

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

А.І. Акмаєв

Г.П. Зіборов

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Навчальний посібник

2-ге видання, доповнене й перероблене

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки,
молоді та спорту України*

Алчевськ
2012

УДК 331(075.8)+331.104(075.8)

ББК У24я+7+У291.66я7

А 40

Акмаєв Анатолій Ісайович – засл. працівник освіти України, докт. екон. наук, проф. Донбаського державного технічного університету;
Зіборов Геннадій Петрович – канд. екон. наук, доцент Донбаського державного технічного університету.

Рецензенти:

В.М. Василенко – докт. екон. наук, проф., заст. д-ра інституту економіко-правових досліджень НАН України;

І.Б. Швець – докт. екон. наук, проф. Донецького національного технічного університету;

І.В. Петенко – докт. екон. наук, проф. Донецького державного університету управління.

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України
(Лист № 1/11-11577 від 08.12.2011р.)*

А 40

Акмаєв А.І. та ін.

Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб.
– 2-ге вид., доп. і перероб. / **А.І. Акмаєв**, Г.П. Зіборов. – Алчевськ: ДонДТУ,
2012. – 298 с.

ISBN 966-7560-16-3 (1-е вид.)

ISBN 976-966-271-9

Запропонований навчальний посібник являє собою друге видання, доповнене та перероблене згідно Державного освітнього стандарту.

Основні теоретичні і практичні аспекти дисципліни розкриваються в темах: об'єкт, предмет і завдання дисципліни, трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства, соціально-трудова відносина як система, соціальне партнерство, ринок праці і його регулювання, соціально-трудова відносина зайнятості, організація і нормування праці, продуктивність і ефективність праці, політика доходів й оплата праці, дисципліна праці – базис, основа розвитку соціально-трудова відносин, планування і аналіз трудових показників.

УДК 331(075.8)+331.104(075.8)

ББК У24я+7+У291.66я7

© **А.І. Акмаєв**,

Г.П. Зіборов, 2012,

© ДонДТУ, 2012,

© дизайн обкладинки

О.М. Ульянов, 2012

ISBN 966-7560-16-3 (1-е вид.)

ISBN 976-966-271-9

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	7
Розділ 1 ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ	
1.1 Мета, задачі, об'єкт, предмет, методологія дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» і її взаємозв'язок з іншими науками про працю	8
1.2 Праця як джерело багатства й базисна категорія економіки праці ..	13
Розділ 2 ТРУДОВІ РЕСУРСИ Й ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА	
2.1 Сутність і структура трудових ресурсів	20
2.2 Відтворення трудових ресурсів	22
2.3 Трудовий потенціал суспільства	26
Розділ 3 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА	
3.1 Сутність і суб'єкти соціально-трудова відносин	34
3.2 Предмети й типи соціально-трудова відносин	37
Розділ 4 СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО	
4.1 Визначення соціального партнерства	42
4.2 Мета соціального партнерства і його принципи	48
4.3 Суб'єкти соціального партнерства	49
4.4 Учасники й зміст генеральної угоди	52
4.5 Учасники й предмет галузевої угоди	54
4.6 Учасники й зміст колективного договору	56

Розділ 5 РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

5.1 Ринок праці: сутність, принципи й взаємодія з ринками інших ресурсів.....	59
5.2 Попит, пропозиція, вартість, ціна робочої сили, конкуренція на ринку праці	61
5.3 Сегментація ринку праці.....	65
5.4 Регулювання ринку праці	67

Розділ 6 СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

6.1 Поняття, види й форми зайнятості.....	75
6.2 Сутність і види безробіття	78
6.3 Вимірювання й наслідки безробіття	81
6.4 Державне регулювання зайнятості населення	83

Розділ 7 ОРГАНІЗАЦІЯ Й НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

7.1 Організація праці	89
7.1.1 Поняття й основні напрями організації праці.....	89
7.1.2 Сутність розподілу і кооперації праці, їх форми й взаємозв'язок.....	92
7.1.3 Організація й обслуговування робочих місць	97
7.1.4 Умови праці і чинники їх формування.....	99
7.1.5 Організація управлінської праці на вугледобувному підприємстві	104
7.2 Нормування праці	108
7.2.1 Наукові основи нормування праці.....	108
7.2.2 Сутність нормування праці, наукове обґрунтування норм праці, завдання нормування праці	113
7.3 Виробничий процес і його складові частини.....	119
7.4 Операція як безпосередній об'єкт технічного нормування праці...	127
7.5 Нормативи праці. Види норм праці	137
7.5.1 Нормативи праці	137
7.5.2 Види норм праці.....	140
7.5.3 Класифікація норм праці	147

7.6 Класифікація витрат робочого часу.....	148
7.7 Методи вивчення витрат робочого часу.....	162

Розділ 8 ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

8.1 Продуктивність праці.....	179
8.1.1 Сутність і значення продуктивності праці.....	179
8.1.2 Показники й методи вимірювання продуктивності праці	182
8.1.3 Фактори зростання продуктивності праці.....	186
8.1.4 Резерви зростання продуктивності праці.....	190
8.2 Ефективність праці й показники її вимірювання.....	196
8.2.1 Сутність ефективності праці.....	196
8.2.2 Показники ефективності праці: продуктивність і рентабельність праці.....	197

Розділ 9 ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

9.1 Політика доходів.....	200
9.1.1 Сутність, джерела формування й структура доходів населення.....	200
9.1.2 Політика щодо доходів населення.....	203
9.2. Оплата праці.....	204
9.2.1 Сутність і структура заробітної плати. Номінальна й реальна заробітна плата.....	204
9.2.2 Функції й принципи заробітної плати. Державне регулювання заробітної плати.....	206
9.2.3 Організація заробітної плати.....	210
9.2.3.1 Тарифна система.....	210
9.2.3.2 Безтарифна система оплати праці.....	215
9.2.3.3 Нормування праці див. розділ 7.....	216
9.2.3.4 Форми й системи оплати праці.....	216
9.2.3.5 Доплати й надбавки.....	221
9.2.3.6 Система преміювання.....	227
9.2.3.7 Механізм і умови депреміювання.....	232
Розділ 9. Запитання і завдання для обговорення та контролю.....	232

Розділ 10 ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ – БАЗИС, ОСНОВА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

10.1 Соціально-економічна сутність дисципліни праці.....	234
10.2 Реформування відносин власності й підвищення трудової дисципліни	249
10.3 Ринковий механізм і регулятори підвищення трудової дисципліни	255
10.4 Трудова дисципліна й виробнича демократія – діалектика взаємозв'язку	259

Розділ 11 ПЛАНУВАННЯ Й АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

11.1 Планування продуктивності праці на підприємствах.....	264
11.2. Планування чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства.....	271
11.3. Аналіз зростання продуктивності праці.....	286
11.4. Аналіз чисельності й складу працівників	291
ЛІТЕРАТУРА	295

ПЕРЕДМОВА

Навчальний посібник підготовлений відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів за напрямом підготовки галузі знань 0305 – «Економіка і підприємництво», затвердженої Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України.

Успіх економічних реформ, що проводяться в Україні, залежить від активізації ринкових трансформацій, які відбуваються, перш за все, в соціально-трудої сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів жителів держави.

У цих умовах пред'являються нові вимоги до рівня знань і професійної підготовки економістів, фінансистів, менеджерів. Різко зростає інтерес до питань з економіки праці і соціально-трудої відносин. Кожному з нас приходиться мати справу з такими економічними, соціально-трудої проблемами:

Ринок праці: його сутність й принципи, попит, пропозиція, вартість, ціна робочої сили, конкуренція, сегментація, регулювання; зайнятість, її види і форми, безробіття, його вимірювання і наслідки, державне регулювання цих болючих для нашого суспільства проблем; соціальне партнерство: сутність, мета, суб'єкти, учасники і зміст генеральної, галузевої угод, колективного, трудового договорів; організація і нормування праці: наукові основи нормування праці, наукове обґрунтування норм праці, види норм праці, класифікація і методи вивчення витрат робочого часу; продуктивність і ефективність праці: сутність, значення, показники й методи вимірювання, фактори й резерви зростання, сутність і показники ефективності праці; політика доходів і оплата праці: джерела формування й структура доходів населення, сутність, структура, функції, принципи, державне регулювання, організація заробітної плати та її структурні елементи; дисципліна праці– базис, основи розвитку соціально-трудої відносин: значення порядку, дисципліни, організованості, відповідальності на кожному робочому місці для якісного оновлення і розвитку соціально-трудої відносин, збільшення зайнятості, науковообґрунтованих норм праці, продуктивності праці, заробітної плати, доходів населення, якості життя, в тому числі трудового.

Розділ 1

ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

1.1 Мета, завдання, об'єкт, предмет, методологія дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини», її взаємозв'язок з іншими науками про працю.

1.2 Праця як джерело багатства й базова категорія економіки праці.

1.1 Мета, задачі, об'єкт, предмет, методологія дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» і її взаємозв'язок з іншими науками про працю

Метою дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є формування у студентів системи теоретичних і практичних знань про категорії, закони, механізми функціонування, прогресивного, динамічного розвитку й регулювання соціально-трудова відносин. Досягнення мети – смисл навчання, визначає основні теоретичні й практичні завдання дисципліни:

– дати студентам у стислій і доступній формі теоретико-методологічні й соціально-економічні аспекти сучасних проблем економіки праці й соціально-трудова відносин;

– поглибити теоретичну підготовку студентів і сприяти набуттю практичних навиків і умінь проведення аналітичної роботи щодо управління працею й регулювання відносин у соціально-трудова сфері;

– на основі одержаних знань змінити ставлення студентів до власного і сімейного трудового потенціалу, виробити усвідомлену необхідність примножувати й ефективно використовувати свій і сімейний людський капітал, підвищувати конкурентоспроможність на ринку праці, реалізувати свої цілі та інтереси в процесі праці.

Об'єктом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» є система організаційно-економічних і соціально-трудова відносин між людьми з приводу динамічного відтворення і ефективного використання людського й виробничого капіталу в процесі праці.

Предметом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» є соціально-трудова відносина на макро– і мікрорівні й закономірності їх розвитку.

Методологією вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» є діалектичний метод, що зумовлює вивчення соціально-трудова відносин у їх взаємозв'язку й взаємозалежності, у їх єдності, боротьбі й компромісі протилежностей, стані безперервного розвитку, під час якого накопичення кількісних змін приводить до нового якісного стану, а кожен наступний, вищий ступінь зрілості соціально-трудова відносин заперечує попередній, нижчий.

Під час вивчення дисципліни необхідно враховувати історію формування суспільних і виробничих відносин у нашій країні, а також світовий досвід розвитку соціально-трудова відносин, їх регулювання й гармонізацію.

Теоретичною основою «Економіки праці та соціально-трудова відносин» є економічна теорія, її закони й категорії.

Через своє важливе значення й різнобічність (без праці людини засоби виробництва мертві, саме праця пожвавлює їх, примушує функціонувати й сприяти здійсненню мети людини) праця вивчається багатьма науками. Перш за все це – фізіологія праці, психологія праці, ергономіка, охорона праці, статистика праці, економіка праці, нормування праці, організація праці, соціологія праці, педагогіка праці, естетика праці, етика праці, трудова мораль, трудове право.

Тобто економіка праці знаходиться на стику природних і суспільних наук, спирається на їх сучасні досягнення й не тільки тісно з ними взаємозв'язана, але й показує вплив кожної науки на розвиток соціально-трудова відносин, ефективності праці й виробництва.

Предметом цих наук є:

Фізіологія праці вивчає функціональні зміни в організмі людини, що відбуваються в процесі праці. Ці зміни в допустимих межах корисні, навіть необхідні для життєдіяльності робітника як тренувальні, оскільки невикористані здібності до праці з часом згасають. Але при перевищенні цих меж можуть виникнути невідновні зміни, що чинять шкідливий вплив на здоров'я й працездатність людини. Фізіологія праці дає рекомендації щодо збереження й підвищення працездатності, вирішення

проблем стомлюваності, фізіологічного обґрунтування раціональної організації праці, встановлення оптимальних режимів праці й відпочинку, застосування технічних засобів, що полегшують важку фізичну, монотонну й напружену розумову працю.

Психологія праці вивчає психологічні характеристики людини, поведінку людей на робочому місці. Містить наступні аспекти: відбір і оцінювання, підготовка й розвиток, просування по службі й консультації з приводу кар'єри, проектування праці й трудової сфери, мотивація й виконання роботи, взаємозв'язки між особою й організацією, благополуччя і якість трудового життя, добробут працівника й ефективність організації.

Ергономіка (від грецьк. *ergon* – робота, праця й *nomos* – закон), – наукова дисципліна, що комплексно вивчає взаємодію системи «людина – техніка – виробниче середовище» в їх тісному взаємозв'язку, ставлячи в центр увагу людини в даному комплексі виробничих умов. Знайти в цих умовах спосіб і методи пристосування виробничого середовища до особливостей, можливостей і меж людського організму, полегшити його адаптацію до фізичних, соціально-психологічних і техніко-організаційних умов виробництва, оптимізувати всі компоненти системи «людина – техніка – виробниче середовище». Це зумовлює не тільки можливість підвищення зручності й безпеки праці, збереження здоров'я й працездатності трудящих, але й подальшого зростання продуктивності праці.

Охорона праці досліджує весь комплекс проблем, пов'язаних із забезпеченням безпеки життя й здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, включаючи правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи. Визнання й забезпечення пріоритету життя й здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства.

Соціологія праці досліджує взаємовідносини людей і соціальних груп у виробничих колективах. Вивчає трудову діяльність, як соціальний процес, соціальні чинники підвищення ефективності праці, вплив соціальних умов на відношення людей до праці. Соціальні закономірності взаємодії людей із засобами й предметами праці. Комплекс відносин людини й колективу до праці, її характеру, змісту, умов. Система відно-

син, яка утворює сукупність позицій, ролей, цінностей, зв'язків між працівниками в процесі праці. Аналізуються проблеми зумовлені відмінністю людей за такими ознаками, як стать, вік, національність, раса, освіта, виховання, політична орієнтація, майнове положення, відношення до релігії, місце в ієрархії підприємства.

Педагогіка праці покликана створювати нові, прогресивні концепції, організаційні форми й методи навчання робітників, керівників і фахівців, підвищення їх кваліфікації й перепідготовки як безпосередньо на підприємствах, у коледжах і вищих навчальних закладах, так і на базі підприємств, що розробляють і виробляють нову техніку й засоби програмного забезпечення. Засоби, що витрачаються на навчання, окупаються підвищенням продуктивності праці, якості товарів і послуг, зниженням собівартості, збільшенням ціни робочої сили на ринку праці й поліпшенням конкурентоспроможності підприємств на ринку товарів і послуг.

Статистика праці вивчає і аналізує склад, ефективність формування й використання трудових ресурсів, рівень зайнятості населення й безробіття, продуктивність праці, її рівень і динаміку, оплату праці, співвідношення динаміки зростання продуктивності праці й підвищення заробітної плати, умови й охорону праці, рівень життя народу.

Нормування праці – наука, що вивчає трудові функції (трудові рухи, трудові дії, трудові прийоми, комплекси трудових прийомів, операції), визначає необхідні витрати праці (часу) на їх виконання й установлює на цій основі норми праці.

Організація праці – система заходів, направлених на повне інтенсивне і якісне використання робочого часу й досягнення максимально корисного ефекту трудової діяльності.

Естетика праці – привнесення в організацію праці, у виробничі умови мистецтва, краси з метою створення для працівників найбільш комфортних умов праці, виховання естетичної культури, відчуття краси, підвищення загальної культури праці й виробництва: проектування естетично привабливої і практично доцільної архітектури промислових споруд і знарядь праці, художнє оздоблення інтер'єрів виробничих приміщень, місць відпочинку, створення зручного й красивого робочого одягу, благоустрій і озеленення територій, трансляцію функціональної музики.

Етика праці – етичні переконання як форма суспільної свідомості, одна з найважливіших сторін трудової життєдіяльності людини: чесність за будь-яких умов, дисциплінованість, відповідальність (суворе виконання договорів і обіцянок), працьовитість, заповзятливість, ощадливість, помірність у потребах (аскетизм), терпимість, доброзичливість.

Трудова етика капіталізму формувалася на протестантській етиці народів тих країн, які першими здійснили буржуазні революції, першими вступили на капіталістичний шлях і досягли високих результатів у своєму розвитку: Голландія 1609 р., Англія 1649 р., Швейцарія 1848 р. Сьогодні це – Німеччина, Швейцарія, Норвегія, у яких переважальною релігією є протестантство. Згідно з вченням цієї релігії метою трудової діяльності людини є не поліпшення особистого й сімейного добробуту, а виконання свого покликання, боргу перед Творцем. Успіх підприємця – знак божественного схвалення. Усе чим він володіє – належить Богу. Тому одержаний прибуток повинен не проїдатися й вивозитися в офшорні зони, а спрямовуватися на розвиток виробництва для зростання багатства країни й народу, що її населяє.

У надзвичайно складному й проблематичному світлі представляється трудова етика в Україні, освячена в інших країнах глибокими й стійкими релігійними переконаннями (протестантство, конфуціанство, буддизм). Войовничий атеїзм радянського часу, міжконфесійні суперечності пори незалежності, поява на українських теренах низки псевдорелігій і релігійних течій, на жаль, не дають підстав вважати цей чинник синтезуючим у контексті формування основ сучасних соціально-трудових відносин, динамічного переходу від економіки праці до економіки знань.

Трудова мораль. Спільне вираження етичних установлень і загальнозначущих приписів про трудову поведінку й норми взаєностосунків працівників підприємства, громадської думки, заповідей і норм, що чинять регулюючий вплив на мотивацію трудової поведінки, ефективну реалізацію особистого фактора. Розуміння праці як життєвої необхідності, можливість задоволення матеріальних і духовних потреб, реалізації соціальної сутності людини. Тільки мораль на нейтронному рівні (у мозку людини) упорядковує систему цінностей і пріоритетів, якими керується людина, працівник

Трудове право – регулює працю найнятих робітників, регламентує їх відносини з роботодавцями з приводу найму й звільнення працівників, безпосереднього приложення праці, умов і охорони праці, оплати праці, соціальної захищеності працюючих, трудових суперечок.

Між економікою праці й названими науками існує тісний взаємозв'язок, в основі якого лежить єдиний об'єкт вивчення – праця.

1.2 Праця як джерело багатства й базисна категорія економіки праці

Суспільство у своїй еволюції проходить три стадії: доіндустріальну (аграрну), індустріальну, постіндустріальну (інформаційну).

На першій стадії переважає сільське господарство, на другій – промисловість, на третій – сфера послуг, інформація.

Мета, переважаюча на кожній стадії: на першій – влада, на другій – гроші, на третій – знання.

Якщо розглянути історію розвитку економічної науки, то можна говорити про те, що джерелом багатства на першій стадії є земля, на другій – праця робітника, праця й капітал підприємця, праця менеджера, на третій – інформація.

Розвинені країни перейшли до стадії постіндустріального (інформаційного) суспільства в 70-х роках ХХ століття. Більш розвинені країни показують менш розвиненим їх майбутнє.

В Україні переважають індустріальні технології, і вона знаходиться на стадії індустріального суспільства, у якому основним джерелом багатства є праця. Але праця впорядкована, дисциплінована й відповідальна.

Родоначальник класичної політичної економії **Уільям Петті** (1623-1687 рр.) стверджував: «Труд є батько й активне джерело багатства, а земля – його мати». Він говорив про те, «як дати населенню заняття й мету, яка цим досягається», і відзначав: «В Англії є понад 4 акри орної, лугової й пасовищної землі на кожного жителя, причому земля настільки родюча, що праця однієї людини, яка обробляє її, достатня для того, щоб забезпечити просте існування більш ніж 10 людей. Таким чином, лише **недостатністю порядку** можна пояснити наяв-

ність убогості в Англії й те, що деяких людей ця обставина доводить до шибениці або голодної смерті».

У. Петті ставив питання: «Виробництвом яких продуктів повинні вони зайнятися?» І відповідав: «Виробництвом їжі й засобів життєвої необхідності для всього населення за допомогою використання невеликої кількості людей... Ми повинні будемо застосувати свою працю на виробництво таких товарів, які доставлять нам і привернуть з-за кордону гроші. Бо за допомогою останніх ми зможемо задовольнити потребу в будь-яких продуктах з цих же країн або всякої іншої країни в усі часи». [40, с. 98-99]

Таким чином, джерелом накопичення багатства кожної країни є праця, стверджує У. Петті. Але відсутність мети, недостатність порядку, дисципліни, відповідальності, неробство породжує убогість, бідність і згубно відображається на людях.

Основоположник школи фізіократів **Франсуа Кене** (1694-1777 рр.) вважав, що основою економічного процвітання є праця, але праця тільки в сільському господарстві і недооцінював підприємництво. Він стверджував, що не люди, а закони повинні управляти державою.

Адам Сміт (1723-1790 рр.) видатний англійський економіст у першому розділі «Про розподіл праці» відомої роботи «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776) бачив причини підвищення продуктивності праці й відповідно отримання більшого доходу в розподілі праці, спеціалізації робітників. На прикладі виробництва шпильок він показав, що ненавчений робітник і робітник, що не вміє поводитися з машинами, при всьому своєму старанні може зробити одну шпильку в день, але не зробить двадцять шпильок. «...Складна праця виробництва шпильок поділена приблизно на 18 самостійних операцій, які в деяких мануфактурах виконуються різними робітниками. В одній з мануфактур були зайняті десять робітників... вони могли, працюючи напружено, виробити всі разом дванадцять з гаком фунтів шпильок за день або понад 48000 шпильок за день» [46, с. 123].

Давид Ріккардо (1772-1823 рр.) у своїй головній роботі «Початок політичної економії і податкового обкладення» (1817) говорить про те, що основою вартості товару є праця, характеризує суть ренти, прибутку й заробітної плати. Природна ціна праці – це можливість утримувати за

свою працю робітника і його сім'ю, оплачувати потреби в їжі, предмети насущної необхідності й зручності. Заробітна плата, що складається з урахуванням попиту й пропозиції, становить грошову ціну праці.

Жан Батіст Сей (1767– 1832 рр.) у своїй головній праці «Трактат політичної економії» (1803) в основу поклав теорію трьох факторів виробництва. Згідно з цією теорією в суспільному виробництві беруть участь три фактори: праця, земля й капітал, які відповідно є джерелами доходів суспільства – заробітної плати, прибутку й ренти. Це відношення незалежних і рівноправних партнерів – факторів виробництва – у створенні вартості і її розподілі відповідно до внеску кожного фактора. Така взаємодія між партнерами буде ефективною, а відносини між класами гармонійними. Праця – джерело заробітної плати. Доходи підприємця – це винагороди за його промислові здібності, за його таланти, діяльність, дух порядку й керівництво.

Найвидатнішим представником класичної політичної економії був **Карл Маркс** (1818-1883 рр.). Його вчення здійснило великий вплив на розвиток людського суспільства у ХХ столітті. У своїй роботі «Критика політичної економії» (1857) тій, що є первинним варіантом «Капіталу», він писав: «У суспільному виробництві свого життя люди вступають у певні, необхідні, від їхньої волі незалежні відносини – виробничі відносини, які відповідають певному ступеню розвитку їх матеріальних продуктивних сил. Сукупність цих виробничих відносин складає економічну структуру суспільства... Спосіб виробництва матеріального життя зумовлює соціальний, політичний і духовний процеси життя взагалі». Тобто, основою життя людини, суспільства є матеріальне виробництво, його матеріальна діяльність, а, отже, його праця. [37, с. 6-7].

Шарль Фур'є (1772-1837 рр.), французький соціаліст-утопіст, виклав детальний план організації суспільства майбутнього в книзі «Новий господарський соціетарний світ» (1829). Для успіху нового суспільства необхідне зростання продуктивності праці, що забезпечує багатство для всіх. Суспільний дохід повинен розподілятися відповідно: капіталу 4/12, праці 5/12 і таланту 3/12. Із зміцненням і розвитком нового суспільного устрою ці пропорції змінюватимуться на користь праці.

Фредерік Тейлор (1856 – 1915 рр.) див. розд. 7.2.1

Михайло Іванович Туган-Барановський (1865-1919 рр.) був першим

економістом у світовій економічній науці, що виступав за з'єднання трудової теорії вартості з теорією граничної корисності, поставивши в центрі економічного розвитку людину, з її психологічними мотиваціями. Великою історичною силою в господарському розвитку, на думку вченого, є релігія. Особливо високо в системі психологічних факторів суспільного розвитку цінував патріотизм і своїм прикладом доводив це все своє життя. Був міністром фінансів Центральної ради, одним із засновників Академії наук України. У першій науковій праці – магістерській дисертації «Промислові кризи в сучасній Англії, їх причини і вплив на народне життя» (1894)– вперше в світі розробив вчення про циклічний розвиток економіки і пов'язав його з періодичними промисловими кризами, що впливають на зміну життя народу. Ця книга створила Туган-Барановському широку популярність, вплинувши на економічну думку в Росії й за кордоном. У статті «Значення економічного фактора в історії» (1895) показав не тільки закономірність економічних криз, але і їх подолання активізацією інвестиційної й соціальної політики, саме соціальною політикою через гармонізацію суспільних відносин. Це було взято на озброєння Стокгольмською школою економічної думки й реалізовано у Шведській моделі розвитку скандинавських країн, що посідають перші місця серед найбільш розвинених країн світу [47, с. 364-369].

Людвіг Ерхард (1897-1977 рр.)– батько «німецького дива». У своїй книзі «Добробут для всіх» концепцію соціальної ринкової економіки протиставляє господарству, примусово направляемому, свободу споживання– примусовому розподілу. Найголовніший критерій – це свобода споживання. Якщо споживач вільний у задоволенні своїх потреб, він вільний у всьому іншому.

При реорганізації господарського порядку слід подолати суперечності між дуже нечисленним вищим прошарком суспільства, який, у сенсі споживання, міг дозволити собі все, і численно вельми обширним, але, що володіє недостатньою високою купівельною спроможністю, нижчою верствою населення. Це необхідно для подолання неприязні між «багатими» й «бідними» й для прогресивного розвитку соціальної структури суспільства.

Підвищення життєвого рівня є не стільки проблемою розподілу, скільки виробництва, точніше продуктивності. Рішення лежить не в ді-

ленні, а в множенні національної продукції.

Народне господарство не може віддавати більше, ніж вироблена національна продукція, що є не чим іншим, як результатом зусиль людей і продуктивності їх праці [51, с. 213].

На підтвердження вищевикладеному Л. Ерхард наводить думку компетентного вченого, у майбутньому лауреата Нобелівської премії Вальтера Ойкена: «Якщо справедливе твердження, що розподіляти можна лише те, що було заздалегідь створене, то всі соціальні реформатори повинні, перш за все, добиватися господарського порядку, що діє з найвищою ефективністю. Тільки потім можуть виникнути інші вимоги. Бо, якщо при будь-якому порядку всі люди однаково голодують, то це не є рішення проблеми справедливого розподілу... Ці питання не розв'язуються при поганому порядку і тоді, коли він приправляється етичними прикрасами і закликами до загальних інтересів всіх людей» [51, с. 204-205].

Кращим способом примножити добробут є бажання забезпечити всім трудящим постійне підвищення заробітної плати, відповідно до зростання продуктивності праці.

Спроби стабілізувати ціни в Західній Німеччині в післявоєнний період знайшли своє віддзеркалення в періодичній публікації каталогу доречних цін, вироблених спільно з торговельно-промисловими колами й профспілками. Цей каталог повинен був визначати, які ціни за правильною калькуляції повинні були вважатися доречними для окремих предметів споживання. Наприклад, за першим каталогом цін, опублікованим 12 вересня 1948 р., ціна чоловічих напівчеревиків була встановлена в розмірі від 24,5 до 30,0 німецьких марок. 7 жовтня 1948 р. став чинним «Закон проти довільного підвищення цін» [51, с. 42].

Чужий досвід, і не тільки в господарському будівництві, унікальний і неповторюваний. Але історія типологічна, а економічні закони універсальні. Проте управління, державний, виробничий менеджмент за всієї універсальності своїх принципів, завжди дітище і частина національної культури, етики, моралі, менталітету народу, а тому просте копіювання ні до чого путнього не приведе. «Німецьке диво», «японське диво» стало моделлю для багатьох інших «чудес» ХХ сторіччя – іспанського, південнокорейського, тайванського, китайського. Але вони всі по-

єднали досягнення західного менеджменту й цінності національної культури, етики, моралі, менталітету нації й досягли при цьому вражаючих результатів. Тому до чужого досвіду необхідно ставитися як до орієнтиру, а не як до інструкції.

Праця відіграє величезну роль у поступі людини, людського суспільства. Людина, активно взаємодіючи з природою, задовольняє матеріальні, духовні й виробничі потреби за допомогою праці.

Трудовий процес є цілеспрямована діяльність, в процесі якої природний об'єкт (або сировина) перетворюється на корисний продукт, що задовольняє людські потреби. Процес праці – це органічна єдність наступних елементів, визначна роль у якій належить людині:

- людська (жива) праця;
- засоби праці;
- предмети праці;
- організація праці;
- мета й завдання процесу праці.

Праця – це фізична, розумова, творча діяльність людини, спрямована на досягнення певного результату й опосередкована зовнішньою матеріальною або моральною необхідністю. Робоча сила – здатність до праці, сукупність фізичних, психологічних, розумових, творчих здібностей людини, які використовуються нею в процесі праці. Праця – витрачання фізичної, нервової, розумової енергії людини. Витрати праці вимірюються робочим часом.

Засоби праці – річ або комплекс речей, за допомогою яких людина впливає на природу, предмети праці й видозмінює їх.

Предмети праці – це продукти природи, що піддаються обробці й перетворюються на споживні вартості.

У процесі переходу від індустріального суспільства до інформаційного категорії засобу праці й предмети праці зазнають істотних змін і наповнюються абсолютно новим змістом. Основним продуктом діяльності стають інформаційні ресурси (знання, досягнення науки й техніки й т.д.), предметами праці є первинна інформація, а засобами праці – способи її перетворення, збереження й передачі.

У процесі праці людина здійснює свій зв'язок з природою. Цей зв'язок багатоланковий, багатоступінчатий. Речовина природи проходить

цілий ряд стадій обробки, поки не набуде вигляду готового продукту. Продукт – результат праці, але в його створенні бере участь природа, капітал, менеджмент.

Економіко-математичні дослідження граничної продуктивності праці показали, що обсяг вироблюваної продукції на $3/4$ створюється працею найнятих робітників і на $1/4$ – капіталом.

Засоби й предмети праці, узяті разом, складають засоби виробництва. Витрачена на їх виробництво праця називається минулою або уречевлюваною працею.

Мета й завдання процесу праці. **Мета** – виробництво товарів і послуг або засобів, необхідних для їх виробництва. **Завдання** – виробництво товарів і послуг високої якості, низької собівартості, конкурентоспроможних на внутрішньому й зовнішньому ринках.

Впливаючи за допомогою праці на природу й змінюючи її, людина змінює в той же час і сама себе, свої фізичні, духовні й інтелектуальні здібності. Праця не тільки джерело багатства, вона – перша основна умова всього людського життя.

Розділ 1. Запитання і завдання для обговорення та контролю

1. Що вивчає дисципліна «Економіка праці та соціально-трудова відносина»?

2. Які її мета, завдання, об'єкт, методологія?

3. Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносина» з іншими науками про працю та їх вплив на ефективність праці і виробництва, розвиток соціально-трудова відносин .

4. Які стадії проходить суспільство у своїй еволюції і які мета та джерело багатства є переважаючими на кожній стадії?

5. Охарактеризуйте працю як джерело багатства й базисну категорію економіки праці та соціально-трудова відносин.

6. Що являє собою трудовий процес і які його структурні елементи.

Розділ 2

ТРУДОВІ РЕСУРСИ Й ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

2.1 Сутність і структура трудових ресурсів.

2.2 Відтворення трудових ресурсів.

2.3 Трудовий потенціал суспільства.

2.1 Сутність і структура трудових ресурсів

Трудові ресурси – працездатна частина населення країни, що має здоров'я, інтелектуальний потенціал, практичний досвід, необхідні для виробництва матеріальних благ і послуг. З цього визначення виходить, що трудові ресурси – це зайняті й незайняті в суспільному виробництві працівники.

Працездатність – залежна від стану здоров'я, інтелектуального потенціалу й віку людини здібність до праці.

Для того, щоб працювати, людині необхідне здоров'я, тобто певний рівень фізичного, психічного, інтелектуального розвитку, що визначається потребами економіки й обмежується існуючим соціальним порядком, тобто зацікавленістю суспільства в збереженні й зміцненні здоров'я своїх громадян як однієї з найважливіших цінностей, багатства нації.

Здоров'я – стан повного фізичного, духовного й соціального благополуччя; самопочуття окремої людини, соціальної спільності населення регіону або всієї країни. Здоров'я залежить у більшій мірі від способу життя, генетичного фонду нації, від величини реальних доходів, якості харчування, житлових умов, тривалості робочого дня та інтенсивності праці, від стану навколишнього природного середовища, санітарно-гігієнічних та інших умов праці, рівня охорони здоров'я й медичного обслуговування.

В Україні спостерігається істотне зменшення кількості населення: щорічно на 280 – 370 тис. людей; з 1991 по 2010 роки вона скоротилася на 6,6 млн. людей. Скорочення середньої тривалості життя, високий рівень захворюваності, ознаки зростання материнської та дитячої смертності, розповсюдження таких соціально небезпечних інфекційних хвороб, як Віл-інфекція / СНІД, туберкульоз і т.д.

Низькою є якість медичної допомоги, не створені умови для її доступності. Недосконалою є інфраструктура оздоровчих установ та система організації масової фізичної культури і спорту.

Інтелектуальний потенціал нації – освіченість, мислительні, розумові здібності нації, якісні знання, висока культура, культура труда, порядок, дисципліна, організованість, відповідальність. Інноваційний розвиток техніки, технології, організації труда і виробництва, соціально-трудова відносин, якості життя. Нині значна частина дітей і молоді, зокрема із сільської місцевості, депресивних територій, не може одержати якісні знання. Освіта не повною мірою задовольняє потреби інноваційного розвитку вітчизняної економіки. Тому необхідно забезпечити розвиток людини як найвищої соціальної цінності.

Створити умови для ствердження освіти як запоруки інтелектуального прориву нашої держави в сучасному глобальному світі, забезпечити для кожної дитини, незалежно від матеріального стану батьків, доступ до якісної освіти, створити ефективну систему пошуку й підтримки обдарованої молоді.

Вік людини. Необхідні фізичні, психологічні та інтелектуальні можливості людей залежать від віку. У ранній і зрілий періоди життя людини вони формуються й примножуються, а під старість, звісно, зменшуються.

Вік, таким чином, виступає свого роду критерієм, що дозволяє виділити зі всього населення країни власне трудові ресурси. Проте необхідно відзначити відносність цього критерію. Люди неоднакові, і вони досягають необхідної працездатності, щоб стати повноцінними працівниками, а також втрачають її в різні терміни. Це повинно враховуватися під час визначення їх чисельності й структури.

До трудових ресурсів належать:

- працездатне населення в працездатному віці (чоловіки 16-59 років, жінки – 16-54 роки), за винятком інвалідів і осіб, що мають право на пільгову пенсію;
- працюючі в народному господарстві підлітки у віці до 16 років;
- працюючі в народному господарстві пенсіонери.

Межі працездатного віку носять умовний характер і можуть змінюватися під дією:

- прискорення темпів науково-технічного прогресу;
- міри задоволення матеріальних і духовних потреб населення;
- способу життя населення.

Особливе значення для динамічного розвитку країни має структура трудових ресурсів за віком. Успіх економічних перетворень багато в чому залежить від того, скільки буде молодих людей, чий рік народження найбільш близький до початку перетворень. Молоді люди успішніше вибирають новий економічний «дух» на користь собі й економіці країни.

2.2 Відтворення трудових ресурсів

Відтворення трудових ресурсів як складова частина суспільного відтворення включає:

- формування трудових ресурсів;
- розподіл трудових ресурсів;
- використання трудових ресурсів.

Формування трудових ресурсів – це процес постійного безперервного відновлення працездатного населення через зміну поколінь.

Існують кількісні і якісні процеси формування трудових ресурсів:

- рівень народжуваності й смертності;
- міграція;
- підвищення якості життя населення, у тому числі трудового (гуманізація праці, удосконалення трудової мотивації), і поступове збільшення пенсійного віку для жінок до 60 років, чоловіків – до 65;
- наукове обґрунтування норм праці й зменшення внутрішньозмінних і цілозмінних втрат робочого часу, збільшення ВВП;
- безперервне підвищення кваліфікації, навчання суміжним професіям, поєднання професій, збільшення зони обслуговування.

Існують регіональні особливості формування трудових ресурсів, які перш за все пов'язані з дією наступних чинників:

- демографічних;
- соціально-економічних.

До демографічних належать:

- збільшення населення, залежне вирішальним чином від рівня народжуваності й смертності. Чим кращі ці показники, тим швидше зрос-

те населення працездатного віку, а, значить, і трудові ресурси;

– міграція, що призводить до перерозподілу трудових ресурсів між територіями й галузями.

У статистиці виділяють чотири види просторового руху населення:

- постійне;
- тимчасове;
- сезонне;
- маятникове.

Основні причини міграції:

- економічні;
- соціальні;
- екологічні;
- політичні;
- національні;
- військові.

Розрізняють зовнішню й внутрішню міграцію. Зовнішня міграція може бути еміграцією, тобто виїздом населення за межі країни, імміграцією – вїздом населення в країну. Внутрішня міграція – це переміщення населення по території країни.

Для характеристики міграції населення використовується низка показників. Основними з них є: кількість прибулих ($Ч_{п}$), кількість вибулих ($Ч_{в}$), а також різниця між кількістю прибулих і вибулих, тобто так званий механічний приріст ($Ч_{п} - Ч_{в}$), або сальдо міграції. Ця різниця може бути додатною, якщо кількість прибулих більше кількості вибулих, і від'ємною, якщо кількість вибулих більше кількості прибулих. Сума прибулих і вибулих називається валовою міграцією ($Ч_{п} + Ч_{в}$) або міграційним оборотом.

Соціально-економічні чинники:

– особливості структури виробництва, наявність робочих місць, найбільш відповідних застосуванню праці жінок або чоловіків, підлітків і літніх людей;

– економічна кон'юнктура збільшує або зменшує попит на робочу силу й можливості для роботи різних категорій трудових ресурсів.

Розподіл трудових ресурсів. Розглянемо деякі види розподілу трудових ресурсів.

За видами зайнятості:

- зайняті в народному господарстві;
- ті, що знаходяться на навчанні з відривом від виробництва;
- зайняті в домашньому господарстві;
- зайняті в Збройних силах;
- незайняте населення;
- з них безробітні.

У свою чергу населення, що працює (зайняте), може розглядатися в таких розрізах:

- за окремими галузями;
- за професійними групами, в тому числі фізичної й розумової праці;
- за режимами праці (повна річна зайнятість, неповні робочий день і тижні й т.п.);

– у соціально-економічному розрізі (зайнятість у приватному, колективному, державному секторі, у змішаних державно-приватних, колективно-приватних і т.д. підприємствах).

Непрацююча частина населення поділяється:

- на учнів (працездатного віку);
- осіб, зайнятих домашнім господарюванням;
- на службі в Збройних силах;
- безробітних;
- тих, хто ніде не працюють, не навчаються й не шукають роботу.

У народному господарстві діють такі форми розподілу й перерозподілу робочої сили:

– організаційний розподіл і перерозподіл, у тому числі направлення на роботу випускників професійно-технічних училищ, коледжів і ВНЗ за договорами з підприємствами, організований набір робітників, сільськогосподарське перенаселення, переведення працівників на іншу роботу та ін.;

– неорганізований розподіл і перерозподіл.

Значну питому вагу в загальній чисельності працевлаштованих на підприємствах становить індивідуальна (неорганізована або стихійна) форма розподілу й перерозподілу, що має низку недоліків:

– величезні втрати часу, пов'язані з відсутністю інформації про наявність вакантних місць і посад;

– витрати на перепідготовку кадрів.

Удосконаленню перерозподілу робочої сили сприяють державна служба зайнятості, госпрозрахункові центри з працевлаштування, перенавчання й профорієнтації населення, що працюють за договорами з підприємствами й організаціями.

Вивчаючи рух трудових ресурсів, на підприємствах слід розрізняти необхідний оборот і зайвий оборот.

Коефіцієнт необхідного обороту ($K_{н.о.}$) визначається відношенням кількості працівників, звільнених за даний період з причин виробничого або загальнодержавного характеру ($P_{н.о.}$), у тому числі у зв'язку зі скороченням чисельності й переведенням на інші підприємства, вступом на навчання, призовом у Збройні сили, втратою працездатності, до середньої чисельності працівників (P) за той же період (у %), тобто:

$$K_{н.о.} = \frac{P_{н.о.}}{P} \times 100.$$

Коефіцієнт зайвого обороту або коефіцієнт плинності кадрів ($K_{з.о.}$) розраховується відношенням кількості працівників, звільнених за даний період за власним бажанням, за прогули та інші порушення трудової дисципліни ($P_{з.о.}$), до середньої чисельності працівників за той же період (у %):

$$K_{з.о.} = \frac{P_{з.о.}}{P} \cdot 100.$$

Коефіцієнт вибуття кадрів ($K_{в.к.}$) визначається як відношення кількості працівників, звільнених з усіх причин ($P_{в.к.}$), до середньої чисельності працівників за той же період (у %):

$$K_{в.к.} = \frac{P_{в.к.}}{P} \cdot 100.$$

Коефіцієнт прийому кадрів (K_n) визначається як відношення кількості працівників, прийнятих за даний період (P_n), до середньої чисельності працівників (у %):

$$K_n = \frac{P_n}{p} \cdot 100.$$

Коефіцієнт стабільності кадрів ($K_{с.к.}$) визначається за формулою:

$$K_{с.к.} = \frac{P_з.}{p - P_n} \cdot 100.$$

Використання трудових ресурсів – це ефективність застосування їх праці на робочому місці, дільниці, у цеху, на підприємстві, у галузі, у народному господарстві. Ефективність у будь-якому виді діяльності, кінець кінцем, вимірюється робочим часом, який витрачається на виробництво одиниці продукції, послуг, роботи відповідно до вимог щодо їх якості. З цієї точки зору ефективність застосування праці – це мінімізація витрат праці за високої якості кінцевого продукту.

Мінімізація витрат праці:

- повне використання робочого часу;
- інтенсивне використання робочого часу;
- якісне використання робочого часу;

Регіональні особливості використання трудових ресурсів також пов'язані з дією демографічних і соціально-економічних чинників.

2.3 Трудовий потенціал суспільства

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за окремими ознаками (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, професійний і інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір продовжити трудову діяльність.

Функціонування трудового потенціалу в Україні відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Природна база формування трудового потенціалу характеризується демографічними особливостями відтворення трудового потенціалу, які виявилися в 80-х – 90-х роках ХХ століття та вплинули на зниження народжуваності і збільшення смертності, скорочення тривалості життя і загальне старіння населення. Зазначені тенденції торкнулися кількісно-

го й якісного складу трудового потенціалу, продуктивності суспільної праці і стимулів до неї, кваліфікаційного і освітньо-культурного рівня населення, вартості робочої сили і доходів населення. Економічні та соціальні чинники виявили проблеми безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного, інтелектуального та освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів.

Ситуація, що склалася, вимагає удосконалення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері. Серед них основними мають стати: створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах ринкових відносин, що створить передумови для поліпшення всіх параметрів формування трудового потенціалу.

Метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб;
- здійснення все більш повної, продуктивної зайнятості;
- запобігання безробіттю;
- поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;
- забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати;
- забезпечення зростання реальних доходів населення;

– забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально трудових відносин.

Основні напрями розвитку трудового потенціалу мають бути спрямовані на процеси модернізації у сфері зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Основні напрями розвитку трудового потенціалу мають передбачати:

У сфері поліпшення природної бази – забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду шляхом:

– забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів, найповнішої реалізації сім'єю своїх функцій, заохочення сімей, особливо молодих, мати дітей;

– поліпшення стану здоров'я населення і зниження його смертності, особливо в працездатному віці;

– забезпечення загальнодоступної, своєчасної та якісної медичної допомоги для всіх верств населення через перехід до системи загально-обов'язкового державного соціального медичного страхування, розвитку допомоги на засадах сімейної медицини;

– розширення можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення населення;

– поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, надання можливості для роботи на умовах гнучкого режиму праці;

– поліпшення фінансування фізкультурно-оздоровчої та спортивно-масової роботи на підприємствах, установах і організаціях, за місцем проживання та в місцях відпочинку, особливо дітей та молоді;

– розвитку ринку житла, забезпечення функціонування сім'ї на всіх етапах її життєдіяльності за рахунок створення розвиненої соціальної інфраструктури, державних та недержавних служб соціальної допомоги;

– створення системи соціального захисту найбільш вразливих верств населення шляхом їх соціальної реабілітації, психологічної, медичної підтримки, розширення мережі притулків.

У сфері розвитку освітньої бази – всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, забезпечення ри-

нку праці висококваліфікованою робочою силою шляхом:

- забезпечення доступної та безоплатної повної загальної середньої освіти в державних та комунальних навчальних закладах і надання можливостей отримання якісних знань в системі недержавних навчальних закладів;

- поліпшення умов навчання для дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування та дітей з обмеженими фізичними можливостями, надання їм соціально-педагогічної підтримки для адаптації серед однолітків;

- формування ринку освітніх послуг;

- посилення орієнтації системи професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб, перш за все регіональних ринків праці;

- створення умов для забезпечення доступності професійно-технічної та вищої освіти для всіх верств населення шляхом підготовки робітників і спеціалістів за замовленням держави та роботодавців;

- формування системи безперервного навчання шляхом впровадження ступеневої підготовки, забезпечення реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, створення умов для самоосвіти;

- удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу на підприємствах відповідно до їх планів соціального розвитку, надання цим підприємствам державної підтримки;

- прискорення інтеграції професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти України у міжнародний освітній простір, забезпечення збалансованої структури підготовки фахівців з вищою освітою відповідно до потреб національної економіки і європейських вимог, завершення реформування мережі вищих навчальних закладів.

У сфері зайнятості – створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення. Головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення шляхом:

– оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій;

– визначення і забезпечення підтримки регіональних і галузевих пріоритетів, що стимулюють процес створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць;

– створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості за умов розвитку дійового інвестиційного і фінансового механізму;

– максимальної легалізації нерегламентованої зайнятості за рахунок створення малих підприємств аналогічного профілю діяльності за умови вжиття необхідних економічних, організаційних і законодавчих заходів;

– впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених після військової служби, тощо);

– здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним і недержавним секторами економіки у зв'язку зі зміною форм власності підприємств та впровадженням механізму їх банкрутства;

– зниження рівня та тривалості безробіття шляхом реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через суспільні роботи;

– розвитку системи соціального захисту безробітних через систему загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

– підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами;

– створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій громадян України, а також контролювання впливу імміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці.

У сфері регулювання соціально-трудоових відносин – забезпечення захисту прав і гарантій шляхом:

– посилення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю;

– удосконалення правових норм регулювання соціально-трудоових

відносин у всіх секторах економіки;

– приведення законодавства з питань соціально-трудова відносин у відповідність з нормами міжнародного права.

У сфері політики доходів – посилення відтворювальної, стимулюючої і регулюючої функцій заробітної плати, на підвищення трудових доходів шляхом:

– посилення контролю за додержанням законодавства про оплату праці;

– створення умов для стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності;

– забезпечення залежності розмірів оплати праці від складності виконуваних робіт, кваліфікації та професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцевий результат роботи;

– посилення державних гарантій в оплаті праці шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної платні на рівні прожиткового мінімуму для працездатних;

– подальшого розвитку ринкових механізмів регулювання оплати праці і підвищення ролі колективних договорів і угод на всіх рівнях соціального партнерства в забезпеченні мінімальних гарантій оплати праці.

У сфері охорони праці – зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці шляхом:

– виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць з небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці;

– стимулювання інвестування екологічно чистих технологій та створення умов праці;

– створення роботодавцями згідно зі статтею 15 Закону «Про охорону праці», дієвої, дисциплінованої і відповідальної служби охорони праці на виробництві для організації і дослідження правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та лікувально-профілактичних заходів, направлених на попередження нещасних випадків, профзахворювань, аварій під час виробничого процесу;

– зменшення дієвості факторів, що призводять до виробничого тра-

вматизму та професійних захворювань: порушення виробничої і трудової дисципліни, вимог безпеки праці під час експлуатації обладнання, устаткування, механізмів, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці, відсутність або недосконалість системи управління охороною праці, незадовільна організація виробництва, низький рівень матеріальної, правової відповідальності за безпеку праці, незадовільні санітарно-гігієнічні умови праці як керівництва підприємств, так і працюючих;

- підвищення ефективності діючої системи управління охороною праці на всіх рівнях;

- ефективне функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності. У передкризовому 2007 році на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам внаслідок ушкодження їхнього здоров'я, або в разі смерті, фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань витрачено понад 2,5 млрд. гривень. На медичну, професійну та соціальну реабілітацію потерпілих на виробництві – понад 145 мільйонів гривень;

- удосконалення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ і організацій всіх форм власності.

Основним напрямом політики розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні є створення умов для його розвитку через збалансоване функціонування господарського комплексу регіону з урахуванням його природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого потенціалу та екологічного стану навколишнього середовища.

Розділ 2. Запитання і завдання для обговорення та контролю.

1. Що являють собою трудові ресурси і такі їх структурні елементи: здоров'я, інтелектуальний потенціал нації, працездатність, вік людини?

2. Які категорії населення належать до трудових ресурсів?

3. Що розуміється під відтворенням трудових ресурсів і які його складові частини?

4. Які категорії громадян належать до зайнятого й непрацездатного населення?

5. Назвіть коефіцієнти які характеризують рух трудових ресурсів на підприємствах.

6. Поясніть поняття «використання трудових ресурсів», «мінімізація витрат праці».

7. Що таке трудовий потенціал суспільства та яка мета державної політики розвитку трудового потенціалу.

8. Охарактеризуйте основні напрями розвитку трудового потенціалу.

Розділ 3

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

3.1 Сутність і суб'єкти соціально-трудоових відносин.

3.2 Предмети і типи соціально-трудоових відносин.

3.1 Сутність і суб'єкти соціально-трудоових відносин

Соціально-трудоові відносини – це сукупність економічних, психологічних, соціальних, адміністративних, правових методів і норм, направлених на забезпечення високої якості трудового життя суб'єктів цих відносин.

Соціально-трудоові відносини – це, з одного боку, відношення людей до праці, з іншого – дія процесу праці на їх формування й розвиток.

Відношення до праці – це місце трудової діяльності в системі цінностей працівника, сім'ї, колективу, суспільства, а також відношення людини, групи людей до конкретних видів трудової діяльності, включаючи суспільний статус і престиж даної професії, зміст і умови праці, рівень її організації, задоволення матеріальних і духовних потреб, мотивація на робочому місці, у трудовому колективі, рівень доходу й гарантії зайнятості.

Якість трудового життя – ступінь задоволення потреб і інтересів суб'єктів соціально-трудоових відносин за допомогою трудової діяльності на підприємстві, в установі, організації, індикатор добробуту, вільної реалізації інтелектуального й творчого потенціалу особи.

Підвищення якості трудового життя передбачає здійснення заходів щодо гуманізації праці й удосконалення трудової мотивації, надання працівникам можливості задовольняти потреби в самовираженні, самореалізації й у професійному зростанні, одержувати гідну винагороду за роботу, працювати в сприятливих для здоров'я умовах і комфортній психологічній атмосфері, бути впевненим у захисті своїх законних прав та інтересів.

Суб'єктами соціально-трудоових відносин виступають:

- наймані працівники;
- спілки найманих робітників (профспілки);
- роботодавці;

- спілка роботодавців;
- держава.

Найманий працівник – особа, що пропонує свою робочу силу на ринку праці й укладає при цьому трудову угоду з роботодавцем і одержує в обмін, у вигляді вартісного еквівалента проданої робочої сили, заробітну плату.

Професійні спілки – це добровільне, незалежне від наймача й держави об'єднання найнятих робітників для захисту їх економічних інтересів, перш за все у відносинах з роботодавцями. Головна сфера їх діяльності – економічна: домагатися підвищення оплати праці, поліпшення умов роботи, а також розширення зайнятості.

Для професійної спілки першорядна мета – поліпшення якості трудового життя її членів. Крім того, для профспілки важливим завданням є надання працівникам можливості самим формувати трудове середовище: не тільки підвищення їх економічного статусу, але й у рівній мірі отримання ними в праці великого відчуття власної гідності, задоволення, усвідомлення самоцінності особистості.

Профспілки сформувалися на індустріальному етапі розвитку західного демократичного суспільства, коли передовими структурами економіки були базові галузі масового промислового виробництва, а робітники без взаємного стикання, без взаємозв'язку, без реалізації взаємних інтересів, без порядку, дисципліни, відповідальності під час захисту своїх прав і свобод являли собою справжній пил. Профспілки об'єднали індивідів, упорядкували їх відносини й дисциплінували, перетворили їх з пилу на моноліт і зробили колективною силою, здатною боротися з роботодавцями, з об'єднаними спілками роботодавців і перемагати, захищати й реалізувати свої інтереси.

В останній третині ХХ сторіччя західне суспільство увійшло в постіндустріальний, інформаційний етап свого розвитку, що викликав структурну перебудову зайнятості, переливання робочої сили з традиційно юніонізованих базових галузей у нові галузі інформаційних технологій і сфери послуг. Жорстко фіксована, централізована колективно-договірна система виявилася погано сумісною із якісно новими вимогами до організації праці, до трудових відносин нового типу, заснованих на мобілізації творчого потенціалу працівника (що незбагненно на ко-

лишніх тейлорівських шляхах), на зміні його інтелектуальних і психологічних якостей, залученість персоналу в інтереси підприємства, організації, що означає розмивання чіткого протистояння сторін на користь корпоратизму і неопотерналізму, прямого діалогу менеджменту з працівником на індивідуальних засадах, укладенні трудового договору. Цьому сприяє й можливість, що відкрилася для найманого робітника, перейти у форму працюючих власників (середнього класу): заснувавши дрібний або середній бізнес, праця у власному закладі й по найму, робота на підприємстві, яке знаходиться в колективній власності, або участь у прибутках своєї фірми й т.д. Проте, суспільна потреба в організаціях найнятих робітників зберігатиметься, поки має місце купівля-продаж робочої сили.

Роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) незалежно від форм власності й форм господарювання або фізична особа, що найняла на роботу одного або декількох працівників і уклала з ними, як з однією зі сторін, трудовий договір, контракт. Роботодавець може бути власником засобів виробництва або його представником.

Спілка роботодавців. Інтереси роботодавців на загальнодержавному рівні представляє Федерація роботодавців України – всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців по території країни й галузях народного господарства, утворена в листопаді 2002 р.

