального страхування.

Взагалі кажучи, соціальну допомогу доцільніше фінансувати переважно за рахунок засобів центрального уряду, бо звичайно іншим шляхом важко задовольнити потреби всіх, хто найбільше потребує допомоги в регіонах і населених пунктах.

Те, якою мірою люди залежать від соціальної допомоги, служить певним індикатором недоліків інших форм соціального захисту. Соціальна допомога завжди буде необхідна в кризових ситуаціях або при виправленні

окремих негативних випадків. Проте належна соціальна політика націлена, перш за все, на попередження виникнення таких випадків.

Соціальна допомога є одним з важливих елементів системи соціального захисту в Німеччині. Причина надання такої допомоги – відсутність страховки або джерел до існування. Соціальна допомога в Німеччині виявляється для забезпечення прожитку, а також при особливих життєвих обставинах. Призначення соціальної допомоги покликане забезпечити її одержувачу рівень життя, відповідний людській гідності.

На відміну від соціального страхування, відповідно до якого застрахована людина отримує соціальні виплати, які гарантовані його внесками, право на соціальну допомогу не обумовлюється відносинами страхування (страхувальника і страхованого), а ґрунтується на односторонньому праві на соціальну допомогу при певних життєвих обставинах. Таким чином, основним принципом, що лежить в основі системи соціальної підтримки малозабезпечених громадян в Німеччині, є так званий принцип опікування, згідно з яким соціальну допомогу може одержати кожен в необхідному для нього обсязі в тому випадку, якщо для одержувача не представляється можливості самостійно вийти зі скрутного становища.

Принцип опікування передбачає фінансування соціальних потреб за рахунок засобів державного бюджету; тим самим фінансування соціальної допомоги більшою мірою залежить від стану бюджету країни.

Згідно з німецьким законодавством, соціальну допомогу не може одержувати той, хто в змозі допомогти собі сам, або той, хто може заручитися допомогою інших, в першу чергу – родичів або соціальних організацій. На практиці це означає, що повинні бути вичерпані всі можливості самостійного забезпечення претендента, перш ніж він одержить право на соціальну допомогу. Йому слід попросити допомогу у найближчих родичів (останніх допомогти може примусити суд), спробувати знайти роботу, продати предмети розкоші, змінити квартиру на дешевшу, звернутися на біржу праці за допомогою з безробіття (у випадку, якщо претендент протягом останніх трьох років пропрацював 12 місяців і регулярно платив внески страховки на випадок безробіття); дізнатись в житловому відомстві про можливість отримання допомоги на квартиру. Якщо все це ні до чого не привело і людина продовжує мати потребу, тільки тоді вона може звернутися по соціальну допомогу.

Завдання соціальної допомоги в Німеччині полягає не тільки в забезпеченні її одержувачу гідного рівня життя, але і, в першу чергу, в створенні необхідних передумов для того, щоб він міг покладатися на власні сили. Тим самим соціальна допомога повинна стати не чинником стимулювання утриманських тенденцій в суспільстві, а способом надання допомоги самому собі. В умовах ринкової економіки пріоритет віддається вільній індивідуальній ініціативі. Саме така форма допомоги може бути ефективною, орієнтованою не на постійне утримання бідняків, а на підтримку у разі несприятливої життєвої ситуації.

20.3. Соціальне страхування

Історія зародження і розвитку соціального страхування свідчить про те, що воно органічно пов'язане з капіталістичним способом виробництва і європейською цивілізацією.

Наприкінці XVIII – початку XIX століть в економіці, що базувалася на сільському господарстві і простих ремеслах (натуральне господарство), на зміну сім'ї як головної виробничої одиниці і основного джерела і форми утримання непрацездатних прийшло крупне промислове виробництво. Зміни, викликані урбанізацією і індустріалізацією суспільного життя, становленням робочого руху, зажадали нову доктрину соціального захисту замість раніше існуючої і заснованої на принципах самопідтримки, сімейного забезпечення непрацездатних і добродійності.

У формування такої доктрини значний внесок зробили:

- ✓ філософсько-правові положення концепції природних прав і концепції правової держави, які були розроблені Д. Локком, Вольтером, Монтеск'є, Кантом, Гегелем. Основи теорії правової держави розроблені Р. Ієрінгом, Р.Еллінським, М. Вебером;
- ✓ розробки французького ученого-гуманіста Е. Клав'єра (Проспект щодо введення довічного страхування 1788 року), який стверджував, що дія механізмів довічного страхування дозволить абсолютно по-іншому підійти до проблеми бідності, усунувши нестійкість людського буття, яка породжує нещастя.

Проте ці підходи були затребувані і знайшли своє втілення тільки через 100 років в правових нормах, запропонованих канцлером Німеччини О.Бісмарком і закріплених в законах по організації соціального страхування, прийнятих в Німеччині в період 1890-х років. Аналогічні закони про обов'язкове соціальне страхування наприкінці XIX – початку XX століття були прийняті в більшості країн Європи, а в 30-х роках XX століття – в США і Канаді.

Концепція правової держави зробила значний вплив на розвиток інституту соціального страхування. Загальна ідея, яка одухотворяє вчення про правову державу, – це ідея *рівності всіх громадян перед законом*, що дозволяє досягати гармонійних суспільних відносин, і перш за все – відносин особи і держави на основі поєднання принципів індивідуалізму (свободи) і рівності. Ця концепція поставила і допомогла вирішити ряд організаційних, правових і економічних завдань за визначенням ролі держави, основних соціальних суб'єктів (працедавців і працівників) і їхніх професійних груп по забезпеченню соціального захисту населення. Згідно з міжнародними нормами[16], держава, крім прийняття державних актів, несе відповідальність за керівництво системою соціального забезпечення.

[16] до їх числа входять, в першу чергу, документи ООН і міжнародних спеціалізованих організацій – Міжнародної Організації Праці, Міжнародної асоціації соціального забезпечення і Всесвітньої організації охорони здоров'я