Більшість організацій роботодавців у нашій країні утворена не так давно (раніше була відсутня взагалі) і повною мірою не використовує своїх можливостей впливу для встановлення загальносвітових норм соціально-трудових відносин, свободи підприємництва, соціальної відповідальності бізнесу: 40-50 % економіки знаходиться в тіні, нестабільність податкового законодавства, адміністрування податку на додану вартість, дуже високі податки дисциплінованих платників податків, дуже низький рівень заробітної плати, значна частина заборгованості по зарплаті на недержавних підприємствах і, особливо, у створенні організаційно-технічних, соціально-економічних, правових умов для розвитку малого й середнього бізнесу, появи економічно незалежної людини, збільшення середнього класу – працюючих власників, подолання бідності.

Міжнародний кодекс поведінки роботодавців (міжнародні стандарти) передбачає спільну соціальну відповідальність представників бізнесу, їх сприяння позитивному розвитку держави. Ці стандарти містять: забезпечення гідної оплати праці, безпеки на виробництві, соціального захисту працівників, дотримання прав людини, сприяння підвищенню рівня зайнятості, викорінення дискримінації в соціально-трудових відносинах, урахування соціальних наслідків економічних дій підприємців.

Кожен підприємець повинен розуміти, що необхідно ділитися з найнятими робітниками, державою, і це краще, ніж за безрозсудної поведінки втратити все.

Роль держави як суб'єкта соціально-трудових відносин у ринковій економіці виявляється в таких функціях:

- законодавця;
- гаранта й захисника прав і свобод громадян, підприємств, установ і організацій;
- роботодавця, посередника й арбітра під час трудових суперечок.

Держава, особливо в економіці перехідного періоду, як законодавець формує правове поле для забезпечення порядку, дисципліни, організованості, відповідальності у взаємостосунках між суб'єктами соціально-трудових відносин для гарантії й захисту їх прав і свобод.

Держава як власник засобів виробництва – є роботодавцем і зобов'язана, перш за все, створювати і якісно оновлювати робочі місця, навести порядок, ліквідувати розбалансованість інтересів менеджменту й найманих робітників, налагодити чітку систему достовірної інформації й контролю про стан соціально-трудових відносин на підприємствах, галузях, регіонах держави.

3.2 Предмети й типи соціально-трудових відносин

Предмети соціально-трудових відносин визначаються цілями, які реалізують люди на різних етапах свого життя. Розрізняють наступні основні вікові інтервали або стадії життєвого циклу людини, що характеризуються різним рівнем його трудової активності:

- дотрудова стадія — від народження до вступу в офіційно встановлений працездатний вік, закінчення навчання;

– трудова стадія – у межах працездатного віку, період трудової й сімейної діяльності;

– після трудова стадія – після досягнення межі працездатного віку, після трудова діяльність.

На першій стадії соціально-трудові відносини пов'язані з прищеплюванням трудових навиків у процесі виховання й підготовки до трудової діяльності, професійним навчанням. На другій – основними є безпосередня зайнятість у різних сферах суспільно корисної діяльності, відношення найму й звільнення, оплати й умов праці. На третій – центральною є проблема пенсійного забезпечення, посиленої участі в роботі й суспільному житті.

Перехід від однієї стадії життєвого циклу людини до іншої здійснюється поступово. Так учні старших класів суміщають навчання з роботою в домашньому, сільському господарстві, у сфері послуг. Пенсіонери можуть трудитися на підприємстві повний або скорочений робочий день, тиждень.

Предмети соціально-трудових відносин найбільшою мірою зумовлені наступними блоками проблем: зайнятість; організація праці; нормування праці; дисципліна праці; оплата праці. Вони розглянуті в окремих розділах навчального посібника.

Типи соціально-трудових відносин – психологічні, етичні й правові форми взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин. Залежно від способів їх регулювання і методів розв'язування проблем виділяють наступні типи соціально-трудових відносин: конфлікт, дискримінація, патерналізм, солідарність, соціальне партнерство, субсидіарність.

Конфлікт – зіткнення інтересів, думок, поглядів, сил, гостре виявлення суперечностей, протиставлення суб'єктів соціально-трудових відносин, які переслідують свої цілі. Конфлікт, як неминуче явище, властивий усім рівням і сферам діяльності суб'єктів соціально-трудових відносин і в демократичному суспільстві не може розглядатися як протилежність порядку, хоч і набуває часом форми затяжних конфліктів, страйків, нокаутів, які призводять до втрат для працівників, підприємств, підприємців.

У загальному плані, оцінюючи соціально-трудові, соціально-економічні, суспільні відносини в нашій країні до певної міри можна

стверджувати, що вони знаходяться в стані хаосу, соціальної конфліктності. Конфлікти спостерігаються на різних рівнях між різними гілками державної влади, центральними й місцевими органами виконавчої влади; найманими робітниками (профспілками) й підприємцями; підприємцями й державними органами управління; найманими робітниками (профспілками) й державним менеджментом.

Який рівень порядку, дисципліни, відповідальності кожного суб'єкта й у відносинах між собою суб'єктів соціально-трудових відносин, такий рівень ефективності їх праці, результатів праці, ціна праці кожного суб'єкта, тобто доходів і якості життя, у тому числі трудового, робітників, підприємців, держави, нації.

Дискримінація – це такий тип соціально-трудових відносин, за якого відбувається основане на свавіллі, слабкості влади або її інтересі обмеження, порушення прав і рівності можливостей суб'єктів цих відносин на ринку праці. Дискримінації підлягають різні категорії працівників і роботодавців (підприємців). Працівників за статтю, віком, національністю, расою. Особливо злободенною з боку роботодавців і держави є дискримінація рівності можливостей під час отримання освіти, влаштування на роботу, звільнення з роботи, оплати праці, підвищення по службі. За даними Світового банку Україна у світовому рейтингу з «легкості ведення бізнесу», «Ведення бізнесу 2009» посідає 139 місце серед 178 країн. Дискримінація підприємництва з боку державної бюрократії у сфері оподаткування: податкових платежів більше за всіх у світі – 99; дуже багато часу витрачається на ці операції; загальна ставка податку 57,3 %. Проблеми, властиві більше Україні: перевірки охоплюють 95 % усіх підприємств; дозволи (санітарно-епідемічні, протипожежний огляд, охорона праці, місцеві органи влади) – 54 % підприємств; технічне регулювання (стандартизація, сертифікація) – дві третини (у виробництві – 70 %). Органи державної влади повинні бути каталізаторами розвитку бізнесу замість того, щоб регуляторними перешкодами його гальмувати.

Патерналізм – монопольна регламентація державою соціально-трудових відносин. Разом з державним, патерналізм як тип соціально-трудових відносин може мати місце й на рівні підприємства, установи, організації, за допомогою жорсткої їх регламентації. У певних умовах

(перехідний період, війна, криза) цей тип соціально-трудових відносин може бути необхідним і єдино можливим. Проте, як і всяка монополія, монополія на владу призводить до обмеження конкуренції, утиску інтересів інших партнерів (у першу чергу працівників), гальмує розвиток продуктивних сил, соціально-трудових відносин – утриманські настрої в трудовому й суспільному житті, безініціативність, обмеження самостійності.

Патерналізм також може виступати як заступництво старшого відносно до молодших, турбота про підопічних. У США, Японії й інших розвинених країнах патерналізм на рівні окремих фірм, корпорацій виявляється в заходах щодо закріплення кадрів, підкріплюється системою заохочувальної оплати праці, додаткових пільг і соціальних виплат, різними формами співучасті в прибутках. Під час роботи з персоналом підприємств необхідно зважати на прихильність наших працівників до патерналістських настроїв. Багатьом з них властива упевненість, що керівник будь-якого рангу вже через своє службове становище повинен проявляти турботу про підлеглих, про задоволення їх соціальних потреб.

Солідарність – (діючий одностайно), соціально-трудова, соціально-політична концепція, вироблена людством у процесі його соціально-економічного розвитку. На противагу марксистській тезі про класову боротьбу як рушійну силу суспільного розвитку, концепція солідарності проголошує первинним і основоположним чинником життєдіяльності будь-якої організації, будь-якого суспільства солідарність його членів, які діють одностайно. Спільно зацікавлених роботодавців, працівників і суспільства (концепція соціального партнерства) в реалізації своїх інтересів і спільно відповідальних за їх порушення спадом виробництва, зниженням якості продукції, доходів, заробітної плати й прибутку, здоров'я, інтелектуального й трудового потенціалу суспільства.

У тих країнах (особливо Скандинавських, Японія), де суб'єкти соціально-трудових відносин: працівники їх об'єднання, профспілки, роботодавці і їх об'єднання, держава, нація при всій суперечності інтересів діють кожна одностайно і всі разом – спільно здійснена гармонія інтересів, висока якість життя, у тому числі трудового.

Ідея солідарності використовувалась для обґрунтування співпраці й примирення класів покладена в основу доктрини «Власність зобов'язує», соціальної, корпоративної відповідальності бізнесу.

Соціальне партнерство – соціальна згода, забезпечення балансу, гармонії інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Найняті робітники (профспілки) підприємці, їх організації, держава (органи виконавчої влади) не тільки розглядаються, але й взаємодіють як партнери у вирішенні виробничих, економічних і соціальних задач.

Соціальне партнерство повинне базуватися на принципах добровільності й рівноправ'я сторін, взаємної пошани їх позицій, служити найважливішим інструментом забезпечення зайнятості, удосконалення системи оплати праці, посилення захисту прав працюючих громадян.

Субсидіарність базується на особистій відповідальності. Розвиток соціальних процесів, поява все більшої кількості людей, які прагнуть самостійно визначити шляхи, що ведуть до вироблення цілей у сфері соціально-трудових відносин і особистої відповідальності за їх досягнення й свої дії. Під час вирішення людина все більше спирається на віру в себе, свої здібності, знання, уміння, прагне до самовираження, до самореалізації, до особистої відповідальності за себе, свою сім'ю й усе менше перекладає відповідальність на державу, яка, проте, зобов'язана створити можливості, умови, середовище, правове поле для самореалізації особи.

Розділ 3. Запитання і завдання для обговорення та контролю.

1. В чому сутність соціально-трудових відносин?
2. Дайте характеристику якості трудового життя.
3. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудових відносин.
4. Які зміни відбуваються у профспілковому русі у зв'язку з переходом від економіки праці до економіки знань?
5. Назвіть міжнародні стандарти соціальної відповідальності бізнесу.
6. Викладіть основні типи соціально-трудових відносин.

Розділ 4

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

- 4.1 *Визначення соціального партнерства.*
- 4.2 *Мета соціального партнерства і його принципи.*
- 4.3 *Суб'єкти соціального партнерства.*
- 4.4 *Учасники й зміст генеральної угоди.*
- 4.5 *Учасники й предмет галузевої угоди.*
- 4.6 *Учасники й зміст колективного договору.*

4.1 **Визначення соціального партнерства**

Соціальне партнерство – це ідеологія колективних взаємовідносин найманих працівників, роботодавців, державної влади, що забезпечує реалізацію їх соціально-економічних інтересів і прав, взаємовигідну, ефективну співпрацю, ґрунтовану на доцільності й здоровому глузді, соціальній справедливості, балансі, гармонії інтересів.

Здоровий глузд – сукупність поглядів людей, що складається під впливом повсякденного досвіду на навколишню дійсність і самих себе, їх практичну діяльність і мораль. Користь або вигода, яку людина, організація, нація отримують у певній ситуації. Мудрість і мужність необхідні, щоб постійно відстоювати свою позицію, визнавати помилки, шукати їх причини й знаходити шляхи виправлення.

Соціальна справедливість – сукупність уявлень, що історично склалися, про суть людини, її особисту гідність і невід'ємні права, рівність усіх громадян перед законом і судом. Забезпечує широкий спектр соціальних гарантій, включаючи захист від безробіття, вільний вибір роду діяльності й професії, розподіл праці й винагороди за працю без якої б то не було дискримінації, доступність освіти, культури, медичного обслуговування й житла, підтримку літніх громадян і інвалідів, материнства й дитинства.

На робочих місцях, у трудових колективах, де реалізується принцип соціальної справедливості, визнання пріоритетності загальних інтересів через особистий досвід кожного повинно бути джерелом порядку, дисципліни, відповідальності, трудової активності, натхнення й ділової співпраці соціальних партнерів.

Навпаки несправедливість в оцінюванні трудового внеску, невизнання заслуг працівника, невідповідність між правами й обов'язками глушать порядок, дисципліну, відповідальність, ентузіазм та ініціативу, послаблюють взаємодію соціальних партнерів, знижують ефективність суспільної праці, породжують олігархічні структури й бідність населення.

Баланс, гармонія інтересів – це коли кожен суб'єкт соціального партнерства може дати іншому те, що йому необхідне.

Баланс, рівновага інтересів і сил соціальних партнерів у соціально-трудовах, виробничих, суспільних системах – основа їх поступального, динамічного, якісного розвитку. Внутрішня єдність соціальних партнерів, що досягається через балансування, компроміс інтересів дозволяє істотно підвищити якість соціально-трудовах і виробничих відносин.

Найважливішими показниками балансу інтересів, компромісу протилежностей соціальних партнерів є ефективність менеджменту праці й виробництва, рівень державної, виробничої, трудової дисципліни, питома вага середнього класу в населенні країни, якість життя населення.

Соціальне партнерство немислиме без порядку, дисципліни, організованості, відповідальності на робочому місці, ділянці, цеху, підприємстві, організації в суспільстві. Саме на них ґрунтується впорядкованість відносин, правила чесної гри, передбачуваність поведінки соціальних партнерів. Порядок, дисципліна, організованість, відповідальність, впорядкованість відносин, правила чесної гри, передбачуваність поведінки соціальних партнерів передбачають відмову від спроб використання труднощів, що виникають у партнера для реалізації своїх інтересів, для досягнення щохвилиної вигоди.

Стійкість суспільно-економічної, соціально-трудової системи, продуктивність ринкової економіки, доходи працівників, роботодавців і держави залежать, перш за все, від характеру взаємодії соціальних партнерів, які можуть виступати у двох формах:

- конфліктів;
- партнерства.

Найповніше суть соціального партнерства можна розкрити, якщо розглянути історію взаємин між основними класами, роботодавцями й працівниками з позицій діалектичного закону єдності, боротьби й комп-

ромісу протилежностей, закону розвитку всього суцього, у тому числі й людського суспільства, соціального партнерства. Протягом тисячоліть ці відносини були конфліктними. Причому конфлікти мали непримиренний, антагоністичний характер (раби– рабовласники; селяни– феодалі; робочі– капіталісти). Вони призводили до повстань рабів, селянських воєн, соціальних революцій, кровопролитних війн і згорали в них хатини, а палаци як стояли, так і продовжували стояти, тільки господарі в них мінялися.

Тому з розвитком суспільства люди все частіше доходили до висновку про необхідність досягнення соціального миру, компромісу протилежностей. Розвиток соціального партнерства – це рух до золоті середини людського суспільства, до середнього класу. Тільки з появою середнього класу, громадянського суспільства в другій половині ХХ століття в розвинених країнах припинилися спроби насильницької зміни суспільної системи.

Вирішальне значення на розвиток теорії й практики соціального партнерства в західних країнах мала Жовтнева революція й будівництво соціалізму в Росії. «...Міжнародна організація праці виникла в епоху (1919р.) коли Росія організувала перше комуністичне суспільство. Тому історію організації з найперших її паростків можна зрозуміти тільки в її взаємозв'язку з її відносинами з рештою світу,» – говорив директор міжнародного бюро праці на 81-ій сесії Міжнародної конференції праці в 1994 році.

Західні країни, щоб не пробив «час капіталістичної приватної власності» і її не відібрали й не розділили, змушені були змінювати стратегію й тактику відношень між працею й капіталом, виробляти узгоджені взаємно зацікавлені відносини держави, підприємців, профспілок і нації в цілому.

«Марнотратство й ненажерливість, – писав Г.Форд, є найстрашнішими ворогами виробництва (і додамо – соціального партнерства).

Марнотратство – недостатньо свідоме ставлення до роботи й недбале її виконання. Ненажерливість – погоня за негайним прибутком і прагнення якомога дорожче продати вироблений продукт.

Необхідно навчитися виробляти товари й послуги з мінімальними витратами виробництва й продавати з мінімальним прибутком залежно

від величини збуту». [48, с. 316]

Ф.Тейлор у роботі «Наукова організація праці» особливу увагу звертає на те, що під час застосування системи «велика денна (змінна) норма праці – висока заробітна плата робочих і прибуток підприємців» існує третя сторона – нація: споживачі, покупці продукції перших двох сторін і які, кінець кінцем, виплачують як заробітну плату робочим, так і прибуток підприємцям.

Права нації – споживачів – важливіші прав як підприємців, так і робітників. Нація наполягатиме на тому, щоб справедливість була надана в рівній мірі всім трьом сторонам. Нація вимагатиме максимальної продуктивності як від підприємців, так і від робітників. Нація не терпить підприємців, які піклуються тільки про свої доходи й намагаються змусити робочих працювати якомога більше за можливо низьку плату. Нація не терпить й тиранії робітників, які вимагають все нових і нових підвищень заробітної плати й зменшення робочого дня й у той же час знижують продуктивність замість того, щоб її підвищувати. Нація силою авторитету освіченої громадської думки примусить як підприємців, так і робітників до встановлення нового порядку взаємин, реалізації інтересів робітників, підприємців і всієї нації в цілому. [48, с. 269]

В усьому цивілізованому світі склалося розуміння того, що подолати труднощі можна тільки в єдності й злагоді. «Злагода буде – незгода руйнує,» – учить народна мудрість і свідчить наша прозаїчна дійсність.

В умовах реформування відносин власності, ринкових перетворень, становлення й розвитку громадянського суспільства, соціального партнерства надзвичайно важливого значення набуває скоординована, упорядкована, дисциплінована й відповідальна участь народу, нації в усіх соціально-економічних і політичних процесах, реформуванні соціально-трудових, виробничих, суспільних відносин, відносин соціального партнерства.

Витоки соціального партнерства – це боротьба двох напрямів у робітничому русі.

1. Револьюційного – знищення приватної власності, буржуазної держави й побудова комуністичного суспільства.

2. Реформістського – вдосконалення соціально-трудових відносин суспільно-економічної системи за допомогою реформ.

Перший напрямок втілений у марксистсько-ленінській теорії, що оцінює всі явища з позицій пролетаріату. Відносини між працею й капіталом завжди мають експлуататорський, антагоністичний характер. Капітал, що втілюється в засобах виробництва, панує над найманою працею, занижуючи зарплату й безоплатно привласнюючи результати праці у вигляді доданої вартості (неоплаченої праці найманих робітників), виступаючи в таких перетворених формах: промислового й торгового прибутку, відсотка, дивіденду, частини винагороди менеджерів, земельної ренти, що привласнюється землевласниками. Зростання багатства на одному полюсі, посилення експлуатації, збільшення безробіття, соціальної нерівності й зубожіння на іншому – неминуче викликають обурення робітничого класу, підйом його революційної боротьби за повалення влади капіталу. Для звільнення від експлуатації й зубожіння пролетарі всіх країн або окремо взятої країни повинні об'єднатися, зробити соціалістичну революцію, побудувати комуністичне суспільство.

Наукова організація праці Ф.Тейлора, навпаки, виходить в якості своєї основної передумови, з твердого переконання в тому, що дійсні інтереси підприємців і робочих співпадають. Високий прибуток підприємців не може мати місця протягом довгої низки років, якщо він не супроводжується високою заробітною платою для робочих.

Ф.Тейлор – засновник наукової організації праці менеджменту, вважав, що головним завданням, метою менеджменту є поєднання інтересів підприємців і найнятих робітників за допомогою високої заробітної плати, «максимального добробуту» працівників і низької вартості виробництва, «максимального прибутку» підприємців.

«Максимальний добробут може бути здійснений лише в результаті найвищої можливої продуктивності людей і машин». Розвиток кожного окремого робітника до максимальної, доступної йому продуктивності і максимального доступного добробуту [48, с. 226].

Тому представники реформістського напрямку, шляхом реформ, що проводяться в межах буржуазних виробничих відносин, бачили можливість усунення антагоністичних суперечностей між працею й капіталом за допомогою установа «класового миру», досягнення балансу, гармонії класових інтересів. Вони передбачали, що соціалізація європейського капіталізму виявлятиметься переважно в мирних формах

за допомогою цивілізованого реформування й цілеспрямовано перевели населення західних країн зі становища пролетаріату в суспільство масового споживання.

Узгодження класових інтересів роботодавців і працівників передбачає розумний, конструктивний і всебічний аналіз міжкласових відносин і терплячий пошук мирних шляхів вирішення конкретних суперечностей на основі компромісів:

- шляхом переговорів;
- взаємного поступлення;
- удосконалення господарського й трудового законодавства.

Об'єктивний аналіз соціально-трудова відносин показує:

– існує об'єктивна необхідність, взаємозалежність і взаємозаінтересованість у взаємодії підприємців (роботодавців) і найнятих робітників;

Роботодавці й наймані робітники становлять єдність, єдність протилежностей. Вони не можуть обійтися, функціонувати один без одного, і однаково потрібні один одному;

– підприємці (роботодавці) забезпечують трудящих роботою й можливістю заробляти засоби для життя, а також необхідними товарами й послугами;

– працівники, продаючи підприємцям свою робочу силу, забезпечують умови для отримання прибутку;

– саме працівники і їх сім'ї становлять основну масу споживачів товарів і послуг. Без них реалізація продукції крупного масового виробництва була б неможлива;

– якщо взяти оплату праці, то у великомасштабному плані вона повинна бути така, щоб населення країни на свої доходи могло викупити все, що в цій країні вироблене;

– заниження зарплати за ефектом бумеранга «б'є» по самих же підприємцях (роботодавцях), бо це, скорочуючи купівельну спроможність населення, зменшує реалізацію продукції, а, отже, і доходи підприємців.

– недоплачуючи робітникам, підприємці (роботодавці) готують покоління дітей, які недоїдають, фізично, морально й інтелектуально слабких і не здатних нормально функціонувати у виробничому процесі.

Таким чином, корінні інтереси бізнесу й праці зовсім не протилежні. За принциповими позиціями в наявності їх баланс, єдність. Що ж до

неминучих розбіжностей, суперечностей за умовами праці і її оплати, тривалості робочого дня й інших питань, то вони вимагають цивілізованого врегулювання, наведення порядку, підвищення трудової, виробничої, державної дисципліни, перш за все через законодавчу діяльність держави, генеральну, галузеві, регіональні угоди, колективні, трудові договори.

У ХХ ст. історія здійснила грандіозний експеримент, надавши можливість обом названим напрямкам у робочому русі реалізуватися на практиці на величезному просторі земної кулі. У наші дні цей експеримент завершився перевагою реформізму й соціального партнерства. Як показує історичний досвід, теорія класової боротьби, революційних перетворень суспільства в основі своїй є агресивна. У ній закладені зерна вічної війни проти своїх і чужих. Вона переконливо довела на прикладі Радянського Союзу, інших соціалістичних країн свою непридатність і нездатність силою зробити всіх людей рівними й щасливими.

4.2 Мета соціального партнерства і його принципи

Основною метою соціального партнерства є забезпечення стійкого еволюційного (упорядкованого) розвитку суспільства. Такий розвиток можливий за стійкості соціально-економічної піраміди суспільної системи й залежить від двох основних параметрів:

- ступеня диференціації доходів;
- рівня життя більшості населення.

Чим вища диференціація доходів, тим нижчий рівень життя переважної більшості населення країни; чим більша відмінність між багатими й бідними, тим менше порядку, дисципліни, відповідальності, тим більше хаосу в суспільних відносинах і конфліктів у соціально-трудовах, тим менша стійкість соціально-економічної піраміди суспільної системи, тим популярніше заклики до повалення, заміни влади й переділу власності.

Історія стародавнього світу, середніх віків, історія церкви, новітня історія постсоціалістичних держав, свідчать про те, що в усіх випадках ідеологи й вожді бідноти після захоплення влади досить швидко змінювали свої зрівняльні переконання, конвертували владу у власність, ста-

вали багатими людьми й заповзятими захисниками привілеїв правлячої еліти.

Принципи соціального партнерства:

- визнання суперечності інтересів соціальних партнерів, права кожного партнера мати власні економічні інтереси, реалізацію цих інтересів на засадах діалогу й взаємодії;

- усвідомлене бажання соціальних партнерів досягти консенсусу й взаємної довіри, погоджуватися на компроміси, співпрацювати в ім'я соціального миру;

- надання можливостей розвитку виробничої демократії: брати участь працівників в управлінні, участь працівників у доходах підприємства, участь працівників у прибутку й власності.

- відмова від ідеї гармонійної соціальної утопії;

- відмова від ідеологізації й нетерпимості, класової боротьби.

4.3 Суб'єкти соціального партнерства

Суб'єктами соціального партнерства є:

- держава;

- роботодавці (підприємці), їх організації й об'єднання;

- професійні спілки і їх об'єднання, інші організації найнятих робітників, створені відповідно до чинного законодавства.

Головна роль в економіці перехідного періоду, коли відбуваються системні, якісні зміни в соціально-трудових відносинах, належить державі.

Держава в особі Верховної Ради, Президента, уряду розробляє Закони, видає Укази й постанови, забезпечуючи правове поле для дисциплінованого й відповідального регулювання (виробляє порядок, «правила гри», технологію) відносин між суб'єктами соціального партнерства для реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. Встановлює, гарантує й контролює дотримання мінімальних норм у процесі праці й соціально-трудових відносин, гарантії трудової діяльності й забезпечення продуктивної зайнятості (умови праці, її оплати, режим праці й відпочинку, рівень життя населення і його перспективного зростання, соціального захисту непрацевдатних і малозабезпечених і тому подібне). І найважливіше та найголовніше створює умови для розвитку малого й

середнього підприємництва, появи й збільшення середнього класу, подолання бідності.

У цих питаннях уся ієрархічна піраміда державної влади з низу до верху для ухвалення ефективних обов'язкових для всіх управлінських рішень, особливо на загальнодержавному рівні, повинна вивчати громадську думку, постійно консультиватися з соціальними партнерами, детально розглядати й ураховувати їх пропозицію, досягати згоди з ними. Усі гілки влади вимушено зобов'язані постійно прагнути переконати своїх партнерів у правильності державної, соціально-економічної політики, що проводиться ними, використовуючи переговорні процеси.

Представляється, що коли держава частину своїх повноважень передає соціальним партнерам, то відбувається зміцнення самої держави.

Роботодавці (підприємці), захищаючи свої інтереси й права, як власники засобів виробництва й вироблених товарів і послуг у соціальному партнерстві бачать можливість проведення узгодженої, упорядкованої, дисциплінованої й відповідальної, технічної, економічної й соціальної політики, розвитку виробництва без різких потрясінь і руйнівних конфліктів. На них покладається основний вантаж відповідальності за результати господарювання, створення робочих місць, структурні зміни в економіці, забезпечення відповідних умов праці й соціального захисту працівників.

Інтереси роботодавців представляє Федерація роботодавців України.

Федерація роботодавців України бере участь у колективних договорах, укладенні Генеральної угоди, контролює її виконання іншими сторонами соціального партнерства, забезпечує виконання роботодавцями власних зобов'язань, контролює виконання двосторонніх зобов'язань, які містяться в підписаних урядом і об'єднаннями роботодавців меморандумах, створює єдиний реєстр роботодавців, організацій роботодавців і їх об'єднань.

Федерація роботодавців повинна постійно співпрацювати з Національною службою посередництва й примирення, що дає можливість брати участь у врегулюванні, прогнозуванні й попередженні колективних трудових суперечок і страйків за допомогою процедур посередництва, примирення й трудового арбітражу.

Професійні спілки представляють, виражають і захищають інтере-

си найнятих робітників, відвойовують і захищають соціальні, економічні й професійні права робітників і службовців, борються за соціальну справедливість, сприяють створенню для працюючої людини комфортних умов праці і високої якості трудового життя.

Профспілки покликані, разом з тим, боротися за підвищення трудової, виробничої, державної дисципліни, економії робочого часу, зростання продуктивності праці, розглядаючи це як свій внесок у розвиток підприємства, організації, галузі, регіону, держави, що є джерелом зайнятості, доходів населення, підвищення якості трудового життя.

Співпраця соціальних партнерів здійснюється у формі консультацій, переговорів, які в більшості випадків закінчуються укладанням угод і колективних договорів. Соціальним партнерам необхідно вміти слухати один одного, шукати баланс інтересів, знаходити компромісні рішення.

Закони Верховної Ради, Укази Президента, постанови Кабінету Міністрів, інших органів виконавчої влади, рішення Федерації роботодавців, професійних спілок, громадських організацій повинні бути направлені на досягнення балансу, гармонії інтересів соціальних партнерів і забезпечені силою порядку, дисципліни, відповідальності за їх порушення. Закони, Укази, постанови, рішення не забезпечені силою порядку, дисципліни, відповідальності всього лише звичні для нас гасла.

Об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства позитивно впливаючи на формування, розподіл і ефективне використання трудових ресурсів, створює умови для динамічного економічного розвитку країни. Ці умови здійснюються:

- через реалізацію узгоджених економічних і соціальних програм, забезпечення гарантій у сфері оплати праці, робочого часу й відпочинку;
- регулювання ринку праці й створення умов для ефективної зайнятості;
- забезпечення, відповідно до угод і договорів, умов для ефективного використання трудового потенціалу.

Таким чином, система соціального партнерства – найважливіша структурна ланка системи управління трудовими ресурсами підприємства, організації, суспільства. Чим ефективніше співробітничать соціа-

льні партнери, тим вище порядок, дисципліна, відповідальність, тим кращі умови вони створюють для всебічного гармонійного розвитку кожного працівника, трудового потенціалу суспільства, тим більший соціально-економічний ефект отримує кожен працівник, підприємець, держава, нація.

4.4 Учасники й зміст генеральної угоди

Генеральна угода укладається відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців і підприємців з однією сторони, і всеукраїнськими профспілками й профоб'єднаннями з іншої сторони.

Генеральна угода направлена на вдосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників і роботодавців.

Генеральною угодою встановлюються соціально-трудова гарантії для найнятих працівників на державному рівні, регулюються виробничі, трудові й соціально-економічні відносини між найманими працівниками й роботодавцями й відповідальність за виконання досягнутих домовленостей.

Прийняті, згідно з угодою, зобов'язання й домовленості є обов'язковими для виконання сторонами.

Положення Генеральної угоди є обов'язковими як мінімальні гарантії також для використання під час ведення галузевих, регіональних, колективних переговорів і укладання галузевих, регіональних угод і колективних договорів.

Угоди й колективні договори покликані регулювати соціально-трудова відносини й погоджувати інтереси працівників, роботодавців і держави як єдиного цілого. Суб'єкти переговорів повинні виходити з принципів:

- взаємної довіри;
- розмежування прав і відповідальності;
- рівноправ'я;

– урахування реальних можливостей матеріального, виробничого й фінансового забезпечення прийнятих зобов'язань.

На національному (загальнодержавному) рівні укладається генеральна угода.

Суб'єктами генеральної угоди виступають:

– держава в особі виконавчих органів влади й органів місцевого самоврядування;

– власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди, на чийх підприємствах зайнята більшість найманих робітників країни – роботодавці, їх організації й об'єднання;

– професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів, укладання генеральної угоди й представляють більшість членів профспілок – найнятих робітників країни.

Предметом генеральної угоди є:

– диференціація мінімальних тарифних ставок залежно від умов праці, але не нижче за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати на відповідний рік;

– єдиний для всієї території України перелік видів і максимальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів, посадових окладів працівників підприємств, які мають міжгалузевий характер, для встановлення в галузевих, регіональних угодах і колективних договорах;

– єдині тарифні умови оплати праці працівників для спільних (наскрізних) професій і посад;

– умови охорони праці й відпочинку;

– організація соціального страхування;

– максимальна тривалість робочого тижня;

– мінімальна тривалість оплачуваної відпустки;

– зобов'язання сторін з питань зайнятості й безробіття;

– соціальний захист найуразливіших верств населення;

– зобов'язання щодо поетапного підвищення соціальних гарантій;

– реалізація державних соціально-економічних програм;

– задоволення духовних потреб населення;

– взаємні зобов'язання сторін щодо забезпечення реалізації положень цієї угоди, здійснення контролю за його виконанням.

Предметом генеральної угоди можуть бути й інші питання оплати праці, умов праці й відпочинку, соціального захисту й задоволення духовних потреб.

4.5 Учасники й предмет галузевої угоди

Галузева угода укладається на рівні галузі народного господарства. На регіональному рівні може укладатися, відповідно, регіональна угода. В окремих випадках укладаються регіонально-галузеві угоди.

Суб'єктами галузевої угоди виступають:

– професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання галузевої угоди, якщо вони мають на це відповідні повноваження, які дозволяють їм погоджувати норми цих угод під час укладення колективних договорів на більшості підприємств галузі;

– власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання галузевої угоди, на чийх підприємствах зайнята більшість найнятих працівників галузі;

– органи державної виконавчої влади, які мають на це відповідні повноваження Кабінету Міністрів.

Предметом галузевої угоди можуть бути:

– єдині для підприємств відповідної галузі території, тарифна сітка робочих і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів по групах посад керівників, фахівців і службовців або єдина галузева тарифна сітка для всіх категорій працівників;

– єдині для різних категорій працівників мінімальні розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певної галузі;

– вимоги до організації нормування праці;

– зобов'язання сторін з питань зайнятості і її стабілізації;

– вимоги до умов і охорони праці;

– система контролю за виконанням угод;

– порядок і терміни укладання колективних договорів;

– відповідальність сторін за невиконання угод.

Предметом галузевої угоди можуть бути й інші питання, які не суперечать законодавству й нормам генеральної угоди.

У вугільній галузі галузева угода укладається між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості. Угода набирає чинності з дня її підписання й діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди. При цьому кожна із сторін, що уклали угоду, не може протягом терміну її дії, в односторонньому порядку призупинити виконання взятих на себе зобов'язань. Угода може бути анульована, продовжена, доповнена, або змінена тільки за взаємної домовленості сторін, відповідні пропозиції можуть вноситись за ініціативою будь-якої із сторін.

Угода поширюється на працівників, що працюють в умовах найму на підприємствах, в об'єднаннях, компаніях, товариствах, організаціях і установах вугільної промисловості (вугледобувних, перероблювальних, шахтовуглебудівних, вугільного машинобудування, реструктуризації підприємств галузі, вуглегеології, галузевої науки, інших підприємств виробничої та соціальної інфраструктури галузі, що належать до сфери управління Мінвуглепрому України та інших підприємств галузі, у тому числі й ті, що знаходяться у процедурі банкрутства згідно з Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», незалежно від форм власності та господарювання, на учнів, що навчаються в галузевій системі підготовки й перепідготовки кадрів, а також на непрацюючих членів профспілок-інвалідів і пенсіонерів галузі, безробітних, звільнених із підприємств галузі.

Галузева угода відображає специфіку функціонування підприємств галузі й містить перелік питань, за якими нормативно-розпорядчими документами Сторони Власників повинні погоджувати з профспілками.

1. Введення нових форм і систем оплати праці, нових нормативів і скасування старих, установлення (зміни) тарифних ставок (окладів) і посадових окладів, систем преміювання, доплат, винагороди за вислугу років.

2. Організація трудових відносин, укладання колективних трудових договорів.

3. Галузеві нормативні акти з охорони праці; комплексна програма поліпшення стану безпеки й гігієни праці; галузеві положення, рекомендації, інструкції з питань охорони й гігієни праці.

4. Реорганізація, ліквідація, перепрофілювання підприємств галузі, зміни їхньої форми власності (приватизація, корпоратизація, передавання в оренду, акціонування тощо).
5. Тривалість додаткових відпусток.
6. Розвиток соціальної сфери, програма розвитку шахтарських міст і селищ.
7. Забезпечення пенсіонерів, які працюють, і інвалідів побутовим паливом.
8. Розвиток страхування, страхової медицини, додаткового соціального страхування.
9. Питання екології.
10. Медичне обслуговування працівників галузі (підземні оздоров-пункти, профілакторії, цехові служби), оздоровлення їх та членів їхніх сімей.
11. Дотримання прав профспілкових органів та їхніх працівників.

4.6 Учасники й зміст колективного договору

Колективний договір укладається на підприємствах, в організаціях, що використовують найману працю, мають права юридичної особи, незалежно від форм власності, між власником або уповноваженим його представником і трудовим колективом в особі профспілкового комітету.

Структура і зміст колективного договору, термін його дії (від одного року до трьох років) визначаються сторонами.

У колективний договір включаються взаємні зобов'язання роботодавця (менеджменту) і найманих працівників з наступних питань:

– ефективна робота підприємства, організації й благополуччя членів профспілки в значній мірі взаємозв'язані, отже, обидві сторони зацікавлені в створенні й підтримці інноваційних і гармонійних відносин між працею й менеджментом;

– відмінності в підходах або непорозуміння вирішуватимуться за допомогою тісних і відкритих контактів, взаємної довіри й пошани, витікаючих з визнання аксіоми, що люди – найбільш важливий ресурс підприємства, каталізатор його прогресу;

– форми, системи й розміри оплати праці, доплати, надбавки, сис-

тема преміювання, поліпшення якості життя;

- механізм регулювання оплати праці, виходячи із зростання цін, рівня інфляції, виконання показників, визначених колективним договором;
- забезпечення зайнятості, перенавчання, можливості просування, умови вивільнення працівників;
- тривалість робочого часу й часу відпочинку, відпусток;
- поліпшення умов і охорони праці працівників, зокрема жінок і підлітків;
- добровільне й обов'язкове медичне й соціальне страхування;
- екологічна безпека й охорона здоров'я працівників на виробництві;
- забезпечення нормальних умов функціонування профспілок;
- контроль за виконанням колективного договору, порядок внесення до нього змін і доповнень, відповідальність сторін;
- відмова від страйків за умовами, включеними в колективний договір, за своєчасного й повного їх виконання.

Сторони колективного договору обмежені у своїх зобов'язаннях наступними принципами:

- якщо умови колективного договору погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, вони визнаються недійсними;

- колективний договір не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною, галузевою або територіальною угодами.

Зобов'язання колективного договору у сфері зайнятості передбачають:

- збереження кількості робочих місць через заміщення вибулих новими;

- створення умов для професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів;

- соціальні гарантії й заходи соціальної підтримки працівників, що вивільняються;

- надання матеріальної або іншої допомоги сім'ям працівників під час втрати ними роботи і заробітку.

Відмова від ведення переговорів щодо укладання колективних договорів розцінюється як порушення трудового законодавства.

Колективний договір може укладатися й у структурних підрозділах

підприємства в межах їх компетенції.

Контроль за дотриманням колективних договорів і угод здійснюють:

– професійні спілки, Федерація працедавців України як органи, що представляють інтереси найнятих робітників і власників засобів виробництва, як сторін угод і договорів;

– органи Міністерства праці й соціальної політики;

– фінансові органи;

– вищий нагляд за дотриманням умов колективних договорів і угод здійснює Генеральний прокурор і підлеглі йому прокурори.

Розділ 4. Запитання і завдання для обговорення та контролю.

1. Дайте визначення соціального партнерства та його структурних елементів.

2. В яких формах виступає характер взаємодії соціальних партнерів?

3. Які події вплинули на розвиток теорії й практики соціального партнерства і як змінилася стратегія й тактика відношень між працею й капіталом.

4. Охарактеризуйте витоки соціального партнерства.

5. Що показує об'єктивний аналіз соціально-трудових відносин між бізнесом і працею.

6. Яка мета соціального партнерства і його принципи.

7. Дайте характеристику суб'єктам соціального партнерства.

8. Назвіть учасників й зміст генеральної угоди.

9. Розкажіть про учасників й предмет галузевої угоди.

10. Назвіть учасників й зміст колективного договору.

Розділ 5

РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

5.1 Ринок праці: сутність, принципи й взаємодія з ринками інших ресурсів.

5.2 Попит, пропозиція, вартість, ціна робочої сили, конкуренція на ринку праці.

5.3 Сегментація ринку праці.

5.4 Регулювання ринку праці.

5.1 Ринок праці: сутність, принципи й взаємодія з ринками інших ресурсів

Ринок праці – динамічна система суспільних, соціально-трудова відносин, у якій взаємодіють роботодавці й наймані робітники з приводу куплі-продажу трудових послуг за цінами, що складаються під впливом співвідношення попиту і пропозиції. Вона виконує основні функції регулятора руху робочої сили. Розподіл ресурсів праці відбувається на підставі ринкових сигналів (цін, заробітної плати).

Суб'єктами ринку праці виступають:

– роботодавці і їх представники (Федерація роботодавців України – всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців по території країни й галузях народного господарства);

– працівники і їх представники (профспілки);

– держава і її органи (Міністерство праці і соціальної політики і його структурні підрозділи в областях, містах і районах).

Ринок праці (робочої сили) – важлива й багатопланова сфера соціально-політичного, соціально-економічного й соціально-трудова життя суспільства. На ринку праці встановлюється взаємозв'язок між роботодавцями й найнятими робітниками, реалізуються їх інтереси, формуються якісні характеристики робочої сили – професійно-кваліфікаційна структура, вартість, визначаються умови її найму, у тому числі умови праці, величина заробітної плати, можливість здобування освіти, професійного зростання, гарантії зайнятості. Ринок праці сприяє підбору складнішої, вищеоплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку

особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності. Ліквідує надлишки робочої сили, сприяє її раціональному оптимальному розміщенню, а також ефективному використанню. Надає людині право вибору, де краще продати свою робочу силу й на яких умовах. Сигналізує про вільні робочі місця, незайняті трудові ресурси й потреби в них підприємств, галузей, регіонів, суспільства.

Принципи функціонування ринку праці:

- робота оплачується еквівалентно освіті, кваліфікації, кількості, якості, результатам праці;
- мінімальна заробітна плата забезпечує рівень життя вище прожиткового мінімуму;
- робочі місця відповідають вимогам техніки безпеки, екологічним, соціально-психологічним нормативам;
- є доступний за цінами ринок житла, що складається з квартир і індивідуальних будинків (3 – 10 % постійного вільного резерву);
- існує система безкоштовної (зазвичай) висококваліфікованої підготовки й перепідготовки кадрів з найважливіших професій;
- підприємець (роботодавець) і найнятий робітник рівні перед законом;
- національний ринок праці є ланкою міжнародного ринку праці.

Взаємодія ринку праці з ринками засобів виробництва, споживчих товарів і послуг, житла, капіталів:

- з ринками засобів виробництва – кількісний і якісний баланс працівників і робочих місць; подолання очевидної невідповідності вартості засобів виробництва рівню оплати праці;
- з ринками споживчих товарів і послуг – співвідношення рівнів ціни робочої сили й ціни товарів (через співвідношення доходів працівника й вартості споживчої корзини); співвідношення зайнятості з обсягом виробництва;
- з ринками житла – забезпечення житлом працівників в умовах міграції, із зміною місця проживання й поліпшенням житлових умов працівників, що потребують цього; встановлення частки заробітної плати, що витрачається на житло;
- з ринками капіталів – акціонування й пайова участь працівників у прибутках, доходах і витратах підприємства; фінансова підтримка само-

зайнятості й підприємництва; фінансування заходів із соціального страхування й забезпечення зайнятості.

5.2 Попит, пропозиція, вартість, ціна робочої сили, конкуренція на ринку праці

Попит на робочу силу – це кількість праці, яку роботодавці хочуть і можуть найняти в даний період часу за певну ставку заробітної плати. Це форма прояву потреби на ринку праці в розрізі регіонів, галузей, підприємств, тобто потреби на специфічні товари – робочу силу, забезпечені грошовими коштами. Попит на працю, як і на інші чинники виробництва, формується виходячи з попиту на кінцеві продукти і послуги, спричинені цими чинниками.

Пропозиція праці – це вся маса призначених для продажу товарів – робоча сила у формі чисельності й структури наявних трудових ресурсів, що мають певні якісні характеристики, бажання й можливість працювати певну кількість часу за певну ставку заробітної плати.

Пропозиція праці зумовлена її мотивацією, яка складається під впливом економічних, психологічних, соціальних чинників. Люди готові працювати, пропонувати свою працю, тому що мають потребу в доході як джерелі необхідних засобів існування й прагнуть до визнання їх ролі в процесі виробництва до самоствердження й самовираження як особистостей.

Попит на робочу силу залежить:

- від ціни праці;
- від рівня розвитку й структури економіки;
- кількості роботодавців;
- величини попиту на товари й послуги виробничого й особистого споживання;
- фази економічного циклу.

Пропозиція праці залежить від:

- величини реальної заробітної плати;
- якості життя;
- чисельності населення й темпів його зростання;
- частки працездатних у загальній кількості населення;

- тривалості робочого дня, інтенсивності й продуктивності праці;
- кваліфікації працівників;
- мобільності й міграційної рухливості персоналу;
- культури й релігії (особливо відносно використання жіночої праці) й ін.

Вартість робочої сили. Робоча сила на ринку праці є товаром і, як товар, має вартість. У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили. Згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конфедерацією зі статистики праці (червень 1985 рік), вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили.

Відповідно до міжнародного поняття цієї економічної категорії Міністерство статистики України розробило й 29 травня 1997 року затвердило Інструкцію, яка визначає вартість робочої сили. У цій інструкції перераховані групи витрат роботодавця на утримання робочої сили.

Класифікація витрат на робочу силу

Вартість робочої сили визначається такими складовими групами (детально описуються структурні елементи кожної групи):

1. Пряма оплата.
2. Оплата за невідпрацьований час.
3. Премії та нерегулярні виплати.
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомога в натуральній і грошовій формі.
5. Витрати підприємств на оплату житла працівників.
6. Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників.
7. Витрати на професійне навчання.
8. Витрати на утримання суспільних служб.
9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп.
10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Витрати, які відображені в пунктах 1–4, за визначенням Міжнародної організації праці є «прямими витратами на робочу силу», витрати пунктів 5–10 відносяться до «непрямих витрат на робочу силу» [29, с. 1-2].

Ціна праці (робочої сили) виступає у формі заробітної плати. Ціна робочої сили є найбільш важливим чинником руху ринку праці, оскільки

ки механізм його функціонування ґрунтується, перш за все, на вартісних принципах залежності й узгодження різних інтересів роботодавців і робітників.

Сьогодні головна проблема ринку праці – низька ціна праці, низький рівень заробітної плати. Дешева робоча сила збиткова. Не можна будувати конкурентоспроможність країни, економіки, перейти до інвестиційно-інноваційної моделі розвитку на дешевій робочій силі.

У передкризовому 2007 році в державній службі зайнятості налічувалося близько 2 млн. вакансій, з них 59% із заробітною платою 500 грн. і лише 10% вакансій з оплатою понад 1000 грн. Мінімальна заробітна плата з 1 жовтня 2007 р. становила 460 грн. Це говорить про те, що в Україні існує такий вид ринку праці, за якого невелика кількість покупців праці – роботодавців, володіють ринковою владою над численними роботоотримувачами й чинять істотний вплив на ставку заробітної плати.

Необхідно відновити мотивацію до праці. Чинна система її оплати не заохочує й не стимулює кваліфіковану роботу. Настав час переходити від дешевої (у середньому по галузях економіки 5,78 і 5,79 копійок з однієї гривні реалізованої продукції) до високооплачуваної робочої сили. У Європі й США – 40%, а в наукоємних галузях й у сфері послуг 90%.

У сучасних умовах збільшення ціни робочої сили може стати джерелом підвищення платоспроможного попиту на товари й послуги, істотного збільшення бюджету, значного поповнення Пенсійного фонду, динамічного розвитку економіки.

Дуже впливають на величину реальної заробітної плати на ринку праці наступні чинники:

– зміна співвідношення між заробітною платою й цінами на споживчі товари й послуги. За уповільнення зростання (або абсолютного зниження) реальної заробітної плати, що викликається підвищенням цін на предмети споживання й послуги (ще працівники не отримали підвищену мінімальну заробітну плату, а ціни вже підвищуються – абсолютно некерований процес у нашій економіці). Робітники, намагаючись зберегти досягнутий життєвий рівень, впливають на зростання номінальної заробітної плати, збільшуючи реальну пропозицію праці. І те й інше істотно деформує ринок праці, погіршуючи ситуацію у сфері зайнятості;

– співвідношення між заробітною платою й ціною засобів виробництва (що відображає зрушення в розподілі доходів). В умовах дешевої робочої сили підприємства йдуть по шляху збільшення частки трудомісткого виробництва, тим самим, зберігаючи за собою здатність швидко скоротити виробництво, якщо попит зменшиться. Це негативно позначається на загальній динаміці продуктивності праці й, відповідно, реальній заробітній платі, консервує індустріальні технології, уповільнює зростання інноваційного, інформаційного продукту у ВВП, якісну зміну професійно-кваліфікаційного складу працівників, висококваліфікованої робочої сили на ринку праці.

Особливістю ціни робочої сили на ринку праці є не тільки низький рівень заробітної плати, але й невчасна її виплата, заборгованість по заробітній платі навіть на підприємствах різних форм власності й форм господарювання, які прибутково працюють. Велика питома вага економіки, що знаходиться в тіні (40– 50 %) зі своїми правилами гри й зі своїм рівнем заробітної плати й платіжної дисципліни.

Ціна робочої сили має дві межі: нижню й верхню. Нижньою межею ціни робочої сили виступає мінімальна заробітна плата; верхня межа визначається попитом на працю. Ціна робочої сили є об'єктом конкуренції.

Конкуренція виступає у формі суперництва, зіткнення інтересів:

- роботодавців – за фізично здорову, психологічно стійку, інтелектуально багату, висококваліфіковану, високопродуктивну робочу силу;
- працівників – за безпечні, з комфортними умовами, здоровим психологічним кліматом, високою кваліфікацією й заробітною платою робочі місця;
- роботодавців-працівників – за умови найму.

Людвіг Ерхард стверджував, що поняття «Добробут для всіх» і «Добробут через конкуренцію» – пов'язані нерозривно. Одне є метою, інше – способом, який веде до цієї мети.

Конкуренція – найбільш ефективний засіб для досягнення й забезпечення добробуту. Вона одна дає можливість всім людям користуватися господарським прогресом, особливо, у їх ролі споживачів. Вона ж знищує всі привілеї, що не є безпосереднім результатом підвищення продуктивності праці.

Через конкуренцію може бути досягнута в кращому сенсі цього

слова – соціалізація прогресу й прибутку. Вона не дає згаснути особистому прагненню кожного до трудових досягнень.

Забезпечення вільної конкуренції – одне з найважливіших завдань держави, заснованої на вільному суспільному устрої. Закон, що забороняє картелі, повинен був би мати значення необхідної господарської конституції. Якщо держава спасує в цій області, – то незабаром можна буде розпрощатися з «соціальним ринковим господарством». [51, с. 15]

5.3 Сегментація ринку праці

Сегментація ринку праці – це об'єктивно зумовлений процес структуризації ринку праці, за якого відбувається розподіл робочих місць і працівників на стійкі замкнені субринки або сегменти, що розрізняються за характеристиками робочих місць і працівників з обмеженою мобільністю робочої сили між ними.

Сегментацію ринку праці породжує різноманіття пропонованих робочих місць і відповідних їм трудових послуг. Ринок праці – складне структуроване утворення ринкової економіки. Воно складається з безлічі ринків – сегментів єдиного ринку праці:

- регіональні, галузеві, професійно-кваліфікаційні;
- міські, районні;
- металургів, шахтарів, будівельників;
- керівників, фахівців, службовців, висококваліфікованих і низько кваліфікованих робочих;
- у статевовіковому розрізі (чоловіки, жінки, молодь, підлітки, особи передпенсійного й пенсійного віку);
- міжнародний ринок праці.

Всі сегменти ринку праці знаходяться в тісному взаємозв'язку та взаємодії і їх виділення, хоча і є до певної міри умовним, але і абсолютно необхідним не тільки для створення умов функціонування ринку праці, але і для прийняття адекватних рішень його суб'єктами.

Теорія двоїстості ринку праці розділяє ринки на два сектори: первинний ринок праці й вторинний ринок праці, що розрізняються за характеристиками робочих місць і працівників з обмеженою мобільністю між ними, оскільки характеристики робочих місць у кожному із секто-

рів не відповідають характеристикам працівників з іншого сектора.

Первинний ринок праці характеризується наступними рисами:

- робоча сила – ядро організації, необхідна для здійснення цілей бізнесу;

- стабільна зайнятість і надійність становища працівників: мають високий статус, наймаються на постійних засадах, на повний робочий день;

- високий рівень заробітної плати;

- гуманізація праці;

- має гарантію збереження робочих місць, надання можливостей задовольняти потреби в самовираженні, самореалізації й перспективи кар'єрного зростання;

- застосовані технології, що вимагають високої кваліфікації й неперервного навчання працівників для отримання здатності виконувати завдання, що змінюються, по горизонталі й вертикалі.

На первинному ринку праці високий рівень заробітної плати, гуманізація праці (зміст, естетизація, безпека, умови життєдіяльності) можливість неперервного навчання й професійного зростання об'єктивно примушують роботодавця підвищувати ефективність управління, продуктивність праці для компенсації високих витрат виробництва на робочу силу. Для підвищення ефективності праці необхідні наукоємні інформаційні технології, висококваліфіковані працівники, що неперервно навчаються, прагнуть до самовираження, самореалізації. Щоб підвищити надійність свого становища, мати стабільну зайнятість, працівники стають зацікавленими в набутті додаткових навиків і знань, у постійному професійному зростанні, що сприяє підвищенню їх заробітної плати. Роботодавці усвідомлюють, що найвищий прибуток вони отримують від вкладення своїх інвестицій у людський капітал.

Вторинний ринок праці – об'єднує «непрестижні» роботи й відрізняється наступними рисами:

- працівники виконують некваліфіковану або низько кваліфіковану роботу;

- висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість;

- невисокий рівень заробітної плати й негарантована своєчасність її виплати;

- мала можливість просування по кар'єрних сходах;
- індустріальні, трудомісткі технології виробництва товарів і послуг.

На вторинному ринку праці низький рівень заробітної плати не чинить великого впливу на витрати виробництва, тому немає необхідності вводити прогресивні, менш трудомісткі, ресурсозберігаючі технології.

Отже, продуктивність праці робітників не підвищується і їх заробітна плата не збільшується. Стагнація технологій веде до відсутності стимулів для підвищення кваліфікації працівників. Роботи на вторинному ринку праці прості, з постійно повторюваними діями. Порівняно з роботами на первинному ринку праці вони не вимагають якихось особливих навиків або спеціальної підготовки для підвищення кваліфікації.

5.4 Регулювання ринку праці

Соціально-орієнтоване ринкове господарство передбачає ринкову економіку, що динамічно розвивається, з конкуренцією, що ефективно діє, і наявність сильної демократичної держави, завданням якої є створення й підтримка впорядкованих, дисциплінованих і відповідальних умов економічної діяльності, забезпечення соціальної захищеності й добробуту більшості працездатних членів суспільства через спеціальні заходи соціальної політики й політики повної зайнятості, вирівнювання стартових можливостей для тих членів суспільства, які через об'єктивні причини потребують такої підтримки.

В умовах різноманіття форм власності й форм господарювання, ринкових відносин система регулювання ринку праці складається з наступних підсистем:

- саморегулювання;
- державного регулювання;
- договірного регулювання (генеральні, галузеві, регіональні угоди, колективні й трудові договори). (Див. розділ 4– § 4.4, § 4.5, § 4.6).

Саморегулювання ринку праці.

Обґрунтування механізму саморегулювання на ринку праці ґрунтується на таких підходах:

- **класичний** – до великої депресії в США більшість економістів, перш за все класики – А. Сміт, Д. Рікардо, Д.С. Міль – вважали, що рин-

кова система сама по собі здатна забезпечити повне використання трудових ресурсів, повну зайнятість. Якнайкращою економічною політикою визнавалася політика невтручання держави у функціонування ринку праці.

Утвердження класиків обґрунтовувалося тим, що конкуруючи за вільні робочі місця, безробітні сприятимуть зниженню ставок заробітної плати, і цей процес йтиме до тих пір, поки ставка заробітної плати не досягне величини, при якій роботодавцеві почне вигідно найняти всіх наявних робітників, забезпечивши тим самим повну зайнятість. Звідси слідував вивід про те, що вимушене безробіття неможливе.

– **марксистський** ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, але визначається як ринок особливого роду. Його відрізняє від інших ринків особливість товару, робоча сила, яка проявляється у тому що вона не тільки створює вартість, а переносить вартість усіх інших ресурсів на готовий продукт. Робоча сила є не тільки суб'єктивним фактором виробництва але і суб'єктом ринку праці і може активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції, на свою ринкову ціну.

– **неокласичний** – неокласики (А. Маршал, Дж. Пері, М. Фелдстайн, Р. Холл), а в 80-х рр. його підтримували також прихильники концепції економіки пропозиції (Д. Гілдер, А. Лаффер та ін.) вважають, що ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто основним регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата). Саме за допомогою заробітної плати, на їх думку, регулюється попит та пропозиція робочої сили, підтримується їх рівновага. Теорія рівноваги виключає безробіття, а його наявність пояснюється добровільним характером, впливом профспілок, встановленням державою мінімальних ставок заробітної плати, відсутністю інформації і тому подібне.

– **кейнсіанський** – кейнсіанці розглядають ринок праці як явище постійної і фундаментальної нерівноваги. Кейнсіанський підхід (Дж. М. Кейнс, пізніше Р. Гордон та ін.), зокрема, виходить з того, що ціна робочої сили (заробітна плата) жорстко фіксована і практично не міняється (особливо у бік зменшення). Оскільки ж ціна робочої сили (заробітна плата) не є регулятором ринку праці його роль відводиться державі.

Дж. Кейнс наполегливо рекомендував активну фінансово-грошову

політику держави, дія якої повинна була протікати по наступній схемі: збільшення державних інвестицій створює первинну зайнятість працівників. Витрати цих працівників на споживчі товари стимулює розвиток виробництва і відповідно вторинну зайнятість – збільшення робочих місць в галузях, що виробляють споживчі товари. Для вироблення споживчих товарів необхідні машини, механізми, обладнання, що веде до збільшення робочих місць в цих галузях.

– **монетариський** – (її лідером загальноновизнано є Мілтон Фрідман, лауреат Нобелівської премії 1976 р.). Він неодноразово виступав консультантом у розробці економічної програми Республіканської партії США з проблем кредитної політики, консультував Піночета («Чилійське економічне диво») і М.Тетчер.

М.Фрідман відіграв важливу роль в утвердженні монетаристської доктрини, в основу якої покладено принцип саморегулювання економічних систем, ринків, ринків праці. Ринки, ринок праці в достатній мірі конкурентні і система ринкової конкуренції сама по собі забезпечує високий ступінь макроекономічної стабільності і довгострокової рівноваги – гнучкими цінами і заробітною платою без втручання держави, профспілок.

Грошам у цьому вченні відводиться роль головної пружини всієї ринкової економіки. Роль держави у цьому процесі монетаристи зводять лише до регулювання обсягів грошової маси. Проблема, з їх погляду, полягає якраз в тому, що держава своїми незграбними і непродуманими діями в спробі стабілізувати економіку, установити рівновагу на ринку праці за допомогою податкової і грошово-кредитної політики лише підсилює циклічні коливання, безробіття, а профспілки тільки заважають дії ринкового механізму саморегулювання.

Монетаристи прихильники максимальної економічної свободи, кількісної теорії грошей. Тріумфом їх теоретичного доробку стали концепція стабілізації американської економіки, а також «Рейгономіка».

– **Фінансово-економічна криза 2008-2009 років** продемонструвала кризу ідеології «ринкового фундаменталізму», та ліберальної ідеї саморегулювання ринку, ринку праці, викликала потребу докорінного переосмислення механізмів і моделей державного впливу на економічні і соціальні процеси.

Керівники розвинених країн світу під час саміту «Групи 20» прийняли декларацію в якій зазначається, що «загально національні інтереси задають формат для реалізації приватних інтересів, чим більше ринків, тим більше потрібно держави, тим більше лягає відповідальності на державні інститути за вектор економічного і соціального розвитку».

В умовах жорстокої фінансово-економічної кризи в Європі сформовано процес інтеграції в рамках так званого Лісабонського процесу. Європа має Президента, зовнішньо політичне відомство, ряд прийнятих рішень, пов'язаних з подальшим реформуванням інститутів пан-європейського управління.

В найближчій європейській інтеграції – перегляд основ континентальної безпеки, розгляд можливостей побудови європейської армії, а також проблеми пов'язані зі структурним реформуванням. По суті – це початок державного проекту європейської інтеграції – переходу в фазу державного будівництва єдиної європейської держави.

Державне регулювання ринку праці.

Один з основоположників державного регулювання ринкової економіки Джон Кейнс у роботі «Кінець політики невтручання держави в економіку» писав: «Важливо, щоб уряд не робив те, чим уже займаються приватні особи, немає різниці, або трохи краще, або трохи гірше уряду це вдається. Держава повинна братися за те, чого в цей час не робить ніхто інший». Тобто держава повинна цілеспрямовано впливати на ринок праці, забезпечуючи не максимально високі темпи виробництва або зростання валового внутрішнього продукту, а підвищення життєвого рівня народу, зменшення бідності, збільшення середнього класу.

Державне регулювання ринку праці – це система законодавчих, економічних, адміністративних, організаційних заходів держави направлених:

- на підвищення оплати праці;
- зниження безробіття;
- створення робочих місць;
- підготовку кадрів.

Основною метою державного регулювання оплати праці є забезпечення умов для виконання заробітною платою основних її функцій (відтворювальної, стимулюючої, регулюючої або ресурсно-

розташовувальної, соціальної, функції формування платоспроможного попиту) а також стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаної з обсягами виробництва й реалізації продукції.

Закон «Про оплату праці» передбачає наступні напрямки регулювання заробітної плати:

- установлення мінімальної заробітної плати;
- мінімальні державні гарантії-норми й гарантії в оплаті праці;
- умови праці й розміри оплати праці працівників бюджетного сектора економіки, керівників державних і комунальних підприємств;
- регулювання фонду оплати праці працівників підприємств – монополістів відповідно до переліку, який визначається урядом;
- опадаткування доходів працівників;
- міжгалузеве співвідношення в оплаті праці;
- забезпечення соціальних гарантій працівникам (виплати по безробіттю, пенсії, стипендії);
- фінансування витрат на освіту, науку, культуру, охорону здоров'я.

Мінімальна заробітна плата – установлений законом розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче за яку не може здійснюватися оплата праці за виконану працівником місячну норму робочого часу в нормальних умовах праці. Мінімальна заробітна плата – це державна соціальна гарантія, обов'язкова на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання. При законодавчому встановленні нового розміру мінімальної заробітної плати він повинен бути введений на підприємствах будь-якої форми власності й саме з того часу, з якого закон

про Державний бюджет України на відповідний рік вступає в дію.

Мінімальна заробітна плата, як державна гарантія в оплаті праці, забезпечується тільки тарифною системою. У неї не включаються доплати, надбавки й інші заохочувальні й компенсаційні виплати.

Мінімальна заробітна плата не може бути однаковою для всього населення України. Вона повинна бути диверсифікована по регіонах. При цьому мінімальна заробітна плата повинна відповідати прожитковому мінімуму людини, що працює. У різних регіонах він різний. При законодавчому встановленні мінімальної заробітної плати необхідно

враховувати ці особливості. Наприклад, у Японії діє більше ста мінімальних зарплат, які враховують можливості регіонів і галузей.

Підвищення розміру заробітної плати в цілому по підприємству повинне бути пов'язане як із законодавчим підвищенням розміру мінімальної заробітної плати, так і з поліпшенням господарсько-фінансової діяльності підприємства.

Потреби працівників і членів їх сімей є основними показниками для соціальних партнерів (держави, роботодавців, профспілок) при встановленні науково обґрунтованої мінімальної заробітної плати. Вона повинна відповідати споживчій корзині (набір продуктів, товарів і послуг) і не може бути нижчою за прожитковий мінімум для підтримки здоров'я й інтелектуального потенціалу працездатних працівників і членів їх сімей.

Мінімальні державні гарантії – норми оплати праці:

- за роботу в наднормовий час;
- у святкові, неробочі й вихідні дні;
- у нічний, вечірній час;
- за час простою, що відбувся не з вини працівника;
- при виготовленні продукції, яка виявилася браком не з вини працівника;
- працівників молодших за вісімнадцять років при скороченій тривалості їх щоденної роботи й тому подібне.

Гарантії в оплаті праці:

- оплата щорічних відпусток;
- на час виконання державних обов'язків;
- для осіб, що направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад;
- для переведених, за станом здоров'я, на легшу нижчеоплачувану роботу;
- для переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю;
- для вагітних жінок і жінок, які мають дітей у віці до трьох років, переведених на легшу роботу;
- при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям;
- для донорів і т.п.

Зниження безробіття:

- регламентації тривалості робочого дня, тижня, місяця;
- установлення тривалості оплачуваної відпустки;
- політика досягнення повної зайнятості за рахунок кредитування, субсидіювання, пільг і дотацій роботодавцям;
- регулювання міграційних процесів;
- зменшення питомої ваги тіньової економіки;
- неможливість безробітним відмовитися від пропозицій відповідної (підходящої) роботи;
- обмеження періоду отримання допомоги по безробіттю – допомога або скорочується, або виплати припиняються зовсім;
- неможливість безробітним мати інші джерела доходу.

Створення робочих місць:

- інвестиції в державний сектор економіки;
- бюджетне субсидіювання ряду галузей;
- пільгові кредити для створення нових робочих місць;
- пільги щодо оподаткування підприємцям, які збільшують кількість робочих місць;
- державне замовлення;
- підтримка населення у відкритті власної справи: безробітними, самозайнятість;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- організація сезонних робіт;
- вимога створення нових робочих місць, або збереження існуючої кількості при приватизації об'єктів державної власності;
- бюджетне стимулювання наукових досліджень, дослідно-конструкторських розробок;
- політика в галузі основних фондів;
- організація лізингу;
- поширення гнучких форм зайнятості.

Підготовка кадрів:

- планомірна й організована підготовка для всіх галузей народного господарства кваліфікованих спеціалістів;
- процес оволодіння знаннями, уміннями й навичками під керівництвом досвідчених особистостей – педагогів, майстрів, наставників і т.п.

Розділ 5. Запитання і завдання для обговорення та контролю.

1. Що таке ринок праці і хто виступає його суб'єктами?
2. Охарактеризуйте принципи функціонування ринку праці.
3. Як взаємодіє ринок праці з ринками других ресурсів.
4. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
5. Що таке вартість робочої сили та перерахуйте витрати роботодавця (класифікація) на утримання робочої сили.
6. Розкажіть про сегментацію ринку праці, які критерії особливості первинного та вторинного ринку праці.
7. В чому сутність регулювання ринку праці та які складові його елементи?
8. Дайте характеристику саморегулювання ринку праці.
9. Поясніть необхідність державного регулювання ринку праці.
10. Яка мета державного регулювання ринку праці.
11. Охарактеризуйте мінімальну заробітну плату, її взаємозв'язок з прожитковим мінімумом та необхідність його диверсифікації по регіонам.

Розділ 6

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

- 6.1 Поняття, види й форми зайнятості.*
- 6.2 Сутність і види безробіття.*
- 6.3 Вимірювання й наслідки безробіття.*
- 6.4 Державне регулювання зайнятості населення.*

6.1 Поняття, види й форми зайнятості

Зайнятість – це трудова діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству, і така, що, зазвичай, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Проблеми зайнятості, безробіття й доходів є визначальними у сфері соціально-трудових відносин. Зайнятість – складна, багатогранна соціально-економічна категорія, пов'язана практично зі всіма аспектами соціально-трудових відносин, життєдіяльності людей і суспільного відтворення в цілому. Через сферу зайнятості економічно активне населення залучається до виробництва матеріальних благ і послуг. Її головні кількісні і якісні параметри відображають особливості структури економіки, її динаміку, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва, а також можливості трансформаційних змін, ступінь використання трудових ресурсів суспільства й ситуацію на ринку праці. Економічна суть зайнятості характеризує внесок живої праці в суспільне виробництво, соціальна суть – реалізацію матеріальних і духовних потреб людей.

Зайнятість – категорія, пов'язана з безпосереднім залученням працівника в конкретну кооперацію праці на певному робочому місці, що показує, як працездатне населення забезпечене робочими місцями.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни, що мешкають на її території на законних підставах:

– що працюють по найму в умовах повного й неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форми власності, у міжнародних і іноземних організаціях в Україні й за кордоном, фізичні особи;

– громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери й члени їх сімей, які беруть участь у виробництві;

– обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління або в громадських організаціях;

– які проходять службу в збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої й конвойної охорони, Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ;

– направлені для виконання оплачуваних громадських робіт;

– які проходять професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; учні денних загальноосвітніх шкіл і вищих навчальних закладів;

– працюючі громадяни інших держав, які тимчасово знаходяться в Україні й виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Види зайнятості

Народногосподарські, галузеві регіональні потреби обліку трудових ресурсів, аналізу й контролю за їх формуванням, розподілом і використанням викликають необхідність виділення різних видів зайнятості. Основними з них є повна, продуктивна, ефективна, вільно вибрана зайнятість.

Повна зайнятість – така, коли для всіх добровільно охочих працювати достатньо робочих місць, збалансовані попит на робочу силу й пропозиція робочої сили. Показує рівень захищеності населення на ринку праці й визначається відношенням кількості зайнятих у народному господарстві до загальної кількості економічно активного населення.

Продуктивна зайнятість – це така зайнятість, за якої зростання продуктивності праці дає можливість працівникові отримувати дохід більший, ніж мінімально необхідний для відтворення робочої сили, а роботодавцеві – прибуток.

Ефективна зайнятість. Працівник отримує такий дохід, за якого відбувається розширене кількісне і якісне відтворення трудового потенціалу, а роботодавець отримує прибуток і можливість відтворення капі-

талу на інвестиційно-інноваційному ґрунті (інформаційний продукт, сфера послуг).

Вільно вибрана зайнятість. Громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, а також професію, місце роботи, відповідно до своїх здібностей.

Примушення до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності.

Форми зайнятості

Повна й неповна (часткова) зайнятість – це трудова діяльність протягом повного робочого тижня, що приносить дохід у нормальних для певного регіону розмірах. Якщо тривалість робочого тижня менша законодавчо встановленого порогу або неповна оплата, то це неповна зайнятість.

Неповна зайнятість поділяється:

На примусову, зумовлену економічними чинниками: кризовий стан економіки, скорочення виробництва, зменшення робочих місць, заробітної плати, циклічний розвиток економіки, реконструкція, модернізація підприємства.

Добровільну, пов'язану з соціальними чинниками: станом здоров'я, вихованням дітей, поєднання роботи з навчанням, навчання з роботою.

Виділяють явну й приховану форми неповної зайнятості.

Явна неповна зайнятість – це переважно статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою даних про заробіток, відпрацьований час або через спеціальні вибіркові обстеження.

Прихована неповна зайнятість – переважно аналітичне поняття, що відображає фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою й іншими виробничими чинниками. Характерними ознаками прихованої неповної зайнятості можуть бути низькі доходи, неповне використання професійної компетентності або низька продуктивність праці робітників.

Первинна зайнятість – це основна зайнятість по основному місцю роботи.

Вторинна зайнятість – додаткова зайнятість понад основну роботу або навчання, пов'язана з низьким життєвим рівнем населення.

Гнучкі форми зайнятості з режимами повного й неповного робочого дня:

- зайнятість, пов'язана з нестандартними режимами робочого часу;
- соціальним статусом працівника, самостійні (самозайняті) працівники, члени сім'ї, що допомагають їм;
- робота на нестандартних робочих місцях і нестандартною організацією праці (надомна праця, «працівники за викликами»).

За гнучких форм зайнятості скорочуються втрати робочого часу з об'єктивних причин при максимальному узгодженні цих режимів з потребами виробництва й можливостями працівника.

Розрізняють формальну й неформальну зайнятість.

6.2 Сутність і види безробіття

Безробіття – це незайнятість у суспільному виробництві працездатного населення, охочого мати роботу, яку воно здатне виконувати, проте пропозиція робочої сили на ринку праці перевищує попит.

За визначенням Міжнародної організації праці, безробітні – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу й чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на цей момент ще не працюють.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про зайнятість населення» зі змінами, внесеними відповідно до Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006 безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших, передбачених законодавством доходів, і зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні стати до підходящої роботи [4, с. 253].

Підходяща робота

Підходящою роботою для громадян, які втратили роботу й заробіток (трудовий дохід), вважається робота, що відповідає освіті, професії

(спеціальності), кваліфікації працівника й надається в тій же місцевості, де він мешкає.

Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала на попередній роботі з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць.

Під час пропонування підходящої роботи враховується стаж роботи громадянина за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття.

У разі неможливості надання громадянину роботи за професією (спеціальністю) протягом шести місяців безробіття, підходящою вважається робота, яка вимагає зміни професії (спеціальності) з урахуванням здібностей, здоров'я громадянина й колишнього досвіду, доступних для нього видів навчання та потреб ринку праці в цій професії (спеціальності).

Для громадян, які змінили професію (спеціальність), за направленням державної служби зайнятості підходящою вважається робота як за новою так і за попередньою професією (спеціальністю) за останнім місцем роботи.

За рішенням місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад може встановлюватись транспортна доступність та інші критерії підходящої роботи, які посилюють соціальний захист населення.

Загальноприйняті наступні *види безробіття*:

– *фрикційне безробіття* – наявність безробітних у результаті добровільної зміни працівниками місця роботи й періодів тимчасового звільнення. Відрізняється низькою тривалістю й виникає тоді, коли частина людей добровільно змінює місце роботи, частина шукає нову роботу після звільнення, а частина, особливо молодь, уперше шукає роботу з вищою заробітною платою, кращими умовами праці й ближче до місця проживання. Має місце у випадках, коли ринок праці функціонує неефективно й не приводить у відповідність кількість працівників і робочих місць.

Звільнення працівників відбувається за їх ініціативою, тому фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки частина працівників, тимчасово втративши роботу, переходить з некваліфікованої, малопродуктивної й низькооплачуваної роботи на більш кваліфіковану, продуктивнішу й високооплачувану. Отже, відбу-

вається раціональніший розподіл і якісне використання трудових ресурсів, підвищуються їх доходи, зростає валовий внутрішній продукт;

– **структурне безробіття**, коли в результаті науково-технічного прогресу відбуваються важливі зміни в техніці, технології, організації виробництва й робоча сила за своїми професійно-кваліфікаційними характеристиками перестає відповідати цим змінам. Структура робочих місць не співпадає з професійно-кваліфікаційною структурою працівників, які не можуть знайти роботу без відповідної підготовки, додаткового навчання й навіть зміни місця проживання.

Структурне безробіття має довгостроковий характер, вважається важчим і цим відрізняється від фрикційного, хоча обидва неминучі і існують в суспільстві завжди;

– **циклічне безробіття** об'єктивно зумовлене циклічними коливаннями економіки, коли на стадії спаду скорочується ВВП, зменшується сукупний попит на товари й послуги, зайнятість скорочується, а безробіття зростає.

– **приховане безробіття** спостерігається тоді, коли кількість працівників на виробничих дільницях перевищує об'єктивно потрібну, внаслідок зниження попиту на робочу силу в результаті спаду виробництва або структурних змін. Люди формально начебто й працюють, але фактично займають зайві робочі місця:

– наднормативна чисельність працівників, які одержують повну заробітну плату, тобто підприємство виконує не виробничу, а соціальну функцію, знижуючи безробіття, збільшує собівартість, ціну продукції й інфляцію;

– переведені на режими скороченого робочого дня з неповною оплатою;

– частково оплачуваних або неоплачуваних відпусток з ініціативи адміністрації;

– цілозмінні, внутрішньозмінні простої з організаційних, технічних причин.

Часткове безробіття є різновидом прихованого безробіття – вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу, перерва в одержанні заробітку

або скорочення його розміру через тимчасове припинення виробництва без припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру:

– **застійне (хронічне) безробіття**. Довгострокове безробіття (зазвичай 12 місяців і більше), що переходить у застійне, для якого характерна надзвичайна нерегулярність зайнятості в частини громадян, падіння їх життєвого рівня. Застійне безробіття пов'язане із втратою професіоналізму й навиків до праці, а нерідко – з розпадом соціально-психологічних засад особистості;

– **сезонне безробіття** зумовлене коливаннями в обсязі виробництва окремих галузей і появою безробітних у певну пору року (сезону): деякі види будівельних, сільськогосподарських робіт, промислів і т.д.;

– **вимушене безробіття**. Працівник не бажає звільнитися, а адміністрація скорочує персонал. Характерна, зазвичай, для періодів спаду в економіці, коли роботодавці вимушені скорочувати розміри виробництва й чисельність працівників через несприятливу ділову кон'юнктуру.

6.3 Вимірювання й наслідки безробіття

Безробіття – важливий стимулятор підвищення порядку, дисципліни, організованості, відповідальності, активності населення, що працює, але це й велике суспільне зло. Усі країни докладають багато зусиль для подолання безробіття, але жодній ще не вдалося ліквідувати його повністю, оскільки завжди існує фрикційне й структурне безробіття, що є неминучими. Навіть у таких країнах з розвинутою соціальною ринковою економікою як Японія, ФРН, США й інших кількість безробітних не була менше 1,5 % загальної кількості працездатних. Узагалі ж експерти Міжнародної організації праці вважають, що в подальші роки в середньому у світі безробіття становитиме близько 10 % і повністю ліквідувати його не зможе жодна країна.

Для характеристики безробіття оперують наступними взаємопов'язаними показниками.

– Рівень безробіття – це відсоток безробітних у загальній чисельності працездатного населення. Наприклад (цифри умовні), якщо в країні з 20 млн. працездатних 2,0 млн. не мають і шукають роботу, то рівень

безробіття в ній досягає 10 % $(2,0 : 20) \cdot 100$ %.

– Природна норма безробіття – це нормальний мінімально можливий у країні рівень безробіття, за якого існують лише два неминучих його види, – фрикційне й структурне, і немає «головного»– циклічного безробіття. При цьому число вільних робочих місць у цілому дорівнює кількості людей, що шукають роботу.

– Повна зайнятість – це відсутність циклічного безробіття й таке становище із зайнятістю в суспільстві, під час якого безробіття не перевищує своєї природної норми (приблизно 5– 6,5 %).

$$\text{Рівень безробіття} = \frac{\text{кількість безробітних}}{\text{кількість працездатних}} \cdot 100 = \frac{2,0}{20} \cdot 100 = 10\%$$

Використання тільки кількості безробітних, які офіційно отримали цей статус, не дає достатньо точного уявлення про становище на ринку праці й спотворює рівень безробіття.

– За даними статистики безробітними вважають тих, хто активно шукає роботу. На практиці дуже важко розмежувати тих, хто шукає роботу (вони входять до складу безробітних), і тих, хто шукав роботу, не знайшов, втратив надію й перестав її шукати. Проте ці люди не вважаються вже безробітними, що занижує рівень безробіття.

– Неправдива інформація. Деякі люди заявляють, що активно шукають роботу, а насправді вони її не шукають і працювати не хочуть. Заявивши про бажання знайти роботу, вони якийсь час отримують допомогу по безробіттю і вважаються безробітними, що завищує рівень безробіття.

– Тіньова економіка також завищує рівень безробіття, оскільки можливо, що людина, яка займається підпільним бізнесом, працює на неформальному ринку праці, має земельний наділ, називає себе безробітним.

Економічні, соціальні й моральні втрати від безробіття:

– серед негативних наслідків безробіття головним є недовипуск продукції, втрата частини ВВП;

– зниження життєвого рівня в тих, хто позбувся робочого місця;

– втрата ними кваліфікації й самоповаги, моральний занепад, можливий розпад сім'ї;

– зростання податків у суспільстві (для покриття зростаючих ви-

плат матеріальної допомоги безробітним);

- скорочення сукупного попиту;
- це трагедія особистості й суспільства в цілому;
- безробіття породжує в «зайвих людей» синдром непотрібності, руйнує психіку, призводить до зростання злочинності, наркоманії, проституції й т.п.;
- зростання соціальної й політичної напруженості в суспільстві.

6.4 Державне регулювання зайнятості населення

Державна політика зайнятості населення ґрунтується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної й соціальної політики на основі державної й регіональних програм зайнятості;

- співпраці професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління; у розробленні, реалізації й контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

- міжнародної співпраці у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи роботу громадян України за кордоном і іноземних громадян в Україні.

В умовах різноманіття форм власності й господарювання, ринкових відносин найважливішими функціями держави стають:

- сприяння зайнятості населення;

- попередження масового безробіття;
- забезпечення соціального захисту громадян.

В Україні правові, економічні й організаційні основи зайнятості населення, його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави визначаються Законом «Про зайнятість населення» (з подальшими доповненнями й змінами) і пакетом відповідних постанов Кабінету Міністрів України.

Соціальні гарантії

Держава гарантує працездатному населенню в працездатному віці:

- добровільність праці, вибір або зміну професії й виду діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу й незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи;
- безкоштовне сприяння в підборі відповідної роботи й працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб всіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію й перепідготовку;
- відшкодування матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- виплату вихідної допомоги працівникам, що втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством;
- безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги;
- виплату безробітним в установленому порядку допомоги з безробіття, матеріальної допомоги з безробіття, матеріальної допомоги членам сім'ї, що знаходяться на їх утриманні, й інших видів допомоги;
- включення періоду перепідготовки й навчання новим професіям, участі в оплачуваних суспільних роботах, отримання допомоги з безробіття в стаж роботи, а також у безстроковий трудовий стаж;
- надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.

Державні органи забезпечують публікацію статистичних даних та інформаційних матеріалів про пропозицію та попит на робочу силу,

можливості працевлаштування, професійної підготовки й перепідготовки, професійної орієнтації й соціально-трудової реабілітації, у тому числі інвалідів.

Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі:

- жінкам, які мають дітей у віці до шести років;
- саодиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- молоді, яка закінчила або припинила навчання в середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце;
- дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- особам передпенсійного віку (чоловікам після досягнення 58 років, жінкам – 53 років);
- особам, звільненим після відбування покарання або примусового лікування;
- інвалідам, які не досягли пенсійного віку.

Для працевлаштування цієї категорії громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць до 5 % загальної їх кількості, в тому числі з гнучкими графіками зайнятості.

Порядок квотування й бронювання робочих місць та працевлаштування для зазначених категорій громадян встановлюється Кабінетом Міністрів України.

У разі відмови в прийомі на роботу зазначених категорій громадян у межах установленої броні з підприємств, установ та організацій державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат. Отримані кошти спрямовуються до Фонду загального обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття й можуть використовуватися для фі-

нансування витрат підприємств, установ та організацій, які створюють робочі місця для цих категорій населення понад встановлену квоту.

Державна служба зайнятості

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Державна служба зайнятості складається з:

Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, регіональних центрів зайнятості, міських, районних центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

До складу державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, підпорядковані службі зайнятості.

Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно.

Діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, передбачених на ці цілі.

Державна служба зайнятості виконує такі функції:

- аналізує й прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;
- консулює громадян, власників підприємств, установ і організацій про можливість отримання роботи й забезпечення робочою силою;
- веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- здійснює збір та опрацювання адміністративних даних, які відо-

бражають стан ринку праці та становище у сфері зайнятості населення;

- надає допомогу громадянам у підборі відповідної роботи й власникам підприємств у підборі необхідних працівників;

- організовує професійну підготовку й перепідготовку громадян;

- надає послуги щодо працевлаштування та професійної орієнтації вивільненим працівникам;

- реєструє безробітних і надає їм у межах своєї компетенції допомогу;

- бере участь у підготовці перспективних і поточних державної й територіальних програм зайнятості.

Державна служба зайнятості має право:

отримувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, адміністративні дані про наявність вакантних робочих місць, характер і умови праці на них, про всіх вивільнених, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва й праці;

- розробляти й вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення квоти прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту й нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

- направляти робочих для працевлаштування на підприємства, в установи й організації всіх форм власності за наявності там вільних робочих місць;

- направляти безробітних громадян за їх бажанням на оплачувані громадські роботи;

- укладати за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності договори з громадянами під час їх працевлаштування з попереднім професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також надавати допомогу під час переїзду на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій;

- розпоряджатися в встановленому законодавством порядку коштами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

- оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує набуття нової професії (спеціальності), а також

установлювати їм на період навчання матеріальну допомогу в розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення;

– надавати безробітним громадянам допомогу з безробіття та матеріальну допомогу з безробіття, припиняти й відкладати їх виплати;

– вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад про зупинення строком до 6 місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою, в порядку, визначеному законодавством України;

– стягувати з підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності суми прихованих або занижених обов'язкових зборів та недоплат до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

– компенсувати до 50 відсотків витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, за умови їх працевлаштування.

Розділ 6. Запитання і завдання для обговорення та контролю.

1. В чому полягає соціально-економічна сутність зайнятості і які групи громадян належать до зайнятого населення.

2. Назвіть види зайнятості.

3. Охарактеризуйте форми зайнятості.

4. Проаналізуйте можливі шляхи розв'язання основних проблем зайнятості в Україні.

5. Дайте характеристику суті безробіття й підходящої роботи.

6. Викладіть основні види безробіття.

7. Чому безробіття важливий стимулятор підвищення порядку, дисципліни, відповідальності на робочих місцях, але й велике суспільне зло?

8. Якими показниками оперують для характеристики безробіття?

9. Назвіть економічні, соціальні й моральні втрати від безробіття.

10. Охарактеризуйте державне регулювання зайнятості населення.

11. Які основні функції державної служби зайнятості?

Розділ 7 ОРГАНІЗАЦІЯ Й НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

- 7.1 *Організація праці.*
- 7.2 *Нормування праці.*
- 7.3 *Виробничий процес і його складові частини.*
- 7.4 *Операція як безпосередній об'єкт технічного нормування праці.*
- 7.5 *Нормативи праці, види норм праці.*
- 7.6 *Класифікація витрат робочого часу.*
- 7.7 *Методи вивчення витрат робочого часу.*

7.1 Організація праці

7.1.1 *Поняття й основні напрями організації праці*

Організація праці – система заходів, спрямованих на повне, інтенсивне і якісне використання робочого часу й досягнення максимально корисного ефекту трудової діяльності.

Основними напрямками організації праці є:

- розподіл і кооперація праці;
- організація й обслуговування робочих місць;
- нормування праці;
- умови праці й чинники їх формування;
- дисципліна праці.

Організація праці пов'язана з живою працею, із забезпеченням функціонування робочої сили для ефективного використання робочого часу. Тому не можна уявити організацію праці як якусь застиглу систему. Вона повинна розглядатися в динаміці, як процес удосконалення її форм і методів. Відомо, що техніка й технологія виробництва знаходяться в постійному русі. Вони неухильно розвиваються й удосконалюються. Організація праці повинна слідувати за науково-технічним прогресом. Її форми повинні бути динамічними й гнучкими, відповідними змінним умовам виробництва.

Завдання організації праці вирішуються на всіх ступенях суспільного виробництва, хоча масштаби і їх конкретний зміст на різних ступенях неоднакові.

На рівні вугільної галузі ці завдання конкретизуються, виходячи з її специфіки. При цьому розробляються типові проекти організації праці для робочих масових професій і службовців, визначаються галузеві норми праці й стандарти, що забезпечують оптимальні умови для найбільш продуктивної праці. Первинна ланка організації праці – організація на робочому місці, дільниці, шахті.

На рівні вугледобувного підприємства завдання організації праці спрямовані безпосередньо на вдосконалення трудових процесів, виходячи з їх специфіки й урахування техніко-технологічних рішень. Організація праці на шахті – невід'ємна складова частина організації виробничого процесу, що передбачає оптимальне поєднання елементів виробництва в часі й просторі з робітниками, що виконують виробничі процеси.

Під організацією праці на вугледобувному підприємстві слід розуміти систему заходів, спрямованих на раціональне використання професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників з метою підвищення продуктивності праці за найбільш ефективного використання засобів виробництва й сприятливих умов праці.

Перед організацією праці на сучасному етапі стоять дві основні цілі — економічні й соціальні. Економічні цілі організації праці покликані забезпечити зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції й робіт, а також якнайповніше використання засобів виробництва, економне витрачання матеріалів і енергетичних ресурсів, тобто підвищення ефективності праці.

Соціальні цілі організації праці передбачають посилення соціальної спрямованості праці та всебічний розвиток людини як особи.

Цілі організації праці тісно взаємопов'язані між собою. Здійснення соціальних перетворень, всебічне використання людського чинника сприяють вирішенню завдань економічного розвитку й підвищенню організаційно-технічного рівня виробництва, а зростання його ефективності дозволить успішніше вирішувати соціальні завдання.

Цілі й завдання, що стоять перед організацією праці на сучасному етапі, формують основні вимоги до неї. Так для досягнення економічних цілей необхідно забезпечити повніше використання робочого часу, нормальну інтенсивність праці, відповідність кваліфікації працівника кваліфікації робочого місця. Вирішення соціальних завдань повинне за-

безпечуватися високою змістовністю праці, зацікавленістю колективу й кожного працівника в кінцевих результатах діяльності, участю трудящих в управлінні виробництвом, комфортними умовами праці, високою культурою виробництва.

Практична робота щодо вдосконалення організації праці на вугледобувних підприємствах проводиться за наступними напрямками :

- розробка й упровадження раціональних форм розподілу й кооперації праці: удосконалення технологічного, функціонального, професійного й кваліфікаційного розподілу праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу й зростання культурно-технічного рівня працівників; подальший розвиток колективних форм організації й стимулювання праці;

- удосконалення організації й обслуговування робочих місць: раціональне планування й оснащення їх основним і допоміжним устаткуванням, яке відповідає ергономічним вимогам; упровадження ефективних систем обслуговування робочих місць, що зменшують втрати або непродуктивні витрати робочого часу;

- удосконалення організації підбору, підготовки й підвищення кваліфікації кадрів: професійна орієнтація і професійний відбір; забезпечення підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до потреб виробництва; створення умов для підвищення загальноосвітнього й культурно-технічного рівня працівників; удосконалення форм і методів підвищення кваліфікації кадрів;

- раціоналізація трудового процесу, вивчення й упровадження передових прийомів і методів праці: проектування й упровадження раціонального трудового процесу, що забезпечує високий рівень використання фонду робочого часу й нормальні навантаження на організм працівників з урахуванням психофізіологічних норм;

- удосконалення нормування праці: підвищення якості норм праці, упровадження науково обґрунтованих норм праці на підставі застосування аналітичних методів дослідження трудових процесів; поліпшення організації роботи з нормування праці й своєчасного перегляду чинних норм праці;

- зміцнення трудової дисципліни; розвиток творчої ініціативи працівників; виховання відчуття відповідальності за доручену справу;

– удосконалення методів матеріального й морального стимулювання праці за підвищення ефективності праці і якості продукції, зниження трудомісткості;

– поліпшення умов праці: удосконалення трудових процесів з урахуванням психофізіологічних вимог; створення оптимальних санітарно-гігієнічних умов; упровадження раціональних режимів праці й відпочинку.

7.1.2 Сутність розподілу і кооперації праці, їх форми й взаємозв'язок

Розподіл праці – розмежування діяльності окремих груп працівників у процесі сумісної праці. Відособлення окремих часткових трудових процесів з метою скорочення часу виробничого циклу за рахунок одночасного виконання різних робіт на підприємствах. Країни з розвинутою ринковою економікою приділяють велику увагу скороченню часу виробничого циклу як центрального завдання організації й управління виробництвом.

Для ефективного забезпечення функціонування підприємства необхідна певна розстановка працівників і наділення кожного з них конкретними трудовими функціями. Ці завдання вирішуються через вибір відповідних форм розподілу праці, що передбачає розчленування загального обсягу робіт на окремі складові частини, кожна з яких повинна виконуватися певним працівником (або групою працівників). Розподіл праці передбачає також відділення основних робіт від допоміжних, що допомагає значною мірою покращувати використання робочого часу кваліфікованих працівників і не відволікати їх на виконання допоміжної, підсобної роботи, що вимагає, зазвичай, менш високої кваліфікації.

Розподіл праці буває:

- загальний – на рівні суспільства;
- частковий – галузі;
- одиничний – підприємства.

Одиничний розподіл праці на підприємстві має наступні форми:

- технологічну;
- функціональну;
- професійну;
- кваліфікаційну.

Технологічний розподіл праці – розчленування трудового процесу на стадії, фази, види робіт, операції.

За технологічною ознакою, роботи, що виконуються на підприємстві, поділяються на робочі процеси й операції.

Робочі процеси – частина виробничого процесу, що характеризується певним технологічним змістом, єдністю головного предмета праці й застосованими засобами праці. На гірничому підприємстві – це виймання вугілля і його транспортування, проведення гірничих виробок і т. д.

Операція – технологічно однорідна частина робочого процесу, що відрізняється єдністю предмета праці й застосованого під час його виконання знаряддя праці: робочий хід комбайна, пересування секцій кріплення.

Технологічний розподіл праці в цьому випадку – спеціалізація робочих на виконанні певних операцій.

Функціональний розподіл праці – диференціація персоналу залежно:
– від сфери діяльності – промислово-виробничі й непромислові працівники;

– характеру виконуваних функцій – робочі, керівники, фахівці, службовці й т.п.;

– від ролі в процесі виробництва – робочі поділяються на основних і допоміжних.

Професійний розподіл праці:

– *наскрізні професії*, що мають загальний характер для всіх або декількох галузей суспільного виробництва: слюсарі, електрики;

– *специфічні для галузі*, зумовлені умовами праці й характером процесу виробництва: гірник очисного забою, прохідник, горновий, вальцівник, нагрівальник, фрезерувальник;

– *предметна (подетальна) форма*, коли той або інший працівник спеціалізується на виконанні відносно закінченого виду робіт, отримання певного виду продукції (деталі).

Поопераційний розподіл, коли певний обсяг роботи розбивається на більш дрібні, часткові стадії (операцій), що виконуються різними працівниками.

Кваліфікаційний розподіл. Усередині кожної професійної групи відбувається подальший розподіл праці відповідно до рівня кваліфікації

працівників. Наприклад, у професійній групі «Електрослюсар підземний» можуть бути виділені групи робочих III, IV й V розрядів.

Вибір найбільш раціональних форм розподілу праці в колективі – надзвичайно важливе завдання. Правильне його вирішення дозволяє обґрунтовано планувати чисельність працівників по кожній функціональній, професійній, кваліфікаційній групі, чітко сформулювати трудові обов'язки кожного з них, не допускати надлишків робочої сили на одних ділянках роботи й недоліків її на інших, запобігає виникненню «вузьких місць» на виробництві, дає можливість максимально повно використовувати робочий час робітника і час роботи устаткування.

Під час поєднання професій і функцій працівник разом зі своєю основною роботою повністю або частково бере на себе функції, що раніше виконувалися іншими робітниками. Якщо, наприклад, слюсар-ремонтник бере на себе обов'язок виконувати функції наладчика, то це буде прикладом поєднання професії (робітник-наладчик вивільняється при цьому повністю). Якщо ж, наприклад, робітник-верстатник починає самостійно налагоджувати свій верстат, то це веде до часткового вивільнення наладчика.

Отже, розподіл праці в колективі має своїм наслідком відособлення окремих часткових робіт. Проте таке відособлення призведе до хаосу, якщо одночасно не буде забезпечено основу на порядку, дисципліні, організованості, відповідальності чітку взаємодію всіх працівників, спрямовану на досягнення загальної мети, що стоїть перед цим колективом.

Кооперація праці – це планомірне об'єднання, організація взаємодії окремих виконавців для досягнення суспільної кінцевої мети трудової діяльності.

Кооперація праці найтіснішим чином пов'язана з її розподілом. Точніше кажучи, чим глибше розподіл праці, тим ширше її кооперація. Чим більш дрібним є розчленовування загального обсягу роботи на складові його частини, тим більша кількість працівників повинна об'єднатися у своїй трудовій діяльності.

Головна мета вдосконалення форм кооперації праці полягає в тому, щоб забезпечити чітку узгодженість дій окремих працівників, що виконують різні трудові функції, синхронність і єдину цілеспрямованість їх

трудових зусиль, установлення раціональних виробничих зв'язків між ними.

Кооперативні зв'язки встановлюються на підприємствах між колективами окремих цехів, виробничих ділянок, а також між окремими виконавцями. Надзвичайно важливе значення для забезпечення загального високого рівня організації праці в колективі має кооперація праці між окремими виконавцями, і перш за все, внутрішньо бригадна кооперація, тобто кооперація праці робітників, об'єднаних у виробничу бригаду.

Створення бригад дозволяє вирішувати такі завдання, які не можуть бути вирішені розрізненими зусиллями окремих виконавців (наприклад, під час обслуговування складних видів устаткування, систем машин, коли для виконання певного обсягу робіт необхідні робітники різних професій).

Виробничі бригади розподіляються на спеціалізовані й комплексні. Комплексна бригада – найбільш прогресивна форма організації праці. У таких бригадах найповніше використовується робочий час, досягається взаємозамінюваність робочих, створюються сприятливіші умови для зростання кваліфікації й підвищення ступеня привабливості праці. Підвищується порядок, дисципліна, організованість, відповідальність усіх членів бригади за спільні результати праці, росте їх зацікавленість в успішному й своєчасному виконанні виробничих завдань, скорочуються втрати й непродуктивні витрати робочого часу, збільшується виробіток, виробництво товарів і послуг, знижується їх собівартість, підвищується якість, конкурентоспроможність на внутрішньому й зовнішньому ринках, оплата праці зростає й залежить від загальних кінцевих результатів праці.

Комплексні виробничі бригади залежно від ступеня розподілу й кооперації праці бувають трьох видів: з повним розподілом праці, коли кожен працівник виконує певний вид робіт, а під час технологічних і організаційних перерв допомагає своїм товаришам; із частковим розподілом праці, коли робочий виконує операції як по своїй спеціальності, так і по освоєній другій професії; без розподілу праці, коли в бригаді можлива взаємозамінюваність усіх працівників під час виконання робіт, що входять у завдання.

По періоду часу, за який ведеться облік виконаних робіт, бригади поділяються на наскрізні, добові й змінні.

Спеціалізовані або комплексні бригади, що складаються з працівників однієї зміни, називаються змінними. Якщо бригада складається з працівників двох і більше змін, що працюють в одній і тій же робочій зоні й на одному й тому ж устаткуванні, вона називається наскрізною. Наскрізна бригада, що об'єднує працівників усіх змін у цій робочій зоні, називається добовою (наприклад, добова комплексна бригада гірників очисного забою).

У зв'язку з упровадженням колективних форм організації праці й орієнтацією роботи колективів на кінцеві результати широкого поширення набули укрупнені бригади. До них належать бригади, що виконують, зазвичай, технологічно закінчений цикл робіт і за чисельністю перевищують установлені норми керованості для майстрів. Такі бригади можуть бути спеціалізованими, комплексними, змінними й наскрізними. До складу укрупнених бригад, як правило, включаються фахівці й керівники.

В умовах науково-технічного прогресу розподіл і кооперація праці на вугледобувному підприємстві спрямовані на забезпечення мети щодо досягнення максимальної продуктивності праці. Науково обґрунтовані й чітко організовані розподіл і кооперація праці дозволяють забезпечити синхронність у роботі виконавців, раціонально завантажити основних і обслуговуючих робітників, ліквідувати непродуктивні втрати робочого часу й простої устаткування.

Установлюючи доцільність і ефективність варіантів розподілу й кооперації праці слід також ураховувати соціальну й психофізіологічну сторони цього питання. Колективність виконання робіт сприяє розширенню кола спілкування, обміну передовим досвідом, підвищенню продуктивності праці. Характер праці при цьому повинен відповідати вимогам до змістовності трудового процесу, можливості творчого відношення до його вдосконалення, задоволеності працею.

Отже, розподіл праці на вугледобувному гірничому підприємстві, як і на підприємствах інших галузей промисловості, має межі, що визначаються його економічною ефективністю, психофізіологічними можливостями людини й соціальними чинниками (табл. 7.1).

Установлення економічних, психофізіологічних і соціальних меж є основою для розроблення принципів схем розподілу й кооперації

праці у вигляді типових моделей бригад, ділянок, цехів, що передбачають раціональний розподіл трудових функцій між виконавцями, ефективну розстановку працівників за функціональною ознакою, розрахунок чисельності й професійно-кваліфікаційного складу робочих з урахуванням бригадних форм організації праці, поєднання професій і розширення зон обслуговування.

Таблиця 7.1– Основні показники ефективності розподілу й кооперації праці

1) Психофізіологічні	2) Економічні	3) Соціальні
<p>Ступінь стомлюваності працівників протягом робочого дня</p> <p>Ступінь монотонності праці</p> <p>Санітарно-гігієнічні умови праці</p>	<p>Рівень використання сукупного робочого часу</p> <p>Рівень використання індивідуального робочого часу</p> <p>Рівень використання працівника за функціями, складність яких відповідає його кваліфікації</p> <p>Рівень використання працівника за основною функцією, що відповідає його професії</p> <p>Рівень використання устаткування</p> <p>Втрати підприємства через простой устаткування в результаті нераціонального розподілу праці</p>	<p>Відношення працівників до роботи (ступінь задоволеності працею)</p> <p>Рівень «плинності» кадрів</p> <p>Показники трудової активності:</p> <p>участь у раціоналізації й винахідництві</p> <p>підвищення кваліфікації</p>

7.1.3 Організація й обслуговування робочих місць

Робоче місце – зона трудової діяльності працівника (або групи працівників), обладнана й оснащена всім необхідним для успішного здійснення покладених на нього функцій. Це основний елемент (осередок) розподілу праці на підприємстві. Саме на робочому місці протікає трудова діяльність людини, тому організація робочого місця виступає як важливий чинник, що робить дуже істотний вплив на здоров'я людини, її ставлення до праці, працездатність, рівень ефективності праці.

Раціональна організація робочого місця передбачає:

- правильне його планування;
- оснащення.

Планування робочого місця – це його раціональне просторове розташування, а також зручне розташування всіх необхідних елементів оснащення в зоні трудових дій працівника. Головна мета правильного

планування робочих місць полягає в тому, щоб забезпечити розміщення устаткування, предметів праці, оснащення, інструменту, пристосувань у зоні оптимальної досяжності, можливість виконання роботи в найбільш раціональній робочій позі.

Правильне просторове розташування робочого місця означає:

- створення зручних підходів до нього;
- захист робітника від шкідливих дій робочого середовища;
- забезпечення безпеки праці;
- раціональне розташування відносно інших робочих місць.

Оснащення робочих місць означає забезпечення їх засобами праці, необхідними для виконання конкретних трудових функцій (основне й допоміжне технологічне устаткування); організаційним оснащенням (оргтехніка, пристосування, засоби сигналізації й зв'язку й т. д.); технологічним оснащенням (запасні частини, робочі й вимірювальні інструменти й т. д.); робоча документація; засоби комунікації для подачі на робоче місце енергії, ма-

теріалів, сировини, інформації. На робочих місцях не повинно знаходитися нічого зайвого, що захаращує виробничу площу, заважає вільному пересуванню робочих, утрудняє обслуговування робочого місця.

Під час організації багатьох видів робочих місць підприємства можуть користуватися типовими проектами, які концентрують передовий досвід організації робочих місць для робочих найбільш поширених, масових професій. У цих типових проектах містяться конкретні, науково обґрунтовані й перевірені на практиці рекомендації як щодо планування, так і щодо оснащення робочих місць певного виду.

Обслуговування робочих місць – це своєчасне забезпечення їх усім необхідним, що дозволяє робочому здійснювати його безпосередні трудові функції, не відволікаючись на виконання другорядних, допоміжних і підсобних робіт.

До найважливіших функцій обслуговування належать: підготовча, інформаційна, виробнича, інструментальна, налагоджувальна, енергетична, контрольна.

Існує декілька видів обслуговування:

- обслуговування самим робочим;
- обслуговування за викликом;

- чергове обслуговування;
- планове, регламентоване обслуговування робочого місця.

Найбільш прогресивним є планове, регламентоване обслуговування, що дозволяє не тільки своєчасно усувати неполадки в обслуговуванні, які виникають, але й запобігати їм через проведення профілактичної роботи на підставі графіків обслуговування, що спеціально розробляються.

7.1.4 Умови праці і чинники їх формування

Умови праці – ступінь небезпеки або безпеки предметів і засобів праці, їх вплив на здоров'я, настрій і працездатність людини.

До чинників, що визначають умови праці на робочому місці, належать:

Санітарно-гігієнічні: освітленість, шкідливі речовини, мікроклімат, атмосферний тиск, шум, вологість, температура, швидкість руху повітря.

Психофізіологічні: фізичне навантаження, робоча поза, нервово-психологічне навантаження, монотонність трудового процесу, темп і ритм роботи, травмонебезпечність, гармонізація робочої пози й трудових рухів.

Соціально-психологічні: характер міжособових відносин у колективі, ступінь участі в управлінні, згуртованість колективу, задоволення своєю працею.

Соціально-економічні: професійне навчання, медичне й побутове обслуговування, рівень задоволення матеріальних і духовних потреб, використання вільного часу.

Естетичні – визначають красу виробничого середовища: гармонізація світлокольорової композиції, композиційна цілісність інтер'єрів робочого приміщення, виділення зон відпочинку для зняття психологічного й фізичного навантаження.

Різного роду чинники зовнішнього середовища дуже істотно впливають на стан здоров'я людини, на її працездатність, на продуктивність праці. Головні цілі поліпшення умов праці полягають у тому, щоб захистити, убезпечити людину від впливу несприятливих чинників зовніш-

нього середовища, створити всі необхідні передумови для високопродуктивної й безпечної роботи. Вирішуються ці завдання через доведення умов праці на кожному робочому місці, на кожній виробничій ділянці, відповідно до діючих норм, а також через застосування різних засобів захисту працівників від несприятливої й шкідливої дії зовнішнього середовища.

Умови праці на гірничих підприємствах характеризуються як несприятливі, такі, що істотно ускладнюють роботу й впливають на функціональний стан людини. До основних чинників, що визначають виробничі умови праці на робочих місцях, належать: мікроклімат повітря, пилогазовий і віброакустичні чинники, освітлення.

Мікроклімат повітря робочої зони характеризується температурою, відносною вологістю, швидкістю руху повітря, інтенсивністю теплового випромінювання.

Для підземних гірничих робіт характерне посилення ролі й значення мікрокліматичних умов праці, зумовлене збільшенням глибини розробки, зростанням інтенсивності гірничих робіт, енергоозброєності, довжини гірничих виробок.

Температура повітря робочої зони – основний чинник, що визначає функціональний стан і працездатність людини. Вона належить до нормованих показників мікроклімату повітря. Температура повітря на робочих місцях не повинна перевищувати $+26\text{ }^{\circ}\text{C}$ при відносній його вологості до 90% і $+25\text{ }^{\circ}\text{C}$ – при вологості понад 90 % і швидкості повітря 2 м/с і вище.

Збільшення глибини розробки й швидкості посування очисних і підготовчих забоїв призводить до зростання питомого тепловиділення поверхонь гірських порід.

Підвищення температури повітря вище оптимальною викликає надмірну напругу функціональних систем організму й призводить до різкого зниження працездатності. Розрахунки, виконані за наслідками гігієнічних досліджень, показали, що під час зниження температури повітря з $+32\text{ }^{\circ}\text{C}$ до нормальної – продуктивність праці гірників підвищується не менше ніж на 50%.

Істотний вплив на тепловіддачу організму людини й ступінь комфорту чинить вологість повітря. Висока вологість повітря на робочих

місцях утворюється в результаті випаровування підземних вод (при цьому процес інтенсифікується із зростанням температури), а також води, вживаної для технологічних потреб (зрошування, її нагнітання у вугільний пласт і т. д.).

Істотний вплив на тепловіддачу організму чинить і швидкість руху повітря. У зв'язку з ускладненням вентиляційних мереж, зростанням витоків повітря й аеродинамічного опору через збільшення довжини підготовчих виробок і низки інших причин, швидкість його руху має тенденцію до зниження.

Регулювання мікрокліматичних умов праці й доведення їх до нормативних показників значно покращують фізіологічний стан організму робітників, зайнятих важкою фізичною працею. У результаті відбувається зниження напруги терморегуляторної функції організму, що супроводжується іншими сприятливими наслідками. Зокрема, попереджається розвиток хронічної теплової хвороби, шлункових, гнійничкових, простудних і інших захворювань.

Специфічна особливість шахтного середовища — запиленість і забрудненість його шкідливими газами. Пиловий чинник, зумовлений аерозолями переважно фіброгенного типу, викликає професійні захворювання (пневмоконіози, пиловий бронхіт).

Застосування на вугледобувних підприємствах машин і устаткування великої продуктивності, з високими робочими швидкостями й динамічними навантаженнями зумовлює зростання кількості джерел шуму й вібрації при одночасному збільшенні їх інтенсивності.

В основі профілактики несприятливої дії віброакустичних чинників на організм людини лежить забезпечення гігієнічних нормативів, тобто науково обґрунтованих гранично допустимих рівнів шуму й вібрації для різних видів трудової діяльності.

Шум – безладне поєднання звуків різної частоти й інтенсивності, що створюють перешкоди для трудової діяльності людини й призводять до розвитку професійної приглухуватості.

Вібрація — коливальний рух споруд, машин і механізмів або окремих елементів. Хвороба, викликана дією локальної вібрації, розвивається поступово й вражає в першу чергу нервово-судинний апарат рук. Так, у більшості гірників, зайнятих вийманням вугілля відбійними молотка-

ми на крутих пластах, спостерігаються патологічні зміни в капілярах і кістково-суглобовому апараті.

Одним з головних компонентів виробничих умов є освітлення. Відсутність природного освітлення призводить до дефіциту ультрафіолетових променів і знижує розрізняльну здатність людини на робочому місці. Це викликає погіршення функції зорового аналізатора, що призводить до зростання травматизму робочих. Одночасна дія шуму, вібрації й поганої освітленості підвищує пошкодженість слухового органа, знижує його чутливість.

Оптимізація санітарно-гігієнічних елементів зовнішнього середовища досягається встановленням на вугледобувних підприємствах вимог (норм) до рівня освітленості, швидкості повітря, температури, вологості, тиску, запилення, радіації, токсичності, шуму, вібрації й так далі. Поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці передбачає перш за все вдосконалення техніки й технології виробництва з метою усунення причин, що породжують несприятливі умови, а також раціоналізацію виробничого процесу з урахуванням комплексу санітарних і ергономічних норм, стандартів і вимог.

Проблема поліпшення умов праці нерозривно пов'язана із вдосконаленням режимів праці й відпочинку.

Режим праці й відпочинку – регламентована тривалість періодів роботи й відпочинку, що встановлюється залежно від особливостей трудових процесів і забезпечує підтримку працездатності й збереження здоров'я людини.

Організація режиму праці й відпочинку з урахуванням напруги людини в процесі праці передбачає визначення:

- змісту й обсягу щоденної й щотижневої роботи;
- режиму робочих змін (тривалість робочого часу в окремих змінах, система чергування змін, кількість змін протягом доби);
- режиму відпочинку.

Необхідна умова оптимізації режиму праці і відпочинку – виділення робочого часу на відпочинок і правильний розподіл його протягом робочої зміни, а також по днях робочого тижня.

Оптимізація тижневого режиму праці й відпочинку передбачає вирішення наступних питань:

- визначення робочих днів і днів відпочинку;
- порядку чергування змін;
- періоду доби, на який приходить робоча зміна і її тривалість.

Оптимальний режим праці й відпочинку конкретизується у вигляді графіка змінності, який повинен відповідати фізіологічним і соціальним вимогам, а також вимогам правових норм.

Дослідження показали, що продуктивність праці в першій і останній робочі дні тижня нижча за найбільш продуктивний (3-й) день у середньому на 10–30 відсотків. Тому розділення цього періоду додатковим вихідним днем призводить до зниження загальної тижневої продуктивності праці. Наявність двох вихідних днів (особливо підряд) сприяє поліпшенню структури вільного часу за рахунок появи нових раціональних видів витрат. При цьому поліпшуються функціональний стан працівників, зорово-моторна реакція, показник м'язової витривалості, знижується нервова напруга.

Найбільш поширена система чергування змін – тижнева періодичність з переходом після вихідних днів в іншу зміну. Такий підхід сприятливіший з фізіологічної точки зору й відповідає вимогам сучасної організації праці. Проте багато досліджень доводять необхідність збільшення періоду змінюваності, оскільки перші два-три дні людина тільки адаптується до нових умов, продуктивність праці при цьому знижується. Наприклад, у США впроваджуються режими роботи з переходом в іншу зміну через 30 днів.

Установлено, що найбільш висока працездатність властива людині в першій половині дня, тобто з 6 до 13 години. У зв'язку з цим рекомендується починати 1 зміну о 6 годині й раніше. Максимальне навантаження по змінах необхідно приурочити до періодів фізіологічного "підйому", тобто 5, 11, 16, 20, 24 годин.

Зниження трудової активності, стомлюваність, бажання відпочити наступає близько 2, 9, 14, 18, 22 годин. Саме в ці години збільшується кількість виробничих травм.

Заслуговує уваги досвід низки країн, де тривалість робочої зміни залежить від періоду доби. Так вечірні й нічні зміни на 1-1,5 години менші, ніж денні.

Необхідна умова оптимізації змінного режиму праці й відпочинку – виділення часу на відпочинок і правильний розподіл його по годинах зміни. Якщо час відпочинку менше потрібної норми, то працівник не встигає відновити працездатність, якщо більше – зростає період подальшого уроботування з тимчасово зниженою продуктивністю праці.

Нормативи часу на відпочинок протягом зміни визначаються залежно від тяжкості робіт. Нормативи встановлюються у відсотках до оперативного часу роботи виконавця, тобто сумарній трудомісткості основних і допоміжних операцій.

Економічні втрати, яких зазнають підприємства й суспільство від шкідливих (небезпечних для здоров'я людини) умов праці:

- витрати на компенсаційні виплати;
- втрати внаслідок зниження обсягу продукції, що випускається.

Підвищення температури з 18 до 30 градусів знижує працездатність на 18%, а до 40 – на 30%;

- порушення виробничих календарних планів;
- пошкодження виробничого устаткування.

Соціальні наслідки:

- людські втрати;
- плинність кадрів;
- зниження престижу професії, підприємства.

7.1.5 Організація управлінської праці на вугледобувному підприємстві

Апарат управління вугледобувного підприємства є системою взаємозв'язаних відділів, служб і окремих працівників, наділених відповідними повноваженнями, які мають у своєму розпорядженні матеріально-технічні засоби для ефективного управління виробництвом.

Завдання апарату управління вугледобувним підприємством – забезпечення високої ефективності виробництва в цілях якнайповнішого задоволення потреб народного господарства у високоякісній сировині, а підприємства – у подальшому розвитку виробничої й соціальної сфер.

Предмет праці працівників апарату управління – інформація. Час на збирання, передавання і оброблення інформації багато в чому зале-

жить від технічної оснащеності управлінської праці, тобто від досконалості засобів праці, що використовуються в сфері управління.

Продукт управлінської праці – управлінські рішення, розпорядження, документи, необхідні для ефективного функціонування всіх підсистем з урахуванням їх розвитку.

Зміст управлінської праці розкривається в її функціях. Функції працівників апарату управління поділяються на загальні й конкретні.

Серед загальних функцій найважливіша роль належить плануванню (прогнозуванню).

Функція планування полягає у визначенні обсягу виробництва й можливих варіантів розвитку підприємства, моделюванні цього розвитку при різних поєднаннях параметрів, умов виробництва й прогнозуванні розвитку гірничого підприємства. Функція планування є базовою відносно до інших загальних функцій працівників апарату управління: вона формує основні вимоги до цих функцій; виконання ж їх відповідно до цих вимог дозволяє забезпечувати ефективність здійснення функції планування.

Функція організації робіт спрямована на забезпечення ритмічності й надійності виробничого процесу на підставі впорядкування технічної, організаційної, економічної й соціальної підсистем вугледобувного підприємства.

Функція координації й регулювання полягає в забезпеченні відповідності й узгодженості між різними ланками виробничої системи в результаті встановлення найбільш раціональних зв'язків у виробництві. У сучасних умовах роль цієї функції зростає.

Головний зміст функції активізації й стимулювання – підбір, розстановка і підвищення кваліфікації кадрів і активізація їх праці на ґрунті використання економічних, соціально-психологічних і адміністративних методів управління виробництвом.

Контроль як функція управління полягає у визначенні стану виробничої системи з метою застосування оперативного рішення щодо подальшого оптимального її функціонування. Джерелом інформації під час здійснення функції контролю є результати аналізу даних обліку (бухгалтерського, статистичного, оперативного). Роль обліку й аналізу особливо зростає в ринкових умовах.

Працівників апарату управління можна розділити на дві групи: виробничий і управлінський персонал.

До виробничого персоналу апарату управління вугледобувного підприємства належать фахівці й службовці, що виконують інженерні й технічні функції й не виконують адміністративних обов'язків із загального або функціонального керівництва. Це працівники, зайняті розробленням технічної документації, прогресивних нормативів і норм.

До управлінського персоналу належать керівники, що здійснюють загальне керівництво (генеральні директори об'єднань, директори шахт, начальники цехів, дільниць, майстри), функціональне керівництво (начальники функціональних відділів, груп, бюро) й безпосередні виконавці, що виконують функції організації, планування, координації й контролю виробничо-господарської діяльності об'єктів управління.

За функціями, що виконують працівники апарату управління вугледобувного підприємства, вони поділяються на керівників (управлінський персонал), фахівців (виробничий і управлінський персонал), технічних виконавців (ті, що здійснюють перероблення й передавання інформації, підготовки й оформлення документів для забезпечення роботи виробничого персоналу апарату управління й управлінського персоналу).

Управління процесом виробництва на вугледобувному підприємстві здійснюється за лінійно-функціональною ознакою. У цілях виконання функцій управління на підприємстві організуються самостійні структурні підрозділи, такі, як відділ нормування праці, планово-економічний відділ, бухгалтерія й ін. На шахті функції нормування праці й планування виконують у структурі управління, що склалася, працівники служби головного економіста (дільничний гірничий нормувальник, економіст, старший економіст і т. д.). Управління виробничими дільницями здійснюють начальники дільниць, їх заступники, помічники й гірничі майстри, загальне керівництво виробничими дільницями (з видобутку вугілля, підготовки фронту очисних робіт, шахтного транспорту, технологічного комплексу на поверхні, підтримки й ремонту гірничих виробок, монтажу обладнання гірничо-капітальних робіт) — заступник директора шахти з виробництва й т.д.

Технологічний розподіл праці працівників апарату управління вугледобувним підприємством виявляється у виділенні наступних видів

робіт: організаційно-адміністративні, аналітико-конструктивні та інформаційно-технічні.

Організаційно-адміністративні роботи спрямовані на забезпечення службових взаємозв'язків між працівниками, координацію діяльності різних ланок підприємств, контролю за діяльністю підрозділів і виконавців, повідомлення ухвалених рішень виконавцям. Організаційно-адміністративні роботи займають до 50% витрат часу керівних працівників.

Змістом аналітико-конструктивних робіт є аналіз стану й умов виробництва й розроблення на цій підставі проектів, планів, пропозицій, нормативів і так далі

Професійно-кваліфікаційний розподіл праці працівників апарату управління вугледобувного підприємства передбачає розподіл за спеціальностями, рівнем підготовки й досвідом роботи.

За професіями працівники апарату управління вугледобувних підприємств поділяються на гірничих інженерів-технологів, механіків, енергетиків, маркшейдерів, геологів, гідрогеологів, геофізиків, інженерів з організації й нормування праці, економістів, бухгалтерів.

Єдиний кінцевий результат діяльності працівників апарату управління гірничим підприємством досягається в результаті кооперації їх праці.

Кооперація праці керівників, фахівців і службовців виявляється у співпраці між працівниками апарату управління різних рівнів і між його функціональними відділами.

Прикладом сучасної кооперації праці може бути об'єднання в процесі управління виробництвом функціональних відділів і служб вугільних підприємств за ознакою впливу на кінцеві результати, технічний і організаційний, економічний і соціальний розвиток вугільного підприємства в цілому. При цьому функціональні відділи об'єднуються в наступні групи: відділи технічного розвитку, відповідальні за підвищення технічного рівня виробництва, організують упровадження нової техніки й прогресивних технологічних процесів, наукових методів організації праці й управління й забезпечують на цій підставі високу якість продукції, формування науково обґрунтованих норм і нормативів використання всіх видів виробничих ресурсів, їх постійне вдосконалення. До

них належать відділи головного технолога, нової техніки, раціоналізації й винахідництва, стандартизації й ін.; обслуга й допоміжні відділи, що забезпечують виробництво всіма видами енергії, інструментами, оснащенням, транспортними послугами, здійснюють ремонт і обслуговування устаткування, будівель, споруд, матеріально-технічне постачання, збут продукції й т. д., організують упровадження у виробничих підрозділах нової техніки, прогресивних технологічних процесів, наукових методів організації праці й управління й що забезпечують на цій підставі постійне зниження витрат на виробництво. До них належать відділи головного механіка, головного енергетика, транспортний, матеріально-технічного постачання й збуту, господарський і т.д.; відділи загального управління й організаційно-економічного забезпечення, що здійснюють загальні функції управління, техніко-економічне й оперативно-календарне планування, кадрове, правове, інформаційне й інші види забезпечення виробничо-господарської діяльності підприємства. До них належать відділи: виробничий, планово-економічний, організації праці й заробітної плати, капітального будівництва, фінансовий, бухгалтерія, юридичний, кадрів і технічного навчання, техніки безпеки й ін.

Єдність мети функціонування відділів кожною із вказаних груп закріплюється встановленням єдиних показників ефективності їх діяльності, специфічних для кожної групи.

Форми розподілу й кооперації праці керівників, фахівців і службовців, як і функції управління, характер виконуваних робіт і професійно-кваліфікаційний склад працівників управління залежать від рівня науково-технічного розвитку виробництва.

7.2 Нормування праці

7.2.1 Наукові основи нормування праці

Розвиток нормування праці пов'язаний з науково-технічним і соціально-економічним прогресом, генезисом відносин дисципліни праці, соціального партнерства.

У світовій практиці перші наукові дослідження з нормування праці, ґрунтувались не на реєстрації колишніх показників норми виробітку (дослідного або порівняльного методів), а на безпосередньому вимірю-

ванні витрат робочого часу на виконання робочим певних операцій і видів робіт. Вони пов'язані з ім'ям американського інженера Ф.Тейлора. У 1903 р. вийшла його книга «Цеховий менеджмент», у 1911 р. «Принципи і методи наукового менеджменту». Виник науковий напрям, дисципліна, що отримала назву «Наукова організація праці». На рубежі ХІХ–ХХ ст. Ф.Тейлор розробив аналітичний метод нормування праці, який зводиться до безпосереднього вимірювання витрат робочого часу на виконання операцій і видів робіт за допомогою хронометражних спостережень.

Американський інженер Ф.Гілбрет заклав оптимальні способи виконання роботи з використанням трудових рухів, уперше застосувавши для цих цілей фотоапаратуру, кінокамеру, мікрохронометр. Творець мікроелементного нормування праці, що мало вирішальне значення для подальшого розвитку нормування праці, наукового менеджменту. Автор наукових праць (частина їх написана спільно з дружиною Ліліан Гілбрет) «Вивчення рухів» (1911), «Початок наукового управління» (1912), «Чинники стомлюваності» (1916), «Практичне застосування рухів» (1918).

Технічний прогрес і машинне виробництво вимагали стандартизації й уніфікації всього виробничого процесу. Подальше зростання ефективності виробництва стало немислиме без його всебічної раціоналізації, економії часу й ресурсів.

Ф.Тейлор – батько наукової організації праці – менеджменту, стверджував:

– основу, базис наукової організації праці – менеджменту – становить нормування трудового процесу, його гранична раціоналізація, розкладання на складові (рухи), їх уніфікація, обов'язковий хронометраж;

– трудовий процес повинен бути розписаний за рухами майже по секундах, від початку робочого дня (зміни) до його закінчення, з точністю технічного креслення. У певний момент часу робітник повинен виконувати певний (розписаний) рух і таку їх кількість протягом робочого дня (зміни), яка необхідна для виконання науково встановленої норми праці. Головне достоїнство – рівнонапруженість норм праці в найрізноманітніших видах трудової діяльності;

– адміністрація проводить на підставі науково встановлених ознак

ретельний відбір робітників, а потім тренує, навчає й розвиває кожного окремого робітника, тоді як раніше робітник сам вибирав собі спеціальність і сам на ній тренувався так добре, як умів;

- адміністрація здійснює тісну дружню співпрацю з робітниками в процесі праці при застосуванні наукової організації праці в різних галузях: установлюється майже рівномірний розподіл праці й відповідальності між адміністрацією і робітниками; [48, с. 241-243]

- робітникові повинна бути встановлена велика, цілком визначена денна (змінна) норма праці. Вона повинна бути ясно й детально описана, не повинна бути неточною й легкою;

- кожному робітникові повинно вистачити норми праці на цілий робочий день. При цьому необхідно надати йому такі технічні засоби й предмети праці, щоб він міг виконати норму праці;

- повинні бути досліджені кожна машина, кожен механізм і вказані способи найбільш продуктивного їх використання;

- робітник повинен бути упевнений у високій заробітній платі за виконану норму праці. За виконання норми праці в зазначений термін він отримує премію. У разі невиконання норми праці, заробітна плата повинна бути зменшена. Починає жорстко, невблаганно й неухильно як для підприємців, так і для працівників діяти закономірність: «час – гроші». Втрати робочого часу – це зменшення не тільки прибутку підприємців, але й заробітної плати робітників;

- новий вироблений науковий фундамент трудового процесу, змінив старі, традиційні й грубо практичні методи в усіх різновидах праці. Так, під час кладки цегли провели аналіз кожного руху найкваліфікованіших і найдосвідченіших робітників і усунули одне за іншим всі неправильні рухи, повільні рухи й зайві рухи. З 18 рухів залишилося 5, тобто кількість рухів зменшилася в 3,6 рази. 5 рухів, що залишилися, почали виконувати швидше. Витрачаючи одну й ту ж кількість фізичної, нервової й розумової енергії, що й під час 18 рухів, виробіток збільшився зі 120 цеглин за годину до 350 на людину. [48, с. 251-254]

Розкладання всіх виробничих процесів на найпростіші й найменші за часом складові – рухи, веде до колосальної економії робочого часу, трудових ресурсів, основних і оборотних фондів.

Г.Форд, на підтвердження вищевикладеного, наводить наступні

прикладі. Один робітник був у змозі зібрати від 35 до 45 магнето протягом дев'ятигодинного робочого дня, тобто витрачав близько 20 хвилин на штуку. Ця ж робота, у зв'язку з установкою конвеєра, була розкладена на 29 рухів, час складання одного магнето скоротився до 13 хв. 10 сек., а надалі – до 5 хв., тобто в чотири рази з 20 до 5 хвилин.

За допомогою наукових методів робітник може виробити вчетверо більше продукції, ніж виробляв раніше. Складання двигуна, яке раніше також виконувалося одним робітником, розкладається на 48 окремих рухів і швидкість роботи збільшується, завдяки цьому, у три рази. Жоден робітник не повинен поспішати, стверджував Г.Форд – йому надані необхідні секунди, але жодної секунди більше.

За двома столами 28 людей протягом дев'ятигодинного робочого дня збирали 175 поршнів – три хвилини й 5 секунд на штуку. Весь процес розклали на три дії. З кожного боку конвеєра поставили по 3 людини й один наглядач у кінці. Замість того, щоб виконувати всі рухи, кожен робітник виконував тільки третину – стільки, скільки можна було зробити, не рухаючись в сторони. Кількість робітників скоротили з 28 до 14 осіб. Виробіток 28 людей був 175 штук за день. Тепер за нової системи, сім людей протягом восьмигодинного робочого дня випускало 2600 штук.[48, с. 326]

Основою нових методів організації масового виробництва стали наступні технічні нововведення, жодне з яких не належало Форду:

- типізацію продукції, стандартизацію, уніфікацію деталей і їх взаємозамінюваність застосував на 100 років раніше Енді Уїтні.

- наукову організацію праці розробив, застосував і пропагував у своїх працях і публікованих виступах Ф.Тейлор.

- декілька маленьких фірм уже використали складальні лінії. Але Г.Форд став першим підприємцем, який використовував їх у взаємозв'язку, повністю, що привело до різкого зростання норми праці, продуктивності праці, зменшення кількості зайнятих, прискорення оборотності основних і оборотних виробничих фондів, зниження собівартості, ціни на товари й тарифів на послуги, збільшення, за масового виробництва, фонду заробітної плати й заробітної плати кожного працівника, їх купівельної спроможності, якості життя, прибутку підприємців, можливості самоінвестування.

Необхідною передумовою високої працездатності й здорових умов на виробництві, вважав Г.Форд, є охайні, світлі й добре провітрювані виробничі приміщення. Утримувати всі машини в якнайкращому порядку, підтримувати всюди абсолютну чистоту для того, щоб робітник міг навчитися поважати свої інструменти, своє оточення й самого себе. Недисциплінованість, недбалість, безвідповідальність у підтримці чистоти каралася й переслідувалася також як недисциплінованість, недбалість, безвідповідальність у роботі. [48, с. 321-322]

Результати роботи, створеної в 1903 році «Форд Мотор Компані» були приголомшливими. У 1908 році найдешевша «Модель Т», що продавалася за 825 доларів, упала в ціні до 500 доларів. У 1916 році ціна знизилася до 360 доларів. У 1926 році «виключно розумна ціна доступна тисячам людей» досягла рекордно низької позначки – 290 доларів.

У 1914 році Г.Форд уразив промисловий світ – першим встановивши 8-годинний робочий день і почасову мінімальну заробітну плату до 5 дол. за день – величезна сума для початку ХХ століття, майже у два рази більша середньої зарплати, яка існувала раніше. Співвідношення між ціною автомобіля й заробітною платою скорочувалося, кожен робочий мав можливість купити автомобіль, попит збільшувався, і США стали «країною на колесах». Коли нова, вища зарплата розповсюдилася по країні (1929 р.), загальним результатом стало перетворення промислових робочих з бідняків у середній клас. [36, с. 464-466]

Нормування праці підсилює залежність оплати праці від рівня наукової обґрунтованості міри праці – норми праці, упорядковує розподільчі відносини, долає зрівняльність.

Занижені норми праці зменшують питому вагу тарифу в заробітній платі, збільшують питому вагу незаробленої заробітної плати, підривають стимулюючу роль оплати праці, стримують виявлення внутрішньо-виробничих резервів, перешкоджають раціоналізації виробництва, гальмують соціально-економічний і науково-технічний прогрес.

Науково обґрунтована норма праці дає можливість комплексно охопити весь обсяг робіт на підприємстві й через однакову їх напруженість (інтенсивність праці) забезпечити однакові витрати й результати праці на однакові роботи незалежно від їх галузевого профілю. Планувати оптимальну чисельність працівників, раціональність їх розстанов-

ки, ефективного використання техніки, усунення наднормативної чисельності працівників як форми неофіційного, прихованого безробіття.

7.2.2 Сутність нормування праці, наукове обґрунтування норм праці, завдання нормування праці

Нормування праці – наука, що вивчає трудові функції (рухи, дії, прийоми, операції), визначає необхідні витрати праці (часу) на їх виконання й встановлює на цій основі норми праці.

Нормування праці є відповідною частиною (функцією) наукової організації праці, менеджменту. Норми праці на підприємстві є основою планування й організації праці.

В умовах науково-технічного прогресу рівень організації праці й управління все більшою мірою починає залежати від якості норм і стану нормування праці, які повинні стати надійною організаційно-технічною й соціально-економічною базою розвитку виробництва.

Перший директор Центрального інституту праці (ЦІП), створеного в 1921 р. як єдиний центр з методичного керівництва проблемами праці Л. І. Гостєв так визначив суть нормування праці: «Нормувати – це означає шукати найбільш вигідну організацію праці».

Норми праці – основа, базис планових розрахунків. Наукова обґрунтованість будь-якого плану залежить від якості норм праці. Тільки спираючись на норми праці (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми чисельності, норми підлеглості), визначають плановий випуск продукції (надання послуг) дільницями, цехами, підприємствами, організаціями, розраховують завантаження устаткування, параметри й режими його використання, необхідну чисельність і професійно-кваліфікаційну структуру працівників, фонд заробітної плати, витрати виробництва, календарно-планові нормативи виробництва продукції, стратегію розвитку підприємства. Тільки спираючись на норми праці, підприємець може вибрати правильну стратегію й тактику управління виробництвом і виробити оптимальні управлінські рішення.

Величина норми праці, її наукова обґрунтованість – показник трудової, виробничої, державної дисципліни, показник порядку або хаосу, еволюції – упорядкованості, демократії або революції: диктатури осіб,

партій, кланів, олігархічних груп.

Норми праці повинні бути науково обґрунтованими, тобто мати технічне, організаційне, економічне, психофізіологічне й соціальне обґрунтування.

Технічне – ефективне використання техніко-технологічних можливостей виробництва й споживаних предметів праці.

У науковій літературі, практичній діяльності підприємств набуло широкого поширення поняття «Технічно обґрунтована норма праці». У вищих навчальних закладах вивчається дисципліна «технічне нормування праці». Тобто норма праці залежить від устаткування, що використовується, машин, механізмів, інструментів і режимів їх використання в певній технологічній послідовності. Але це було актуально й ефективно на початку й середині ХХ століття, коли вирішальну роль у підвищенні продуктивності праці відігравала технічна оснащеність виробництва. З середини, і особливо в кінці ХХ століття основну роль у виробничому процесі починає відігравати людина, її здоров'я й інтелектуальний потенціал, професіоналізм, культура праці, ступінь задоволення матеріальних, духовних, творчих потреб. Технічного обґрунтування норм праці вже недостатньо для визначення реальної норми й міри праці.

Організаційне – оптимальне кількісне співвідношення і якісна взаємозалежність робочої сили й засобів виробництва, упорядкованість, узгодженість взаємодії структурних елементів і ланок виробничого процесу підприємства на всіх його стадіях і рівнях при оптимальному розподілі й кооперації праці, організації й обслуговуванні робочих місць, прийомах і методах праці. Досягнення якнайкращих результатів за найменших витрат робочого часу, постійне організаційно-технічне вдосконалення норм праці.

Економічне – реформування відносин власності, різноманіття форм власності й форм господарювання, створення конкурентного середовища, поява класу працюючих власників, середнього класу, зацікавленого в науковому обґрунтуванні норм праці. Поєднання інтересів працедавців і працівників за допомогою високої заробітної плати персоналу й низької вартості виробництва, ціни, високого прибутку, можливості самоінвестування.

Психофізіологічне – зменшення впливу на організм людини не-

сприятливих чинників виробничого середовища: фізичне, нервово-психологічне навантаження, монотонність трудового процесу, його темп і ритм, шум, вібрація, травмонебезпечність, запилення, загазованість, температура, освітленість, вологість повітря й т. д.

Розроблення й застосування раціональних рухів, дій, прийомів, правильної пози працівника, рекомендації фізіологів і психологів під час проектування устаткування, пристроїв і інструментів, організації трудового процесу, створення комфортних умов праці, поєднання режимів праці й відпочинку, які, діючи в комплексі зі всім вищевикладеним, зменшують стомлюваність працівників і збільшують термін стійкої працездатності, за якої досягається максимальна норма праці.

Соціальне – все більш повне задоволення матеріальних, духовних і творчих потреб, поліпшення здоров'я й інтелектуального потенціалу нації, створення умов для всебічно гармонійного розвитку особи, постійне вдосконалення нормування праці, підвищення норм праці.

Нескінченний еволюційний упорядкований розвиток виробництва й суспільства відбувається за цією діалектичною спіраллю.

Особливо велика роль нормування праці в гірничій промисловості, що пояснюється значною трудомісткістю виробничих процесів, специфікою умов виробництва й технології, значущістю й складністю завдань, що вирішуються.

Однією з основних функцій нормування праці є встановлення міри витрат праці. Науково обґрунтовані норми витрат праці сприяють правильному розподілу матеріальних і духовних благ, оскільки норма тісно пов'язана із заробітною платою, яка значною мірою визначає рівень споживання людей.

Успішне виконання функції нормування праці у сфері організації заробітної плати залежить не тільки від рівня наукової обґрунтованості, норм праці, але й від правильності тарифікації робіт, систем матеріального стимулювання.

Для забезпечення розподілу по праці норми праці повинні бути рівно напруженими й відображати необхідні в період їх застосування витрати робочого часу. При цьому під необхідними витратами робочого часу слід розуміти такі витрати, які потрібні для виконання одиниці даної роботи за наявної техніки, установленної технології й інших об'єкти-

вних чинників виробництва, що характеризують умови праці, при середньому для даної роботи рівні умілості й інтенсивності праці. Необхідні витрати робочого часу визначаються з урахуванням дотримання на практиці вимог до безпеки праці і якості роботи.

Другою функцією нормування праці є забезпечення раціонального розподілу праці, установлення правильних пропорцій між працівниками різних професій, ділянками, цехами підприємствами.

Норми праці, використовувані для цієї мети, повинні відображати необхідні витрати робочого часу й мати однакову напруженість не тільки на однакових, але й на різнорідних роботах. Вони необхідні не тільки для поточного й перспективного планування виробництва, але й для цілей проектування нових, розширення й реконструкції тих підприємств, що діють, удосконалення технології, визначення ефективності нової техніки, підготовки кадрів.

Використання науково обґрунтованих норм праці для цілей визначення необхідної чисельності робітників, планування обсягів виробництва дозволяє швидше здійснювати на практиці заплановані й ураховані в рівні норм прогресивні зміни на підприємстві, що підвищують ефективність виробництва. Таким чином, нормування праці, виконуючи свою планову функцію є сполучною ланкою між проектуванням змін у виробництві і їх здійсненням.

Третьою функцією нормування праці є його участь у раціоналізації праці, спрямованій на максимальну економію робочого часу. Нормування праці, будучи одним з елементів наукової організації праці, повинне забезпечити мінімальні витрати живої праці на виробництво продукції необхідної якості.

Нормативні матеріали, використовувані для цілей раціоналізації праці, повинні відображати досягнення передовиків і новаторів виробництва, а також організаційно-технічні умови, під час яких забезпечується повне й ефективне використання робочого часу виконавців і виробничих можливостей устаткування, економія матеріалів, палива та енергії. Відповідно й норми праці, використовувані для цілей її раціоналізації, повинні відображати витрати часу, що характеризують зразкову роботу, і супроводжуватися чіткими описами передових методів і умов праці.

Функції нормування праці органічно пов'язані між собою: правильне встановлення норм праці дозволяє створити в працівників матеріальні й моральні стимули підвищення продуктивності праці, правильно визначити рівень техніко-економічних показників виробництва, а раціоналізація виробництва й праці показує конкретні способи досягнення вищої продуктивності праці й ефективності виробництва.

Завдання нормування праці

– систематичний аналіз стану нормування праці на підприємстві, наявність нормативних матеріалів і норм праці для всіх категорій працівників;

– виявлення й використання резервів все більш повного, інтенсивного і якісного використання робочого часу, підтримка прогресивності норм праці через своєчасний їх перегляд;

– роз'яснювати працівникам причини перегляду норм праці й умови застосування нових норм. Забезпечити взаємозалежність величини норми праці й заробітної плати;

– поступовий перехід від технічно обґрунтованих норм праці й нормування праці за макроелементами (трудова операція) до науково обґрунтованих норм праці й нормування праці за мікроелементами (трудоий рух), їх певна кількість за робочий день (зміну);

– удосконалення методів нормування праці, використання інформаційних технологій і на цій основі докорінне поліпшення якості застосованих у виробництві нормативів праці, норм праці;

– використання ефективного мотиваційного механізму під час розроблення й застосування науково обґрунтованих нормативів праці, норм праці.

Нормування праці на вугільних шахтах характеризується виконанням наступних робіт:

– аналіз гірничогеологічних, виробничо-технічних і організаційних чинників і визначення їх впливу на рівень норм праці, продуктивності праці;

– аналіз роботи машин, механізмів і устаткування по паспортній потужності, визначення найбільш раціональної їх структури ;

– вивчення найбільш продуктивних методів і прийомів роботи;

виявлення причин, що перешкоджають повному завантаженню

машин і виконавців;

– установлення прогресивних, технічно обґрунтованих норм часу, норм виробітку й нормативів чисельності робітників, керівників, спеціалістів, службовців;

– облік і аналіз результатів виконання технічно обґрунтованих норм праці.

Норми праці, будучи мірою витрат праці, є основою планування виробництва, установлення чисельності й кваліфікаційного складу робітників основних і допоміжних професій, керівників, спеціалістів і службовців, організації заробітної плати.

Зміст нормування праці визначається його предметом – процесом праці. Воно повинне відображати всі сторони процесу праці, робочу силу, засоби праці й предмети праці в їх взаємному зв'язку й залежності. Тому нормування праці містить:

– вивчення й аналіз умов праці й виробничих можливостей на кожному робочому місці;

– вивчення й аналіз виробничого досвіду для усунення недоліків, виявлення резервів і віддзеркалення передового досвіду в нормах праці;

– проектування раціонального складу, способу й послідовності виконання елементів процесу праці з урахуванням фізіологічних, технічних, організаційних, економічних і соціальних чинників;

– встановлення й упровадження прогресивних норм праці;

– систематичний аналіз виконання норм праці й перегляд застарілих норм.

Нормування праці є:

– основою наукової організації праці. Без обґрунтованих норм праці не можна організувати й вести боротьбу за всебічну економію робочого часу. За допомогою методів, уживаних у нормуванні праці, виявляються втрати й непродуктивні витрати робочого часу;

– основою організації заробітної плати. За виконанням норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця;

– важливим засобом організації виробництва. Організація виробництва є управління процесом виробництва матеріальних благ, тобто налагодження взаємодії між робочою силою й засобами виробництва для

досягнення максимального економічного ефекту в конкретних умовах. Через організацію праці виявляється вплив нормування праці на організацію виробництва.

Науково обґрунтовані норми праці дозволяють оцінити результати трудової діяльності кожного працівника, кожної бригади й порівняти ці результати.

Нормування праці є основою планування праці. Для перспективного, поточного й оперативного планування застосовується ціла система норм: норми витрати матеріалів, енергії, палива, норми продуктивності машин, норми витрат робочого часу.

Фахівець з нормування праці (відділу праці й заробітної плати – вугільна промисловість, відділу наукової організації праці – металургійна промисловість, коксохімія й т. д.) повинен знати й глибоко розуміти розробки технологів, фізіологів, психологів, соціологів для визначення наукової обґрунтованої норми праці й розцінки, для визначення необхідних витрат і результатів праці, що відповідають найбільш ефективному використанню ресурсів на кожному робочому місці протягом робочого дня.

Фахівець з нормування праці стоїть, так би мовити, між двома сторонами, учасниками виробничого процесу. З одного боку, взаємодіє з найнятими робітниками й відповідає за обґрунтованість норми праці й розцінки, величини заробітної плати. З іншого боку підзвітний і відповідальний перед керівництвом підприємства й несе персонально відповідальність за величину фонду оплати праці, витрат виробництва із заробітної плати, величину прибутку.

7.3 Виробничий процес і його складові частини

Виробничий процес – взаємозв'язана, цілісна, упорядкована сукупність елементів: технологічних і трудових.

Мета виробничого процесу – виробництво товарів і послуг установленої якості в необхідних для задоволення потреб обсягах. Науково-технічний прогрес, застосування нової техніки й технології змінюють зміст і структуру виробничого процесу. Нові потужності й параметри машин, механізмів, устаткування, інструментів приводять до зміни кількісного і якісного складу робочих процесів, операцій, прийомів, дій і

рухів і, як наслідок, до зміни порядку взаємозв'язку знарядь праці у виробництві й у часі, появи прогресивніших форм організації праці, кількісної і якісної зміни персоналу підприємства, його демографічної, професійно-кваліфікаційної, соціальної структури, методів нормування праці, мотивації, якості життя нації. Вивчення основних принципів побудови виробничих процесів, їх організації є фундаментом для науково обґрунтованого нормування праці.

Розрізняють дві сторони виробничого процесу: технологічну й трудову. Технологічна сторона знаходить своє вираження в комплексному технологічному процесі, що заздалегідь розробляється, у якому передбачаються засоби й методи виконання робіт – технологічні карти, технологічні регламенти.

Технологічний процес – технологія виготовлення виробів (виконання робіт) – взаємодія засобів і предметів праці. Знаряддя праці – машини, механізми, обладнання, інструменти – порядок і режим їх роботи, а також види, способи та послідовність їх впливу на предмет праці. Зміни в предметах праці, поява нового виду сировини, матеріалів, палива, енергії вимагають якісної зміни засобів праці – машин, механізмів, устаткування, інструментів, порядку й режиму їх роботи, а також видів, способів і послідовності їх дії на предмети праці. Засоби й предмети праці мають не тільки кількісний взаємозв'язок, але і якісну взаємозалежність.

Трудовий процес – заздалегідь спланована, розписана по рухах, діях, прийомах, операціях доцільна діяльність працівників на робочому місці протягом робочого дня, спрямована на зміну форми, розмірів, структури предметів праці, їх вигляду, фізико-хімічних властивостей, розташування в просторі. У трудовому процесі працівники впливають за допомогою машин, механізмів, інструментів на предмет праці, або управляють засобами праці, обслуговують виробничий процес: транспортне обслуговування, енергетичне, ремонтне, контроль якості продукції, складське.

Без участі робітника засоби й предмети праці нерухомі й «мертві», тільки людина розумом і руками поживляє їх, приводить в дію, управляє технологічним процесом. Трудовий процес становить основу виробничого процесу.

Разом з тим у структурі виробничого процесу існує ще й процес,

який називається природним. Так, у деяких виробництвах зміна властивостей предметів праці відбувається без участі працівника (сушіння деревини, пофарбованих виробів і поверхонь у природних умовах, охолодження й старіння металу, кристалізація, випадання осаду й т. д.).

Технологічний і трудовий процеси глибоко внутрішньо інтегровані, нерозривно пов'язані, причому зміст і порядок дій виконавців визначаються технологічним процесом.

Виробничі процеси залежно від участі в них робітників, можуть бути поділені на ручні, машинно-ручні, машинні, автоматизовані й апаратурні.

Ручні процеси виконуються працівниками вручну (навантаження, розвантаження шлакоблоків в очисному забої, розбивання великих кусків вугілля й породи вручну й т. д.) або за допомогою немеханізованих знарядь праці, ручного інструменту (кріплення гірничих виробок, ручне складання й розбирання машин). Під час виконання таких процесів предмети праці змінюються безпосередньо під впливом фізичних зусиль працівників.

Ручні механізовані процеси виконуються працівниками за допомогою ручних механізованих знарядь праці, механізованого інструменту, наприклад: свердловальних електромашин, відбійних молотків, електрогайковертів і т. д.

Машинно-ручні процеси виконують машини або механізми за безпосередньої участі робітника. При цьому одночасно використовуються енергія машини й зусилля виконавця, наприклад розкріплення, пересування, кріплення привідних головок конвеєра в очисному забої.

До машинних належать процеси, під час яких основна робота виконується машинами, а управління нею й елементи допоміжної роботи (регулювання виконавчого органу комбайна по висоті (потужності) пласта в процесі роботи) здійснюється робітниками вручну. Наприклад, механізована подача робочого органу комбайна під час видобутку вугілля в очисних забоях механізованими комплексами, розроблення ґрунту екскаваторами.

В автоматизованих процесах основна робота механізована повністю, а допоміжна – частково (напівавтомати) або повністю (автомати). При цьому управління роботою механізмів відбувається автоматично. У

цих випадках функції робітників зводяться до пуску й зупинки механізмів, їх налагодження, спостереження за роботою, усунення дефектів, заміни інструменту, а на напівавтоматах, крім того, – до періодичного подавання сировини (заготовок) і зняття готових виробів, наприклад, під час виготовлення тканини на автоматичних ткацьких верстатах, продукції на автоматичних лініях, пельменів на автоматах.

Апаратурні процеси здійснюються в спеціальному устаткуванні (апаратах, печах, посудинах, камерах) через дії на предмет праці тепловою, електричною або хімічною енергією. При цьому робітники контролюють і регулюють хід процесів, що відбуваються в них. До таких процесів належать виплавка чавуну у вагранках, у доменних печах, виплавка сталі в електричних і мартенівських печах, випалювання й цементування деталей, більшість процесів у хімічній і нафтопереробній, атомній промисловостях.

Крім того, виробничі процеси за періодичністю, тривалістю й ступенем повторюваності можуть бути поділені на: безперервні й переривчасті.

Безперервні процеси, технологічні зміни, перетворення предметів праці на кінцеву продукцію на робочому місці відбуваються тривалий час, і зупинка механізмів проводиться тільки для ремонтних робіт. Завантаження сировини, матеріалів, палива й знімання готової продукції проводиться безперервно (виплавка чавуну в доменних печах, безперервні апаратурні процеси в хімічній, атомній промисловості).

Переривчастими вважаються процеси, у яких після виготовлення одиниці або іншого обсягу продукції відбувається перерва для її знімання й завантаження устаткування сировиною, матеріалами, напівфабрикатами для подальшого виготовлення цієї ж продукції.

Переривчасті процеси поділяються на циклічні й нециклічні.

Циклічні процеси, у яких переривчатість і повторюваність здійснюються через однакові проміжки часу (виробничі процеси у вугільній, гірничорудній промисловості й т. д.).

До **нециклічних** належать переривчасті виробничі процеси, у яких перерви нерегулярні, повторюються з різною періодичністю (термічне оброблення деталей).

Тривалість і періодичність повторення технологічного процесу, ха-

рактар учасці робітніка в його виконанні визначають спосаби й месади рарахунку норм праці. Виконання робочим роботи вручну, вимагає іншого месаду рарахунку норм, ніж в аавматизованих процесах.

Важливе значення в нормуванні праці має класифікація виробничих процесів залежно від типу виробництва: масове, великосерійне, серійне, дрібносерійне й одиничне.

Виробничий процес, будучи колективним, складається із взаємозв'язаних однорідних і закінчених часткових процесів, стадій, ланок, які відрізняються технологічним і трудовим змістом. Так виробничий процес видобутку вугілля має наступну структуру: очисні роботи; підготовчі роботи; підземний транспорт; ремонт і відновлення гірничих виробок і відкатувальних шляхів; допоміжні підземні роботи (вентиляція й техніка безпеки, водовідлив, ремонтна, протипожежна, маркшейдерська служба, відділ нормування праці); роботи на шахтній поверхні (підйом, збагачення й контроль якості вугілля, роботи з обслуговування устаткування й стаціонарних установок, роботи з виробничо-господарського обслуговування шахти).

Меса виробничого процесу на вугледобувному підприємстві – видобуток вугілля встановленої якості в необхідних для народного господарства обсягах.

Основними елементами виробничого процесу так само, як і процесу праці, є доцільна діяльність людини (або сама праця), предмети й засаби праці. Характерна особливість виробничого процесу на вугледобувному підприємстві — предметом праці виступають природні ресурси у вигляді запасів корисних копалин, нестабільність гірничо-геологічних умов, тісний взаємозв'язок окремих стадій технологічного процесу, необхідність дотримання вимог техніки безпеки під час ведення гірничих робіт, рухливість робочого місця й ін.

Науково-технічний прогрес, впровадження нової техніки і технологій в вугледобувних підприємствах зумовлюють зміну змісту й структури виробничого процесу. Збільшення потужності й параметрів гірничо-транспортного устаткування, упровадження очисних механізованих комплексів нового покоління, нової техніки й технології на підготовчих роботах, підземному транспорті, охороні гірничих виробок при підземному способі видобування вугілля приводять до зміни кількісного і які-

сного складу робочих процесів і операцій і, як наслідок, до впровадження прогресивних форм організації й стимулювання праці, зміни методів нормування праці. Вивчення основних принципів побудови виробничих процесів, їх організації в просторі та часі є фундаментом для науково обґрунтованого нормування праці.

Виробничий процес має дві сторони — технологічну, пов'язану з перетворенням предмету праці на готову продукцію, і трудову, таку, що складається з сукупності дій виконавців щодо здійснення технологічних процесів.

Технологічний процес— доцільна зміна форми, розмірів, стану, місця предмету праці, з технологічної точки зору, виробничий процес поділяються на основні, допоміжні й обслуговуючі процеси. Основу виробничого процесу складає трудовий процес. Структура виробничого процесу видобутку вугілля показана на рис. 1. Структурування виробничого процесу за технологічним змістом (виробничі ланки, робочі процеси, операції) закінчується поділом його на операції, подальша диференціація яких за трудовим змістом визначається необхідними прийомами й рухами.

Специфічні умови гірничого виробництва ставлять жорсткі вимоги до техніко-економічного обґрунтування вибору найбільш ефективних параметрів виробничого процесу, раціоналізації робочих процесів, операцій і інших його складових частин.

Робочий процес характеризується відповідним технологічним змістом, організаційною структурою, предметом праці й засобами праці. Він складається з комплексу операцій.

У різних галузях гірничої промисловості виконуються десятки робочих процесів. Так, наприклад, на вугільних шахтах їх до 80, на підземних рудниках— до 50, на розрізах і кар'єрах— до 60, на гірничопідготовчих роботах під час будівництва шахт і кар'єрів— до 140.

На вугільних шахтах під час виконання очисних робіт робочими процесами є: виймання вугілля комбайном, пересування механізованого кріплення, пересування лінійних секцій конвеєра, управління покрівлею, буріння шпурів в нішах, наваловідбійка вугілля в нішах, кріплення ніш, оформлення забою.

Розрізняють прості й складні робочі процеси. Прості мають один

головний предмет праці й містять одну основну операцію. Наприклад, процес «виймання вугілля комбайном» має один предмет праці– вугільний пласт, «кріплення»– покрівлю, «буріння шпурів в нішах»– шпури в пласті вугілля.

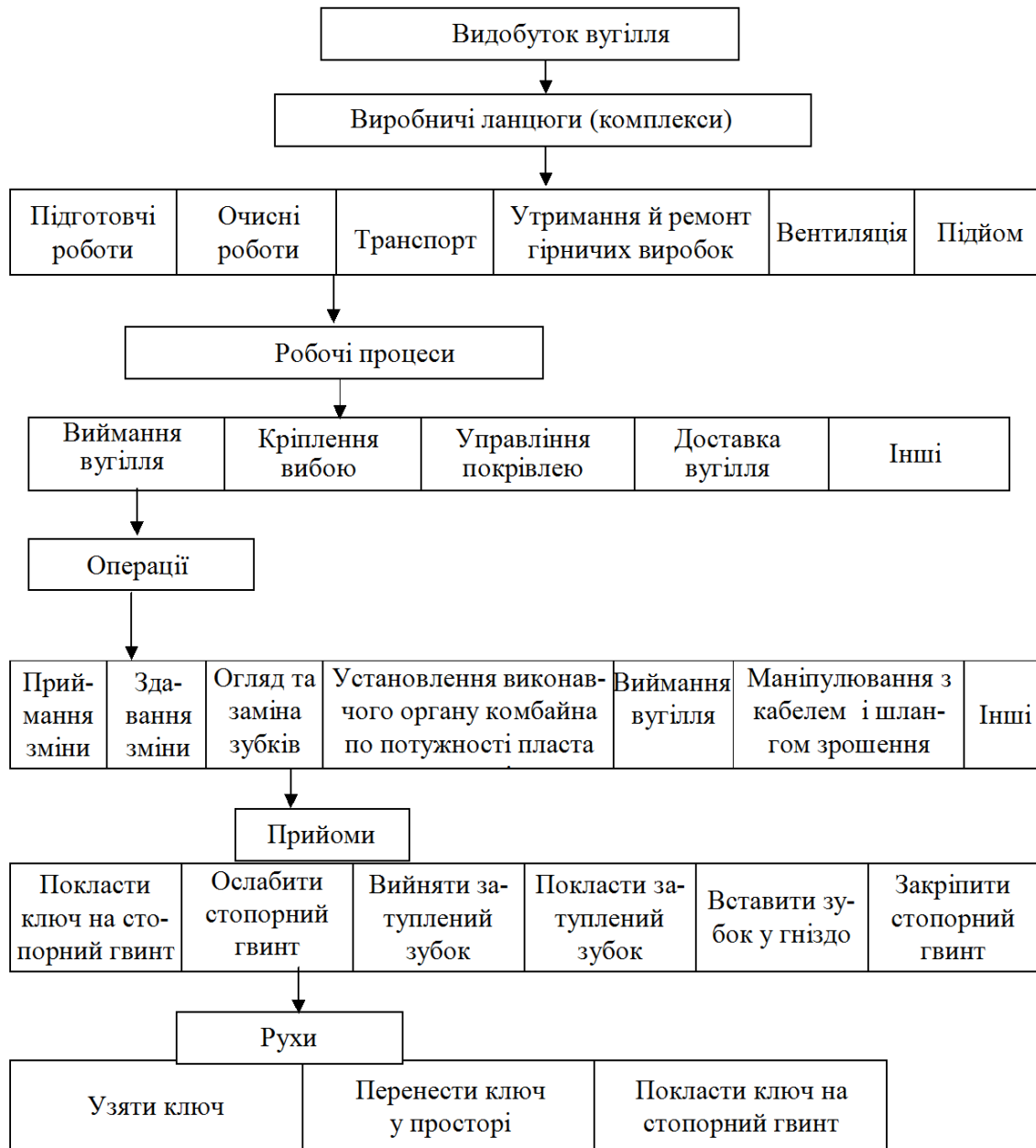


Рисунок 7.1 – Структура виробничого процесу видобутку вугілля

Складні робочі процеси мають декілька предметів праці, основних операцій і виконуються, зазвичай, машиною (агрегатом). Так складний

робочий процес «виймання вугілля комбайном» має декілька предметів праці і містить різні прості робочі процеси.

За своїм призначенням і роллю у виробництві кінцевої продукції робочі процеси так само, як і операції, що формують їх, поділяються на основні й допоміжні.

Поділ робочих процесів на основні й допоміжні, прості й складні, а також їх кількість залежать від різних чинників і умов гірничого виробництва, які відображають специфіку роботи кожного окремого підприємства: спосіб видобутку корисних копалин, техніку й технологію, що використовуються, організацію виробництва.

Ланка виробничого процесу з видобутку вугілля є сукупністю робочих процесів, що характеризується певним технологічним змістом і професійно-кваліфікаційним складом робітників.

Ланки виробничого процесу формуються з урахуванням розподілу праці.

При цьому, наприклад, очисні роботи є основним структуротворним робочим процесом. Технологія видобутку вугілля передбачає послідовне функціонування основних, ланок виробничого процесу й нормальну роботу допоміжних і обслуговуючих.

Так на вугледобувних підприємствах виділяються наступні основні ланки – видобуток вугілля, підготовчі роботи, транспортування гірської маси, її навантаження в залізничні вагони.

До допоміжних і обслуговуючих ланок виробничого процесу вугледобувного підприємства належать: електропостачання, водовідлив, вентиляція, підтримання й ремонт гірничих виробок і транспортних шляхів, ремонт устаткування.

Різноманітні роботи на вугледобувному підприємстві виконуються відповідними виробничими підрозділами – дільницями, цехами, службами. Склад виробничих підрозділів, їх кількість і співвідношення між ними характеризують виробничу структуру шахти.

Обґрунтування виробничих можливостей (пропускної спроможності) ланок виробничого процесу необхідне для якісного планування й ефективного управління гірничим виробництвом.

На підставі розрахунку пропускної спроможності ланки виявляються «вузькі» місця виробничого процесу. Під «вузьким» місцем розу-

міється ланка виробничого процесу з видобутку вугілля, пропускна спроможність якої нижча, ніж у решти пов'язаних з цією ланкою технологічного ланцюга.

Для ліквідації «вузького» місця розробляються відповідні організаційно-технічні заходи.

Кожен робочий процес характеризується певною технологією, яка виражається в особливостях механізмів, машин і устаткування, що використовуються, самого предмету праці, методів організації виробництва й праці, спеціальних прийомів роботи, а також вимог, що пред'являються до якості продукції.

Під **робочим процесом** необхідно розуміти чітко окреслену й відмінну за технологічним змістом і організаційною структурою частину виробничого комплексу, що характеризується певним технологічним змістом, предметом праці й засобами праці. Так, наприклад, виймання вугілля комбайном або струговою установкою, відбій **вугілля** відбійним молотком, буріння шпурів по вугіллю або по породі бурильними машинами, кріплення забою, навантаження вугілля або породи у вагонетки або на конвеєр.

Усі робочі процеси в шахті повинні проводитися в певній послідовності та поєднуватися в часі. Більшість робочих процесів є взаємозалежними. Виробничий процес видобутку вугілля швидко припиняється, якщо внутрішньошахтний транспорт або підйом припиняє свою дію й видавання вугілля, видобутого в очисних і підготовчих забоях, припиняється. Серйозні порушення дії водовідливних або вентиляційних установок можуть різко знизити видобуток.

Усі робочі процеси поділяються на робочі операції.

7.4 Операція як безпосередній об'єкт технічного нормування праці

Ефективність технічного нормування праці значною мірою залежить від того, наскільки оптимально розчленований виробничий процес на окремі операції, визначений їх раціональний склад, рівень витрат робочого часу. Операція – основна одиниця, основний об'єкт розподілу праці, раціонального розподілу роботи між виконавцями, дбайливого

нормування й планування праці, встановлення термінів і контролю її виконання, обліку досягнутих результатів.

Операція – це відокремлена й закінчена частина виробничого процесу, що має наступні характерні ознаки: сталість робочого місця, предмета праці й виконавця. Завершення однієї операції й початок іншої – це зміна хоча б однієї з цих ознак.

Один і той же виробничий процес можна розділити на різну кількість операцій. Норма праці встановлюється на кожну операцію (оперативне нормування), а з різних їх поєднань конструюється той або інший виробничий процес. Операція – базис, основа для встановлення необхідних витрат праці – норми праці. Поділ виробничого процесу на операції і їх склад залежать від техніки, технології, організації праці, спеціалізації й типу виробництва, трудомісткості продукції і її обсягу.

Залежно від типу виробництва виробничий процес у великосерійному й масовому виробництві розчленовується на дрібніші операції, у дрібносерійному й індивідуальному – укрупнені операції. Залежно від трудомісткості робіт об'єктом нормування праці може стати комплекс операцій. Наприклад, виймання вугілля в лавах механізованими комплексами, проведення підготовчих виробок комбайнами.

Таке укрупнення операцій дає можливість знайти повніший показник виробітку робітників, повніше врахувати всі можливості робочого місця й запроектувати раціональнішу послідовність виконання роботи, зменшити витрати робочого часу, збільшити норму праці, заробітну плату.

Операції, так само як і виробничі процеси за своїм призначенням поділяються на основні й допоміжні. За рівнем механізації – ручні, машинно-ручні, машинні, автоматизовані, апаратурні.

Розраховуючи норми праці, необхідно встановити, до якої групи за викладеною вище класифікацією належить виробничий процес і його структурна одиниця – операція або її частина. Це дозволяє правильно вибрати способи й методи розрахунку норм праці за кожною групою операцій цього виробничого процесу.

Для того, щоб технічно обґрунтовано визначити норму праці на виконання виробничої операції, необхідно провести її аналіз, тобто розчленувати операцію на окремі структурні елементи. Вивчити склад еле-

ментів, виявити зайві й непотрібні, установити оптимальну кількість елементів у цій операції, найбільш раціональну послідовність їх виконання, мінімальні витрати робочого часу на кожен елемент і операцію в цілому.

Норма часу на операцію розраховується як сума норм часу на окремі її складові частини:

$$H_{\text{ч}} = T_{\text{ПЗ}} + T_{\text{Оч}}(T_{\text{ОС}} + T_{\text{Дч}}) + T_{\text{ОРМ}}(T_{\text{ТО}} + T_{\text{ОО}}) + T_{\text{ВОП}}(T_{\text{ЧВ}} + T_{\text{ОП}}) + T_{\text{ПТО}},$$

де $H_{\text{ч}}$ – норма часу;

$T_{\text{ПЗ}}$ – норма підготовчо-завершального часу;

$T_{\text{Оч}}$ – норма оперативного часу;

$T_{\text{ОС}}$ – норма основного часу;

$T_{\text{Дч}}$ – норма допоміжного часу;

$T_{\text{ОРМ}}$ – норма часу обслуговування робочого місця;

$T_{\text{ТО}}$ – норма часу технічного обслуговування;

$T_{\text{ОО}}$ – норма часу організаційного обслуговування;

$T_{\text{ВОП}}$ – норма часу на відпочинок і особисті потреби;

$T_{\text{ЧВ}}$ – норма часу на відпочинок;

$T_{\text{ОП}}$ – норма часу на особисті потреби;

$T_{\text{ПТО}}$ – норма часу перерв, зумовлених технологією й організацією виробництва.

Для того, щоб правильно, технічно грамотно визначити норму часу на операцію, треба знати її склад у технологічному й трудовому відношенні.

Аналіз операції в технологічному відношенні дозволяє вивчити її з позицій дії знарядь праці на предмет праці й встановити оптимальну послідовність виконання технологічного процесу, яка має галузеві особливості.

Технологічний процес на вугільній шахті відрізняється від підприємств оброблювальної промисловості. Ця відмінність полягає, перш за все, у предметі праці, яка визначає характер техніки, що використовується, технології, організації виробництва й праці. Основним предметом праці на шахті є вугільний пласт. Процес видобутку вугілля полягає в

руйнуванні цього пласта, вийманні, видобуванні вугілля, транспортуванні по очисних і підготовчих виробках від вугільного забою до поверхневого комплексу, оброблення й збагачення.

У машинобудуванні виділяють наступні частини операції: установ, технологічний перехід, допоміжний перехід, робочий хід, допоміжний хід, позиція.

Установ – частина технологічної операції, що виконується при незмінному закріпленні оброблюваних заготовок або збираної складальної одиниці.

Технологічний перехід – закінчена частина технологічної операції, що характеризується постійністю вживаного інструменту й поверхонь, які утворюються обробленням або сполучуванням під час складання.

Допоміжний перехід – закінчена частина технологічної операції, що складається з дій людини й (або) устаткування, які не супроводжуються зміною форми, розмірів і чистоти поверхні, але необхідні для технологічного переходу (установлення заготовки, зміна інструменту й так далі).

Робочий хід – закінчена частина технологічного переходу, яка складається з одноразового переміщення інструменту щодо заготовки, що супроводжується зміною форми, розмірів, чистоти поверхні або властивостей заготовки.

Допоміжний хід – закінчена частина технологічного переходу, яка складається з одноразового переміщення інструменту щодо заготовки, що не супроводжується зміною форми, розмірів, чистоти поверхні або властивостей заготовки, але необхідного для виконання робочого ходу.

Позиція – фіксоване положення, займане незмінно закріпленою оброблюваною заготовкою або збираною складальною одиницею спільно з пристосуванням щодо інструменту або нерухомої частини устаткування для виконання певної частини операції.

Для встановлення технічно обґрунтованої норми праці вивчення тільки технологічного змісту виробничої операції недостатньо. Необхідно ще знати зміст дій робітника, в яких організаційних умовах виконується конкретна операція, визначити способи виконання кожного елемента операції й необхідні витрати робочого часу. Тобто аналіз технологічного змісту операції повинен доповнюватися трудовим змістом.

У трудовому відношенні операція розчленовується на комплекс трудових прийомів: трудові прийоми, трудові дії, трудові рухи.

Трудовий рух – це одноразове переміщення будь-якого робочого органу людини (руки, ноги, корпусу, очей) у просторі й у часі між двома кінцевими точками. Наприклад, протягнути праву руку до деталі, захопити деталь пальцями.

Трудові рухи – це мікроелементи трудової операції й у виробничому процесі, особливо масовому, потоковому, повинні виступати основним об'єктом нормування праці за допомогою різноманітних схем мікроелементних нормативів часу.

Трудові рухи класифікуються за наступними ознаками:

За способом виконання трудових рухів робочими органами людини: рухи рук, ніг, корпусу, голови, очей.

За видами руху: хапальні, підтримувальні, пересувні, визвольні.

За технологічним змістом: основні й допоміжні.

За напрямом: вгору, вниз; ліворуч, праворуч; до себе, від себе.

За точністю: вільні (механічні, такі, що не вимагають розумового й м'язового контролю), пристосувальні (що вимагають розумового й м'язового контролю).

Трудова дія – це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються безперервно й послідовно одним або кількома робочими органами виконавця з певною метою. Наприклад, узяти деталь.

Трудовий прийом – це певна кількість трудових дій, що виконуються в певній послідовності й становлять технологічно завершену частину операції. Наприклад, установити деталь у пневматичний патрон.

Трудові прийоми поділяються на п'ять основних класів: установчі, кріпильні, прийоми управління механізмами, контрольньо-вимірювальні, технологічні.

Комплекс трудових прийомів – це їх сукупність, об'єднана за технологічною послідовністю або за спільністю чинників, що впливають на час виконання. Наприклад, обточити у патроні (див. табл. 7.2).

Таблиця 7.2 – Розчленовування частини операції «обточити деталь у патроні й підрізати торець» на її складові елементи.

Комплекс трудових прийомів	Трудові прийоми	Трудові дії	Трудові рухи
Обточити деталь у патроні	Установити деталь у пневматичний патрон	Узяти деталь Вставити деталь Затиснути деталь у патроні	Протягнути праву руку до деталі. Захопити деталь пальцями. Піднести деталь до кулачків патрона. Сполучити деталь з розхилами кулачків патрона. Посунути деталь до упору в торець.
	Пустити верстат (увімкнути обертання шпинделя)	Узятися за рукоятку Пересунути рукоятку	Протягнути ліву руку до рукоятки пневматичного крана. Захопити рукоятку крана. Повернути рукоятку.
	Підвести різець у подовжньому й поперечному напрямках	Узятися за рукоятку поперечного супорта Перемістити супорт Узятися за рукоятку подовжнього супорта	Протягнути ліву руку до важеля пуску Захопити пальцями важіль: повернути важіль відняти руки від важеля пуску розтиснути пальці Протягнути обидві руки до маховичків поперечного й подовжнього супортів Захопити лівою рукою маховичок подовжнього переміщення
	Установити різець на розмір і стружку	Перемістити різець точно в поперечному напрямі Перемістити різець точно в подовжньому напрямі	Захопити правою рукою маховичок поперечного переміщення Підвести різець подовжньо поворотом маховичка Підвести різець поперечним поворотом маховичка Довести різець поперечно до упору
	Увімкнути подачу	Узятися за рукоятку. Перемістити	Довести різець подовжньо до дотику з деталлю Протягнути ліву руку до рукоятки ввімкнення подачі Захопити рукоятку подачі Повернути рукоятку подачі

Комплекси трудових прийомів можуть бути основними й допоміжними. Основними є трудові прийоми щодо безпосередньої зміни предмета праці, допоміжними – трудові прийоми, спрямовані на забезпечення виконання основних прийомів.

За своїм видом комплекси трудових прийомів бувають технологічні й розрахункові.

Технологічний комплекс трудових прийомів – це низка прийомів, що виконуються в певній технологічній послідовності й об'єднані загальним цільовим призначенням. Наприклад, трудові прийоми «встановити деталь в патрон» і «пустити верстат», які йдуть один за одним за технологією, можна об'єднати в один комплекс трудових прийомів «встановити деталь і пустити верстат».

Під час розроблення нормативів часу застосовуються розрахункові комплекси трудових прийомів. Включення трудових прийомів у комплекси залежить від єдності чинників, що визначають їх тривалість.

Розрахунковий комплекс трудових прийомів – це низка прийомів, які не йдуть один за одним у технологічній послідовності. Час на їх виконання залежить від одних і тих же впливових чинників. Наприклад, «час на установлення й зняття деталі». Тут немає технологічної послідовності, оскільки між установленням й зняттям включений процес оброблення

Разом з тим час на установлення й зняття деталі залежить від одних і тих же чинників – маси деталі й способу її кріплення.

Кожен підприємець прагне до того, щоб виробляти товари й послуги з мінімальними витратами живої й уречевлюваної праці. Для виявлення резервів зниження витрат робочого часу необхідно знати й уміти визначати витрати праці за певного рівня техніки, технології організації праці, урахувати економічні, психологічні й соціальні складові.

Тому розчленовування операції в трудовому співвідношенні має велике значення для аналізу її структури, визначення мінімальної кількості елементів, установлення раціональної послідовності й способів їх виконання, чинників, що впливають на тривалість кожного елементу і їх оптимального поєднання в цілях установлення оптимальної норми праці.

За своїм призначенням операції поділяються на підготовчі, основні, допоміжні й заключні.

Мета підготовчо-заключних операцій (ПЗ)– підготовка до виконання заданої роботи й здійснення дій, пов'язаних з її закінченням. Наприклад, виймання вугілля в лавах механізованими комплексами МКД-90, КМ137, 1КМ103М до них належать: приймання зміни; замір вмісту метану; підготовка інструмента до роботи; огляд робочого місця та приведення його в безпечний стан; огляд комбайна; перевірка рівня і доливання масла в редуктор; перевірка дії зрошувальної системи; огляд та заміна зубків (різців); опробування комбайна на холостому ході; огляд секцій кріплення гідросистеми і лінійних секцій конвеєра; доставка мастильних матеріалів, зубків (різців) в лаву; перевірка тягового ланцюга, стану запобіжного каната; прибирання інструмента та здавання зміни [26, с. 162-166].

Частина цих операцій є загальними для всіх процесів, наприклад, приймання й здавання зміни, огляд робочого місця й приведення його в безпечний стан, отримання й прибирання інструменту. Інша частина підготовчо-заключних операцій характерна для певного робочого процесу. Особливістю цих операцій є те, що їх тривалість не залежить від обсягу роботи, що виконується за цим робочим процесом. Найбільшу питому вагу підготовчо-заключні операції займають в одиничному й дрібносерійному виробництвах, де завдання часто змінюються. У гірничій промисловості їх питома вага незначна.

Мета основних операцій (О)– цілеспрямована зміна кількісних або якісних характеристик предмета праці (форми, розмірів, складу, властивостей, стану й положення). Основні операції визначають зміст і кінцеву мету робочого процесу. Предмет праці під час виконання цих операцій співпадає з головним предметом праці. Час основних операцій пропорційний часу виконання робіт за певним робочим процесом. Наприклад, основні операції під час буріння шпурів– забурювання й сам процес буріння, під час виймання вугілля комбайном – виймання.

Залежно від характеру поєднання трудового й технологічного процесів операції поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні, автоматизовані й апаратурні.

Допоміжні операції (Д) є супутніми основним, не вносять будь-

яких змін до форми, положення або стану предмета, але без них неможливе виконання простих операцій. Вони повторюються періодично протягом робочого дня (зміни), а загальна їх тривалість пропорційна обсягу робіт за цим робочим процесом. Проте окремі допоміжні операції можуть мати в процесі роботи непостійну періодичність.

Під час проектування допоміжних операцій слід урахувувати їх поєднання в часі між собою й з основними. За цією ознакою допоміжні операції поділяють на три групи:

1. Ті, що не суміщаються з основними операціями (заміна зубків комбайна, бурового інструменту верстата і ін.). Ці допоміжні операції враховуються повністю під час розрахунку норм виробітку.

2. Ті, що частково суміщаються з основними операціями. Під час розрахунку норм виробітку враховується тільки та частина операції, яка в часі не поєднується з основними.

3. Ті, що повністю суміщаються з основними операціями. Під час розрахунку норм виробітку вони не враховуються (пересування секцій механізованого кріплення, зачищення забою й т. д.).

Класифікація операцій дозволяє вдосконалювати виробничий процес. Кількість операцій, без яких неможливе перетворення предмета праці на готову продукцію, повинна бути зведена до мінімуму за рахунок вилучення зайвих.

З метою раціоналізації структури робочого процесу, збільшення питомої ваги основних операцій під час проектування норм праці необхідно знаходити можливості для перекриття допоміжних операцій машинним часом.

Виробничий процес за своєю структурою і змістом неоднорідний і складається з простих і складних процесів.

Трудовий рух є найменшою структурною одиницею цих процесів і зводиться до одноразового переміщення будь-якого робочого органа виконавця (людини)– руки, ноги, корпусу в процесі трудової діяльності.

Трудові рухи диференціюються за наступними ознаками: за спрямованістю – на активні й пасивні; за змістом – на основні й допоміжні й т.п.

Така диференціація відповідає принципам нормування за мікроелементами.

Трудовий прийом – це сукупність трудових рухів, об'єднаних одним цільовим призначенням і є закінченою дією робітника, що відрізняється постійністю предмета й засобу праці. Так, наприклад, операція «зарядження шпурів» складається з наступних прийомів; продування шпуру, виготовлення бойовика, закладання патронів у шпур.

Розрізняють основні й допоміжні трудові прийоми. Основним трудовим прийомом вважається такий, цільовим призначенням якого є кінцевий результат певної операції. Допоміжні трудові прийоми покликані забезпечити можливість виконання основного трудового прийому. Диференціацію виробничого процесу видобування вугілля можна подати таким чином.

Очисні роботи

Виробничий процес	– видобування вугілля
Виробничий комплекс	– видобування вугілля на пологих пластах
Робочий комплекс	– виймання вугілля в лавах механізованим комплексом
Операція	– установлення упорної стійки
Прийом	– піднесення упорної стійки до місця установлення
	– установлення упорної стійки
	– підбиття упорної стійки
Рухи прийому «піднесення стійки до місця установлення»	– узяти упірну стійку
	– перенести упірну стійку
	– покласти упірну стійку

Гірничопідготовчі роботи

Виробничий процес	– видобування вугілля
Виробничий комплекс	– проведення підготовчих виробок
Робочий процес	– буріння шпурів пневматичними ручними перфораторами
Операція	– заміна зубків, що затупилися
Прийом	– встановлення нового зубка
Рухи	– узяти зубок рукою
	– вставити зубок
	– закріпити зубок
	– відняти руку від зубка

Наявність доцільних схем структури виробничого процесу дозволяє правильно організувати роботу шахт, ділянок і окремих місць роботи, а також виявити наявні резерви продуктивності праці і напряду усунення простоїв у виробництві й ліквідуванні зайвих рухів робітників. Основна роль у виконанні цих завдань належить правильній організації технічного нормування.

7.5 Нормативи праці. Види норм праці

7.5.1 Нормативи праці

Методичну основу організації нормування праці становить система норм і нормативів праці. При цьому норми праці визначаються, зазвичай, за нормативними матеріалами для нормування праці.

Тому якість нормативів праці істотно впливає на рівень і якість норм праці. Нормативи праці повинні відповідати сучасному рівню розвитку техніки, технології, організації праці й виробництва, здоров'ю й інтелектуальному потенціалу працівників, ураховувати вплив різних чинників на тривалість операції, бути зручними для розрахунку норм праці.

Базові нормативні матеріали для окремих галузей і видів робіт повинні розроблятися в централізованому порядку й допомагати підприємствам у застосуванні науково-обґрунтованих норм праці. Центральне місце в системі нормативних матеріалів для нормування праці належить нормативам праці.

Нормативи праці – це регламентовані величини витрат праці й часу перерв у роботі на виконання окремих елементів (комплексів) робіт, обслуговування одиниці устаткування, робочого місця, а також чисельності працівників, необхідних для виконання виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт у певних науково-обґрунтованих умовах.

За своїм призначенням нормативи праці поділяються на:

- нормативи режимів роботи устаткування;
- нормативи часу;
- нормативи обслуговування;
- нормативи чисельності.

Нормативи режимів роботи устаткування – це регламентовані

величини режимів (параметрів) роботи обладнання, що забезпечують найбільш ефективно його використання по паспортній потужності з мінімальними витратами живої й уречевлюваної праці. Наприклад, нормативи режимів різання на токарних верстатах містять значення глибини різання, подавання й швидкості різання залежно від конструкції й матеріалу ріжучої частини інструменту, твердості оброблюваного металу, жорсткості кріплення, потужності верстата, розрахункового періоду ріжучого інструменту.

Нормативи часу – це регламентовані витрати робочого часу на виконання окремих елементів виробничої операції (трудових рухів, трудових дій, трудових прийомів). Вони є початковими для встановлення норми часу на виконання окремих елементів технологічно однорідних операцій під час ручних і машинно-ручних робіт. Залежно від структури витрат робочого часу на виконання операцій встановлюються наступні нормативи: підготовчо-завершального часу; основного й допоміжного часу, часу на обслуговування робочого місця, часу на відпочинок і особисті потреби.

Нормативи обслуговування – величина витрат робочого часу, встановлена для обслуговування одиниці виробничих об'єктів (одиниці устаткування, виробничих площ, одного робочого місця). Наприклад, норматив на налагодження одного фрезерного верстата, на прибирання 1 м² виробничої площі. Розраховується явочна чисельність робочих, необхідних для виконання завдання на конкретному робочому місці.

Нормативи чисельності – це регламентована чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання одиниці або встановленого обсягу роботи. Використовуються, якщо через норму часу важко встановити необхідну чисельність працівників. Нормативи чисельності встановлюються на різні обсяги робіт, тоді як нормативна чисельність працівників – на заданий обсяг робіт.

До нормативних матеріалів для нормування праці, окрім розглянутих вище нормативів, належать також типові єдині норми праці: типові норми часу, типові норми виробітку, єдині норми часу, єдині норми виробітку, норми обслуговування. Основна відмінність між ними полягає в ступені диференціації структурних елементів виробничого процесу.

Нормативи виражають нормативні залежності для встановлення складових частин норми праці, використовуються багато разів і діють

тривалий час. Норма праці складається з конкретних структурних елементів, що визначають її величину, встановлюється тільки для виконання конкретної роботи й переглядається за зміни умов, на які вона була встановлена.

Нормативи режимів роботи устаткування містять параметри, на підставі яких встановлюються найбільш ефективні режими технологічних процесів, що забезпечують задану продуктивність устаткування з мінімальними витратами (наприклад, швидкість подачі комбайна, швидкість буріння шпурів і т. д.).

Єдині норми праці розробляються на роботи, що виконуються за однаковою технологією в аналогічних умовах виробництва в одній або декількох галузях народного господарства. У теперішній час їх застосування набуває більшою мірою рекомендаційного характеру.

Типові норми праці розробляються на роботи, що виконуються за типовою технологією з урахуванням раціональних для цього виробництва організаційно-технічних умов, що вже існують на більшості або частині підприємств, де є такі види робіт. Типові норми рекомендуються як еталон для підприємств, де організаційно-технічні умови виробництва ще не досягли рівня, на який розраховані вказані норми.

За сферою застосування нормативні матеріали поділяються на міжгалузеві, галузеві (відомчі), місцеві.

Міжгалузеві нормативні матеріали використовуються на підприємствах багатьох галузей (наприклад, для нормування праці на навантажувально-розвантажувальних, верстатних, слюсарних і інших).

Галузеві (відомчі) єдині й типові норми й нормативи розробляються за відсутності відповідних міжгалузевих норм і нормативів та затверджуються міністерством за узгодженням з профспілками. Вони призначені для нормування робіт, специфічних для цієї галузі.

Місцеві нормативи розробляються на окремі види робіт у тих випадках, коли відсутні відповідні міжгалузеві або галузеві нормативні матеріали, а також під час створення на підприємстві більш прогресивних організаційно-технічних умов порівняно з урахованими за розробки чинних міжгалузевих і галузевих нормативів.

На підставі нормативних матеріалів для нормування праці розробляються норми часу, норми виробітку, норми чисельності, норми обслуговування.

Нормативи праці, на відміну від норм праці, характеризують ступінь (відносну величину) використання живої праці. Норматив визначає умови застосовності норм або ділянку їх змін.

Нормативи праці повинні враховувати різні варіанти виконання нормованих робіт. При цьому для кожного варіанта встановлюється значення нормативу або поправочний коефіцієнт до нормативу для базового варіанта. Нормативи розробляються для оптимальних варіантів технологічних і трудових процесів, зазвичай, на підставі багатофакторних залежностей.

База для розроблення норм праці— норма часу (оскільки робочий час є загальною мірою праці) і нормування, таким чином, зводиться до встановлення необхідних витрат часу на виконання працівниками тієї або іншої роботи.

Підставою для заміни або переглядання норм праці можуть бути:

- упровадження у виробництво за ініціативою роботодавця організаційно-технічних і господарських заходів, що забезпечують зростання продуктивності праці;

- зміна гірничо-геологічних, технологічних, гірничотехнічних і організаційних умов, виходячи з яких були визначені норми праці;

- виявлення помилково встановлених норм праці;

- виконання норм праці менше ніж на 90 % або їх перевиконання на 20 % (на 30%— на індивідуальних роботах) і більше протягом двох місяців поспіль більшістю робітників відповідної професії структурного підрозділу підприємства.

7.5.2 Види норм праці

Всяка економія на робочому місці, підприємстві, у суспільстві, кінцею кінцем, зводиться до економії робочого часу. Вивчення й аналіз витрат робочого часу вимагає встановлення міри праці, тобто визначення такої кількості робочого часу, який був би оптимальним для науково-обґрунтованих умов праці (організаційно-технічних, психофізіологічних, соціально-економічних), що реально склалися на кожному робочому місці, ділянці, підприємстві, організації. Міра праці знаходить свій вираз у нормах праці.

Під час нормування праці розрізняють наступні різновиди норм праці: норма часу, норма виробітку, норма часу обслуговування, норма обслуговування, норма підлеглості, норма чисельності, нормоване завдання, нормативна трудомісткість.

Норма часу – кількість робочого часу встановлена для виробництва одиниці продукції або заданого обсягу роботи, послуг працівником або групою працівників (бригадою) відповідної кваліфікації в конкретних науково-обґрунтованих умовах. Норма часу розраховується в людино-секундах, людино-хвилинах, людино-годинах.

Норма часу – початкова й основна величина під час визначення витрат робочого часу. Решта норм праці є похідними.

Норма виробітку – кількість одиниць продукції, встановлений обсяг робіт, послуг, які повинні бути виконані за одиницю робочого часу працівником або групою працівників (бригадою) відповідної кваліфікації в конкретних науково-обґрунтованих умовах. Установлюється за виробництва однорідної продукції або там, де показник норми часу має порівняно малу величину (сек.) й вимірюється в натуральних одиницях (кілограмах, тоннах, метрах погонних, квадратних, кубічних, штуках і так далі).

Між нормою часу й нормою виробітку існує зворотна пропорційна залежність, яка виражається формулами:

$$H_{ВІР} = \frac{T_{ЗМ}}{H_{Ч}}; \quad H_{Ч} = \frac{T_{ЗМ}}{H_{ВІР}}$$

де $T_{ЗМ}$ – тривалість зміни;

$H_{Ч}$ – норма часу;

$H_{ВІР}$ – норма виробітку.

Норми часу й норми виробітку поділяються на індивідуальні та колективні, комплексні.

Індивідуальні розраховуються на одиницю роботи, одну людину, норму штучного часу, норму штучно-калькуляційного часу, норму виробітку за шести, семи, восьмигодинну зміну.

Комплексні норми часу й комплексні норми виробітку розраховуються на комплекс робіт, одиницю кінцевої продукції (проведення 1 погонного метра виробки, 1 м^3 кладки, настелення 1 м^2 дощатої підлоги, видобуток

1 тонни вугілля, руди й т. д.) і на колектив працівників, бригаду. Застосовуються в комплексних і наскрізних комплексних бригадах, коли міру й результати кожного члена бригади визначити важко й недоцільно. Але існує колективна матеріальна й моральна зацікавленість і колективна відповідальність за кількість і якість, кінцеві результати роботи.

Розрахунок комплексної норми часу виконується способом підсумовування й множення елементних (операційних) норм часу на обсяги робіт, що входять у комплекс і віднесені до вибраної одиниці вимірювання.

Під час розрахунку комплексної норми виробітку враховуються витрати праці з комплексу взаємозв'язаних процесів, видів робіт, розраховуються на підставі відповідних попроцесних, диференційованих норм на одиницю кінцевої продукції. Наприклад, під час виймання вугілля в лавах механізованими комплексами у розрахунок колективної норми виробітку входять наступні види робіт: виймання вугілля комбайном (машиніст гірничих виїмкових машин VI розряду) буріння шпурів в нішах, наваловідбійка вугілля, кріплення ніш, вибивання і встановлення стійок у нішах, викладення кострів й т. д. (гірник очисного забою V розряду). За всіма цими видами робіт визначається обсяг робіт на один цикл. Норма виробітку для даного механізованого комплексу за збірником на виймання вугілля комбайном та поправочні коефіцієнти для певних чинників, впливи яких мають непостійний характер, є підставою для розрахунку установленної норми. З кожного виду робіт розраховується необхідна кількість людино-змін за нормою, сумарна трудомісткість і комплексна норма виробітку як відношення видобутку вугілля з циклу до сумарної трудомісткості в тоннах на людино-змін.

$$H_{\text{вир}} = \frac{D_{\text{ц}}}{\sum T}, \text{ т / людино - змін}$$

Норма часу обслуговування – це кількість робочого часу, що встановлюється в певних науково-обґрунтованих умовах для обслуговування протягом зміни одиниці обладнання, робочого місця, агрегату працівником або групою працівників (бригадою) відповідної кваліфікації. Вимірюється в людино-хвилинах, людино-годинах. Є різновидом норми часу й використовується головним чином під час нормування праці допоміжних робітників.

Норма обслуговування – кількість одиниць устаткування, робочих місць, агрегатів, що закріплюються за одним працівником або групою працівників (бригадою) відповідної кваліфікації в конкретних науково-обґрунтованих умовах протягом робочого дня (зміни). Норма обслуговування – різновид норми виробітку, але виражається в одиницях обладнання або в одиницях робіт, які повинні обслужити або виконати допоміжні робітники:

$$N_{\text{ОБСЛ}} = \frac{T_{\text{ЗМ}} - t_{\text{нз}} - t_{\text{ОТЛ}}}{N_{\text{ЧО}} + N_{\text{Ч. ПЕР}}} \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a},$$

де $N_{\text{ЧО}}$ – норма часу на обслуговування одиниці обладнання, люд-год.;
 $N_{\text{Ч. ПЕР}}$ – норма часу на перехід від одного робочого місця до іншого.

Між нормою обслуговування й нормою часу обслуговування існує зворотна пропорційна залежність. Якщо норму часу обслуговування визначити за нормативами або за допомогою хронометражу, то норму обслуговування можна розрахувати за наступною формулою:

$$N_{\text{ОБСЛ}} = \frac{T_{\text{ЗМ}}}{N_{\text{ЧО}}}.$$

У низці галузей народного господарства норма обслуговування є явочною чисельністю робочих у зміну, у добу, й показує, яка кількість працівників необхідна для обслуговування одиниці устаткування – механізованого комплексу у вугільній промисловості, агрегату – доменних, мартенівських печей, коксових батарей у металургійній промисловості.

Норма підлеглості – регламентує оптимальну чисельність працівників або структурних підрозділів, якими може ефективно управляти один керівник. Норми підлеглості застосовуються під час нормування праці керівників, фахівців і службовців. Норми обслуговування й підлеглості не є безпосередніми вимірниками витрат і результатів праці.

Норма чисельності – установлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання конкретного виробничого завдання або обсягів робіт. Наприклад, видобутку 1000 т вугілля, проведення 1 км підготовчих виробок або для обслуговування конкретних об'єктів – агрегатів, робочих місць і т.д.

$$H_{\text{ч}} = \frac{\sum T}{\Phi_{\text{рч}} \cdot K_{\text{вн}}},$$

де $H_{\text{ч}}$ – норма чисельності, люд.;

$\sum T$ – сумарна трудомісткість річного випуску виробничої програми, година;

$\Phi_{\text{рч}}$ – дійсний фонд робочого часу одного працюючого за рік, година;

$K_{\text{вн}}$ – середній відсоток виконання норми часу.

За нормами чисельності визначаються також витрати праці по професіях, групах або видах робіт, по структурних підрозділах або в цілому по підприємству. Норми чисельності бувають явочними (на роботі) й обліковими (плановими).

На підставі вищевикладених норм для підвищення ефективності праці почасово оплачуваних робітників встановлюється нормоване завдання.

Нормоване завдання – це укрупнена норма, що встановлюється працівникам для виконання певних обсягів і змісту робіт із зазначенням їх нормативної трудомісткості, термінів початку й завершення, а також вимог до їх якості.

Воно може бути встановлене у вигляді:

- нормативного обсягу робіт, що підлягає виконанню за певний термін;

- нормативної трудомісткості й термінів виконання;

- нормативної чисельності, необхідної для регламентованого обслуговування встановленої кількості одиниць устаткування.

Нормативна трудомісткість регламентує витрати живої праці на виробництво одиниці продукції (обсягу робіт).

Вона розраховується виходячи з нормативного обсягу робіт (продукції), що виражені в натуральних вимірниках і характеризують кінцевий результат роботи.

Нормативна трудомісткість може визначатися за витратами праці різних категорій працівників підприємства: тих, що безпосередньо виробляють товари й послуги, обслуговують і керують виробничим процесом. Виходячи з цього, розрізняють наступні види трудомісткості:

- технологічну;

- обслуговування виробництва;
- управління;
- повну, яка враховує витрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу.

Завдання полягає в тому, щоб розраховувати повну трудомісткість товарів і послуг, що виробляються підприємством і управляти її зниженням. Особливого значення вирішення цього завдання набуває в умовах різноманіття форм власності й форм господарювання, ринкових відносин, конкурентного середовища.

Роль показника нормативної трудомісткості значно підвищується під час планування виробництва й праці, формування коштів на його оплату. Він стає основою для видавання будь-якого виробничого завдання, оплати праці за кінцевими результатами.

За сферою застосування норми праці також як і нормативні матеріали поділяються на місцеві, галузеві, басейнові, міжгалузеві, а залежно від територіального застосування – на районні, міські, обласні, республіканські.

Місцеві норми специфічні для окремого підприємства або групи підприємств. Розробляються за даними фотографії робочого часу, хронометражу, діючих відомчих або галузевих нормативів. Вводяться в дію наказами керівників підприємств за узгодженням з профспілковим комітетом. Мають досить обмежене застосування.

Галузеві норми застосовуються на всіх підприємствах конкретної галузі.

Міжгалузеві норми призначені для всіх підприємств галузевої й відомчої приналежності незалежно від району їх розташування.

Територіальні норми діють на певних територіях (району, міста, області й т. д.).

За ступенем одноманітності норми праці бувають типові і єдині.

Типові норми розробляють на підставі типового технологічного процесу виходячи з нормативів часу й режимів роботи устаткування. Використовуються там, де застосовуються типові виробничі процеси.

Єдині норми часу (виробітку) використовуються під час виконання технологічно однорідних робіт з однаковими організаційно-технічними умовами.

За кількістю охоплених робітників норми праці поділяються на індивідуальні й колективні.

Індивідуальні норми встановлюються з розрахунку на одного виконавця.

Колективні – на групу, колектив, ланку, бригаду.

За термінами дії норми праці поділяються на постійні, тимчасові, разові, сезонні.

Постійні норми розробляються на відносно стабільні за організаційно-технічними, психофізіологічними й соціально-економічними умовами роботи й уточнюються й переглядаються у зв'язку із зміною цих умов, удосконаленням виробництва.

Тимчасові норми встановлюються на період освоєння нової продукції або виробничого процесу. Тривалість дії не повинна перевищувати трьох місяців і замінюватися постійними.

Разові норми встановлюються на окремі роботи, що мають одиничний характер (аварійні, позапланові) й розраховуються переважно дослідно-статистичним методом.

Сезонні норми застосовуються на сезонних роботах, на кожен сезон і залежно від сезонного періоду уточнюються.

За складом охоплених робіт, ступеня деталізації норми праці поділяються на попроцесні, диференційовані, укрупнені, комплексні, агрегатні.

Попроцесні, диференційовані норми враховують витрати праці з окремих робочих процесів, видів робіт, окремих виробничих операцій. Використовуються в масовому й великосерійному виробництвах і мають достатній ступінь точності. Можуть бути визначені на підставі даних хронометражу, фотографії робочого часу, фотохронометражу.

Укрупнені норми встановлюють на закінчений виріб, окремий технологічний процес, певний обсяг робіт. Визначаються за даними фотографії використання робочого часу й хронометражу, а також за укрупненими нормативними матеріалами. Укрупненими можуть бути норми часу, норми обслуговування, норми чисельності.

Комплексні норми часу й комплексні норми виробітку.

Агрегатні норми встановлюються для комплексно-механізованих процесів, виходячи з продуктивності агрегату й чисельності обслуги, норми обслуговування.

7.5.3 Класифікація норм праці

Якість норм праці повністю залежить від рівня їх обґрунтованості. Рівень, ступінь обґрунтованості норм праці визначається методом їх розроблення. Усі вищеперераховані норми праці, залежно від методів їх розроблення, поділяються на три групи:

- дослідно-статистичні;
- технічно обґрунтовані;
- науково-обґрунтовані.

Дослідно-статистичний метод нормування праці ґрунтується на використанні середньостатистичних даних і оперативного обліку, досвіду нормувальника, майстра. Такі норми відображають минулий період, фіксують досягнутий рівень, значно перевищуються й не сприяють виявленню внутрішньозмінних втрат робочого часу, зростанню норми праці, підвищенню заробітної плати.

Під час визначення технічно обґрунтованих норм праці виділяються дві найважливіші їх ознаки:

- встановлення аналітичним методом;
- відповідність досягнутому рівню техніки, технології, організації виробництва й праці.

Технічно обґрунтовані норми праці встановлюються аналітичним методом: вивчається й аналізується склад і послідовність виконуваних робіт, оптимізуються організаційно-технічні умови на робочому місці, виявляються резерви скорочення витрат робочого часу, проектується раціональний трудовий процес.

Ступінь розчленовування виробничого процесу на складові частини залежить від особливостей нормованих робіт і типу виробництва.

Одиничне й дрібносерійне виробництво, серії не повторюються або повторюються нечасто, об'єкт аналізу – операція в цілому.

Серійне виробництво – комплекс трудових прийомів.

Великосерійне й масове виробництво – стає необхідним розчленовування операції до трудових прийомів, трудових дій і трудових рухів.

Науково-обґрунтовані норми розглянуті в першому розділі, параграфи один і два.

За сферою застосування норми так само, як і нормативні матеріали, поділяються на міжгалузеві, галузеві, місцеві.

За кількістю охоплюваних робітників норми праці поділяються на

індивідуальні й групові (колективні)– бригадні, ланкові. Індивідуальні норми встановлюються з розрахунку на одного виконавця, групові — на групу (ланку, бригаду).

За термінами дії норми праці поділяють на постійні, тимчасові й разові.

Постійні норми розробляються на відносно стабільні за організаційно-технічними умовами роботи й переглядаються в централізованому порядку у зв'язку із зміною цих умов (наприклад, норми збірок нормативних матеріалів, що розробляються в централізованому порядку). Діють протягом декількох років.

Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутності затверджених нормативних матеріалів для нормування праці (наприклад, на період освоєння нового устаткування, нових видів продукції, нових технологічних процесів і методів праці, а також у зв'язку з тимчасовою зміною умов виробництва). Термін дії тимчасових норм не повинен перевищувати 3 місяці. Після закінчення терміну дії тимчасових норм вони повинні замінюватися постійними.

Разові норми встановлюються на окремі роботи, що мають одиничний характер (наприклад, позапланові, аварійні). Розраховуються, зазвичай, дослідно-статистичним методом.

Система норм і нормативів, що в цілому діє в гірничій промисловості, повинна забезпечувати можливість розрахунку повної трудомісткості виконуваних на шахті робіт за всіма елементами виробничого процесу, групами персоналу й структурними підрозділами. Це особливо важливо для об'єктивного оцінювання праці окремих виконавців, трудових колективів вугледобувних підприємств.

7.6 Класифікація витрат робочого часу

Праця – джерело багатства, основа життя й розвитку людини, організації, суспільства. Процес праці відбувається в просторі й у часі. Робочий час – міра оцінки різних видів витрат праці. Робочий час вимірюється тривалістю робочого дня, робочого тижня, робочого місяця, робочого року.

Робочий день – час доби (зміна), протягом якого робітник працює на підприємстві, норма витрат робочого часу.

Під час розроблення нормативів праці, норм праці, необхідно встановити, як використовується робочий час, яка його структура й зміст, які витрати робочого часу є необхідними й повинні включатися в норму праці, а які зайвими витратами й втратами.

Відносно виробничого процесу класифікація витрат робочого часу може поділятися на:

– *класифікацію витрат робочого часу виконавця* – відносно робітника;

– *класифікацію витрат робочого часу використання устаткування* – відносно активної частини засобів праці;

– *класифікацію витрат робочого часу відносно предметів праці* – витрати робочого часу для перетворення предметів праці на продукт праці.

Під час аналізу витрат робочого часу й розрахунку норм праці істотне значення має поділ робочого часу на такий, що перекривається й не перекривається:

– ***робочий час, що перекривається*** – час виконання робітниками трудових функцій одночасно, паралельно з роботою машин і механізмів. Його збільшення, особливо під час виконання операції кількома робітниками, є резервом підвищення норми праці.

– ***робочий час, що не перекривається*** – час виконання робітником допоміжних робіт щодо обслуговування робочого місця за зупиненого обладнання.

Класифікація витрат робочого часу виконавця

У будь-якому трудовому процесі робочий час виконавця з позицій нормування праці можна класифікувати на:

– нормований робочий час;

– ненормований робочий час.

Нормований робочий час – це робочий час продуктивної роботи, необхідний для виконання норми праці в науково-обґрунтованих умовах на робочому місці протягом робочого дня.

Структура нормованого робочого часу: підготовчо-заключний час, оперативний час, час обслуговування робочого місця, час на відпочинок і особисті потреби, час нормованих (регламентованих) перерв.

Підготовчо-заключний час – час підготовки працівника й засобів виробництва до виконання виробничого завдання й на його закінчення.

Структура підготовчо-заключного часу має свою специфіку в різних галузях народного господарства, на підприємстві, робочому місці. У вугільній промисловості під час виймання вугілля в лавах механізованими комплексами підготовчо-заключний час складається із таких структурних елементів: приймання зміни, замір вмісту метану, підготовка інструменту до роботи, огляд робочого місця та приведення його в безпечний стан, огляд комбайна, огляд секцій кріплення, опробування комбайна на холостому ході, прибирання інструменту та здавання зміни. Він витрачається один раз на робочу зміну й не залежить від обсягу робіт, а залежить від складності виконуваної роботи, типу виробництва, рівня організації праці.

Підготовчо-заключний час визначається:

- на операцію, деталь – індивідуальне виробництво;
- на партію деталей – серійне виробництво;
- на зміну – масове виробництво.

Оперативний робочий час – час виконання заданої роботи. Найголовніша центральна частина нормованого робочого часу. Чим вища питома вага оперативного робочого часу, тим вищий рівень виконання норми праці. Він поділяється на основний й допоміжний.

Основний робочий час – час, що витрачається на кількісну і якісну зміну предмету праці, його положення в просторі (розмірів, форми, структури, властивостей, стану й взаєморозташування окремих його частин), час безпосереднього виготовлення основної продукції. Для токаря – оброблення деталі у верстаті, для машиніста гірничих виїмкових машин – виймання вугілля, для швачки – зшивання деталей виробу, для водія – управління автомобілем під час перевезення вантажів.

Допоміжний час – робочий час, що витрачається виконавцем на створення умов для виробництва основної продукції, без витрат якої вона не може бути вироблена. Для токаря – управління верстатом, установлення й зняття деталей і тому подібне, для машиніста гірничих виїмкових машин – перенесення упорного стояка, для швачки – установлення в швейну машину й зняття з неї деталей виробу, для водія – завантаження й розвантаження автомобіля.

Науково-технічний прогрес корінним чином змінює техніку, технологію, організацію праці, устаткування з числовим програмним управлінням, роботи, гнучкі автоматизовані виробництва й т. д. Проте вони

поки що більшою мірою з'являються в основному виробництві. Допоміжні робітники, обслуга не беруть безпосередньої участі в зміні предмета праці. Проте вони створюють умови для ритмічної, інтенсивної, високопродуктивної роботи. Рівень механізації їх праці нижчий, ніж у основних робітників, хоча механізація робіт з обслуговування виробництва приблизно в 5-6 разів ефективніша, ніж в основному виробництві. Механізація й поліпшення організації праці обслуги сприяють скороченню чисельності, а її перенавчання й підвищення кваліфікації – зростанню норми праці й заробітної плати на робочому місці, підприємстві.

Основні напрями зменшення допоміжного часу, його економія, підвищення норми праці – це комплексна механізація й автоматизація виробничих процесів, наукова організація праці й виробництва, поліпшення обслуговування й підвищення технічної культури за допомогою комплексних бригад, багатостатної роботи, поєднання професій.

Час обслуговування робочого місця – це час на організацію робочого місця, догляд за ним для підтримання засобів праці в робочому стані. Відповідно до цього він поділяється на час технічного обслуговування й час організаційного обслуговування.

Час технічного обслуговування – це час на налагодження і підтримання устаткування, інструменту в робочому стані під час виконання конкретного завдання. Для токаря – налагодження, регулювання верстата, для машиніста гірничих виїмкових машин – огляд і зміна зубків, перевірка рівня та доливання масла при вийманні вугілля комбайном в процесі роботи, для швачки – заміна голки, що затупилася, для водія – заміна зношеного колеса.

Час організаційного обслуговування – це час для підтримування робочого місця в працездатному стані, порядку й чистоти й не пов'язане з виконанням конкретного завдання. Для токаря – розкладання й прибирання інструменту, для машиніста гірничих виїмкових машин – не виділяється й належить до підготовчо-заключного часу, для швачки – огляд і випробування швейної машини, для водія – прибирання й миття автомашини.

Час нормованих (регламентованих) перерв – спричинений потребами відновлення робочої сили й ходом виробничого процесу. До них належить час відпочинку й особистих потреб, перерви, зумовлені технологією й організацією виробництва.

Час на відпочинок і особисті потреби – залежить від конкретної

ситуації, особливостей виробництва, складу робітників і умов праці. Є умовами відтворення робочої сили в самому процесі праці.

Час на відпочинок – час на відновлення витраченої в процесі праці розумової, нервової, фізичної енергії, попередження надмірної стомлюваності й підтримання нормальної працездатності. Залежить у % від оперативного часу: при вийманні вугілля мехкомплексом від групи середніх швидкостей подачі комбайна – до XV– 12, XVI – 16, XVII – 22 [26, с. 162].

Час на особисті потреби – час на особисту гігієну й природні потреби.

Час перерв, зумовлених технологією й організацією виробництва – неусувні перерви, зумовлені досягнутим рівнем техніки, технології й організації виробництва й праці (перерви на ведення підричних робіт при проведенні гірничих виробок, в будових штреках, нішах, просіках на те, щоб нагріта деталь охолола до певної температури, планових ремонтах устаткування).

Ненормований робочий час – це час ненормованої роботи й час ненормованих перерв.

Час ненормованої роботи – не забезпечує приросту продукції або поліпшення її якості й включає час непродуктивної роботи й час сторонньої роботи.

Час непродуктивної роботи – той, що спричиняється порушеннями нормального ходу виробничого процесу, прийнятою технологією. Роботи, які відволікають працівника від виконання норми праці. Збільшення фактичних витрат робочого часу порівняно з нормативними (збільшення розмірів заготовок, неякісне налагодження устаткування, установлення вагонеток, що зійшли з рейок, порушення організації й обслуговування робочих місць, виготовлення бракованої продукції й усунення браку).

Час сторонньої роботи – виконання роботи, що не належить до трудового процесу, до цієї професії, зумовлені порушеннями організації праці (пошук матеріалів, інструментів, пристосувань, виконання підсобних робіт, виготовлення продукції для особистого споживання й на замовлення сторонніх людей).

Час ненормованих перерв – перерви з технічних причин, перерви з організаційних причин, перерви через порушення трудової дисципліни.

Час нерегламентованих перерв з технічних причин – втрати робочого часу через технічні неполадки машин і устаткування (відмова машин і устаткування, неякісні матеріали, відсутність електроенергії, газу, води)

Час нерегламентованих перерв з організаційних причин – втрати робочого часу через порушення організації виробництва й праці, незгодженість спільних робіт окремих виробничих ланок або управлінських рішень (перебої з подачею вагонеток, лісних матеріалів, сировини, палива, транспорту, очікування налагодження устаткування, приймання готової продукції). Вони мають випадковий характер, але втрат підприємцям і працівникам завдають відчутних.

Час нерегламентованих перерв через порушення трудової дисципліни – втрати робочого часу з вини працівника (запізнення на роботу, з обідньої перерви, передчасний вихід на обідню перерву, з роботи, самовільна відсутність на робочому місці, сторонні розмови, інтенсивність праці нижча науково обґрунтованої, прогули).

Класифікація витрат робочого часу відносно обладнання.

Для наукового обґрунтування норм праці необхідно з'ясувати, наскільки повно (екстенсивно) й інтенсивно використовується обладнання. Екстенсивно – використання обладнання в часі. Інтенсивно – використання обладнання за паспортною потужністю.

Структурні елементи витрат часу використання обладнання багато в чому співпадають з елементами витрат робочого часу виконавця.

Час використання обладнання з позицій нормування праці поділяється на нормований і ненормований.

Нормований час – це час використання обладнання для виконання виробничого завдання.

Нормований час складається з часу нормованої роботи обладнання й часу нормованих перерв.

Час нормованої роботи обладнання (оперативний машинний час) має наступну структуру: основний і допоміжний.

Основний час – це час, протягом якого виконується основна робота (виймання вугілля в лаві механізованим комплексом, проведення гірничих виробок, зміна форми, розмірів, стану, положення предмета праці в просторі).

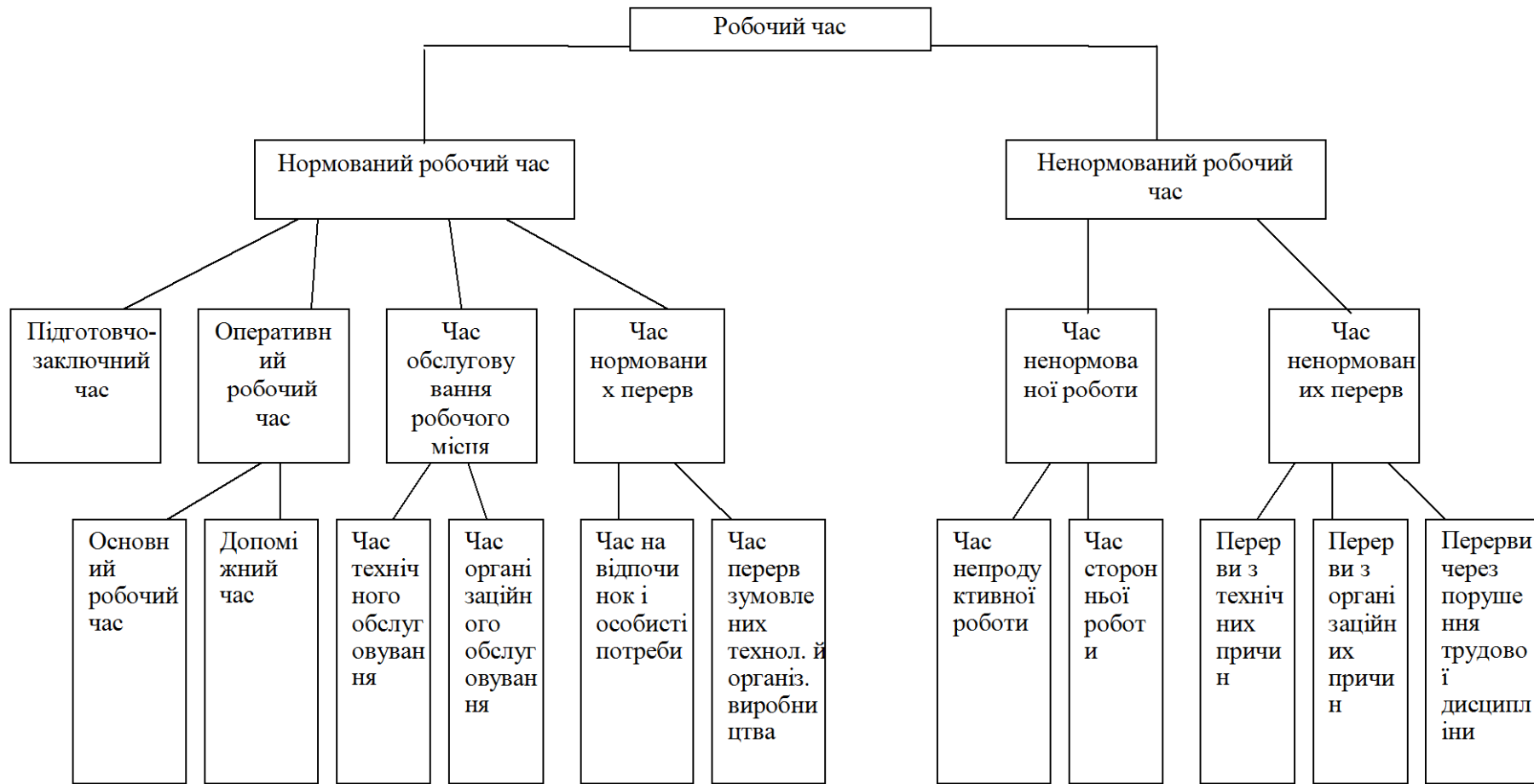


Рисунок 7.1 – Класифікація витрат робочого часу виконавця

Допоміжний час – це час, необхідний для здійснення основної роботи обладнання, що не перекривається машинним часом, при зупиненому обладнанні (час на ведення підривних робіт у нішах, установлення або зняття деталі з верстата).

Залежно від типу обладнання час нормованої роботи може поділятися на час робочого ходу й час холостого ходу.

Час робочого ходу – це час, протягом якого виконавчий орган машини знаходиться під робочим навантаженням (виймання вугілля комбайном).

Час холостого ходу – це час, протягом якого машина знаходиться в русі, але продукція не виробляється (випробування вугільного комбайна без навантаження).

Основний час може бути машинно-ручним і машинним (апаратурним).

Машинно-ручний час – це час, протягом якого працівник безпосередньо управляє технологічним процесом і регулює його (управління комбайном машиністом гірничих виїмкових машин).

Машинний (апаратурний) час – це час роботи устаткування в автоматизованому режимі.

Час нормованих перерв поділяється на: підготовчо-завершальний час, час організаційно-технічного обслуговування, час перерв, передбачених технологією й організацією виробництва, час на відпочинок і особисті потреби.

Ненормований час використання устаткування – це час ненормованої роботи устаткування й час ненормованих перерв.

Час ненормованої роботи устаткування – складається з часу непродуктивної роботи й часу сторонньої роботи.

Час ненормованих перерв у роботі устаткування – це перерви з технічних причин, перерви з організаційних причин, перерви через порушення трудової дисципліни.

У вугільній промисловості застосовується єдина класифікація видів витрат робочого часу. (подано на рис. 7.3). Характеристика класифікаційних груп витрат робочого часу подана в табл. 7.3. Кожному виду витрат робочого часу відповідає свій індекс, коротка характеристика й орієнтовний зміст елементів робочого часу.

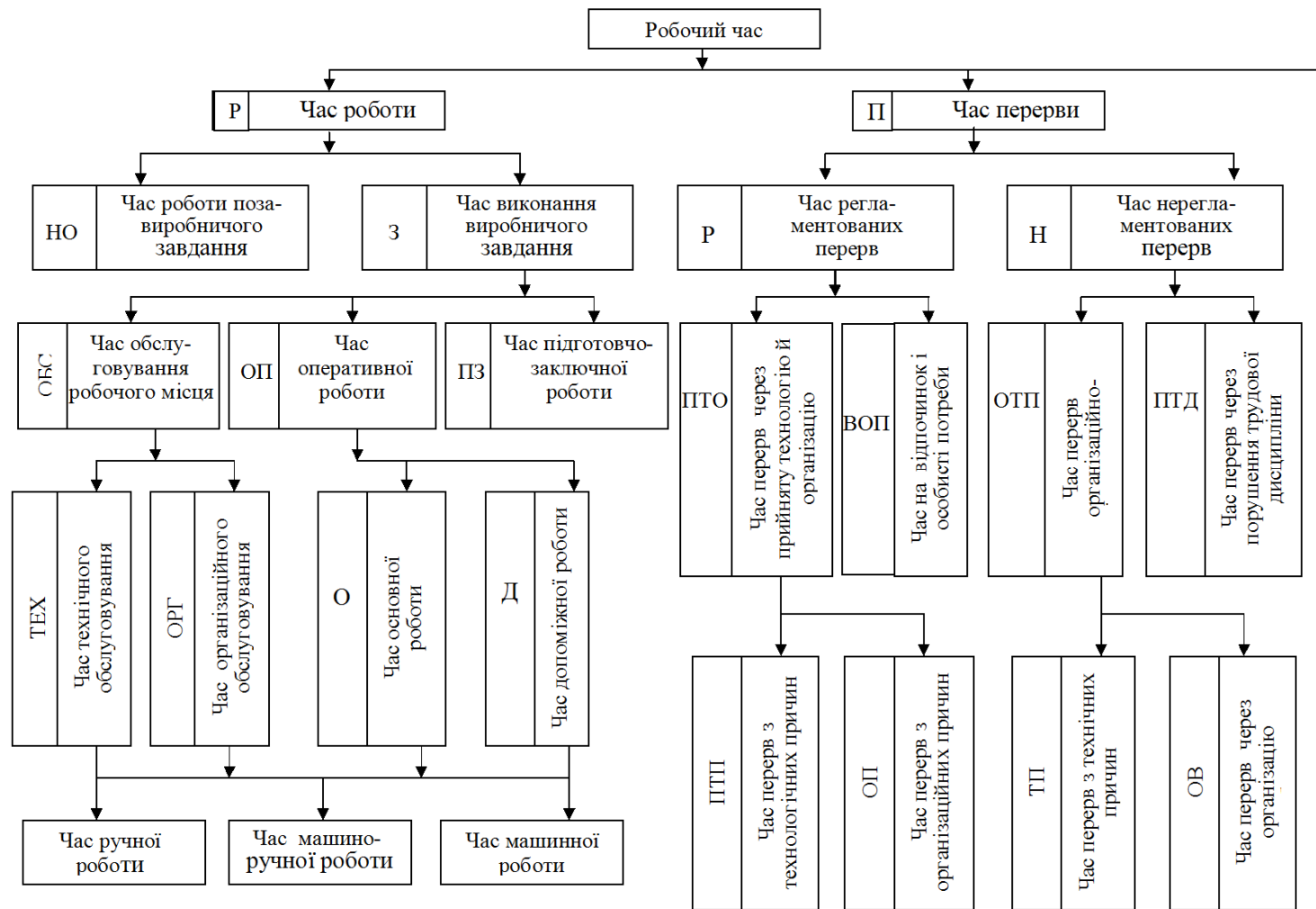


Рисунок 7.3 – . Класифікація витрат робочого часу у вугільній промисловості

Таблиця 7.3 - Характеристика затрат робочого часу

Вид витрат робочого часу	Індекс	Характеристика робочого часу	Зміст елементів робочого часу
1	2	3	4
Час роботи	Р	Сукупність часу, коли робітники вручну або за допомогою машини здійснюють виробничий процес	Робота з виконання виробничого завдання; робота, не пов'язана з виробничим завданням
Час виконання виробничого завдання	З	Виконання заданих технологічних операцій	Підготовчо-заклучна робота; оперативна робота; обслуговування робочого місця
Час підготовчо-заклучної роботи	ПЗ	Підготовка до виконання завдання і його закінчення	При вийманні вугілля механізованими комплексами до підготовчо-заклучних операцій належать: приймання зміни; замір вмісту метану; підготовка інструмента до роботи; огляд робочого місця та приведення його в безпечний стан; огляд комбайна; перевірка рівня і доливання масла в редуктор; перевірка дії зрошувальної системи; огляд та заміна зубків (різців); опробування комбайна на холостому ходу; огляд секцій кріплення гідросистеми і лінійних секцій конвеєра; доставка мастильних матеріалів, зубків (різців) в лаву; перевірка тягового ланцюга, стану запобіжного каната; прибирання інструмента та здавання зміни.
Час оперативної роботи	ОП	Витрачається на здійснення технологічних операцій	Основна робота; допоміжна робота
Час основної роботи	О	Витрачається на зміну предмету праці	Ручна робота; машинно-ручна робота; машинна робота; автоматизована робота.
Час допоміжної роботи	Д	Витрачається на дії, які забезпечують здійснення основної роботи	Розкріплення, пересування, кріплення привідних головок конвеєра; прибирання та розбиван-

Продовження таблиці 7

1	2	3	4
			ня великих шматків вугілля і породи, які упали на комбайн.
Час обслуговування робочого місця	ОБС	Організація робочого місця й догляд за ним для підтримання в необхідному стані	Технічне обслуговування робочого місця; організаційне обслуговування робочого місця
Час технічного обслуговування робочого місця	ТЕХ	Підготовлення обладнання й інструменту до роботи	Огляд та заміна зубків, перевірка рівня і доливання масла при вийманні вугілля комбайном.
Час організаційного обслуговування робочого місця	ОРГ	Підготовлення робочого місця й догляд за ним	Приймання та здавання зміни, діставання дерев'яних стійок для викладання кострів над відкатним штреком, брусків та розпилів у нижню нишу.
Час роботи поза виробничим завданням	ПВЗ	Виконання сторонніх робіт, що випадково виникли й не належать до трудового процесу	Забутівка порожнеч за рамами підготовчої виробки, більших ніж повинно бути за паспортом підривних робіт; велика питома вага фізичного зношення машин, механізмів, устаткування: потребують заміни протерті рештаки і з'єднання порвані ланцюги скребкових конвеєрів, зношені деталі і вузли машин та устаткування.
Час перерв	П	Час, який не використовується для виконання виробничого завдання	Перерви на відпочинок і особисті потреби; перерви організаційно-технічного характеру; перерви через порушення трудової дисципліни
Час перерв на відпочинок і особисті потреби	ВОП	Призначено для підтримання працездатності й запобігання втомленості працівників	Відпочинок; особиста гігієна й особисті потреби

Продовження таблиці 7

1	2	3	4
Час перерв через прийняту технологію й організацію виробництва	ПТО	Неусувні за діючої технології й організації виробництва	Перерви, зумовлені прийнятою технологією; перерви, зумовлені діючою організацією виробництва
Час перерв з технологічних причин	ПТП	Зумовлені технологією виробництва	Перерви регламентовані технологією. Кількість підривань за добу в нішах.
Час перерв з організаційних причин	ОП	Зумовлені організацією виробництва	Перерви, регламентовані організаційними причинами. Очікування обміну составів вагонеток на навантажувальному пункті лави.
Час перерв організаційно-технічного характеру	ОТП	Зумовлені порушенням нормального ходу виробничого процесу	Перерви з організаційних причин; перерви з технічних причин
Час перерв з технічних причин	ТП	Зумовлені технічними неполадками машин і устаткування	Відмова машин, механізмів і устаткування через велику питому вагу фізичного їх зношення, відсутність електроенергії, зжатого повітря.
Час перерв через організацію виробництва	ОВ	Зумовлені порушеннями організації виробничого процесу	Перерви, нерегламентовані через організаційні неполадки: відсутність состава вагонеток на навантажувальному пункті лави, бруска для кріплення верхньої і нижньої ніші над головою конвеєра.
Час перерв через порушення трудової дисципліни	ПТД	Зумовлені нерегламентованими й залежними від робітника діями	Запізнення на роботу, самовільна відсутність з робочого місця, передчасний відхід з роботи; заняття, не пов'язані з роботою

Весь робочий час поділяється на час роботи й час перерви. Час виконання виробничого завдання за характером дії на предмет праці поді-

ляється на підготовчо-заклучний, оперативний і час обслуговування робочого місця.

Підготовчо-заклучний час використовується робітником на підготовку до виконання завдання й на його завершення.

Підготовчо-заклучний час не залежить від обсягу роботи, витрачається один раз на роботу (на зміну) й зумовлюється її характером.

Оперативний час витрачається робітником на виконання основних і допоміжних операцій. Він пропорційний обсягу виконуваних робіт.

За час основної роботи під час виконання операцій відбувається зміна положення або стану предмета праці. Змінюються розміри, склад, форма, стан, властивості й взаємне розташування елементів виробничого процесу. Наприклад, на вугледобувних підприємствах предметом праці є пласт вугілля. Машиніст гірничих виїмкових машин під час виконання основної операції «виймання вугілля комбайном» за допомогою машини підрубє пласт вугілля, дробить його й вантажить вугілля на конвеєр.

За час допоміжної роботи здійснюються дії робітників, що забезпечують виконання основних операцій. Без них неможлива основна робота, хоча вони не змінюють безпосередньо предмет праці ні за станом, ні за формою. Допоміжна робота супроводжує основну й може бути протягом змін одноразовою або такою, що циклічно повторюється.

До допоміжних робіт під час виймання вугілля в лавах очисними механізованими комплексами належать: доставка змащувальних матеріалів і зубків; маніпуляції й спостереження за силовим кабелем і шлангом зрошування; очищення комбайна від вугілля; спостереження за роботою конвеєра й розбиття крупних шматків вугілля; очищення гідродомкратів від вугілля й породи; підготовка місця для пересування конвеєра; зачищення ґрунту для пересування секцій кріплення; пересування секцій кріплення.

Основні й допоміжні операції можуть здійснюватися вручну або за допомогою машини, спеціального устаткування. Машинно-ручна робота як часткова механізація охоплює окремі процеси або операції із збереженням частки ручної праці. Наприклад, виймання вугілля відбійними молотками, буріння шпурів по вугіллю ручними електричними свердлами.

Під час машинної роботи механізуються всі основні й допоміжні

процеси. Зберігається тільки ручне управління. Буріння шпурів бурильними установками. Буріння шпурів по вугіллю і породі колонковими електросвердлами.

Автоматизована робота передбачає використання таких машин і механізмів, які виконують весь виробничий процес без участі людини. До автоматизованих робіт з жорстко заданою програмою належать роботи вугледобувних агрегатів, механізованих комплексів, в очисних забоях вугільних шахт.

Час обслуговування робочого місця використовується на налагодження й догляд за технічними засобами, а також для організації робочого місця та підтримування порядку й чистоти. Відповідно до цього він поділяється на час технічного обслуговування й час організаційного обслуговування.

Під час перерви робітник не займається виконанням своєї основної роботи з різних причин. Цей час поділяється на час регламентованої й нерегламентованої перерви.

Регламентовані перерви встановлюються відповідно до трудового законодавства, колективного договору на підприємстві й правил внутрішнього розпорядку. До них належать перерви на відпочинок робітників протягом зміни й особисті потреби, а також перерви з організаційно-технічних причин.

Серед регламентованих велике значення мають перерви, об'єктивно зумовлені технологічними й організаційними чинниками виробництва (прийнятою технологією й організацією суміжних виробничих процесів, чинними правилами безпеки). Вони входять складовою частиною в графік організації робіт. У гірничій промисловості до них належать перерви при веденні підривних робіт в нішах, верхньому і нижньому побутових штреках, печах, просіках.

У практиці підземних робіт під час видобутку вугілля виникають перерви: у роботі механізованого комплексу– в період обміну вагонеток, під час провітрювання– після підривних робіт, на транспорті – під час циклічної роботи перекиду в пристовбурному дворі, у процесі видобутку вугілля – під час підготовки наступного циклу. Час цих перерв повинен бути не більшим нормативного. Перерви понад нормативний час належать до втрат нерегламентованого робочого часу і повинні бути

зведені до мінімуму.

Нерегламентовані перерви пов'язані з неполадками, збоями в організації виробничого процесу, з порушенням технології й трудової дисципліни. Для аналізу причин цих простоїв їх поділяють на ті, що залежать від робітника (бригади, колективу дільниці) й ті, що не залежать.

Перерви з організаційних причин у складі нерегламентованих виникають через неузгоджені спільні роботи окремих виробничих ланок або рішень керівників, що призводить до відсутності матеріалів, інструменту, електроенергії. Вони мають випадковий характер, але завдають відчутних втрат виробництву.

Класифікація витрат робочого часу разом з подальшим їх вивченням розглядається як важливий чинник, що забезпечує використання внутрішніх резервів через подальше вдосконалення організації виробництва й праці.

7.7 Методи вивчення витрат робочого часу

Вивчення витрат робочого часу й часу використання обладнання спостереженням безпосередньо у виробничих умовах, на робочих місцях дає можливість:

- розподілити робочий час робітників і час роботи обладнання відповідно до приведених вище класифікацій;
- установити оптимальну послідовність виконання технологічних процесів і фактичні витрати робочого часу на різні елементи операції (трудові рухи, трудові дії, трудові прийоми, комплекс трудових прийомів);
- виявити втрати й невиробничі витрати робочого часу й зменшити їх через повніше використання фізичних, психофізіологічних, інтелектуальних можливостей працівників, можливостей техніки, технології, організації праці й виробництва.
- вивчити передові методи й прийоми праці, передовий досвід ефективного використання робочого часу;
- з'ясувати організаційно-технічні, психофізіологічні й соціально-економічні умови, у яких здійснюється виробничий процес;
- обґрунтувати регламентовані перерви на відпочинок, особисті

потреби й обслуговування робочого місця.

Ці дані необхідні:

- для встановлення науково-обґрунтованих норм праці;
- штатних нормативів оптимальної кількості допоміжних робітників і обслуги;
- для вдосконалення організації праці й виробництва;
- для аналізу й виявлення причин невиконання або необґрунтованого перевиконання норм праці й розроблення заходів щодо їх усунення.

Застосовуються різні методи вивчення витрат робочого часу. До основних методів вивчення витрат робочого часу належать: хронометраж, фотографія робочого часу, фотохронометраж.

Хронометраж

Хронометраж – вивчення й вимірювання витрат робочого часу на виконання елементів операцій, підготовчо-завершальної роботи й обслуговування робочого місця, що періодично повторюються.

Результати хронометражних спостережень можуть бути використані для встановлення раціональної структури операції:

- визначення оптимальної тривалості елементів операції для розробки нормативів праці й норм праці;
- виявлення, вивчення, узагальнення й розповсюдження передових методів праці й прийомів роботи;
- перевірки обґрунтованості чинних норм праці, особливо в конфліктних ситуаціях;
- виявлення причин невиконання норм праці окремими працівниками, що дозволяє визначити чинники, які заважають виконанню норм і виявити помилково встановлені норми праці.

За способом проведення розрізняють такі види хронометражу:

- **суцільний** – заміряються всі елементи операції, що вивчається, безперервно відповідно до технологічної послідовності їх виконання;
- **вибірковий** (переривчастий) – заміряються окремі елементи операції незалежно від їх технологічної послідовності;
- **цикловий** – вивчення й вимірювання елементів операції, коли час на їх виконання не можна визначити безпосередньо, без об'єднання в

групи, кожна з яких періодично повторюється в кожному циклі в технологічній послідовності.

Хронометраж містить наступні етапи:

- підготовка до спостереження;
- безпосереднє спостереження й вимірювання витрат робочого часу;
- оброблення отриманих даних;
- аналіз результатів.

Підготовка до спостереження:

– вибір об'єкта спостереження;

– вивчення технологічного процесу певної виробничої операції й професійно-кваліфікаційних даних спостережуваного персоналу.

– вивчається зміст і структурні елементи операції: комплекси трудових прийомів, трудові прийоми, трудові дії, трудові рухи. Кількість структурних елементів операції залежить в основному від типу виробництва. Найбільша деталізація елементів трудового процесу здійснюється під час масового випуску продукції.

– визначається початок і закінчення кожного елемента операції, тобто встановлення фіксажних точок (дотик руки до інструменту або заготівки, характерний звук під час початку виймання вугілля комбайном і т.д.).

– виявляються чинники, що впливають на тривалість кожного елемента операції (технологія, режим роботи обладнання, організація робочого місця).

– за таблицею визначається необхідна кількість вимірів. Під час хронометражу сукупність усіх проведених вимірів часу виконання будь-якого елемента виробничої операції називається хронорядом. Чим більша потрібна точність вимірів, тим більшу кількість їх необхідно провести. Допустима точність вимірів визначається необхідною точністю нормативів праці й норм праці. Для умов масового виробництва вона встановлюється в межах 3-5 %, великосерійного – 5-8 %, серійного 8-10 %, дрібносерійного і одиничного – 10-20 %. Необхідна кількість вимірів залежить від величини нормативного коефіцієнта стійкості хроноряду й необхідної точності середньої величини хроноряду у відсотках або від типу виробництва й тривалості операції у хвилинах. Попередня кількість вимірів уточнюється за наслідками спостережень.

– установлюється контакт з робітниками і залучення їх до дослідження, що проводиться, пояснюється мета хронометражу й уточнюється порядок його проведення.

– заповнюється титульна сторона хронометражної карти. На зворотному боці записують перелік елементів операції й відповідні їм фіксажні точки.

Безпосереднє спостереження й вимірювання витрат робочого часу.

Під час проведення вимірів спостерігач повинен правильно відмічати відповідно до встановлених фіксажних точок час за секундоміром і стежити за тим, у якій послідовності робітник виконує кожен елемент операції. Зазначати всі відхилення від нормального режиму роботи, зайві, випадкові рухи й затримки, тобто фіксувати дефектні виміри. Після вимірювання витрат робочого часу визначається обсяг продукції, виробленої за цей період часу.

Оброблення й аналіз результатів.

– оброблення хронометражних спостережень починають з розрахунку тривалості елементів операції й складання первинних хронорядів по кожному елементу (з поточного часу виконання цього елемента віднімається поточний час виконання попереднього елемента, а залишок записується в графу тривалості цього елемента);

– хроноряди приводять до однієї з одиниць вимірювання робочого часу: секунд (якщо більшість елементів операції мають тривалість менше хвилини) або хвилин до двох знаків (якщо більшість елементів операції – більше хвилини);

– з отриманих хронорядів вилучаються випадкові й помилкові (дефектні) заміри, що різко й необґрунтовано відрізняються від середнього часу виконання елемента операції. Крім того, вилучаються випадкові заміри, ураховані в ході безперервного спостереження, але не входять до складу операції й не нормовані – постороння розмова;

– проводять аналіз хроноряду. Хроноряд має різні показники, коливання тривалості однойменних його елементів. Коливання залежать від виконуваної роботи, рівня її механізації (при ручних роботах вищі, а при машинних нижчі – машини нав'язують виконавцеві ритм роботи), тривалості елементів операції, типу виробництва, точності вимірюваль-

них приладів, кваліфікації спостерігача.

– визначають величину коливань хроноряду через ділення максимального значення часу на мінімальне, тобто визначають **фактичний коефіцієнт стійкості хроноряду**

$$K_{CT} = \frac{t_{\max}}{t_{\min}}$$

де t_{\max} – максимальна тривалість спостережуваного елемента операції;

t_{\min} – мінімальна тривалість спостережуваного елемента операції.

– порівнюють фактичні коефіцієнти стійкості хронорядів (без урахування вилучених вимірів) з нормативними. Якщо фактичний коефіцієнт більше нормативного, слід вилучити одне (або обидва) значення – мінімальне або максимальне. Якщо після вилучення крайніх значень ряд залишається нестійким, необхідне ще одне додаткове спостереження. Загальна кількість вилучень – дефектних і вилучених під час оброблення – не повинна перевищувати 15 % всіх вимірів;

– **розраховується середня тривалість кожного елемента операції**, як середня арифметична значень хроноряду, відповідних нормальним умовам роботи

$$T_{CP} = \frac{t_1 + t_2 + t_3 + t_n}{n}$$

де t – значення окремих вимірів;

n – кількість вимірів.

– виявляються можливості скорочення витрат робочого часу по окремих елементах операції й операції в цілому: усуваються зайві трудові рухи, трудові дії, трудові прийоми; застосовуються передові прийоми праці, найбільш досконалі пристосування, інструменти; перекривається машинним часом частина робіт, що виконуються вручну;

– **розраховується норма оперативного часу, загальна тривалість виконання всієї операції**

$$H_{Оп.ч.} = \sum T_{CP}$$

– **норма штучного часу**

$$H_{шт.ч} = H_{оп.ч} \left(1 + \frac{K}{100} \right)$$

де K – норматив часу на відпочинок, особисті потреби й обслуговування робочого місяця.

– *норма штучно-калькуляційного часу*

$$H_{шкч} = H_{шт.ч} + \frac{H_{пз.ч}}{n}$$

де $H_{пз.ч}$ – норма підготовчо-заключного часу.

n – кількість виробів у партії.

– *норма часу на партію виробів*

$$H_{ч.п} = H_{шт.ч} \cdot n$$

– *норма виробітку за зміну*

$$H_{вир} = \frac{T_{зм}}{H_{ш.к.ч.}}$$

де $T_{зм}$ – тривалість зміни.

В умовах масового виробництва, коли підготовчо-завершальний час дається за нормативами на зміну

– *норма виробітку за зміну*

$$H_{вир} = \frac{T_{зм} - T_{пз}}{H_{шт}}$$

або коли підготовчо-завершальний час нормами не передбачається

$$H_{вир} = \frac{T_{зм}}{H_{шт}}$$

Фотографія робочого часу

Фотографія робочого часу – це вивчення й аналіз усіх структурних елементів витрат робочого часу (видів робіт і перерв) упродовж усієї зміни (фотографія робочого дня) або її частини (фотографія виробничого процесу).

За допомогою фотографії робочого часу:

– виявляють величини, види втрат робочого часу, причини їх виникнення, розробляють організаційно-технічні й соціально-економічні заходи, спрямовані на усунення недоліків, поліпшення організації праці й виробництва;

– визначають резерви зростання продуктивності праці на підставі скорочення прямих втрат робочого часу, узагальнення й розповсюдження досвіду передовиків виробництва;

– вивчають фактичну завантаженість робітників, установлюють, як використовуються машини, й обладнання в часі і за паспортною потужністю, виявляють причини їх нераціонального використання;

– установлюють норми обслуговування й норми чисельності робітників, визначають можливість поєднання професій, розподіл робітників усередині бригади й оптимальний її склад;

– отримують фактичні дані про коливання виробітку й відхилення в рівномірності темпу роботи впродовж робочої зміни, перевіряють причини невиконання чинних норм;

– отримують початкові дані під час проектування нормативних коефіцієнтів і розроблення нормативів підготовчо-заключного часу, часу на обслуговування робочого місця, часу на відпочинок і особисті потреби, визначення оперативного часу на ручні роботи в одиничному й дрібносерійному виробництві;

– виявляють причини невиконання або необґрунтованого перевищення норм праці й розробляють заходи щодо їх усунення.

Якщо необхідно виявити величину, види втрат робочого часу й причини їх виникнення, фотографія робочого часу повинна проводитися в дійсних умовах праці й обслуговування робочого місця.

У тих випадках, коли хочуть зіставити фактичний виробіток робітника з його можливим виробітком після проведення організаційно-технічних і соціально-економічних заходів, то фотографія робочого часу проводиться після проведення запланованих заходів, які зменшують втрати робочого часу.

Для встановлення найбільш оптимального балансу й розподілу робочого часу впродовж робочого дня (зміни) спостереження необхідно проводити за новаторами виробництва.

Розрізняють наступні види фотографії:

- 1 робочого часу
 - 1.1 індивідуальну
 - 1.2 групову (бригадну)
 - 1.2.1 метод безпосередніх вимірів
 - 1.2.2 маршрутна фотографія
 - 1.2.3 метод моментних спостережень
 - 1.2.4 самофотографію
2. часу використання устаткування
3. виробничого процесу

Індивідуальна фотографія робочого часу – вимірюють усі без винятку витрати робочого часу одного працівника або машини за певний час (зміну або іншого періоду). Є найпоширенішим видом і має значні переваги, оскільки під час вивчення одного об'єкта є можливість найдетальніше розчленовувати виробничий процес на операції, комплекси трудових прийомів, трудові прийоми, трудові дії, трудові рухи й більш розгорнуто класифікувати витрати робочого часу.

Проведення індивідуальної фотографії робочого часу містить наступні етапи:

- підготовка до спостереження;
- безпосереднє спостереження й вимірювання витрат робочого часу;
- оброблення отриманих даних;
- аналіз результатів.

Підготовка до спостереження, безпосереднє спостереження й вимірювання витрат робочого часу (див. хронометраж).

Оброблення отриманих даних (наглядного листка)

- визначається тривалість кожного виду витрат робочого часу: від показника поточного часу віднімають показники часу за попереднім виміром. Різницю записують у графу «Тривалість»;
- загальна сума тривалості витрат робочого часу повинна дорівнювати загальній тривалості спостереження;
- проводиться індексація всіх витрат робочого часу, використовуючи прийняті умовні позначення;
- вибірка й угруповання (зведення) однойменних витрат робочого часу.

Для аналізу, на підставі зведення однойменних витрат часу, **складається фактичний баланс робочого часу дня (зміни).**

Використовуючи матеріали балансу робочого дня, розраховуються наступні показники:

– **коефіцієнт використання змінного робочого часу**

$$K_{\text{вик}} = \frac{ПЗ + ОП + ОРМ + ВОП}{T_{3М}}$$

де *ПЗ* – підготовчо-заклучна робота;

ОП – оперативна робота;

ОРМ – обслуговування робочого місця;

ВОП – відпочинок і особисті потреби;

T_{3М} – тривалість зміни.

– **коефіцієнт втрат робочого часу з організаційно-технічних причин**

$$K_{\text{вт}} = \frac{ПОТ}{T_{3М}}$$

– **коефіцієнт втрат робочого часу у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни (*K_{п.т.д.}*).**

$$K_{\text{п.т.д.}} = \frac{ПТД + (ВОП_{\text{ф}} - ВОП_{\text{н}})}{T_{3М}}$$

де *ВОП_ф* – фактичний час на відпочинок і особисті потреби;

ВОП_н – нормативний час на відпочинок і особисті потреби.

Розрахунок перевіряється підсумовуванням отриманих показників:

$$K_{\text{вик}} + K_{\text{вт}} + K_{\text{п.т.д.}} = 100\%$$

– **коефіцієнт можливого підвищення продуктивності праці** за умови скорочення прямих втрат робочого часу у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни (*П_{пн}*) (наприклад, на 75 %).

$$П_{\text{пн}} = \frac{ПОТ + ПТД + (ВОП_{\text{ф}} - ВОП_{\text{н}}) \cdot K_c}{ОП}$$

де *K_c* – коефіцієнт скорочення втрат робочого часу.

За повного усунення прямих втрат робочого часу можливе підвищення продуктивності праці становитиме (*K_c = 100 %*)

$$\Pi_m = \frac{ПОТ + ПТД + (ВОП_\phi - ВОП_n) \cdot K_c}{ОП}$$

– **складається нормативний баланс робочого дня.** Для розрахунку нормативного балансу робочого дня використовуються нормативи на підготовчо-заклучні роботи, обслуговування робочого місця, на відпочинок і особисті потреби, затверджені для цього виду робіт. Наприклад, якщо норматив ПЗ = 25 хв. на зміну, норматив ОРМ = 6 % і ВОП = 5 % оперативного часу, то нормативний оперативний час $T_{ОП(Н)}$ визначається за формулою:

$$T_{ОП(Н)} = \frac{T_{ЗМ} - t_{ПЗ}}{1 + \frac{K}{100}} \text{ або } \frac{T_{ЗМ} - ПЗ}{1 + \frac{Н_{ОРМ} + Н_{ВОП}}{100}} = \frac{480 - 25}{1 + \frac{6 + 5}{100}} = 410 \text{ хв.}$$

де K – норматив часу на відпочинок, особисті потреби й обслуговування робочого місця у відсотках до оперативного часу.

Використовуючи цю величину, визначаємо тривалість нормативного часу на обслуговування робочого місця ($410 \cdot 0,06 = 25$ хв.) і на відпочинок і особисті потреби ($410 \cdot 0,05 = 20$ хв.). Сума всіх значень нормативних витрат робочого часу повинна дорівнювати тривалості робочого дня у хвиликах. У цьому прикладі $410 + 25 + 25 + 20 = 480$.

– **нормативний баланс робочого дня зіставляється з фактичним**, і виявляються відхилення фактичних витрат робочого часу від нормативних.

– **розраховується максимально можливе підвищення продуктивності праці** за умови усунення всіх втрат і зайвих витрат робочого часу (Π_n).

$$\Pi_n = \frac{T_{оп(н)} - T_{оп(ф)}}{T_{оп(ф)}} \cdot 100.$$

– **використовуючи розрахункові дані, розробляються конкретні заходи** щодо усунення причин, які спричиняють прямі втрати й зайві витрати робочого часу. Заходи оформлюються у вигляді таблиці й обов'язково повинні передбачати: конкретний зміст заходів; місце й терміни їх проведення; відповідальних виконавців; очікуване скорочення втрат робочого часу; зміну поточних і загальну суму одноразових (капі-

тальних) витрат, якщо вони необхідні.

– заходи повинні бути економічно обґрунтованими, тобто розраховується очікувана умовно річна (на повних 12 місяців роботи) економічна ефективність.

Групова (бригадна) фотографія робочого часу застосовується під час вивчення витрат робочого часу групи (бригади) робітників, зайнятих виконанням виробничого процесу на одному робочому місці, загальної технологічно взаємозв'язаної роботи.

Основна мета:

– вивчення форм розподілу й кооперації праці, що існують в бригаді;
– ефективність використання робочого часу;
– розроблення нормативів часу на окремі види робіт, завантаженості членів бригади і її явочного складу.

Залежно від кількості об'єктів спостереження застосовують:

– метод безпосередніх вимірів;
– маршрутну фотографію робочого часу;
– метод моментних спостережень.

Метод безпосередніх вимірів – безпосереднє спостереження за трудовим процесом, операцією або її частинами й реєстрація тривалості їх виконання. Використовується під час обстеження групи чисельністю 2-3 людини, що знаходиться в полі зору спостерігача.

Дає можливість:

– детально й найповніше вивчити процеси праці й використання устаткування;

– отримати дані про їх тривалість в абсолютному виразі (с, хв, год) і з високою достовірністю.

– отримати дані про послідовність виконання окремих елементів роботи, а також фактичні витрати робочого часу за весь період спостереження.

– виявити передові прийоми й методи праці, причини втрат і неефективного використання робочого часу.

Маршрутна фотографія робочого часу застосовується під час кількості об'єктів спостереження більше трьох (спостерігач добре не бачить і не встигає фіксувати всі дії кожного робітника), через вимірювання витрат і втрат робочого часу в процесі обходу працівників і фік-

сацію змісту їх дій через заздалегідь встановлені проміжки часу, величина яких залежить від кількості спостережуваних об'єктів. Точність отриманих даних залежить від прийнятого інтервалу спостережень.

За методів безпосередніх вимірів і маршрутної фотографії порядок проведення спостережень такий же, як і під час індивідуальної фотографії робочого часу, але запис витрат проводиться по черзі для кожного спостережуваного робітника.

Метод моментних спостережень – фіксуються стани робочих місць, а структура витрат робочого часу встановлюється за кількістю моментів, коли зазначалися відповідні стани.

Для проведення спостереження необхідно визначити:

– необхідну кількість моментів (обсяг спостережень), які з оптимальною часткою ймовірності характеризуватимуть структуру витрат робочого часу, M ;

– маршрут обходу робочих місць і його довжину, $L_{обх.}$;

– кількість фіксованих моментів за один обхід, яка дорівнює кількості робочих місць n ;

– час одного обходу, $T_{обх.}$

Кількість моментів визначається за формулою:

$$M = \frac{a^2(1-K)}{K \cdot P^2} \cdot 100^2$$

де a – коефіцієнт, залежний від заданої вірогідності (для масового й великосерійного виробництва – 2, для дрібного й одиничного – 3);

K – питома вага досліджуваної категорії витрат робочого часу в сумі всіх витрат за час спостереження (розраховується за даними спостережень, що проводилися раніше);

P – допустима величина відносної помилки спостереження (3-10 %), залежить від потрібної точності розрахунків. Чим вища потрібна точність – тим менший відсоток допустимої помилки – тим більше замірів.

Необхідна кількість обходів робочих місць визначається через ділення кількості моментів на кількість об'єктів спостереження (працівників або устаткування). Наприклад, кількість моментів – 600, а кількість устаткування – 40, отже, 15 обходів робочих місць необхідно провести протягом зміни.

Маршрут обходу й фіксажні пункти встановлюються заздалегідь. Прийшовши у фіксажний пункт, спостерігач визначає, чим зайнятий робітник у цей момент, і зазначає результати за допомогою умовних позначень у бланку спостережень.

Оброблення результатів спостережень. За кожним видом витрат робочого часу підраховується кількість моментів, у яких зафіксовані ці витрати й визначається їх процентне вираження в загальній кількості моментів. Процентне вираження кожного структурного елемента витрат робочого часу множимо на загальний час проведення спостереження (наприклад, робочий день – зміна) і знаходимо величину витрат і втрат робочого часу з кожного виду, тобто фактичний баланс робочого часу за матеріалами моментних спостережень. Наприклад, кількість моментів – 600, кількість моментів оперативного часу – 400, процентне вираження оперативного часу $400 : 600 = 0,667$, а величина оперативного часу $480 \cdot 0,667 = 320$ хв.

У процесі моментних спостережень фіксуються наступні витрати робочого часу: підготовчо-заклучний, оперативний, обслуговування робочого місця, відпочинок і особисті потреби, перерви з організаційно-технічних причин і у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни.

Аналіз використання витрат робочого часу й розроблення конкретних заходів щодо його поліпшення проводяться аналогічно індивідуальній фотографії робочого часу.

Самофотографія робочого часу. Облік ненормованих витрат і втрат робочого часу, причин, що їх викликають, проводиться самими працівниками. Виявляються й фіксуються тільки втрати робочого часу, не залежні від виконавця, зазначаються причини їх виникнення.

При сьогоденішньому відношенні працівників до власності й праці, соціально-економічному рівні соціального партнерства розраховувати на облік ненормованих перерв і втрат робочого часу з вини персоналу не завжди доводиться. Велика вірогідність суб'єктивної оцінки.

Проте самофотографія робочого часу дає можливість проведення масових спостережень (більше 10 однотипних робочих місць з однаковими умовами виробництва) і є однією з форм залучення робітників і фахівців до обліку й розуміння причин непродуктивних витрат і втрат робочого часу, до активної участі працівників у виявленні резервів і їх використання.

Вивчення робочого часу в такий спосіб може бути ефективним і корисним для працівника, підприємства, суспільства лише в тому випадку, якщо воно ведеться систематично, охоплює великі групи працівників і є основою для розроблення заходів щодо поліпшення організації праці й виробництва, сприяє активному виявленню резервів і зменшенню, а де це можливо – усуненню втрат робочого часу, збільшенню норм праці, і на цій підставі підвищенню заробітної плати, тобто неухильно діє принцип: збільшення норми праці – підвищення заробітної плати.

У карті самофотографії робочого часу працівник вказує характер простоїв, причину перерв у роботі, як використаний простій, час його початку й закінчення, записуються пропозиції щодо усунення причин втрат робочого часу.

Після заповнення карт їх збирають, систематизують усі записи втрат робочого часу за прийнятою класифікацією витрат робочого часу, аналізують і розробляють заходи щодо їх зменшення.

Фотографія часу використання обладнання. Об'єкт спостереження – обладнання: машини, механізми, агрегати, апарати. Проводиться тими ж методами що й фотографія робочого часу працівників.

Метою фотографії часу використання обладнання є визначення часу роботи обладнання, виявлення резервів поліпшення його використання, установлення норм його продуктивності (поліпшення використання обладнання в часі і за паспортною потужністю) й обслуговування.

Коефіцієнт корисної дії використання обладнання визначається як відношення основного часу роботи обладнання до всього змінного часу.

Фотографія виробничого процесу. Особливість її полягає в тому, що одночасно вивчаються витрати робочого часу виконавця, час використання обладнання й результати праці. Метою фотографії виробничого процесу є вивчення взаємодії працівника й обладнання. Тому таку фотографію проводять зазвичай два спостерігачі. Один через певні проміжки часу обходить обладнання, що діє, і записує відповідні показники технологічного процесу (температуру, швидкість, час роботи й причини простоїв обладнання й персоналу й тому подібне). Інший веде спостереження за діями робітників через індивідуальну або бригадну фотографію робочого дня. Таке комплексне вивчення роботи виконавців і обслуговуваного ними обладнання проводиться протягом однієї, а кра-

ще трьох-чотирьох змін підряд, а в умовах безперервних процесів – цілодобово протягом двох-трьох діб.

Підготовка до фотографії – це перш за все ознайомлення з технологічним процесом, обладнанням, обслугою. Розробляється порядок обстеження: які робочі місця й зміни обстежуватимуться, які технологічні показники фіксуватимуться.

Оброблення й аналіз спостережень: визначаються час використання устаткування, причини його простоїв, використання робочого часу виконавців, ступінь їх завантаженості. Складають баланси використання робочого часу виконавців і баланси використання устаткування в часі. Розробляють організаційно-технічні й соціально-економічні заходи щодо зменшення й усунення, де це можливо, виявлених фотографією виробничого процесу втрат робочого часу, аналізують існуючий розподіл і кооперацію праці, роблять висновки про можливість їх удосконалення й у кінцевому результаті підвищення норми праці, заробітної плати.

Фотохронометраж

Витрати робочого часу вивчаються за допомогою фотографії робочого часу й хронометражу. Комбінований спосіб вивчення витрат робочого часу полягає в тому, що тривалість елементів операції, які необхідно детально вивчити, заміряється за допомогою хронометражних спостережень, а самі операції, їх послідовність і тривалість фіксуються тільки сумарно як під час фотографії робочого часу. Цей вид спостереження досить складний і його, зазвичай, виконують два фахівці: один веде хронометраж, а інший – фотографію робочого часу.

Фотохронометраж застосовується в одиничному й дрібносерійному виробництві, що відрізняється непостійністю структури виробничого процесу й великою різноманітністю виконуваних робіт. Може бути індивідуальним і груповим. Останній застосовується під час вивчення виробничого процесу бригади для встановлення раціонального розподілу функцій між робітниками й оптимального її складу.

Оброблення результатів дослідження і їх аналіз, а також проектування досконалішої організації праці проводяться окремо за фотографією робочого часу й хронометражними вимірами в установленому порядку для кожного виду спостереження, які були розглянуті раніше. За даними

хронометражних спостережень отримують хронометражні ряди й роблять висновки про використання часу на елементи операції, про доцільність і послідовність виконання окремих прийомів, дій, рухів, а за даними фотографії – нормативний баланс робочого дня, який зіставляється з фактичним і характеризує ефективність використання робочого часу.

Основним завданням вивчення витрат робочого часу на виконання робочих процесів є пошук наявних резервів економії часу, що безпосередньо визначає підвищення продуктивності праці. Здійснення цього завдання може бути досягнуте різними способами, які зумовлені певною метою вивчення витрат робочого часу.

У вугільній промисловості ці цілі наступні:

- установлення, аналіз виконання норм виробітку (часу);
- виявлення й усунення причин нерегламентованих витрат робочого часу й низької продуктивності праці;
- вивчення й узагальнення передового досвіду.

Вивчення витрат робочого часу проводиться через спостереження за роботою окремих робітників або групи робітників, а також за роботою машин і механізмів.

Розділ 7. Запитання і завдання для обговорення та контролю.

1. Назвіть поняття й основні напрями організації праці.
2. Які напрями вдосконалення організації праці на вугледобувних підприємствах?
3. Охарактеризуйте сутність розподілу і кооперації праці, їх форми і взаємозв'язок.
4. В чому полягає прогресивність комплексних бригад у вугільній галузі?
5. В чому сутність організації й обслуговування робочих місць?
6. Назвіть економічні втрати й соціальні наслідки яких зазнають підприємства й суспільство від шкідливих умов праці?
7. Що стверджував батько наукової організації праці Ф. Тейлор?
8. Приведіть приклади наукової організації праці на підприємствах Г. Форда.
9. Організуйте сутність нормування праці.
10. Назвіть які Ви знаєте основні завдання нормування праці?

11. На які структурні елементи розчленовується операція у трудовому відношенні?
12. Що являють собою норми праці?
13. В чому полягає різниця між нормативами й нормами праці?
14. Назвіть основні структурні елементи витрат робочого часу виконавця.
15. Охарактеризуйте сутність хронометражу, його види та етапи.
16. Дайте поняття фотографії робочого часу та її видів.
17. В чому особливість методу моментних спостережень.
18. З'ясуйте для себе ефективність самофотографії робочого часу.

Розділ 8

ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

8.1 Продуктивність праці

8.2 Ефективність праці й показники її вимірювання

8.1 Продуктивність праці

8.1.1 Сутність і значення продуктивності праці

Процес праці завжди відбувається в часі. Робочий час є мірою витрат праці. Результатом процесу праці виступає кількість та якість створеного в цьому процесі матеріальних, духовних благ і послуг. Щоб установити ефективність того або іншого процесу праці, треба порівняти вироблену кількість продукту з витратами робочого часу. З цією метою використовується показник продуктивності праці.

Продуктивність праці – це її здатність у процесі відтворення виробляти матеріальні, духовні блага й послуги. Продуктивність праці визначається кількістю продукції, робіт або послуг, вироблених працівником або групою працівників за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць, рік) або кількість робочого часу, витраченого для виробництва одиниці продукції. Продуктивність праці є одним з найважливіших показників рівня розвитку продуктивних сил. Його застосування дозволяє оцінити ефективність праці як окремого працівника, так і колективу.

Економія робочого часу на основі підвищення продуктивності праці досягається не тільки за рахунок найраціональнішого використання робочої сили – живої праці, але й за допомогою ефективного використання упередженої праці, кристалізованого робочого часу або, іншими словами, упередженої в раніше створеній продукції, що використовується для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, паливно-енергетичні ресурси – повністю; машини, механізми, обладнання, будівлі, споруди й т.п. – у частині вартості, що переноситься на нову продукцію).

Отже, продуктивність праці відображає ступінь корисного використання не тільки живої праці, але й засобів виробництва, що приводяться нею в дію, тобто характеризується витратами як живої, так і сукупної (живої й упередженої) праці.

Політекономічна сутність підвищення продуктивності праці проявляється в тому, що частка живої праці зменшується, а частка упредметненої праці збільшується, але збільшується так, що загальні витрати праці, які містяться в одиниці продукту, скорочуються.

Зміна співвідношення між витратами живої й упредметненої праці може відбуватися залежно від рівня розвитку продуктивних сил і зрілості відповідних їм виробничих відносин. Витрати живої праці зменшуються, а минулої збільшуються, але збільшуються так, що загальні витрати праці не змінюються й продуктивність праці не росте й не падає, а залишається незмінною.

Витрати живої праці зменшуються, а минулої збільшуються, але збільшуються так, що загальні витрати праці збільшуються. Продуктивність праці в цьому випадку знижується, падає.

Отже, для підвищення продуктивності праці необхідна економія як живої, так і упредметненої, минулої праці. Дуже важливо знати не тільки ступінь економії живої праці, але і те, як використовується минула праця, яка досягається економія сировини, матеріалів, палива й т.д. Тільки при раціональному використанні минулої праці економія живої праці дає необхідний виробничий ефект і приводить до зростання продуктивності загальної праці.

В індустріальному суспільстві основним чинником підвищення продуктивності праці є економія живої праці в найрізноманітніших формах. Зменшення минулої праці досягається завдяки так званій економії на масштабах виробництва, тобто зниженню витрат ресурсів на одиницю кінцевої продукції внаслідок зростання питомих потужностей технологічних агрегатів, укрупнення підприємств.

У постіндустріальному, інформаційному суспільстві (друга половина ХХ сторіччя), коли індустріальні технології все більш замінюються інформаційними, а основним джерелом багатства суспільства є вже не праця, а інформація, підвищення продуктивності праці йде по лінії економії минулої, упредметненої праці.

В індустріальному суспільстві переважає технократичний підхід, і основна увага приділяється методам максимальної продуктивності фізичної праці.

В інформаційному суспільстві – етичний, гуманітарний підхід (гу-

манізація праці). Набувають поширення у виробничих колективах стосунки співпраці, доброзичливості, терпимості, увага до особи кожного працівника, до прояву його інтелектуальних, творчих здібностей. Працівник проявляє ініціативу, заповзятливість в економії робочого часу, сировини, матеріалів, палива, зниженні собівартості, підвищенні якості товарів і послуг.

Зростання продуктивності праці може проявлятися в наступних основних формах:

- скорочення витрат праці на одиницю продукції, що виражається в економії матеріальних і трудових ресурсів;
- зростання маси споживних вартостей, які виробляються за одиницю часу, що відображається не у витратах, а в результатах праці;
- зміна співвідношення між живою й упредметненою працею із зменшенням витрат сукупної праці;
- збільшення маси й норми доданого продукту.

Економічно розумні межі зростання продуктивності праці диктуються умовою збільшення маси споживної вартості й підвищення якості продукції. Інакше економія робочого часу втрачає смисл. Відомі випадки, коли прагнення до безмірного зростання продуктивності праці за рахунок скорочення чисельності працюючих, призводило до зменшення обсягу і якості продукції, що випускається. У кожний певний момент часу в конкретному виробництві зростання продуктивності праці має об'єктивну межу – техніко-організаційний рівень виробництва. За цією межею перспективи подальшого зростання продуктивності праці повинні бути пов'язані з реконструкцією, модернізацією виробництва, підвищенням якості продукції.

Зростання продуктивності праці – об'єктивний економічний закон, що діє у всіх економічних системах. Це означає, що підвищення продуктивності праці є економічною необхідністю для всякої системи господарства, виступає як загальний економічний закон, за яким витрати виробництва постійно зменшуються, а жива праця постійно стає продуктивнішою.

Підвищення продуктивності праці завжди мало вирішальне значення в соціально-економічному розвитку країни. У теперішній час у зв'язку з переходом економіки України на ринкові відносини воно набу-

ває особливо важливого значення. Підвищення темпів розвитку економіки, рівня життя народу, забезпечення конкурентоспроможності продукції в першу чергу визначаються зростанням продуктивності праці.

8.1.2 Показники й методи вимірювання продуктивності праці

Рівень продуктивності праці – найважливіший показник ефективності праці. Його підвищення означає збільшення продукції, робіт, послуг за одиницю робочого часу або зниження витрат праці на виробництво одиниці продукції, тобто ми маємо два показники продуктивності праці залежно від співвідношення цих величин: виробіток і трудомісткість. Прямим показником продуктивності праці є виробіток, протилежним – трудомісткість.

У показнику «продуктивність праці» продукція (роботи, послуги) порівнюється з витратами праці. Тому основні проблеми вимірювання рівня продуктивності праці виникають залежно від того, як ми характеризуватимемо обсяг виробленої продукції (робіт, послуг) і визначитимемо витрати праці. Відомо, що вироблена продукція (роботи, послуги) може бути виражена або в натуральних одиницях (кілограмах, тоннах, літрах, штуках, метрах і т.д.), віднесених до середньооблікової кількості працівників або витрат праці; люд-год, люд-днів або у вартісних. Вартісні категорії, у свою чергу, можуть бути різні (валова продукція, товарна продукція, реалізована продукція, нормативна вартість оброблення, нормативна чиста продукція); у кожному конкретному випадку необхідно вибрати якнайкращий показник для вимірювання продуктивності праці.

В умовах виробництва на підприємстві різноманітної незавершеної продукції використовується трудовий метод вимірювання продуктивності праці. Вироблена за видами трудомісткості продукція виражається в норма-годинах, тобто кількості праці в людино-годинах, яка необхідна за нормами для виготовлення одиниці продукції. Для використання цього методу необхідні науково обґрунтовані норми праці.

Таким чином, показники продуктивності праці матимуть різний економічний сенс, залежно від того, у яких одиницях виражені продукція (роботи, послуги) і витрати праці.

Виробництво продукції (робіт, послуг) за одиницю часу або на одного працівника визначається за формулою:

$$B = \frac{Q}{B_{\Pi}}, \text{ або } B = \frac{Q}{\text{Ч}}$$

де B – виробіток;

Q – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг) за цей період часу;

B_{Π} – витрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг), людино-годин, людино-змін;

Ч – середньооблікова чисельність працівників, люд.

Розрахунок виробництва в натуральних показниках розглянемо на прикладі підприємства вугільної промисловості:

Середньооблікова чисельність працівників на шахті – 4000 людей, річний видобуток вугілля – 800.000 тонн. Виробіток на 1 працівника становитиме:

$$B = \frac{Q}{\text{Ч}} = \frac{800000}{4000} = 200 \text{ т / люд.}$$

Протилежний показник продуктивності праці – трудомісткість тони вугілля буде дорівнювати:

$$T_{\text{М}} = \frac{\text{Ч}}{Q} = \frac{4000}{800000} = 0,005 \text{ люд. / т}$$

або $T_{\text{М}} = \frac{1}{B} = \frac{1}{200} = 0,005 \text{ люд. / т.}$

Натуральний метод зручний тим, що просто, дохідливо й конкретно показує рівень продуктивності праці. Він застосовується на підприємствах, що виробляють однорідну продукцію в масових масштабах: вугільній, сталеливарній, текстильній промисловості, сільському господарстві й т.д. Але він не може застосовуватися для різномірної продукції. Якщо підприємства виробляють декілька видів схожої продукції, обсяг виробництва можна виразити в умовно-натуральних показниках, які приводять різну продукцію до однієї одиниці вимірювання. Наприклад, гірська маса, яка здобувається на вугільних шахтах, уміщає значну кількість порожньої породи, відрізняється за хімічним складом і вмістом теплової енергії. Різні марки вугілля розрізняються якісним складом і теплотворною здатністю. Згідно з міжнародними стандартами (замість

матричної системи мір) різні види вугілля приводять до однієї одиниці вимірювання – тони вугільного еквівалента з найнижчою теплотворною здатністю 7000 ккал/кг, що приблизно відповідає антрациту вищої якості.

У ринковій економіці за панування товарно-грошових відносин зменшується значення натуральних показників і збільшується значення вартісних, грошових – універсальних, які дають можливість вимірювати й порівнювати продуктивність праці продукції (робіт, послуг), найрізноманітніших благ. Продуктивність праці повинна бути вимірюваною й керованою для того, щоб була можливість її поліпшити.

Зазвичай у промисловості використовуються такі показники продуктивності праці (виробітку):

- виробіток продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу визначається відношенням обсягу валової (товарної) продукції, виробленої за певний період (місяць, квартал, рік) у зіставних цінах до середньооблікової чисельності ПВП;

- виробіток продукції на одного працівника – відношення обсягу валової товарної продукції, виробленої за певний період (місяць, квартал, рік) у зіставних цінах до середньооблікової чисельності робітників;

- продуктивність праці робітників на вихід (денний виробіток) – відношення добового обсягу продукції підприємства (цеху) на кількість виходів робітників за добу (явочну чисельність).

- годинний виробіток робітника визначається відношенням обсягу виробленої в певному періоді продукції до кількості відпрацьованих за цей період людино-годин.

Зміна продуктивності праці безпосередньо впливає на зміну рівня трудомісткості. Чим менше витрачається робочого часу на випуск одиниці продукції, тим вища продуктивність праці й менша трудомісткість. Кількісно цей взаємозв'язок можна показати за допомогою наступних формул:

$$\Delta P_{\Pi} = \frac{\Delta T_M \cdot 100}{100 - \Delta T_M}; \quad \Delta T_M = \frac{\Delta P_{\Pi} \cdot 100}{100 + \Delta P_{\Pi}}$$

де ΔP_{Π} і ΔT_M – зміна відповідно продуктивності праці й трудомісткості, %. Якщо трудомісткість знижується, то продуктивність праці підвищується і навпаки.

Наприклад, якщо продуктивність праці підвищилася на 10%, то це значить, що трудомісткість робіт знижена на:

$$\Delta T_M = \frac{10 \cdot 100}{100 + 10} = 9,1\%$$

Якщо трудомісткість понижена на 10%, то продуктивність праці зросла на:

$$\Delta P_{II} = \frac{10 \cdot 100}{100 - 10} = 11,1\%$$

Продуктивність праці на шахтах вимірюється в натуральних показниках – тонах видобутку вугілля в розрахунку на одного робітника або працівника.

Продуктивність праці розраховується за такими показниками.

Середньомісячна продуктивність праці робітника з видобутку:

$$P_{P.B.} = \frac{V_{MIS}}{Ч_{P.B.}}, \text{ т/міс.},$$

де: V_{MIS} – видобуток вугілля, т/міс.;

$Ч_{P.B.}$ – середньомісячна чисельність робітників з видобутку, люд.

Середньомісячна продуктивність праці робітника з видобутку в товарному вимірюванні:

$$P_{P.B.T.} = \frac{V_T}{Ч_{P.B.}}, \text{ т/міс.},$$

де: V_T – видобуток товарного вугілля, т/міс.

Середньомісячна продуктивність праці працівника промислово-виробничого персоналу:

$$P_{ПВП.} = \frac{V_{MIS}}{Ч_{ПВП.}}, \text{ т/міс.},$$

де: $Ч_{ПВП.}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу, люд. чол.

Продуктивність праці робітника за зміну (на вихід):

$$P_{ЗМ} = \frac{V_{ДОБ}}{Ч_{ЯВ.Р}} = \frac{V_{MIS}}{N_{ВИХ}}, \text{ т/міс.},$$

де: $V_{ДОБ}$ – видобуток вугілля за добу, т/доб.;

$Ч_{\text{яв.р}}$ – явочна чисельність робітників за добу, люд.;

$N_{\text{вих}}$ – кількість виходів, яке забезпечує видобуток вугілля.

8.1.3 Фактори зростання продуктивності праці

Фактори зростання продуктивності праці – це причини, рушійні сили, постійно діючі умови, що визначають її рівень і динаміку.

Підвищення продуктивності праці має вирішальне значення для кожного підприємства, галузі, регіону, народного господарства. Вивчення факторів і пошук резервів зростання стає найважливішим і найголовнішим завданням економічної теорії й господарської практики. На рівень і динаміку продуктивності праці впливають такі постійно діючі умови, у яких протікає виробничий процес. Вони або посилюють дію того або іншого фактора, або послаблюють його. Наприклад, гірничо-геологічні умови у вугільній промисловості, природно-кліматичні – у сільському господарстві чинять істотний вплив на результати праці і її продуктивність. Суспільні умови, пов'язані з формами власності й формами господарювання, рівнем трудової, виробничої, державної дисципліни, організованості, відповідальності, гальмують або сприяють збільшенню продуктивності праці.

Різноманіття конкретних методів і способів досягнення високої продуктивності праці викликає необхідність класифікації факторів зростання, які можна об'єднати в наступні групи:

- матеріально-технічні;
- організаційно-економічні, управлінські;
- соціально-економічні;
- соціально-психологічні;
- природні.

Матеріально-технічні:

- рівень розвитку засобів виробництва, їх якість (рівень використання науково-технічних досягнень);
- підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва;
- упровадження прогресивної технології й новітньої техніки;
- модернізація існуючого устаткування;
- збільшення одиничних потужностей машин і устаткування, збі-

льшення енергоозброєності роботи підприємства;

- підвищення якості сировини матеріалів, палива, що використовуються;

- уживання прогресивніших видів і джерел енергії.

Ці напрями ведуть до зниження повної технологічної трудомісткості продукції, підвищення продуктивності праці.

Організаційно-економічні, управлінські фактори характеризують якість взаємодії робочої сили й засобів виробництва й без урахування їх неможливо одержати максимальний ефект від використання новітньої техніки й технології, сировини, матеріалів, палива, енергії.

До цієї групи факторів належать:

- удосконалення форм організації суспільної праці;

- удосконалення організації праці на рівні підприємства (див. гл. 7);

- удосконалення управління виробництвом (удосконалення організаційних структур у виробництві й управлінні).

Рівень організації суспільної праці характеризується такими показниками:

- поглиблення й розвиток суспільного розподілу й кооперації праці;

- збільшення кількісного й підвищення якісного відтворювання робочої сили, сімейних відносин;

- упорядкування організації суспільної праці, підвищення державної, виробничої, трудової дисципліни, персональної відповідальності, безповоротності покарання за їх порушення.

Показниками вдосконалення структури управління є:

- зміна чисельності керівників, фахівців і службовців, оптимізація їх чисельності;

- скорочення втрат робочого часу під час оперативного збирання інформації, її перероблення й ухваленні управлінських рішень з доведенням їх до відома виконавців;

- питома вага науково-обґрунтованих норм праці в загальній кількості норм, які застосовуються на підприємстві;

- показник стабільності кадрів (різниця між одиницею й відношенням кількості працівників, що звільнилися за власним бажанням або звільнених за порушення трудової дисципліни, до загальної чисельності працівників підприємства).

Соціально-економічні фактори:

- підвищення загальноосвітнього, культурно-технічного й кваліфікаційного рівня працівників, професійних знань, умінь;
- уживання нових систем і ступеня диференціації оплати праці;
- компетентність, дисциплінованість, відповідальність;
- фізичне здоров'я, духовна свідомість й розумові здібності;
- повне, інтенсивне і якісне використання робочого часу;
- поліпшення медичного й побутового обслуговування;
- раціональне використання вільного часу;
- відношення до праці, прояв творчості, ініціативи, заповзятливості в процесі праці;
- прибутковість роботи підприємства;
- все більш повне задоволення матеріальних і духовних потреб.

Соціально-психологічні фактори:

- повна своєчасна об'єктивна й достовірна інформація про соціально-психологічні процеси в трудових колективах за допомогою соціологічних досліджень;
- методи професійного відбору (професійна придатність) й навчання;
- виробнича адаптація;
- причини плинності кадрів;
- бюджет вільного часу;
- соціально-психологічний клімат у соціальних групах і організації;
- комплектування малих груп і оптимальне співвідношення в них між працівниками;
- гуманізація праці;
- психологічна мотивація працівників (виховання професійних інтересів, творчий зміст праці).

Природні фактори істотно впливають на зміну продуктивності праці в добувних галузях, сільському господарстві, специфічні для кожної галузі.

Видобуток вугілля в підземних умовах характеризується різноманіттям факторів з різним впливом на продуктивність праці. Одні фактори залежать від людини, її діяльності – суб'єктивні, інші гірничо-геологічні характеризують техніко-технологічні умови видобування ву-

гілля – об'єктивні.

У вугільній промисловості фактори, що впливають на продуктивність праці, прийнято розділяти на такі групи: природні (гірничо-геологічні); техніко-технологічні; організаційно-економічні; соціально-економічні; соціально-психологічні.

Гірничо-геологічні фактори зростання продуктивності праці характеризують природні умови залягання корисної копалини (глибину залягання пластів, їх потужність, кут падіння, зольність, газоносність, питома вага вугілля, властивості бічних порід і ін.). Зміни величин і характеристик цих чинників впливають на продуктивність праці під час ведення гірничих робіт і збільшують трудомісткість робіт, собівартість видобування вугілля там, де відпрацьовуються родовища з більшою глибиною залягання пластів, з меншою їх потужністю, більшою зольністю, газоносністю.

Техніко-технологічні фактори зростання продуктивності праці враховують науково-технічний прогрес, комплексну механізацію, автоматизацію виробничих процесів і всі зміни, що відбуваються у зв'язку оновленням технічних засобів і вдосконаленням роботи, пов'язані з комплексною механізацією, автоматизацією виробничих процесів і прогресивною технологією: очисні роботи, проведення підготовчих виробок, підземний транспорт, виробничий комплекс на шахтній поверхні. Автоматизація окремих процесів на транспорті, вентиляції, водовідливі.

Організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці: організаційно-технічна підготовка видобування вугілля – кадрова, технічна, матеріальна; подальше вдосконалення нормування праці, розширення сфери наукової організації праці й колективних форм роботи, вивчення й упровадження передового досвіду роботи кращих бригад, дільниць, шахт; забезпечення поточних і капітальних ремонтів і безперебійної роботи гірничих машин, механізмів, устаткування, апаратури; раціональний поділ і кооперація праці між різними категоріями, групами працюючих і між окремими виконавцями; суміщення професій і функцій; впровадження передових методів та прийомів праці, прогресивних нормативів і норм праці; покращення санітарно-гігієнічних умов і безпеки праці; зміцнення трудової й виробничої дисципліни.

Соціально-економічні фактори зростання продуктивності праці

сприяють кількісному зростанню й якісному поліпшенню робочої сили, персоналу вугледобувних підприємств: загальноосвітнього, культурно-технічного й кваліфікаційного рівня працівників, професійних знань, умінь; компетентність, дисциплінованість, відповідальність; фізичне здоров'я, духовна свідомість й розумові здібності; професійна мобільність і внутрішнє бажання якісно виконувати роботу; трудова активність, творча ініціатива; раціональне використання вільного часу; все більш повне задоволення матеріальних і духовних потреб.

Соціально-психологічні фактори зростання продуктивності праці: повна, своєчасна, об'єктивна й достовірна інформація про соціально-психологічні процеси в бригадах, дільницях, цехах, шахтах за допомогою соціологічних досліджень; методи професійного відбору (професійна придатність) й навчання; адаптованість до виробничого процесу в підземних умовах; психологічна мотивація шахтарів (виховання професійних інтересів, творчий зміст праці); комплектування малих груп, бригад по психологічній сумісності і оптимальне співвідношення в них між працівниками; причини плинності кадрів; гуманізація праці.

8.1.4 Резерви зростання продуктивності праці

Під час аналізу й планування продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення й використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці, які створюються в результаті дії тих або інших факторів на кожному робочому місці, дільниці, цеху, підприємстві.

Під резервами розуміються невикористані можливості збільшення обсягу й підвищення якості продукції (робіт, послуг) за рахунок посилення творчих засад у роботі працівників, економного витрачання матеріально-технічних ресурсів, усунення всякого роду виробничих втрат. Звісно, що резерви виникають, можуть бути виявлені й використані там, де працюють люди, тобто безпосередньо на підприємстві. Це не виключає необхідності пошуку способів реалізації резервів підприємства за його межами (якщо це пов'язано, наприклад, із постачальниками матеріальних ресурсів і споживачами продукції або з роботою громадського транспорту й іншими установами соціальної інфраструктури, що знахо-

дяться у віданні муніципальних органів). Проте у всіх випадках немає підстави перекладати роботу про використання внутрішніх резервів продуктивності праці з підприємства (як самостійного суб'єкта ринку) на зовнішні структури. На відміну від факторів зростання продуктивності, що мають довготривалий, перспективний характер, резерви мають поточний характер. Таке розмежування є дуже істотним у методологічному й практичному значенні, оскільки фактори пов'язані з виробленням стратегії, а резерви – з тактикою підвищення продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості економії живої й упередженої праці, які хоча й виявлені, але з різних причин ще не реалізуються.

Резерви використовуються й знову виникають під впливом соціально-економічного й науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці в конкретний період часу. Наприклад, автоматизація виробничих процесів, виступаючи як фактори зростання продуктивності праці, може розглядатися і як важливий резерв виробництва за умови, якщо з'явилися реальні можливості підвищити рівень продуктивності праці на конкретних виробничих ділянках.

Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці – це процес перетворення можливого в дійсне. Взаємодія факторів і резервів полягає в тому, що коли фактори є рушійні сили, причини, умови зміни її рівня, то використання резервів є безпосередньо процес реалізації дії тих або інших факторів. При цьому приведення резервів у дію – процес безперервний. Як розвиток самого виробництва, так і резерви створюються в міру розвитку науки й техніки, удосконалення організації праці й виробництва, управління. Ступінь використання резервів вирішальним чином визначає рівень продуктивності праці на певному робочому місці, підприємстві. Процес перетворення можливостей розвитку виробництва в дійсність становить основний зміст використання резервів. Тому всі організаційно-технічні й соціально-економічні заходи, що забезпечують економію витрат живої й упередженої в засобах виробництва, є заходами щодо використання резервів.

Якщо взяти на увагу структуру трудового процесу, то резерви зростання продуктивності праці слід кваліфікувати за трьома групами:

- резерви застосування живої праці;
- резерви використання засобів праці;
- резерви використання предметів праці.

Подібна класифікація дозволяє більш повно виявити джерела виникнення резервів і зводиться, по-перше, до резервів економії живої праці; по-друге, до резервів економії минулої праці, упредметненої в засобах і предметах праці. У свою чергу резерви першої групи, що є можливостями економії робочого часу, можна поділити на резерви зниження трудомісткості продукції й резерви поліпшення екстенсивного й інтенсивного використання фонду робочого часу.

Резерви зростання продуктивності праці на підприємстві можуть також розрізнятися за двома ознаками:

- за характером факторів, що використовуються (екстенсивних і інтенсивних);
- за напрямками дії (за групами використовуваних ресурсів).

Резерви поліпшення екстенсивного використання ресурсів визначаються різницею між ресурсами, які є в наявності, (за кількістю, обсягом), і фактично задіяними.

Резерви поліпшення інтенсивного використання ресурсів визначаються різницею між можливим (розрахунковим або практично апробованим) ступенем ефективності використання ресурсів (за рівнем витрачання на одиницю результату або іншим критерієм) і фактичної. Відповідно до цього стосовно кожної групи ресурсів виділено два напрями заходів щодо поліпшення їх використання.

Класифікаційну схему резервів зростання продуктивності праці подано на рис. 8.1.

Необхідною умовою виявлення й використання резервів є їх кількісна оцінка, яка може бути встановлена як добуток ступеня екстенсивного й інтенсивного використання ресурсів. Наприклад, загальний резерв поліпшення використання трудових ресурсів підприємства може бути кількісно оцінений способом множення коефіцієнта фактичного використання фонду робочого часу персоналу на співвідношення нормативної (або проектної) і фактичної трудомісткості продукції. На підставі кількісної оцінки резервів (у відносних або абсолютних одиницях) визначається ефективність заходів щодо їх використання.



Рис. 8.1. Взаємозв'язок резервів зростання продуктивності праці

Ознакою класифікації резервів є визначення ланки, де вони утворюються. Резерви виникають звичайно на підприємстві, проте, їх дія може відбуватися й поза підприємством. Тому доцільно поділяти резерви на внутрішньовиробничі й позавиробничі.

Позавиробничі резерви поділяються на:

- народногосподарські;
- галузеві;
- міжгалузеві;
- регіональні.

Народногосподарські резерви пов'язані з недовикористанням науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням продуктивних сил, недоліками управлінських рішень, недовикористанням можливостей людського фактора й т.п. Наприклад, у сучасних умовах гостро стоїть проблема створення техніки нових поколінь, яка давала б підвищення продуктивності живої праці в декілька разів і обов'язково забезпечувала економію витрат сукупної (живої й упредметненої) праці. Поки ж нерідко нові машини й устаткування дають підвищення продуктивності живої праці всього лише на декілька відсотків.

Галузеві резерви зумовлені недоліками спеціалізації, концентрації й комбінування виробництва, техніки й технології в конкретній галузі, недовикористанням кращих досягнень передового досвіду й т.п.

Велике значення мають і міжгалузеві резерви, які визначаються використанням можливостей однієї галузі промисловості для підвищення продуктивності праці в іншій. Так підвищення якості продукції в сировинних галузях промисловості дає значну економію й зростання продуктивності праці в оброблювальних галузях. У машинобудуванні зростання продуктивності праці може бути одержане в результаті збільшення кількості, розширення сортаменту й поліпшення якості прокату в металургії, максимального наближення його до розмірів і форми готових виробів, що забезпечує велику економію упредметненої праці.

Важливим резервом є зміцнення міжгалузевих виробничих зв'язків, своєчасне й точне виконання договорів за кооперованих поставок. Порушення у виконанні цих договорів призводять до простоїв устаткування й робочої сили й тим самим гальмують зростання продуктивності праці, тому таке велике значення має дисципліна поставок, договірна дисципліна.

Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням засобів виробництва й робочої сили, робочого часу, наявністю цілозмінних і внутрішньозмінних його втрат. Вони мають особливе значення, оскільки всі перераховані вище групи резервів, кінець кінцем, виявляються й використовуються безпосередньо на підприємствах.

Відповідно до такої ознаки класифікації, як використання резервів часу за ступенем їх мобільності, усі резерви поділяються на дві групи – поточні й перспективні. Такий розподіл важливий тому, що він дозволяє планувати заходи щодо поліпшення організаційно-технічних і соціально-економічних показників підприємства в певний момент і з урахуванням його розвитку. До поточних резервів належать такі, які можна використовувати в межах року. Перспективні ж резерви передбачені до використання в перспективних планах підприємств. У міру освоєння перспективних планів резерви перетворюються на поточні, з потенційних можливостей зростання продуктивності праці вони перетворюються на кінетичні, тобто відбувається процес реалізації резервів, їх використання. Такий поділ відповідає й двом видам планування: поточному й перспективному.

Разом з класифікацією резервів важливе значення має їх оцінка й вимірювання. Кількісне оцінювання резервів є необхідною умовою їх виявлення й використання. Без кількісної визначеності резерви існують як тенденція розвитку, а не як реальні можливості підвищення ефективності виробництва.

Міра резервів дозволяє дати кількісну характеристику якісним змінам у використанні ресурсів виробництва і їх впливу на кінцеві результати. Без кількісної оцінки не можна врахувати використання резервів у практичній діяльності.

Резерви можуть оцінюватися в абсолютних і відносних величинах. У кожному окремому випадку їх величина визначається зіставленням фактичного використання певного виду ресурсів з можливим. Таким чином, основним питанням вимірювання резервів є визначення їх можливої величини.

8.2 Ефективність праці й показники її вимірювання

8.2.1 Сутність ефективності праці

Ефективність праці – один з найважливіших показників, що характеризує результативність трудової діяльності людей, яка знаходить свій вираз у якості життя працівника, сім'ї й суспільства. Ефективність праці можна визначити як оптимальне використання економічних ресурсів. Для з'ясування сутності ефективності праці, визначення її показників, необхідно розрізняти зміст понять «ефективність» і «ефект».

Ефект – абсолютна величина, що означає результати будь-якого процесу. Під трудовим ефектом розуміються результати людської праці, спрямованої на виробництво матеріальних благ і послуг.

Результат трудової діяльності завжди важливий, проте необхідно знати якою ціною, якими витратами економічних ресурсів він досягнутий. Один і той же ефект може бути одержаний різними способами, з різними витратами економічних ресурсів, і навпаки, однакові витрати праці можуть дати різні результати. Необхідне порівняння результатів трудової діяльності працівників з витратами їх праці.

Коли підприємство може виробляти ту саму кількість матеріальних благ і послуг, зменшивши витрати економічних ресурсів або, якщо підприємство здатне виробляти більшу кількість продукції при тій же кількості економічних ресурсів, говорять, що ефективність праці зросла.

Сумірність ефекту й витрат на його досягнення – основа ефективності праці. Тому ефективність праці – це відношення результату до витрат.

$$E = \frac{P \rightarrow \max}{\min \leftarrow B}$$

Найбільше підвищення ефективності праці досягається в тому разі, якщо суб'єкти соціально-трудоких відносин – працівники, роботодавці, державні структури на робочому місці, підприємстві, галузі, у суспільстві є соціальними партнерами, зацікавлені й прагнуть зменшити витрати до мінімуму, а результати збільшити до максимуму.

Процес ефективності праці, що постійно підвищується, – це максимум продукції при мінімумі витрат. Усе більшої значущості підвищення ефективності праці набуває у сфері виробництва товарів і послуг. Вели-

кі резерви є у сфері домашньої праці й особистого підсобного господарства, а також у раціональнішому використанні вільного часу.

Підвищення ефективності праці, співвідношення результатів і витрат, особливо в економіці перехідного періоду, є основною проблемою економічної теорії й господарської практики.

8.2.2 Показники ефективності праці: продуктивність і рентабельність праці

Витрати – це витрати праці (робочого часу), трудового потенціалу; засобів виробництва – фізичного капіталу, природних ресурсів – землі, сировини.

Результати залежать, перш за все, від порядку, дисципліни, організованості, відповідальності роботодавців і працівників на робочому місці, підприємстві, у галузі, суспільстві, відносин соціального партнерства суб'єктів соціально-трудових відносин, наявності громадянського суспільства, повного, інтенсивного і якісного використання робочого часу й раціонального використання вільного часу. Вони характеризуються величиною валового внутрішнього продукту, національного доходу на душу населення, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності товарів і послуг усередині країни й на світових ринках, якістю життя, у тому числі трудового. Під час розрахунків ефективності праці результати можуть характеризуватися обсягом товарів і послуг, а витрати – витратами праці (робочого часу). У цьому випадку ми маємо показники, які називаються продуктивністю праці, а якщо результати обчислюються величиною прибутку, визначається трудовий ефект. Співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці (робочого часу) називається рентабельністю. Тому найважливішими показниками ефективності праці є продуктивність і рентабельність праці.

Продуктивність праці характеризує відношення результатів (виробництво товарів і послуг) до відповідних витрат (праці, фізичного капіталу, природних ресурсів), а також відносно сумарних витрат ресурсів. Оскільки ми говоримо про співвідношення між обсягом продукції й витратами ресурсів, доцільно використовувати термін «продуктивність

ресурсів» (праці, землі й т.д.).

Продуктивність ресурсів у загальному випадку визначається за формулою:

$$П_p = O : B,$$

де $П_p$ – продуктивність ресурсів;

O – обсяг товарів і послуг за певний період часу в натуральному або вартісному виразі;

B – витрати ресурсів, що відповідають даному обсягу продукції.

Визначаємо продуктивність за видами ресурсів:

Продуктивність праці:

$$П_n = O : T,$$

де T – витрати праці (робочого часу)

Продуктивність капіталу:

$$П_k = O : K,$$

де K – витрати капіталу (обсяг інвестицій).

Рентабельність праці характеризується відношенням прибутку від даного виду діяльності до відповідних витрат праці. Прибуток є частиною знову створеної вартості й є однією з форм чистого доходу підприємства, суспільства. Величина прибутку залежить від ефективності використання трудового потенціалу підприємства, суспільства, повного, інтенсивного і якісного використання робочого часу, від того, наскільки суб'єкти соціально-трудоких відносин зацікавлені в мінімізації витрат і максимізації результатів, прибутку. Наявність прибутку дозволяє задовольнити інтереси кожного працівника, колективу підприємства, держави, власників за наявності на кожному робочому місці, підприємстві, суспільстві порядку, дисципліни, організованості, відповідальності. Пріоритет у розробленні рентабельності праці належить К. Марксу. У вченні про норму й масу доданої вартості він показав, що відносна величина доданої вартості, норма доданої вартості визначається відношенням маси доданої вартості до змінного капіталу (заробітної плати).

$$m' = m / V$$

де m' – норма доданої вартості;

m – додана вартість – первинна форма прибутку;

V – заробітна плата.

Практично показник рентабельності праці доцільно визначати як рентабельність витрат на оплату праці або як рентабельність сумарних витрат на персонал.

$$Pi = Di - Vi / Vi$$

де Pi – рентабельність праці i -го виду;

Di – додана вартість від діяльності персоналу i -ї групи;

Vi – витрати на персонал i -ї групи.

Для економіки країни величина D відповідає частці національного доходу, одержаного в результаті діяльності i -го виду (зокрема, це може бути внесок i -ї галузі в національний дохід).

Розділ 8. Запитання і завдання для обговорення та контролю.

1. Розкрийте сутність і значення продуктивності праці.
2. Охарактеризуйте чинники підвищення продуктивності праці в індустріальному й інформаційному суспільствах.
3. Які Ви знаєте показники і методи вимірювання продуктивності праці?
4. Назвіть взаємозв'язок між зміною продуктивності праці та зміною рівня трудомісткості.
5. За якими показниками розраховується продуктивність праці на вугледобувних підприємствах?
6. Назвіть фактори зростання продуктивності праці.
7. Які існують резерви зростання продуктивності праці?
8. Охарактеризуйте поняття ефективність праці.
9. Позначте показники в оцінці ефективності праці.

Розділ 9 ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

9.1 Політика доходів

9.2 Оплата праці

9.1 Політика доходів

9.1.1 Сутність, джерела формування й структура доходів населення

Доходи населення – це обсяг грошових і натуральних надходжень за певний період часу. Вони формуються за рахунок праці працівників і інших джерел і призначені для підтримки й розвитку фізичного, психічного й інтелектуального потенціалу населення на певному етапі його розвитку. Одержувачами доходів є окремі люди, сім'ї, (домашні господарства), які визначають як особисті доходи, а також доходи підприємств, організацій, установ.

Доходи можуть формуватися:

- з праці (за результатами праці, як з витрат так і з результатів, за граничною продуктивністю праці);
- з власності;
- із здібностей;
- з посади;
- за допомогою лотерей, спадку;
- зі своєчасної оплати праці.

У ринковій економіці основними доходами населення є:

Трудова діяльність населення, яке працює за наймом приносить їм дохід у вигляді заробітної плати. Таким чином, заробітна плата є доходом, одержуваним працівниками від продажу своїх фізичних, духовних і інтелектуальних здібностей створювати матеріальні блага й послуги. Вона основний і часто єдиний дохід для більшості населення країни. Доходи у вигляді заробітної плати займають найбільшу питому вагу в сумарних доходах суспільства. Ураховуючи це, проблеми оплати праці доцільно починати розглядати з політики доходів у ринковій економіці.

Трудова діяльність осіб вільної професії приносить їм доходи у формі заробітної плати або гонорару.

Використання землі й інших, строго лімітованих природних ресурсів, приносить їх власникам дохід у формі ренти й орендної плати. На величину ренти й орендної плати впливає попит на землю й інші природні ресурси, а також наступні основні чинники: зміна ціни на продукцію, вирощену на цій землі; рівень продуктивності на землях вищої й середньої якості порівняно із землями нижчого рівня родючості.

Підприємницька діяльність. Організацію й управління виробництвом здійснює підприємець. Безкоштовно він це робити не буде і розраховує одержувати за свої підприємницькі здібності й зусилля грошову винагороду – підприємницький дохід у формі прибутку.

Власність приносить її власникам дохід на капітал у вигляді дивідендів, відсотків, орендної плати, лізингової плати. Існування доходу на капітал створює зацікавленість його ефективного використання й примушує шукати способи його найефективнішого використання, збільшуючи доходи на капітал.

Кошти держави й підприємств, що розподіляються серед населення відповідно до наявності особливого соціального статусу або приналежності до певної категорії працівників.

У багатьох країнах, у тому числі й в Україні, є люди, які мають особливий соціальний статус, що надає їм право на отримання певних доходів у вигляді пенсій, допомог, виплат, стипендій. Це пенсіонери, інваліди, діти, велика частина студентів, безробітні. Доходи вони одержують від держави, яка здійснює так звані трансфертні платежі – особливий вид державних витрат, одержуваних через прямий перерозподіл доходів членів суспільства: податки з підприємств і окремих громадян. Величина трансфертів залежить від ефективної діяльності держави і її соціально-економічної політики.

А також послуги підприємства своїм працівникам: медичне обслуговування, направлення працівників на навчання й перенавчання у вищі навчальні заклади за рахунок коштів підприємства, матеріально-технічна й фінансова допомога профільним профтехучилищам і коледжам для підвищення якості підготовки кадрів, оздоровлення працівників і їх сімей і т.д.

Доходи від пропозиції грошей. Для виробництва товарів і послуг необхідні тимчасово вільні кошти для придбання засобів виробництва й робочої сили, а також для купування населенням товарів і послуг у кредит. Передавання грошей у тимчасове користування приносить кредиту (тому, хто дає гроші в позику) дохід у формі позикового відсотка. Позиковий відсоток – ціна, сплачена за користування грошима, а форма ціни в процентному відношенні є процентною ставкою.

Величина процентної ставки, а отже, і кількість грошей, пропонована в кредит, залежить від наступних чинників:

- співвідношення попиту й пропозиції грошей;
- рівня інфляції: чим вищі темпи інфляції, тим більша процентна ставка. З урахуванням інфляції виділяють номінальну й реальну процентну ставку. Номінальна процентна ставка – це відношення ціни позики до її величини. Реальна процентна ставка – це номінальна процентна ставка з урахуванням інфляції;
- цінового очікування: передаючи гроші в кредит під певну процентну ставку, кредитор ураховує не тільки рівень інфляції, але й інфляційні очікування, на який у майбутньому періоді видається позика;
- регульовальні нормативи, установлені Національним банком України, комерційним банкам (рівні процентних ставок).

Доходи особистих підсобних господарств – джерело додаткового доходу й задоволення потреб у сільськогосподарських продуктах, можливості для відпочинку. Чим менше порядку, дисципліни, організованості, відповідальності в суспільстві, тим бідніше населення країни або регіону, тим більш висока питома вага продукції особистих підсобних господарств у сукупному доході населення й значно більші доходи від нелегальної, тіньової діяльності.

Економічно не обґрунтовані тіньові доходи. Усі види доходів, одержаних від незаконних фінансово-господарських операцій, від діяльності й послуг, які суперечать суспільним нормам моралі й етики, що принижує гідність особи людини й громадян, або від кримінальних дій.

Приблизно половина чисельності працівників працевдатного населення вимушені працювати в тіньовому секторі економіки за мізерну зарплату, не завжди своєчасно виплачувану, без відповідного соціального захисту з боку держави. Вони не захищені в разі отримання травм

або інвалідності. Ці працівники позбавлені права на врахування трудового стажу, гідну пенсію, на виплату лікарняних листків, отримання житлових субсидій і інших видів адресної допомоги. І саме цій групі, найбільшій чисельності категорії бідних громадян, доводиться оплачувати комунальні послуги в повному обсязі за значно підвищеними цінами, оскільки вони не в змозі поставити лічильники фактично спожитого газу, тепла, холодної й гарячої води.

9.1.2 Політика щодо доходів населення

Одним з найважливіших напрямів державної соціальної політики повинна стати політика збільшення грошових доходів населення, яка охоплюватиме всі верстви як працюючого, так і непрацюючого населення.

Пріоритетними напрямками політики щодо посилення державного впливу на зростання грошових доходів і платоспроможності населення повинні бути:

- удосконалення податкового законодавства з метою зменшення податкового навантаження як на фонд оплати праці, так і на доходи громадян;

- уповільнення процесів розшарування населення за рівнем доходів і майновим станом, через податкове регулювання грошових доходів, створення передумов для формування й закріплення широкого прошарку середнього класу;

- стимулювання населення до придбання приватної власності, у тому числі й землі, отримання від цього доходів;

- сприяння створенню нових робочих місць на підставі широкого розвитку малого й середнього бізнесу, самозайнятості, активізації інвестиційних процесів в економіці, реформування земельних і майнових відносин;

- забезпечення реалізації державних гарантій щодо індексації заробітної плати для підтримки її стабільного реального рівня;

- упровадження заходів щодо підвищення довіри населення до банківської системи через збільшення фонду гарантування внесків фізичних осіб й упровадження дієвого механізму страхування внесків фізичних осіб у комерційних банках України;

- реалізація програм боротьби з бідністю, а також програми компенсації знецінених грошових вкладів громадян;
- упровадження дієвих механізмів погашення заборгованості з виплати заробітної плати, посилення відповідальності керівників і власників підприємств за порушення законодавства про працю.

9.2. Оплата праці

9.2.1 Сутність і структура заробітної плати. Номінальна й реальна заробітна плата

Сутність і структура заробітної плати

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовій формі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган, виплачує працівнику за виконану роботу, надані послуги.

Заробітна плата складається з наступних структурних елементів:

1. Основна заробітна плата;
2. Додаткова заробітна плата;
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, норми, виробітку, норми обслуговування, посадових обов'язків).

До її складу належать:

- винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво;

- оплата при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу у випадках і розмірах передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника;

- оплата праці висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

- вартість продукції, виданої працівникам за натуральної форми оплати праці. Така продукція оцінюється за цінами, що не вище собіва-

рості і в розмірі, який не перевищує 50 відсотків нарахованої заробітної плати за місяць.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлену норму, за трудові досягнення, ініціативу, творчість і особливі умови праці. Вона містить доплати (див. п. 3.5), надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні й компенсаційні виплати включають винагороди та премії, що мають одноразовий характер, компенсаційні й інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або провадяться понад встановлені зазначеними актами й нормами. До них належать:

- винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи);

- премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачувані відповідно до рішень уряду;

- премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки й технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей і об'єктів будівництва, своєчасне постачання продукції на експорт і інші;

- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;

- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі).

Номінальна й реальна заробітна плата

Номінальна (грошова) заробітна плата – це сума грошей, одержувана робітником за відпрацьований час: годину, день, тиждень.

Реальна заробітна плата – сума товарів і послуг, які можуть бути придбані робітником на його номінальну заробітну плату.

Реальна заробітна плата залежить від:

- розміру номінальної зарплати;

- розміру стягуваних податків;

- рівня цін споживацьких товарів і послуг.

Відображає фактичний рівень споживання за конкретний період часу.

Індекси, що визначають динаміку реальної заробітної плати

Індекс	Визначення індексу	Умовний приклад
Номінальної зарплати	Процентне відношення між сумами номінальної зарплати в кінці й на початку періоду	Якщо заробітна плата зростає з 1000 до 1100 грн., то цей індекс дорівнює $[(1100 : 1000) \cdot 100] = 110 \%$
Споживчих цін (вартості життя)	Процентне відношення вартості «споживчого кошика» (стандартний набір життєво важливих товарів і послуг) на кінець і початок періоду	Якщо споживчий «кошик» подорожчав з 1000 до 1250 грн., то цей індекс дорівнює $[(1250 : 1000) \cdot 100] = 125 \%$
Реальної зарплати	Відношення (зазвичай виражене у відсотках) індексу номінальної зарплати до індексу вартості життя	У нашому прикладі цей індекс дорівнює $[(110 : 125) \cdot 100] = 88 \%$, тобто реальна заробітна плата знизилася на 12 %

9.2.2 Функції й принципи заробітної плати. Державне регулювання заробітної плати

Функції заробітної плати

Сутність заробітної плати проявляється в її функціях, які вона виконує у фазах суспільного відтворення: виробництві, розподілі, обміні й споживанні. Основні з них наступні:

- відтворювальна;
- стимулювальна;
- регулювальна або ресурсно-розміщувальна;
- соціальна;
- функція формування платоспроможного попиту.

Відтворювальна функція полягає в задоволенні рівня фізичних і духовних потреб працівників різних професійно-кваліфікаційних груп і членів їх сімей, що склався в суспільстві на певному етапі його розвитку. Рівень задоволення матеріальних і духовних потреб залежить від якості державного регулювання виробничих відносин, заробітної плати, встановлення на законодавчому рівні такого її мінімального розміру, який забезпечував би необхідне кількісне і якісне відтворення покоління, реалізацію економічного закону підвищення потреб.

Стимулювальна функція – забезпечення залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску на робочому місці й у кінцеві результати виробничо-господарської діяльності підприємства, зацікавленості працівника в постійному поліпшенні результатів своєї праці.

Регулювальна або ресурсно-розміщувальна функція – оптимізація розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях, підприємствах з урахуванням кон'юнктури ринку. В умовах, коли державне регулювання у сфері розміщення трудових ресурсів зводиться до мінімуму, значення цієї функції істотно збільшується, оскільки формування ефективно функціонувального ринку праці можливе лише за наявності свободи вибору місця застосування своєї праці кожним працівником, бажання підвищити життєвий рівень примушує його переміщуватися й знаходити роботу, яка б максимально задовольняла його потреби.

Соціальна функція – це встановлення науково-обґрунтованих мінімальних гарантій в оплаті праці й забезпечення соціальної справедливості під час розподілу доходу між найманими робітниками й власниками засобів виробництва, керівниками державних і приватних підприємств, а також під час розподілу між найнятими робітниками відповідно до результатів праці.

Проте соціальна функція на повинна суперечити відтворювальній і стимулювальній. Перерозподіл заробітної плати на користь низькооплачуваних працівників має свою межу, переступивши яку, можна зруйнувати відтворювальну функцію стосовно фахівців, а також підірвати їх зацікавленість у підвищенні кваліфікації й прагненні просуватися по службі.

Функція формування платоспроможного попиту населення – взаємозв'язок між платоспроможним попитом (потреби, забезпечені коштами населення) і виробництвом споживацьких товарів і послуг. Зниження вартості робочої сили, як і недостатній рівень соціальних виплат, істотно зменшує обсяги платоспроможного попиту, порушує необхідні пропорції між пропозицією й попитом, гальмує розвиток внутрішнього ринку, розвиток виробництва, динаміку соціально-економічних процесів. Підприємці повинні бути зацікавлені в збільшенні фонду оплати праці. При цьому не тільки як джерела платоспроможного попиту, але і як додаткового фінансового елемента здорової конкуренції.

Принципи заробітної плати

Складний механізм організації заробітної плати функціонує на підставі використання низки принципів, основних положень з організації заробітної плати:

- розподіл відповідно до кількості і якості, результатів праці;
- матеріальна зацікавленість у високих кінцевих результатах праці й необмеженість заробітної плати;
- забезпечення випереджальних темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання заробітної плати: «підвищення норми праці – збільшення заробітної плати»;
- однакова оплата за однакову працю;
- простота й наочність оплати праці;
- поєднання державного регулювання заробітної плати із самостійністю підприємств.

Розподіл відповідно до кількості і якості, результатів праці.

Праця оплачується залежно від її кількості і якості, з урахуванням витрат і результатів. Кількість праці – це маса живої праці (мускульної, нервової, розумової енергії), витрачена в процесі трудової діяльності, маса праці, упредметненої в продукті праці. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах, днях (екстенсивна величина) або витратами праці за одиницю часу (інтенсивна величина). Витрати праці виражаються кількістю випущеної продукції, виконаних робіт, наданих послуг певної якості. Якість праці складна за структурою категорія, яка характеризує певний рівень кваліфікації, народногосподарське значення галузі, умови праці, дисциплінованість, оперативність, ініціативу, творчу й соціальну активність, загальнокультурний і етичний розвиток працівника, привабливість праці, рівень її технологічної й трудової організації.

Чим вища частка елементів творчості, тим більшою мірою розподіл орієнтується не на витрати, а на результати праці. У таких видах творчості, як наукова, технічна, педагогічна й т.д., розподіл здійснюється як за витратами, так і за результатами. Складна, висококваліфікована праця оплачується вище, ніж праця нижчої кваліфікації. Оскільки більш складна праця робітників створюючи більшу вартість, ніж праця проста, відтворює протягом одного й того ж необхідного робочого часу більш високу вартість

(ціну) робочої сили (зарплату), а протягом додаткового робочого часу – більшу додану вартість (прибуток) для власника засобів виробництва.

Матеріальна зацікавленість у високих кінцевих результатах праці. Цілям посилення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці служить диференціація заробітної плати. Важливу роль виконує диференціація заробітної плати за міжгалузевим принципом, тобто залежно від місця й ролі конкретних галузей у розвитку народного господарства. Це необхідно для підвищення його ефективності, а також пояснюється суспільною значущістю сфери застосування праці.

Оскільки витрати праці (кількість і якість праці) ще не повністю характеризують реальний внесок кожного працівника у виробництво, то під час диференціації заробітної плати в першу чергу враховуються результати праці – кількість продукції і її якість, рівень використання матеріальних ресурсів, устаткування й т.д. Тільки з урахуванням витрат і результатів праці можна встановити реальний внесок кожного працівника, здійснювати однакову оплату за однакову працю й підвищити його зацікавленість. При цьому заробітна плата працівників не обмежується максимальними межами, що стає потужним посилення зацікавленості працівників у підвищенні ефективності праці.

Відсутність такого взаємозв'язку призводить, з одного боку, до виплати незаробленої заробітної плати, інфляції, зниження реальної заробітної плати, з іншого – до отримання працівником заниженої невідповідної ефективності його трудового внеску заробітної плати, зменшення споживання матеріальних і духовних благ.

Однакова оплата за однакову працю – недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національною належністю й т. д., дотримання принципу соціальної справедливості в розподілі роботи і її результатів.

Простота й наочність оплати праці. Оплата праці всіх категорій працівників, і особливо робітників, повинна бути достатньо простою й наочною. Кожний працівник повинен добре знати, за що і в яких розмірах йому нараховується заробітна плата, за яких умов підвищується заробітна плата, рівень їх матеріального й духовного добробуту.

Державне регулювання заробітної плати. Держава проводить політику регулювання заробітної плати з метою зменшення інфляції,

прискорення економічного зростання, створення умов зайнятості й вирівнювання платіжних балансів.

Система регулювання заробітної плати складається з наступних підсистем:

- державного регулювання (див. розд. 5 § 5.4);
- договірної регулювання (генеральні, галузеві, регіональні угоди, колективні й трудові договори) (див. розд. 4 § 4.4; 4.5; 4.6).

9.2.3 Організація заробітної плати

Організація зарплати містить наступні структурні елементи:

- 9.2.3.1 Тарифна система
- 9.2.3.2 Безтарифна система оплати праці
- 9.2.3.3 Нормування праці
- 9.2.3.4 Форми й системи заробітної плати
- 9.2.3.5 Доплати й надбавки
- 9.2.3.6 Система преміювання
- 9.2.3.7 Механізм і умови депреміювання

9.2.3.1 Тарифна система

Статтею 6 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що основою організації заробітної плати є тарифна система.

Тарифна система – це сукупність нормативів, за допомогою яких здійснюється диференціація заробітної плати залежно від складності (кваліфікація, відповідальність) і умов праці (важкість, шкідливість, інтенсивність, привабливість). Основними елементами тарифної системи є:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників;
- схеми посадових окладів.

Тарифна сітка є шкалою співвідношень в оплаті праці різних груп (розрядів) робітників. Вона характеризується певною кількістю тарифних розрядів. Кожному розряду відповідає свій тарифний коефіцієнт.

Тарифний розряд є показником складності й відповідальності виконуваної роботи. Кількість розрядів визначається характером виробни-

цтва, його складністю, технологією, різноманітністю об'єднаних в ній робіт і особливостями робочих професій.

Диференціація тарифних ставок першого розряду здійснюється за наступними ознаками:

– за формами оплати праці (тарифні ставки для погодинно оплачуваних працівників);

– за окремими професійними групами (гірник очисного забою, електрослюсар підземний, гірник підземний, машиніст підземних установок);

– за умовами праці у вугільній галузі (тарифні ставки для робіт з нормальними умовами, з важкими й шкідливими, з особливо важкими й особливо шкідливими).

Привласнення робітникові розряду проводиться кваліфікаційною комісією за наслідками складання випробування (проби). Результати випробування оформляються протоколом комісії й наказом керівника підприємства. Привласнений робітнику розряд, а також його професія вказується в трудовій книжці робітника.

Тарифний коефіцієнт визначає, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікованого робітника вища за оплату праці робочого першого розряду, тарифний коефіцієнт якого береться за одиницю.

Тарифна ставка визначає розмір оплати праці робітника за одиницю часу: за годину (годинні тарифні ставки), за день (денні тарифні ставки), за місяць (місячні оклади).

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, керівників, професіоналів, фахівців, робітників, службовців – збірка нормативних актів, які містять кваліфікаційні характеристики професій і робіт. Вони згруповані в розділи за виробництвами й видами робіт. Довідник потрібен для тарифікації робіт, присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування програм з підготовки й підвищення їх кваліфікації. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників містить опис основних, найпоширеніших робіт за професіями робітників. Кожна з кваліфікаційних характеристик складається з трьох розділів. У першому «Завдання та обов'язки» подано кваліфікаційні характеристики, які повинні виконувати робітники даної кваліфікації – гірник очисного забою IV, V розряду. У другому розділі

«Повинен знати» вказується, що повинен знати робітник відповідної професії й розряду (кваліфікації) – гірник очисного забою IV, V розряду про технологію, устаткування. Подано приклади типових робіт, які повинен виконувати робітник даного розряду, що дозволяє швидко й точно визначити, до якого конкретного розряду слід віднести ту або іншу роботу. У третьому розділі «Кваліфікаційні вимоги» – освіта, підвищення кваліфікації, стаж роботи.

Схеми посадових окладів використовуються для оплати праці керівників, професіоналів, фахівців, службовців і окремих робітників. Розміри посадових окладів встановлюють залежно від посади, кваліфікації, умов праці, масштабів і складності роботи, відповідальності.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, керівників, професіоналів, фахівців і службовців є нормативним документом, що містить загальногалузеві кваліфікаційні характеристики професій і робіт. Кваліфікаційні характеристики по кожній професії, також як і у робітників складаються з трьох розділів: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги».

Названий довідник застосовують на підприємствах з метою забезпечення раціонального розподілу праці, підбору, розстановки кадрів, їх використання, визначення посадових обов'язків і кваліфікаційних вимог.

Існує думка, що в умовах ринку необхідність у тарифній системі відпадає. Проте світовий досвід свідчить, що і в ринкових умовах, особливо в перехідний період, потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно вимірювати, а значить і достатньою мірою об'єктивно відшкодовувати витрати праці у вигляді її оплати. І цю роль може ефективно виконувати тарифна система, забезпечуючи реалізацію принципу однакової оплати за однаковою працю.

Особливістю організації оплати праці у вугільній галузі є умови оплати праці, міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення, розміри тарифних ставок і посадових окладів працівників, які визначаються відповідно до встановлених розрядів (табл. 9.1).

Таблиця 9.1 Коефіцієнти співвідношень розмірів годинних тарифних ставок для робітників підприємств і організацій вугільної промисловості й робітників, зайнятих на гірничо-капітальних роботах з будівництва (реконструкції, технічного переозброєння) вугільних шахт і розрізів і мінімальної годинної тарифної ставки

	Розряди					
	I	II	III	IV	V	VI
На підземних роботах (у тому числі на гірничо-капітальних роботах, капітальному ремонті гірничих виробок):	3,234	3,523	3,883	4,369	5,009	5,820
На підземних роботах (у тому числі на гірничо-капітальних роботах, капітальному ремонті гірничих виробок) з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці						
I група ставок:	3,577	3,901	4,288	4,829	5,541	6,441
II група ставок:	3,883	4,234	4,658	5,243	6,018	6,991
На роботах в діючих і тих, що будуються, розрізах і на відвалах цих розрізів (у тому числі на гірничо-капітальних роботах, на рекультивації земель), на підвісних канатних дорогах	1,640	1,784	1,964	2,216	2,541	2,955
Роботи на поверхні діючих і тих, що будуються, ліквідуються і експлуатуються у водовідливному режимі шахт і розрізів; на діючих збага-чувальних (зневоднювальних) і брикетних фабриках, установках і сортувалках; на фабриках гранульованого вугільного порошку; на центральних лісових складах; на поверхневих роботах з попередження й гасіння підземних пожеж: на териконах і породних відвалах, з дегазації вугільних пластів, підземної газифікації вугілля, осушенні шахтових полів, рекультивації земель, перероблення вугілля, з видобутку, переробки, транспортування закладного матеріалу; на конвеєрному й гідравлічному транспорті вугілля, на виробництві інертного пилу (на фабриках і в кар'єрах):	1,514	1,649	1,820	2,045	2,342	2,721

Примітка:

1. Оплата праці робітників, зайнятих на роботах з монтажу, демонтажу, ремонту й налагодження технологічного обладнання в основному виробництві добувних і перероблювальних підприємств вугільної промисловості та на гірничокапітальних роботах з будівництва шахт і розрізів, проводиться за коефіцієнтами співвідношень, передбаченими цією таблицею для відповідних видів робіт.

2. Оплата праці робітників підприємств, будов і організацій (незалежно від відомчої підпорядкованості) за період залучення їх на підземні роботи в діючих і тих, що будуються, шахтах, на роботах з монтажу, демонтажу, ремонту, налагодження й обслуговування машин, агрегатів і обладнання, а також на роботи, безпосередньо пов'язані з обслуговуванням основних технологічних процесів у розрізах, на поверхні шахт і розрізів, збагачувальних і брикетних фабриках інших підприємств вугільної промисловості, проводиться за коефіцієнтами співвідношень, передбаченими даною таблицею для відповідних видів робіт.

3. Робітникам, зайнятим обслуговуванням потужних і високопродуктивних машин і агрегатів, Мінвуглепром за погодженням з профспілкою установлює годинні ставки в розмірі 3,090 і 3,468 мінімальної годинної тарифної ставки, на роботах з особливо важкими й з особливо шкідливими умовами праці 3,369 і 3,820 мінімальної годинної тарифної ставки.

Застосування підвищених тарифних ставок робітників на підземних роботах із шкідливими й важкими умовами праці проводиться відповідно до розробленого порядку застосування для робітників на підземних роботах і тих, що будуються, вугільних шахтах з шкідливими й важкими умовами праці, особливо шкідливими й важкими умовами праці.

Для застосування підвищених годинних тарифних ставок встановлено відповідний перелік робіт.

А. За першою групою тарифних ставок на підприємствах вугільної галузі оплачуються роботи, які виконуються:

1. В очисних забоях на пластах:

- небезпечних з раптових викидів вугілля й газу або гірничих ударів;
- виймальною товщиною 0,8 метра й менше;
- з кутом падіння 35° і більше;
- з температурою вміщуваних порід $+30^{\circ}$ і вище.

2. У забоях підготовчих і гірничо-капітальних виробок:

- проведених по пластах, небезпечних з раптових викидів вугілля, породи й газу або гірничих ударів;
- проведених широким ходом по пласту товщиною 0,8 метра й менше;

- з кутом падіння 35⁰ і більше;
- з температурою вміщуваних порід +30⁰ і вище;
- із суфлярним виділенням метану.

3. У забоях при проходженні вертикальних і похилих (з кутом падіння 35⁰ і більше) стовбурів.

Б. За другою групою тарифних ставок оплачуються роботи, виконувані:

1. В очисних забоях на пластах, небезпечних з раптових викидів вугілля й газу або гірничих ударів:

- з температурою вміщуваних порід +30⁰ і вище;
- виймальною товщиною 0,8 метра й менше при виділенні води.

2. У забоях підготовчих і гірничо-капітальних виробок, проведених по пластах, небезпечних з раптових викидів вугілля, породи й газу або гірських ударів:

- з температурою вміщуваних порід +30⁰ і вище;
- товщиною 0,8 метра й менше (широким ходом) при виділенні води.

9.2.3.2 Безтарифна система оплати праці

З розширенням економічної самостійності підприємств останніми роками на практиці широко використовується **безтарифна система оплати праці**.

Особливості безтарифної системи оплати праці:

– в рівні стартові умови ставляться робітники, керівники, фахівці й службовці, тобто відміняються стабільні тарифні ставки для робітників і посадові оклади для керівників, фахівців і службовців;

– установлюється єдиний для підприємства мінімум заробітної плати для працівників, що виконують прості функції, але не нижче законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати;

– розробляється й упроваджується шкала співвідношень в оплаті праці різної складності – коефіцієнти кваліфікаційного рівня, що надаються кожному працівнику в балах або частках одиниці.

Коефіцієнти показують співвідношення в оплаті праці залежно від

рівня кваліфікації працівника, його особливих здібностей: менеджера, спеціаліста, виконання інших видів роботи, знання іноземних мов і т.д. Або від складності виконуваної роботи: рівень освіти, виробничий досвід, знання й уміння, умови та інтенсивність праці.

За одержаними показниками, а також з урахуванням кваліфікаційних вимог до працівників усі члени трудового колективу розподіляються на певні кваліфікаційні групи (директор, його заступники, керівники підрозділів, фахівці й службовці, робітники вищої кваліфікації, робітники, некваліфіковані робітники).

Важливим елементом безтарифної системи оплати праці є коефіцієнт трудової участі (КТУ), який повинен ураховувати результати праці й особисті здібності працівника, його внесок у колективні результати праці. Для розрахунку КТУ підприємства організації розробляють спеціальні таблиці показників або шкали їх оцінок. Значення оцінок додаються або віднімаються від базової величини КТУ, яка береться за 1,0. КТУ встановлюється диференційований з певним інтервалом (наприклад – 0,05). Кожний працівник повинен знати, за які досягнення або упущення в роботі КТУ буде збільшений або зменшений;

– заробітна плата нараховується не кожному працівнику окремо за тарифною ставкою й окладом, а залежить від розміру заробленого колективом фонду оплати праці, кваліфікаційного рівня, присвоєного кожному працівнику за наслідками трудової діяльності за попередній період, коефіцієнта трудової участі й кількості відпрацьованого часу.

9.2.3.3 Нормування праці див. розділ 7

9.2.3.4 Форми й системи оплати праці

Зв'язок винагороди працівників з фактичними результатами виробничої діяльності здійснюється за допомогою форм і систем заробітної плати, що використовуються підприємцями-роботодавцями.

Форми й системи заробітної плати – це механізм залежності винагороди кожного працівника від кількості, якості й результативності його трудової діяльності.

Найпоширенішими формами заробітної плати, що використовуються на підприємствах є: почасова й відрядна.

Почасова заробітна плата визначається залежно від відпрацьованого часу (людино-годин, людино-змін) і тарифної ставки або місячного окладу працівника. Ця форма зарплати застосовується в умовах регламентованих, заданих технологічних режимів у механізованому й особливо автоматизованому виробництвах з їх строгим графіком, тому в епоху НТР, інформаційних технологій вона стала переважальною.

Відрядна заробітна плата (або поштучна) є похідною від почасової форми й встановлюється залежно від обсягу виробленої працівником продукції й поштучної або комплексної розцінки. Вона частіше застосовується у виробництві з високою часткою ручної праці, щоб заохотити зростання випуску продукції.

Застосування відрядної форми оплати праці доцільне за наступних умов:

- установлених кількісних і якісних показників вироблення продукції за одиницю часу й можливості достовірного обліку результатів роботи;
- можливості перевиконання працівником установлених норм виробітку й виробничої й економічної доцільності цього перевиконання;
- якості норм праці й точності обліку їх виконання;
- чіткої організації робіт і своєчасного й належного обслуговування робочих місць.

Використання відрядної форми оплати праці передбачає наявність норми часу (норми виробітку) й розцінки, яка встановлюється розподілом тарифної ставки відповідної розряду складності виконуваної роботи на встановлену норму виробітку або множенням тарифної ставки на норму часу.

Системи заробітної плати характеризують існуючі взаємозв'язки між такими основними елементами: тарифні ставки, доплати, надбавки, премії та ін. Для кожного працівника система оплати праці повинна стимулювати повне, інтенсивне і якісне використання робочого часу, повну фізичну й творчу віддачу, високі кількісні і якісні показники.

Почасова форма заробітної плати поділяється на наступні системи:

- просту почасову;
- почасово-преміальну.

Проста почасова система передбачає оплату праці робітників відповідно до їх кваліфікації (тобто тарифними ставками й окладами) і кількістю відпрацьованого часу. Розмір заробітної плати визначається множенням годинної, денної (змінної) тарифної ставки на фактично відпрацьований час: людино-годин, людино-змін.

$$ЗП = ТС \cdot Ч_B$$

Почасово-преміальна система передбачає на додаток до почасового заробітку виплату премій за досягнення певних кількісних і якісних показників.

$$ЗП = ТС \cdot Ч_B + П$$

Відрядна форма заробітної плати складається з таких систем:

- прямої відрядної;
- відрядно-преміальної;
- відрядно-прогресивної;
- побічно-відрядної;
- акордної;
- акордно-преміальної.

В основу всіх цих систем оплати праці покладені обсяги виконуваних робіт і відрядні розцінки.

За **прямої відрядної системи** оплати праці заробіток робітників залежить від кількості виробленої продукції, виконаного обсягу робіт і відрядної розцінки.

$$ЗП_B = P_B \cdot Q$$

де P_B – відрядна розцінка за одиницю продукції, грн.;

Q – кількість виробленої продукції в установлених вимірниках.

Відрядно-преміальна система оплати праці – працівник, крім відрядного заробітку одержує премії за особисті, колективні виробничі досягнення.

$$ЗП_{ВП} = ЗП_B + П = P_B \cdot Q + П$$

Відрядно-прогресивна – у межах встановленої норми робота оплачується за незмінними відрядними розцінками, а робота, виконана понад норму – за прогресивно зростаючими розцінками

$$ЗП_{ПРОГ} = QH \cdot P_B + Q \cdot PП$$

Непряма-відрядна система застосовується для оплати праці допоміжного персоналу, коли їх заробіток залежить не від їх виробітку, а від результатів праці робітників, яких вони обслуговують. Проте від допоміжних працівників значною мірою залежить темп, ритм і продуктивність праці основних працівників.

$$ЗП_{ПВ} = ТС_G \cdot Ч_P \cdot Н_{ВИР}$$

де $ТС_G$ – годинна тарифна ставка допоміжних працівників;

$Ч_P$ – чисельність робітників, які обслуговуються;

$Н_{ВИР}$ – норма виробітку працівників, які обслуговуються.

Акордна система передбачає оплату на підставі договору, який установлює загальну суму заробітку за певний обсяг, термін і якість виконаних робіт. Використовується для окремих працівників і в тих випадках, коли необхідно підвищити продуктивність праці й зменшити терміни виконання роботи. Це бригадна форма оплати праці. Заробітна плата розраховується за наступною формулою:

$$ЗП_{АКОР} = ТС_{дн.інд.} \cdot Ч_{ПЛ} + ТС_{ЗБ} (Ч_{ПЛ} - Т_{Ф}),$$

де $ТС_{дн.інд.}$ – індивідуальна годинна, денна (змінна) тарифна ставка;

$Ч_{ПЛ}$ – плановий час виконання робіт, люд.-год., люд.-змін;

$ТС_{ЗБ}$ – збільшена тарифна ставка;

$Т_{Ф}$ – фактичний час виконання робіт.

Акордно-преміальна система передбачає ще й премії за кінцевим результатом праці, перш за все за дострокове і якісне виконання робіт.

На вугледобувних підприємствах оплата праці працівників здійснюється відповідно до Законів України "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди", "Про підприємства в Україні", Кодексу законів про працю України (КЗпП України), а також відповідно до галузевої

Угоди між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості.

Застосовуються наступні системи заробітної плати:

- відрядно-преміальна;
- почасова-преміальна;
- непряма-відрядна.

1. Відрядно-преміальна система оплати пралі робочих відрядників за виконаний об'єм робіт з дотриманням технології, умов праці і якості видобутого вугілля, проведенню і ремонту гірничих виробок, монтажу-демонтажу устаткування, які піддаються обліку, заміру і оплачуються по комплексній розцінці розрахованої відповідно до встановленої технології ведення робіт.

Підставою для оплати праці при відрядно-преміальній системі оплати праці є дані статистичного і бухгалтерського обліку, акту маркшейдерських замірів, акту приймання виконаних робіт, підписаних і затверджених відповідним переліком осіб, вказаних в графіках приймання робіт.

Преміювання проводиться при виконанні планових об'ємів виробництва відповідно до «Положення про преміювання робітників шахти».

2. Почасово-преміальна система оплати праці робіт, що не піддаються точному обліку.

Оплата праці проводиться пропорційно відпрацьованому часу /виходам/ по тарифній ставці, посадовому окладу, за виконану роботу. Преміювання проводиться за наслідками роботи за місяць шахти, дільниці.

3. Непряма-відрядна система оплати праці застосовується для підвищення матеріальної зацікавленості допоміжних робітників в своєчасному і якісному обслуговуванні основних робітників і в підвищенні об'ємів виробництва. Непряма-відрядна система оплати праці може розповсюджуватися на наступні категорії робітників:

- електрослюсарі підземні;
- гірники підземні, зайняті доставкою матеріалів і устаткування в забої, технічному обслуговуванні конвеєрів на дільницях: підготовчих,

гірничо-капітальних робіт і конвеєрного транспорту;

– машиністи електровозів підземні;

– гірники підземні, зайняті на спуску і видачі негабаритного устаткування по стовбуру – дільниця В ПТТ;

– гірники поверхні, зайняті на технологічному ланцюжку.

Принцип оплати праці по непрямій-відрядній системі оплати праці наступний: виходячи з планового фонду оплати праці по тарифних ставках /окладах/ і планового об'єму виробництва по шахті, дільниці, бригаді визначається розцінка /вартість/ обслуговування даної категорії працівників на одиницю об'єму виробництва /тонах, погонних метрах/. Потім фонд оплати праці даної категорії допоміжних робочих визначається виходячи з фактично виконаного об'єму роботи і розрахованої розцінки.

Розподіл фактичного фонду оплати праці між членами бригади проводиться пропорційно тарифним ставкам /виходам/ і коефіцієнта трудової участі.

4. Оплата праці для всіх категорій працівників проводиться по місячних результатах роботи шахти, дільниці. В окремих випадках при виникненні необхідності, оплата праці ГРОЗ, прохідників може проводитися по тижневих результатах роботи.

9.2.3.5 Доплати й надбавки

Дохід працівника підприємства не обмежується оплатою за тарифними ставками, розцінками й посадовими окладами. Він може збільшуватися за рахунок індивідуальних доплат і надбавок, премій. Розміри й умови виплати регулюються галузевими тарифними угодами, відображаються в колективних договорах, а конкретизуються в спеціальних Додатках і Положеннях про оплату праці, затверджуються керівником підприємства й узгоджуються з профспілковими організаціями.

Доплати вводяться для відшкодування додаткових витрат робочої сили через відмінності в умовах і важкості праці, стимулювання підвищення кваліфікації робітника, професійної майстерності.

Доплати:

– за суміщення професій (посад). Доплати одному працівнику не обмежуються максимальним розміром і встановлюються в межах еко-

номії фонду заробітної плати за тарифними ставками й окладами працівників, що суміщаються;

- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт. Розмір доплати одному працівнику не обмежується й визначається наявністю економії за тарифними ставками й окладами, які могли бути виплачені за умови дотримання нормативної чисельності працівників;

- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. До 100 % тарифної ставки, окладу, посадового окладу відсутнього працівника;

- за роботу у важких, шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці. Доплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4,8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу). За роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці від 16, 20 і 24 відсотків тарифної ставки (окладу). Конкретні розміри доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці визначаються на підставі атестації робочих місць. У структурних підрозділах, де робітникам оплачують за тарифними ставками (окладами), передбаченими для робіт з важкими й шкідливими, особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці, доплата за умови праці не встановлюється;

- за інтенсивність праці – до 12 % тарифної ставки;

- за роботу у вечірній час – з 18 до 22 години (під час багатозмінного режиму роботи) – 20 % годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу за кожну годину роботи в цей час);

- за роботу в нічний час – 35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) (у вугільній промисловості 40 %) за кожну годину роботи з 22 до 6 години;

- на період освоєння нових норм трудових витрат – підвищення відрядних розцінок до 20 %, підвищення тарифних ставок до 10 %;

- за непривабливість праці – 12 % встановленої тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час;

- за вчений ступінь – доктора наук – 25 % посадового окладу, кандидата наук – 15 % посадового окладу. Доплата проводиться, якщо працівник зайнятий на роботах, профіль яких відповідає присвоєному ступеню;

- за керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи).

1. за чисельності бригади до 10 осіб – 7 % тарифної ставки (окладу).
2. за чисельності бригади від 11 до 25 осіб – 10 % тарифної ставки (окладу).
3. за чисельності бригади від 26 до 50 осіб – 15 % тарифної ставки (окладу).
4. за чисельності бригади більше 50 осіб – 20 % тарифної ставки (окладу).

Ланковим бригад за чисельності ланки більше 5 осіб доплати встановлюються в розмірі 50 % доплати, передбаченої для бригадира;

- за роботу у святкові й вихідні дні;
- за роботу в наднормовий час;
- неповнолітнім працівникам у зв'язку зі скороченням їх робочого дня;
- за невиконання норм виробітку й виготовлення бракованої продукції не з вини працівника до середнього заробітку у випадках, передбачених законодавством.

Надбавки призначені для стимулювання повного інтенсивного і якісного використання робочого часу, підвищення якості продукції й ефективності виробництва. Виплачуються в однаковому розмірі кожного місяця протягом встановленого періоду:

- за високу професійну майстерність – диференційовані надбавки до тарифних ставок окладам працівників:

- для робітників 3 розряду до 12 %;

- для робітників 4 розряду до 16 %;

- для робітників 5 розряду до 20 %;

- для робітників 6 розряду до 24 %;

- за високі досягнення в праці – до 50 % посадового окладу;

- за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання – до 50 % посадового окладу;

- за класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів, машиністам локомотивів. Водіям, машиністам локомотива 2 класу – 10 %, 1 класу – 25 % установленої тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час водієм, машиністом локомотива.

У вугільній галузі доплати й надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників, до посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців встановлюються відповідно до тарифних ставок, окладів і посадових окладів цих працівників (табл. 9.2).

Таблиця 9.2 – Положення про установлення доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів), посадових окладів працівників підприємств вугільної промисловості

Найменування доплат і надбавок	Граничні розміри доплат і надбавок
<p>ДОПЛАТИ:</p> <p>За суміщення професій (посад) – постійне виконання працівником разом із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором (кваліфікаційною картою, посадовою інструкцією), додаткової, конкретно обумовленої роботи відсутнього працівника, передбаченого в плані</p> <p>За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт – постійне виконання працівником разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткового, конкретно обґрунтованого обсягу робіт з однієї й тієї же професії (посади), коли загальна чисельність з відповідної професії (посади) зменшується порівняно з плановою, передбаченою на роботі.</p> <p>За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – тимчасове виконання працівником разом із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, конкретно обумовлених обов'язків іншого робітника, тимчасово відсутнього (але не менше п'яти робочих днів) у зв'язку з хворобою й з інших причин, коли згідно з діючим законодавством за ним зберігається робоче місце (посада). Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх керівників їх штатним заступникам не проводяться.</p> <p>За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці. Перелік робіт, на яких проводиться доплата за шкідливі й важкі, особливо шкідливі й особливо важкі умови праці, визначається на підприємствах галузі за результатами атестації робочих місць.</p>	<p>Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються й визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками й окладами суміщуваних працівників.</p> <p>Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються й визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками й окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної (планової) чисельності працівників. До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.</p> <p>За роботу у важких і шкідливих умовах праці від 4 до 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці від 16 до 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу). Конкретні розміри доплат за роботу в шкідливих і важких умовах праці визначаються на основі атестації робочих місць або спеціальних інструментальних вимірів рівнів факторів виробничого середовища за шкалою, передбаченою Типовим положенням про оцінку умов</p>

Продовження таблиці 9.2

Найменування доплат і надбавок	Граничні розміри доплат і надбавок
<p>За інтенсивність праці робітників установлюються робітникам високопродуктивних бригад, зайнятих в очисних і підготовчих заоб'єктах, які виконують планові завдання та перевищують галузеві нормативи з обсягів виробництва й продуктивності праці (додаються)</p> <p>Робітникам підприємств машинобудування, які працюють на конвеєрах, поточкових і автоматичних лініях</p> <p>За роботу у вечірній час з 18 до 22 години</p> <p>За роботу в нічний час.</p> <p>На період освоєння нових збільшених норм трудових витрат (не більше 3-х місяців)</p> <p>За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів.</p> <p>За непривабливість праці (типовий перелік додається).</p> <p>За вчений ступінь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доктора наук - кандидата наук. <p>За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи).</p>	<p>До 12 відсотків тарифної ставки</p> <p>Загальна сума доплат за умови й інтенсивність праці не повинна перевищувати 24 відсотків тарифної ставки</p> <p>20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.</p> <p>До 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. Конкретний розмір доплат за роботу в нічний час установлюється колективним договором.</p> <p>Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, тарифних ставок до 10 відсотків</p> <p>До 25% тарифної ставки.</p> <p>До 12% установленної тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час.</p> <p>25% посадового окладу 15% посадового окладу</p> <p>доплата проводиться, якщо працівник зайнятий на роботах, профіль яких відповідає присвоєному ступеню.</p> <p>Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді:</p> <ul style="list-style-type: none"> до 10 осіб – 7% тарифної ставки (окладу); від 11 до 25 осіб – 10% тарифної ставки (окладу); від 26 до 50 осіб – 15% тарифної ставки (окладу); більше 50 осіб – 20% тарифної ставки (окладу). <p>Ланковим бригад, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, установлюється доплата в розмірі до 50% відповідно до оплати бригадиру.</p>

Продовження таблиці 9.2

Найменування доплат і надбавок	Граничні розміри доплат і надбавок
<p>Доплата робітникам, зайнятим обслуговуванням і ремонтом стовбурів за виділення води більше 10 м³ за годину</p> <p>Доплати за нормативний час пересування в шахті до початку зміни від стовбура до робочого місця й назад після закінчення зміни проводиться з розрахунку 3,234 мінімальних годинних ТАНАДБАВКИ:</p> <p>За високу професійну майстерність.</p> <p>За високі досягнення в праці.</p> <p>За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання.</p> <p>За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів, машиністам кранів автомобільних, машиністам локомотивів та моторвагонного рухомого складу.</p>	<p>Сума доплати – 10% присвоєної тарифної ставки робітника за фактично відпрацьований час у цих умовах.</p> <p>Диференційовані надбавки до тарифних ставок:</p> <p>для робітників III розряду – 12 відсотків</p> <p>для робітників IV розряду – 16 відсотків</p> <p>для робітників V розряду – 20 відсотків</p> <p>для робітників VI розряду – 24 відсотків.</p> <p>До 50 відсотків посадового окладу.</p> <p>До 50 відсотків посадового окладу.</p> <p>Водіям 2 класу – 10%, 1 класу – 25% встановленої тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час водієм.</p>

Типовий перелік непривабливих робіт, за виконання яких робітникам можуть установлюватися надбавки до 12% тарифної ставки

1. Навантаження вугілля й гранульованого вугільного порошку в залізничні вагони.
2. Роботи на вугільних складах з переміщенням вугілля бульдозерами.
3. Обслуговування котлів з ручним завантажуванням палива.
4. Вибирання породи з вугілля вручну.
5. Обслуговування брикетного преса з паровим двигуном.
6. Заправління тепловозів паливними та мастильними матеріалами за відсутності дистанційного керування.

7. Вивезення нечистот, прибирання туалетів громадського користування.

8. Готування антисептиків, просочування матеріалів антисептиками, оброблення транспортних засобів КОСом або ніогрином.

9. Миття локомотивів і вагонів (немеханізоване)

10. Керування стрілочними переводами вручну.

11. Виробництво тубінгового кріплення з вуглепласту.

9.2.3.6 Система преміювання

Премія – це вид матеріального заохочення працівників понад заробіток (за тарифними ставками, відрядними розцінками й окладами), а також за основні високі індивідуальні й колективні результати господарської діяльності. Премії робітникам, керівникам, фахівцям і службовцям (працівникам) нараховуються на заробіток за відрядними розцінками або тарифними ставками (окладами) за фактично відпрацьований час, включаючи оплату за роботу у вихідні, святкові дні й наднормовий час (за одинарними відрядними розцінками, тарифними ставками, окладами), доплати й надбавки до тарифної ставки (окладу), за поєднання професій, розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, виконання роботи тимчасово відсутнього працівника, роботу з важкими й шкідливими умовами праці, за ненормований робочий день, за роботу у вечірній, нічний час, високу професійну майстерність, високі досягнення в праці, учений ступінь і т.д.

Підприємства самостійно розробляють і затверджують порядок преміювання працівників, виходячи з конкретних умов виробництва і коштів, що заробляються колективом.

Система преміювання містить наступні елементи:

- положення про преміювання;
- показники й умови преміювання;
- розміри премії (шкали преміювання);
- коло премійованих працівників;
- джерела преміювання;
- періодичність і терміни виплати премій;
- механізм і умови депреміювання.

Застосування преміальних систем здійснюється на основі положення про преміювання працівників. Положення про преміювання працівників підприємства і його окремих підрозділів розробляється працедавцем або уповноваженим ним органом і представниками професійних спілок, затверджуються ними й включаються в колективний договір.

Показники преміювання повинні бути спрямовані на реалізацію цілей і завдань, що стоять перед підприємствами, структурними підрозділами й працівниками.

Кількість показників і умов преміювання повинна бути не більше двох-трьох. На підприємствах передбачається використання основних і додаткових показників, а також умов преміювання. Показники й умови преміювання не повинні суперечити один одному. Вони диференціюються за категоріями працівників залежно від можливості їх впливу на поліпшення цих показників.

Установлюється диференційована шкала розмірів премії, до якої належать:

- категорії робітників і показники їх преміювання;
- розміри премій за основні виробничі показники.

Коло премійованих працівників:

- робітники основних професій;
- робітники допоміжних професій;
- преміювання керівників, професіоналів, фахівців і службовців апарату управління;
- преміювання керівників, професіоналів і фахівців основних і допоміжних цехів і ділянок.

Джерела преміювання:

- фонд заробітної плати;
- прибуток підприємства;
- собівартість.

Періодичність і терміни виплати премії:

- за результатами роботи за місяць;
- залежно від джерел преміювання.

Преміювання працівників підприємств вугільної галузі здійснюється відповідно до «Положення про преміювання працівників на підприємствах вугільної промисловості», яке має своєю метою посилення

стимулювання високопродуктивної праці і забезпечення єдиного підходу до організації преміювання працівників галузі.

Премії працівникам нараховуються на заробіток за відрядними розцінками або тарифними ставками (окладами) за фактично відпрацьований час, включаючи роботу у вихідні, святкові й неробочі дні й надурочний час (за одинарними відрядними розцінками, тарифними ставками, окладами), доплати й надбавки до тарифної ставки (окладу): за суміщення професій, розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, виконання особливо важливої роботи на термін її виконання, за керівництво бригадою (ланкою) виконання роботи тимчасово відсутнього працівника, роботу з важкими й шкідливими умовами праці, роботу за графіком з поділом дня на частини з перервами між ними не менше 2 годин, за ненормований робочий день водіям автомобілів, за роботу у вечірній та нічний час, високу професійну майстерність, класність, високі досягнення в праці, учений ступінь.

Преміювання працівників проводиться, зазвичай, за результатами роботи за місяць. Працівникам, що допустили виробничі недогляди, премія не нараховується або розмір її зменшується в тому періоді, за який нараховується премія.

Робітники, зайняті на очисних і підготовчих роботах шахт, видобувних, розкривних, гірничопрохідницьких роботах шахтобудівних підприємств преміюються за виконання встановлених обсягів виробництва з урахуванням навантаження на забій або швидкості проведення гірничих виробок, продуктивності праці (рівня виконання норм виробітку) і за умови обов'язкового виконання показників якості видобутого вугілля (робіт).

На роботах, технологічно й організаційно пов'язаних безпосередньо з основним виробництвом (шахтному транспорті, підйомі, відкачуванні води, переробленні рядового вугілля на поверхні шахт і т.п.) преміювання робітників проводиться залежно від рівня виконання плану виробництва на обслуговуваних основних дільницях або підприємстві в цілому за умови обов'язкового виконання показників якості вугілля (робіт).

На роботах, технологічно й організаційно не пов'язаних безпосередньо з основним виробництвом, кінцеві результати яких плануються, ураховуються й оцінюються відокремлено від результатів інших робіт (монтаж, демонтаж комплексів устаткування; ремонт, відновлення, погашення гірничих виробок великої довжини; чищення водозбірників і зумпфів; збирання й перероблення металобрухту; ремонт, реста-

вращація металевих кріплень; навантаження вугілля в залізничні вагони й т.п.), робітники можуть преміюватися за виконання робіт у встановлений термін, скорочення термінів виконання робіт (за фіксованого їх обсягу), за виконання, перевиконання встановленого обсягу робіт або виробничих (нормованих) завдань.

Преміювання здійснюється з урахуванням якості виконаних робіт, що оцінюється комісією або відповідальною особою з приймання робіт, або визначається заздалегідь обумовленими показниками (наприклад, монтаж устаткування – тривалістю його безаварійної експлуатації, погашення гірничої виробки – повнотою витягання кріплення, рейок, інших матеріалів і т.п.). За відсутності терміновості виконання зазначених робіт преміювання проводиться за результатами роботи підприємства.

Розміри премій робітникам встановлюються з урахуванням значимості відповідних процесів і ланок виробництва в забезпеченні ефективної роботи підприємства, напруженості режимів праці й диференціюються в залежності від рівня показників і виконання умов преміювання:

Розміри премій робітникам, зайнятим на очисних і підготовчих роботах шахт, видобувних, розкривних, гірничо-прохідницьких роботах шахтобудівних підприємств, диференціюються залежно від рівня досягнутого навантаження на очисний забій або швидкості проведення гірничо-підготовчої виробки порівняно з нормативом і рівня виконання плану (норми) за показниками виробництва, продуктивності праці (виробітку).

Норматив навантаження (швидкості проведення) встановлюється для кожного забою на весь період його роботи, виходячи з конкретних гірничо-геологічних і гірничотехнічних умов. Установлені нормативи додаються до положення про преміювання підприємства як його складова частина.

Установлювані для заборів (екскаваторів) нормативи повинні бути не нижчі галузевих нормативів, затверджених Мінвуглепромом.

Розміри премій робітникам, зайнятим на всіх інших роботах, диференціюються залежно від рівня враховуваних показників преміювання або встановлюються однозначними (без диференціації).

Преміювання робітників за рахунок собівартості продукції (робіт) за виконання й перевиконання встановлених обсягів виробництва, а робітників, зайнятих у забоях шахт з бригадно-індивідуальною організацією праці (забієчників на відбійних молотках і ін.), за показниками обсягів виробництва і продуктивності праці (рівня виконання норм виробітку) здійснюється з дотриманням наступних максимальних (граничних) розмірів премій у відсотках до заробітку, на який нараховується премія:

Групи робітників по підприємствах, видах виконуваних робіт	Максимальний (граничний) розмір премій за виконання й пе- ревиконання плану обсягів виробництва й продуктив- ності праці, %
<p>1. Робітники шахт і шахтовуглебудівних і спец-шахтомонтажних підприємств:</p> <ul style="list-style-type: none"> -на очисних і підготовчих (гірничокапітальних) роботах; 40 -на очисних і підготовчих (гірничокапітальних) роботах у забоях з навантаженням, швидкістю проведення не нижче 130 % до нормативу; 50 -на роботах з безпосереднього обслуговування очисних і гірничопідготовчих забоїв (майстри-підрильники, машиністи електровозів, робітники, зайняті монтажем забійного устаткування й ін.); -на інших підземних роботах; 30 -на шахтовій поверхні; 20 - інші. 15 	
<p>2. Робітники розрізів і розрізобудівних підприємств:</p> <ul style="list-style-type: none"> -на видобувних, розкривних, відвальних роботах і переекскавації гірської маси; 30 -на інших роботах у розрізі; 20 -на поверхні розрізу; 15 -інші. 10 	
<p>3. Робітники збагачувальних і брикетних фабрик:</p> <ul style="list-style-type: none"> - у технологічному ланцюзі основного виробництва; 15 - інші. 10 	
<p>4.Робітники підприємств вугільної промисловості (крім зайнятих на видобуванні, переробленні вугілля й у шахтному будівництві):</p> <ul style="list-style-type: none"> -на основних і особо відповідальних роботах; 15 - на інших роботах. 10 	

Примітка:

для окремих високопродуктивних очисних і підготовчих забоїв за узгодженням з Мінвуглепромом можуть бути встановлені більш високі розміри премій.

9.2.3.7 Механізм і умови депреміювання

Механізм депреміювання – це види умов, за невиконання яких базовий розмір премії працівників не виплачується або знижується.

В вугільній промисловості України діють такі умови депреміювання:

- особи, що вчинили прогул в премійованому періоді, позбавляються премії на 100 %;

- працівники, винні в порушенні виробничих і технологічних інструкцій, вимог з техніки безпеки та інших виробничих недоглядів у роботі позбавляються премії за виконання й перевиконання встановлених показників депреміювання на 100 %;

- за перевищення граничного рівня витрат на 1 грн. товарної продукції (обсяг виконаних робіт, надання послуг і т.д.) премія за виконання й перевиконання основного показника керівникам, професіоналам, фахівцям і службовцям структурних підрозділів не нараховується;

- керівники, фахівці, професіонали і службовці підрозділів, ділянок, цехів, служб і т.д. позбавляються премії повністю за наявності випадків виробничого травматизму з летальним результатом за премійований період;

- у разі приховання виробничого травматизму керівники, професіонали, фахівці й службовці структурних підрозділів, ділянок, цехів і т.д. позбавляються премії за премійований період на 100 % ;

- позбавлення або зниження розміру премії за недогляди в роботі здійснюється на підставі наказу, узгодженого з профспілковими комітетами у яких працівник перебуває, з обов'язковим зазначенням причин і проводиться тільки за той розрахунковий період, у якому вони були допущені.

Розділ 9. Запитання і завдання для обговорення та контролю

1. Назвіть і охарактеризуйте сутність, джерела формування та структуру доходів населення.

2. Які пріоритетні напрямки держави щодо зростання грошових доходів населення?

3. Які ви знаєте функції заробітної плати?
4. Яких принципів необхідно дотримуватися при організації заробітної плати?
5. Назвіть структурні елементи організації заробітної плати.
6. Викладіть основні форми заробітної плати.
7. Розкажіть як розраховується заробіток за окремими системами заробітної плати?
8. Охарактеризуйте системи заробітної плати на вуглевидобувних підприємствах.
9. В чому сутність системи преміювання та які її структурні елементи?
10. Розкрийте механізм і умови де преміювання.
11. Розкажіть як збільшується дохід працівника за рахунок індивідуальних доплат і надбавок.

Розділ 10

ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ – БАЗИС, ОСНОВА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

10.1 Соціально-економічна сутність дисципліни праці

10.2 Реформування відносин власності й підвищення трудової дисципліни

10.3 Ринковий механізм і регулятори підвищення трудової дисципліни

10.4 Трудова дисципліна й виробнича демократія – діалектика взаємозв'язку

10.1 Соціально-економічна сутність дисципліни праці

Дисципліна праці – це функція, елемент соціально-трудової системи, спосіб ефективного досягнення її цілей, фактор її еволюційного (упорядкованого), динамічного, якісного розвитку.

Порядок, дисципліна, організованість, відповідальність – загальнолюдські цінності. Майбутнє починається з порядку, порядок починається з дисципліни, дисципліна – із сильної влади – дисциплінованої, організованої, відповідальної, професійної, чесної й патріотичної.

Дисципліна праці – це загальнолюдська цінність, яка об'єднує людей у виробничому процесі в умовах розподілу й кооперації праці в колективі. І чим глибше розподіл праці й ширша його кооперація, тим вище рівень розвитку продуктивних сил, тим більш високі вимоги пред'являються до дисципліни праці. У всіх катастрофах, які відбулися у світі, зокрема планетарної, Чорнобильської, окрім природних, завжди існує людський фактор. Вони відбулися з вини працівника, що порушив порядок, дисципліну, організованість, знизив відповідальність. Усі попередні цивілізації загинули з вини людини.

Занепад трудової дисципліни став однією з характерних ознак передкризового й кризового стану економічної системи, виразом її деформації. У трудової дисципліни може бути той або інший рівень, але вона завжди є наявною в трудовій і соціальній організації, бо виробництво й суспільство не може існувати без дисципліни. Сьогоднішній стан еко-

номіки й соціальне положення переважної більшості населення й суспільства в цілому найнаочніше тому підтвердження.

Підвищення дисципліни праці забезпечує: ефективну роботу працівників на робочих місцях, трудових колективів, галузей, регіонів; розвиток соціально-трудова відносин; здійснення економічної політики держави; вирішення соціальних проблем; високу якість життя, у тому числі трудового.

Дисципліна праці – ієрархічна система соціально-трудова, виробничих відносин, порядок взаємодії держави, роботодавців і робітників з приводу форм і методів залучення останніх до праці й з'єднання із засобами виробництва, способів закріплення їх у системі кооперованої праці для повного, інтенсивного й якісного використання робочого часу на робочому місці протягом робочого дня.

Ієрархічна система соціально-трудова, виробничих відносин – наявність декількох рівнів управління трудовою дисципліною, вертикальні взаємозв'язки держави, роботодавців, робітників, взаємозв'язки за яких кожний нижчий рівень контролюється вищим і підпорядковується йому.

Ієрархічна система управління трудовою дисципліною субординована, має певну форму керівництва, посадові взаємовідносини суб'єктів дисципліни праці, кількість начальників на одного працівника, сформульовані правила й обов'язки, методи ухвалення рішень, відповідальність. Ієрархія створює основний принцип контролю за повним, інтенсивним і якісним використанням робочого часу.

Стаття 1 Конституції України стверджує: «Україна – суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава». У соціально орієнтованій ринковій економіці конкурентний, громадський, державний, економічний, господарський, виробничий, трудовий порядок, дисципліна, відповідальність зумовлені: рівнем розвитку продуктивних сил, панівними формами власності й формами господарювання, морально-етичними нормами, специфікою переважної системи відносин між суб'єктами відносин дисципліни праці. Кожний порядок, дисципліна, організованість, відповідальність має форму піраміди, яка може бути побудована або на демократичних засадах (знизу), або визначена зверху.

Порядок взаємодії роботодавців і робітників з приводу форм і методів залучення останніх до праці, з'єднання із засобами виробниц-

тва, способів закріплення їх у системі кооперованої праці для виконання трудових функцій на робочому місці протягом робочого дня. (див. п. 4 цього розділу).

Суб'єкти відносин дисципліни праці

Суб'єктами відносин дисципліни праці є:

- держава;
- роботодавці (власники засобів виробництва й вироблених товарів і послуг);
- спілки роботодавців;
- працівники (власники робочої сили);
- професійні організації найнятих робітників (профспілки, органи робітничого самоуправління).

Найпотужнішим суб'єктом відносин дисципліни праці, особливо в умовах тривалого періоду бездержавності в економіці перехідного періоду, є **держава**. Держава в розумінні Аристотеля – це найвищий тип суспільства, мета якого хороше життя (висока якість життя). Держава – це Законність, Порядок, Дисципліна, Організованість, Відповідальність за порушення порядку, дисципліни.

До дев'яностих років ХХ сторіччя один з найдавніших і найчисленніших європейських народів не мав своєї держави. Ідея державного самоствердження залишалася серцевиною для поколінь українців. Двічі Україні випадала можливість створити власну державу: у середині XVII століття й у двадцятих роках ХХ століття, проте скористатися тими історичними шансами не вдалося. Основною причиною втрачених можливостей, як до того, так і після того, були міжусобиці – різних рівнів, різних проявів, різних форм, – але це були процеси протилежні творчим.

Так, Київська Русь загинула під ударами монголо-татарських завойовників. Проте вона перестала існувати як єдина держава ще задовго до появи цих кочівників. Егоїстична політика правлячої київської еліти, розбрат, розлад, призвели до війни всіх проти всіх. Тому величезна країна була буквально розірвана завойовниками.

Національна історія багата на трагічні події. Головна причина цих трагедій – у віддаленості української еліти від власного народу. Розвиваючись в умовах бездержавності, вона ближче стояла до верхівки польського, австро-угорського, російського суспільства, комуністичної

державності та ідеології, ніж до власних співвітчизників, що принесло колосальні деструктивні наслідки.

Упродовж сторіч Україна була розділена між державами та імперіями і впродовж сторіч знищувався «український націоналізм» – національна мова, національна культура, національна еліта, точніше – все українське в Україні.

Час усім нам прислухатися до Шевченкового заповіту: «Єднайтесь, брати мої, молю вас, благаю». Відсутність національної єдності, єдності дій, як учить нас історія, негативно впливає на розвиток українського суспільства, держави.

Загальна біда нашого суспільства, держави – слабкість порядку, дисципліни, організованості, відповідальності, слабкість влади, велика диференціація, розшарування суспільства, низька якість життя, бідність.

Держава – це сукупність органів законодавчої, виконавчої й судової влади й управління, що централізовано регулюють основні соціально-економічні, соціально-трудова відносини, а також відносини суб'єктів державної, виробничої, трудової дисципліни, повного, інтенсивного і якісного використання робочого часу. Роль трьох гілок влади в управлінні державною, виробничою, трудовою дисципліною різна.

Законодавча влада (Верховна Рада) приймає закони, що містять обов'язкові правила, порядок поведінки, зокрема у сфері соціально-трудова відносин, відносин суб'єктів дисципліни праці. Забезпечує правове поле, виробляє порядок, правила, технологію взаємостосунків суб'єктів відносин трудової дисципліни з приводу повного інтенсивного і якісного використання робочого часу.

Виконавчу владу здійснює Кабінет Міністрів України, його центральний орган – Міністерство праці і соціальної політики, органи місцевого самоврядування.

Міністерство праці і соціальної політики є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості й трудової міграції, соціального захисту населення, обов'язкового державного соціального страхування, соціально-трудова відносин і здійснення нагляду за дотриманням законодавства про працю, заробітну плату, нормування й стимулювання праці, професійної класифікації робіт і професій, умов праці, пен-

сійного забезпечення, соціального обслуговування населення, колективно-договірного регулювання соціально-економічних інтересів робітників і роботодавців, розвитку соціального діалогу.

Основними задачами Міністерства праці і соціальної політики є:

– участь у формуванні й забезпеченні реалізації державної політики у сфері зайнятості й трудової міграції, соціального захисту населення; соціально-трудова відносин і здійснення нагляду за дотриманням законодавства про працю, заробітну плату, нормування й стимулювання праці, професійної класифікації робіт і професій, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, колективно-договірного регулювання соціально-економічних інтересів робітників і роботодавців, розвитку соціального діалогу;

– керівництво діяльністю державної служби зайнятості, проведення заходів, пов'язаних з ефективним функціонуванням ринку праці, сприяння раціональній продуктивності, вільно вибраній зайнятості, підвищенню якості й конкурентоспроможності робочої сили;

– розроблення й здійснення заходів для посилення мотивації до праці, удосконалення її оплати, організації й нормування;

– забезпечення розвитку соціально-трудова відносин і захисту прав працюючих громадян шляхом здійснення державного нагляду за дотриманням роботодавцями вимог законодавства про працю;

– розроблення заходів, спрямованих на реалізацію політики грошових доходів населення;

– розроблення заходів, спрямованих на подолання бідності, зокрема проведення аналітичної роботи з моніторингу показників бідності й соціального розвитку.

Рішення Мінпраці, прийняті в рамках його повноважень, обов'язкові для виконання центральними й місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами й організаціями всіх форм власності й громадянами.

Судова влада. Її призначення – захист прав і свобод громадян, конституційного ладу України, забезпечення відповідності актів законодавчої й виконавчої влади Конституції України, дотримання законності й справедливості, порядку, дисципліни, відповідальності у відносинах між суб'єктами державної, виробничої, трудової дисципліни. Судова

влада здійснює свої повноваження у відносинах між суб'єктами трудової дисципліни відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю, законів України «Про порядок розв'язання колективних трудових суперечок (конфліктів)», «Про оплату праці» й т.д., генеральною, галузевими, регіональними угодами, колективними, трудовими договорами.

Роботодавці – власники підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої приналежності або уповноважені ними органи, фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Спілки роботодавців. Федерація роботодавців України – всеукраїнське суспільне об'єднання, яке представляє інтереси організацій роботодавців в економічних, соціально-трудовах та інших відносинах, захищає їх законні інтереси й права, координує сумісні дії, сприяє розвитку соціального діалогу в державі (пошук компромісів трьома сторонами, забезпечує рівень життя населення, зайнятість і надходження до бюджету), бере участь у створенні правового поля для ефективного розвитку економіки країни, а значить і підприємництва, представляє інтереси бізнесу в МОП і є членом міжнародної організації роботодавців.

Робітники (власники робочої сили) Порядок, дисципліна здійснюються на кожному робочому місці робітником або групою робітників (бригадою) з першої й до останньої секунди робочого дня. Вони також несуть відповідальність за втрати робочого часу з їх вини. У статті 139 Кодексу законів про працю підкреслюється: працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо відноситися до майна власника, з яким укладений трудовий договір [6, с.139].

Професійні спілки виконують важливу роль у соціально-економічних, соціально-трудовах процесах, що відбуваються в державі. Без сильного й розвиненого профспілкового руху, без підвищення ролі профспілок розвиток громадянського суспільства, соціального миру, підвищення порядку, дисципліни, відповідальності, благополуччя людини, сім'ї, нації неможливі.

Основною метою професійних спілок є підвищення дисципліни праці, збільшення заробітної плати, збереження робочих місць, участь робітників в управлінні виробництвом, поліпшення умов праці, справедливий розподіл створеного продукту, підвищення якості трудового життя.

Уряд, органи державної влади, місцевого самоврядування повинні робити все для налагодження конструктивного діалогу й гармонізації взаємостосунків з профспілками. Особливе значення має діалог з профспілками у встановленні мінімальних соціальних стандартів в умовах, коли мінімальна заробітна плата, пенсії, соціальні виплати нижчі за прожитковий мінімум, або дорівнюють йому.

Об'єкт відносин дисципліни праці – робочий час, його ефективне, якісне використання. Робочий час – один з найцінніших, невідновлюваних ресурсів, найцінніший капітал, який ми можемо ефективно використовувати. Підраховано, що в загальному погодинному балансі часу середньої тривалості життя людини частка його трудового часу в суспільному виробництві становить усього 11-14 відсотків. Для забезпечення високої якості життя людини, сім'ї, суспільства необхідно, щоб цей робочий час використовувався кожним працівником повно, інтенсивно і якісно.

Виробничі відносини між роботодавцями (власниками засобів виробництва) і найнятими робітниками характеризують об'єктивно необхідні, стійкі, причинно-наслідкові зв'язки, що постійно повторюються в процесі ефективного використання робочого часу. Це дає підставу говорити про дисципліну праці як **економічну закономірність**.

Причина – необхідність взаємодії й функціонування факторів виробництва для ефективного використання робочого часу.

Наслідок – різноманітне і якісне вдосконалення форм і методів залучення до праці, з'єднання працівників із засобами виробництва, способів закріплення їх у системі кооперованої праці для виконання трудових функцій на робочому місці протягом робочого дня.

З одного боку, необхідність ефективної взаємодії й функціонування факторів виробництва щодо економічного використання робочого часу наштовхується, з іншого боку, на форми й методи залучення працівників до праці, з'єднання із засобами виробництва, способи закріплення

їх у системі кооперованої праці для виконання трудової дисципліни на робочому місці протягом робочого дня. Спосіб розв'язання суперечності – різноманітне і якісне вдосконалення соціально-трудових відносин між суб'єктами дисципліни праці.

Причина закону дисципліни праці породжує наслідок не автоматично, а через подолання економічних суперечностей, шляхом певних дій суб'єктів дисципліни праці. І лише при взаємно зацікавлених їх діях наслідок закону дисципліни праці стає способом розв'язання економічного протиріччя.

Розроблення наукових рекомендацій щодо управління трудовою дисципліною, прогнозів щодо її зміцнення зв'язане, перш за все, з економічними протиріччями, істотними, постійно повторюваними, стійкими причинно-наслідковими зв'язками між роботодавцями (власниками засобів виробництва) і безпосередніми виробниками.

Процес-причина закону дисципліни праці, створює одну сторону протиріччя. В якості іншої виступає економічний процес, що протидіє. Подолання цього протиріччя проявляється в процесі-наслідку. При цьому воно (тобто подолання) знімає тільки ту сторону протиріччя, яке протистоїть процесу-причині, але лише на певний час. Потім у ході розвитку економіки знов відроджується протиріччя. І знову виникає необхідність його розв'язування. І важливо не тільки наперед передбачати протиріччя, але й знати, які засоби існують для їх подолання.

Якісна перебудова системи управління трудовою дисципліною полягає в розв'язанні цих іманентних закону дисципліни праці протиріч. Вони не можуть бути зняті ліквідацією однієї зі сторін. Тут необхідне саме розв'язання, тобто знаходження адекватної форми руху й відтворення на новому рівні. А оскільки протиріччя в системі відносин дисципліни праці неминуче проявляються в розбіжності економічних інтересів суб'єктів дисципліни праці, то й розв'язування досягається через форми їх узгодження й руху. Тобто люди, суб'єкти відносин дисципліни праці, можуть розв'язувати внутрішні протиріччя закону дисципліни праці лише створюючи адекватні, взаємозацікавлені форми його руху. Якщо ж об'єктивному протиріччю, закону дисципліни праці не створюються суб'єктивні адекватні взаємозацікавлені форми його руху, то відбувається накопичення протиріч між причиною й наслідком цього зако-

ну. Відсутність ефективного механізму розв'язування протиріч закону дисципліни праці – головна причина падіння трудової дисципліни, не-економного, марнотратного використання робочого часу, великих його внутрішньозмінних і цілозмінних втрат, системних кризових явищ в економіці, низького життєвого рівня народу.

Протиріччя закону дисципліни праці можуть бути розв'язані тільки за умови злиття в одній особі власності, праці й управління. Лише тоді, коли трудівник стає єдиним у трьох особах (працюючий власник), створюється міцна основа для повного, інтенсивного й якісного використання робочого часу, збільшення валового внутрішнього продукту і національного доходу на душу населення, підвищення якості, конкурентоспроможності продукції, якості життя народу.

Формами прояву закону дисципліни праці є: повне (екстенсивне), інтенсивне і якісне використання робочого часу.

Повне (екстенсивне) використання робочого часу відбувається за рахунок внутрішніх резервів, зменшення внутрішньозмінних і цілозмінних його втрат. Це кількісне оцінювання споживання робочого часу, подовження його щорічного фактичного використання в цей час є дуже актуальним, проте має певні обмеження.

Інтенсивне використання робочого часу – ступінь напруженості праці в процесі виробництва. Вимірюється кількістю людської енергії, що витрачається за одиницю робочого часу (годину, день). Нормальна, оптимальна інтенсивність праці означає таку витрату фізичних, нервових, розумових сил працівника, під час якої задовольняється природна потреба людини в «порції праці», забезпечується розвиток її здібностей, відновлення сил працюючого в неробочий і вільний час повністю без збитку для здоров'я, ефективного використання робочого часу. За підвищення інтенсивності праці кількість виробленої за одиницю робочого часу продукції збільшується, але витрати праці на одиницю продукції не зменшуються.

Якісне використання робочого часу – хазяйське, економне його споживання, творче відношення до своєї роботи, забезпечення її високої якості, відчуття відповідальності за її результати. Воно найбільше проявляється в трудовій і творчій активності працівника, його ініціативі й заповзятливості, діловитості, практичності, раціоналізаторських пропози-

ціях і винаходах, спрямованих на ефективне використання робочого часу. Ця форма прояву закону дисципліни праці не має межі в економії робочого часу. Повне й повсюдне ствердження такого типу трудової дисципліни є одним з важливих критеріїв розвитку суспільства. Вирішення цього завдання виступає як один з напрямів удосконалення соціально-трудових відносин, соціально-економічних форм реалізації власності.

Аналіз форм прояву закону дисципліни праці має не тільки теоретичне, але й реальне практичне значення, оскільки саме форми прояву закону дисципліни праці виступають безпосереднім об'єктом свідомого управління трудовою дисципліною. Саме через ці відносини використовується об'єктивний економічний закон дисципліни праці і удосконалюються його відносини, саме в реальній економії робочого часу за повного, інтенсивного й якісного його використання розкриваються переваги форм власності й форм господарювання, ступінь реалізації їх потенційних можливостей.

Як будь-який економічний закон, закон дисципліни праці має міру, у якій взаємодіє єдність кількісної визначеності і якісної характеристики. Існування цієї єдності є об'єктивною основою застосування математичних методів до дослідження закону дисципліни праці.

Перехід від екстенсивного типу відтворювання до інтенсивного, до різноманіття форм власності й форм господарювання, до економічних методів управління, різко підвищує роль економічно обґрунтованих нормативів і норм і вимагає вдосконалення показників стану трудової дисципліни у виробничих колективах, переходу від традиційних кількісних показників (екстенсивного використання робочого часу), до показників як екстенсивного, так і інтенсивного, якісного використання робочого часу, до науково обґрунтованих норм праці. Під час аналізу закону дисципліни праці мірою праці є норма праці. У процесі трудової діяльності норма праці виявляється в наступних формах: нормі часу й похідних від неї, нормі виробітку, нормі обслуговування, нормі управляємості. Норма часу – це наперед задана, розрахована, планова норма праці, яка відображає не тільки кількість праці, кількість робочого часу, але й фактори, що впливають на якість праці: складність праці (техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу), суспільно нормальна (що поступово переглядається в бік збі-

льшення з покращенням здоров'я нації), інтенсивність праці, умови праці (що постійно поліпшуються) – важкість праці (що постійно зменшується). Проте, кажучи про кількісну визначеність закону дисципліни праці, необхідно вимагати достовірного вимірювання витрат робочого часу, розрахунку норми часу для кожного робочого місця, виходячи з мікроелементних нормативів часу. Норма праці, виступаючи як оптимальна міра допустимого обсягу витрачання робочого часу, на певний корисний результат – норма-секунда, норма-хвилина, норма-година, покликає стати механізмом реалізації закону дисципліни праці.

Якісна характеристика закону дисципліни праці найбільшою мірою виявляється в якісному використанні робочого часу, у трудовій і творчій активності працівника, його ініціативі й заповзятливості, діловитості практичності, раціоналізаторських пропозиціях і винаходах щодо економного використання робочого часу на робочому місці протягом робочого дня.

Чітко визначена міра закону дисципліни праці – ступінь, показник глибини його пізнання, дійсний облік його вимагання. Закон дисципліни праці виражає не просто стійкі, постійно повторювані, об'єктивно необхідні внутрішні зв'язки й залежності між державою, роботодавцями й робітниками, але й виражає сутність цих зв'язків і залежностей, міру їх зацікавленої взаємодії, установлюючи параметри повного інтенсивного і якісного використання робочого часу (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми управляємості) і контролюючи їх.

Кінцеві результати економічної діяльності, необхідні для задоволення потреб кожної людини, сім'ї й суспільства в цілому, залежать від річного фонду робочого часу й ступеня ефективності його використання. Цю залежність можна виразити наступною формулою:

$$ВВП = \frac{H_{m.p.ч.} \times ЧТ}{T_n} = \frac{\Phi_{p.ч.}}{T_n}$$

де *ВВП* – валовий внутрішній продукт;

H_{m.p.ч.} – норма тривалості робочого часу;

ЧТ – чисельність працівників і тривалість їх працездатного віку;

T_n – повна трудомісткість виробництва одиниці споживної вартості продукції й послуг підприємства, галузі, регіону, країни.

$\Phi_{p.ч.}$ – річний фонд робочого часу.

Показник валового внутрішнього продукту якнайповніше характеризує кінцеві результати економічної діяльності, дає більш об'єктивну картину відтворювальних процесів, відображає рух як матеріального виробництва, так і сфери послуг.

З цієї формули випливає, що величина валового внутрішнього продукту, рівень задоволення матеріальних і духовних потреб людини, сім'ї й суспільства залежить від річного фонду робочого часу й від ступеня його повного, інтенсивного і якісного використання кожної секунди, кожної хвилини. І не просто робочого часу, а людино-часу, людино-машино-часу.

Річний фонд робочого часу в кожний період розвитку людства обмежений як для кожного працівника, так і для суспільства в цілому. Він залежить від норми тривалості робочого часу, чисельності працівників і тривалості їх працездатного віку. Законодавством не встановлена єдина норма тривалості робочого часу на рік. Ця норма може бути різною залежно від того, який робочий тиждень установлений на підприємстві (п'ятиденний або шестиденний) яка тривалість щоденної роботи, коли встановлені вихідні дні, а тому на підприємствах, в установах і організаціях норма тривалості робочого часу на рік визначається самостійно, дотримуючись вимог статі 50-53, 67 і 73 КЗпП України.

Розрахунок норми тривалості робочого часу на 2010 рік

Під час розрахунку норми тривалості робочого часу безпосередньо на підприємстві слід керуватися нижчезазначеним.

Як передбачено частиною першою статті 50 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. При встановленні меншої норми тривалості робочого часу слід мати на увазі, що оплата праці в цьому випадку має провадитись за повною тарифною ставкою, повним окладом.

Відповідно до частини першої статті 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) -24 години на тиждень.

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більше як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 163.

Приклад розрахунку норми тривалості робочого часу на 2010 рік (додається), розрахованої за календарем п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день впродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів.

Розширити фонд робочого часу можна збільшенням чисельності зайнятих і зменшенням (усуненням, де це можливо) усякого роду втрат робочого часу, наприклад, пов'язаних з внутрішньозмінними й цілозмінними простоями, хворобами, плинністю кадрів, найбільшою у світі кількістю святкових і вихідних днів, днів відпустки. В умовах глибокої кризи розвинені країни переходили на шестиденний робочий тиждень, працівники мали шість-дванадцять календарних днів відпустки.

Річний фонд робочого часу – це не просто фізична величина, це форма взаємодії суспільства й робочого часу, це система відносин між власниками засобів виробництва й безпосередніми виробниками, роботодавцями й робітниками з приводу ефективного використання робочого часу, повного, інтенсивного і якісного його споживання, використання цього ресурсу для задоволення матеріальних і духовних потреб людей. Ресурси робочого часу постійно зменшуються, тому головне завдання – збільшити насиченість робочого часу трудовими функціями, раціонально, економно його використовувати, підвищити корисну віддачу кожної його секунди.

Повне, інтенсивне і якісне використання робочого часу зменшує питомі його витрати, матеріальні й трудові витрати на виробництво споживчих благ та послуг, знижує трудомісткість виробленої продукції, збільшує кінцеві результати виробничої діяльності, можливості розширеного відтворювання.

Додаток до листа від 25.08.2009 № 9681/0/14-07/13

247

№	Показники	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	2010 рік
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	2 (1,7)	-	1 (8)	1 (4)	4 (1, 2, 9, 23)	1 (28)	-	1 (24)	-	-	-	-	10
3	Кількість вихідних днів	10	8	8	8	10	8	9	9	8	10	8	8	104
4	Кількість днів, робота в які не проводиться	12	8	9	9	14	9	9	10	8	10	8	8	114
5	Кількість робочих днів	19	20	22	21	17	21	22	21	22	21	22	23	251
6	Кількість днів що передують святковим і неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на 1 годину (число місяця в яке скорочується тривалість робочого дня)	1 (6)	-	-	1 (30)	-	-	-	1 (23)	-	-	-	1 (31)	4

Норма тривалості робочого часу в годинах при:

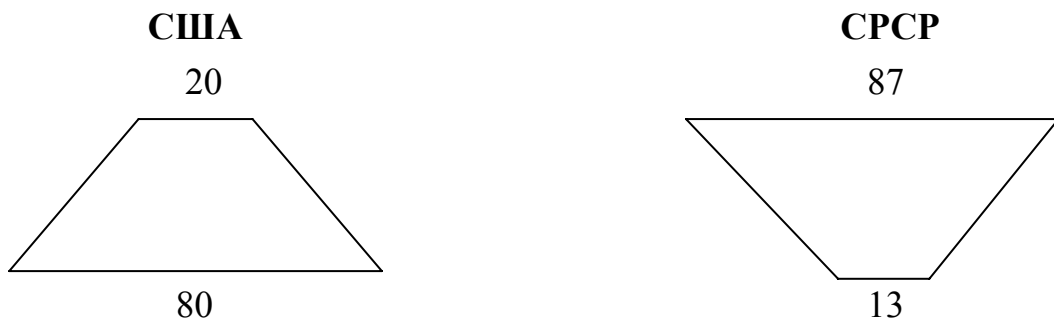
248

7	40-годинному робочому тижні	151	160	176	167	136	168	176	167	176	168	176	183	2004
8	39-годинному робочому тижні	148,2	156,0	171,6	163,8	132,6	163,8	171,6	163,8	171,6	163,8	171,6	179,4	1957,8
9	38,5-годинному робочому тижні	146,3	154,0	169,4	161,7	130,9	161,7	169,4	161,7	169,4	161,7	169,4	177,1	1932,7
10	36-годинному робочому тижні	144,0	144,0	158,4	151,2	122,4	151,2	158,4	151,2	158,4	151,2	158,4	165,6	1807,2
11	33-годинному робочому тижні	125,4	132,0	145,2	138,6	112,2	138,6	145,2	138,6	145,2	138,6	145,2	151,8	1656,6
12	30-годинному робочому тижні	114,0	120,0	132,0	126,0	102,0	126,0	132,0	126,0	132,0	126,0	132,0	138,0	1506,0
13	25-годинному робочому тижні	95,0	100,0	110,0	105,0	85,0	105,0	110,0	105,0	110,0	105,0	110,0	115,0	1255,0
14	24-годинному робочому тижні	91,2	96,0	105,6	100,8	81,6	100,8	105,6	100,8	105,6	100,8	105,6	110,4	1204,8
15	20-годинному робочому тижні	76,0	80,0	88,0	84,0	68,0	84,0	88,0	84,0	88,0	84,0	88,0	92,0	1004,0
16	18-годинному робочому тижні	68,4	72,0	79,2	75,6	61,2	75,6	79,2	75,6	79,2	75,6	79,2	82,8	903,6

Зниження трудомісткості продукції – це наслідок упровадження у виробництво досягнень науки й техніки, удосконалення організації праці й управління, підвищення трудової дисципліни. Ефективне використання робочого часу виступає як взаємодійна складова соціально-економічного й науково-технічного прогресу, прогресу у відносинах суб'єктів трудової дисципліни.

10.2 Реформування відносин власності й підвищення трудової дисципліни

Перш ніж розглянути реформування відносин власності, відносин суб'єктів дисципліни праці, необхідно проаналізувати причини краху світової соціалістичної системи, розпаду Радянського Союзу, оснований переважно на державній формі власності й державній формі господарювання. Для цього проаналізуємо соціально-економічну піраміду СРСР і США. Рік 1989, критерій – особисте споживання.



В основі піраміди США 80% населення, з них 3% – багаті, 17% – високозабезпечені, 60% – середньозабезпечені й 20% – малозабезпечені. В основі піраміди СРСР 3% – багаті, з них тільки 0,7% – на законних підставах, 10% – середньозабезпечені й 87% – бідні – особисте споживання відносно до розвинених країн.

З вищевикладеного випливає, що в США 80 % населення зацікавлені в існуванні соціально-економічної системи й відповідальні за процеси, що відбуваються в країні, своєю власністю, своїм статусом і особистим споживанням. І лише 20 % населення незадоволені своїм матеріальним положенням і хотіли б змін.

У Радянському Союзі в основі піраміди тільки 13% населення величезної імперії були зацікавлені в збереженні існуючої господарської, політичної системи, а 87 відсоткам населення втрачати було нічого, і вони були байдужі до змін, що відбуваються. Ця байдужість найяскравіше продемонстрована в кінофільмі «Діамантова рука», де улюблений народний артист перед мікрофоном танцює і співає. Про що він співає? «А нам усе одно», байдуже. І як тільки подули вітри змін, соціально-економічна система СРСР розпалася без єдиного пострілу, як картковий будиночок. Дуже мало людей в основі соціально-економічної піраміди було зацікавлені в її збереженні.

Після проголошення незалежності перед українською державою, державними менеджерами стояло першорядне завдання: поступове, але неухильне розширення основи соціально-економічної піраміди, зменшення кількості бідних і збільшення середнього класу. Тобто в процесі реформування державної власності й переходу до ринкових відносин необхідно, перш за все, становлення громадянського суспільства й середнього класу – основи соціально-економічної стабільності й розвитку.

У країнах Східної Європи ще на самому початку радикальних соціально-економічних перетворень (1989 р.) вважалося загальновизнаним, що для успішного переходу до ринку необхідне громадянське суспільство із стійкою соціально-економічною структурою. Центральною сполучною ланкою такого суспільства є потужний середній клас. Основний методологічний критерій середнього класу – розмір доходу індивіда, що дозволяє йому мати й підтримувати певний «середній» стандарт споживання (власний будинок, особисту машину, другий будинок-дачу й т.п.).

Нова модель економічної системи пов'язана з переходом від одноманітності до різноманіття форм власності й форм господарювання, і на цій основі – подолання відчуження працівників від власності й управління, відродження якостей людини, яка не тільки працює, але й управляє, бере на себе відповідальність, проявляє ініціативу, творчість, шукає резерви економічного використання робочого часу.

Така економічна система характеризується наявністю й тісною взаємодією різних форм власності: приватної, кооперативної, державної. За формами власності, організації й змісту діяльності можна виділити наступні форми господарювання:

- державне господарювання;
- приватне з повною майновою відповідальністю фізичних осіб (фермери й ремісники);
- приватне з утворенням юридичної особи й обмеженою відповідальністю (малі підприємства, товариства, кооперативи);
- орендне (власність на результати праці й доходи, розпорядження майном);
- колективне (власність трудового колективу на майно, продукцію й доходи);
- акціонерне (власність власників акцій, включаючи сторонні підприємства й організації);
- інноваційне (на засадах інтелектуальної власності);
- пайове (частка працівників у власності на засадах участі в прибутках підприємств);
- за контрактом (на підставі договору менеджера або адміністрації в цілому з власником підприємства);
- фінансове (операції з цінними паперами, зокрема з тими, що доручаються фінансовим і страховим компаніям, без обов'язкової особистої участі в роботі й управлінні).

За такого різноманіття форм господарювання підприємництво доступне кожній вільній людині і в ньому може брати участь велика частина населення (в Японії, США і другі розвинені країни до 50-60%), а не тільки особливий клас приватних власників, чисельність яких не перевищує 5-7%.

Час і досвід видозмінюватимуть і збагачуватимуть наші уявлення про форми господарювання. Одні форми вже існують, інші з'являться в майбутньому.

Кожна форма повинна використовуватися там, де вона відповідає реальному рівню усупільнення виробництва й сприяє найвищій ефективності споживання робочого часу.

Усім формам господарювання, які існують і виникають, необхідно надавати економічну свободу діяльності й право на виживання в конкурентній боротьбі. Нові форми господарювання повинні економічно витіснити колишні, доводячи свою перевагу. Обмеження й адміністративне встановлення форм господарювання, орієнтація на заздалегідь вста-

новлені форми, згубні для реформування власності.

Різноманіття форм власності й форм господарювання, їх рівноправність і конкуренція – фундаментальна основа економічної свободи громадян, що забезпечує їм можливість самостійно й найкращим чином вибирати форму використання своїх здібностей: підприємництво, участь у колективному підприємстві або наймана праця при державних соціальних гарантіях. У таких умовах основна частина громадян могла б виступати як працівники й власники одночасно, що відкриває можливість для подолання відчуження працівників від засобів виробництва, влади й участі в управлінні господарськими справами, трудовою дисципліною. Це створює потужні особисті й колективні стимули підвищення трудової дисципліни.

Для нашої країни особливу важливість являла проблема приватизації – переходу державного майна в приватну власність (індивідуальну або пайову). Персоніфікація анонімної власності.

Вирішальним чинником управління трудовою дисципліною є реформування відносин власності, перетворення більшої частини державної власності в недержавну, в переході до широкого спектру недержавних форм власності й форм господарювання:

– реформування відносин власності – це повернення власності, наділення власністю громадян України. Тільки стаючи власником, володіючи достатньою її величиною, людина стає по-справжньому економічно незалежною, зацікавленою в наведенні ладу в суспільстві й здійсненні трудової дисципліни в процесі виробництва;

– реформування відносин власності не тільки визначає й фіксує виняткову приналежність засобів виробництва й продуктів праці тим або іншим особам, групам, але й породжує свого роду «тягар власності». Коли власність нічия, втрачати нічого й економічна поведінка господарюючого суб'єкта стає недостатньо зваженою, схильною до марнотратства й авантюри;

– основна сутність власника – контроль за ефективним використанням ресурсів і, перш за все, за таким непоправним як робочий час. Тільки власник зацікавлений у підвищенні трудової дисципліни й несе економічну відповідальність за її стан, за повне, інтенсивне і якісне використання робочого часу, відповідальність за долю власності, її при-

множення, якісне вдосконалення, оновлення. Світовий досвід, фрагменти нашої власної історії показують: тільки власники можуть бути дисциплінованими, працелюбними, дбайливими господарями;

– приватна власність – справедливе заохочення працьовитості й підприємництва. Вона передбачає самостійність, ініціативу, заповзятливість, вільний вибір її господаря, а з іншого боку – підпорядковує собі власника, поглинає всі його життєві сили, усі думки й відчуття, вселяє турботу й тривогу за її збереження й примноження, віднімає дозвілля, робить людину рабом комерції. Приватна власність – це самопримусення, самоексплуатація. Без приватної власності ми не забезпечимо саморозвиток трудової дисципліни, економіки. Приватний власник, особливо дрібний, раб своєї «справи», а не тільки її господар;

– реформування відносин власності – це не знищення державної власності, взагалі, а зміна ролі держави у вирішенні економічних завдань, управлінні трудовою дисципліною. Це найрадикальніший спосіб руйнування державного командування й диктату в економіці, відносинах дисципліни праці, і, що не менш важливе, звільнення держави від все більш непосильної для неї ноші економічної відповідальності й перенесення цієї відповідальності за падіння трудової дисципліни на самих суб'єктів, що господарюють;

– реформування відносин власності – це утворення потужної верстви працюючих власників (середнього класу), що становлять соціальну базу стабільності суспільства, тверду основу в його соціально-економічній структурі, необхідність соціально-економічних реформ;

– демократичне, динамічне й забезпечене суспільство без приватної власності відбутися не може. Про це свідчить світовий досвід, невдачі одних і досягнення інших країн. Проте бути приватним власником, підприємцем сьогодні нелегко, занадто глибоке коріння зрівняльної психології, дуже багато років третирувалася приватна власність і поки ще слабка правова база бізнесу. Заважає підприємництву потужній бюрократичний апарат, кримінальні структури, які паразитують і жиріють на бізнесі, додаючи йому потворний розвиток;

– реформування відносин власності – корінне питання переходу до ринку. Людство не знає іншого способу ринкової трансформації економіки, як через глибоко продуману, поступову й поетапну приватизацію,

формування в економіці конкурентного середовища й створення умов для дії ринкових механізмів і регуляторів, що підвищують трудову дисципліну.

Щоб об'єктивніше оцінити трансформаційні процеси в Україні за вісімнадцять років незалежності й показати, наскільки впорядковано, дисципліновано, організовано й відповідально проведені реформи, необхідно повернутися в 90-і роки минулого сторіччя. У 2000 році Україна мала всього 43 відсотки реального ВВП від рівня 1990 року. Це був найнижчий показник серед усіх постсоціалістичних країн, які пройшли трансформаційну кризу. Так у 2000 році порівняно з 1990 роком рівень реального ВВП становив: у Польщі – 144%, Словенії – 120%, Албанії – 110%, Угорщині – 109%, Словаччині – 105%, Чехії – 98%, Узбекистані – 95%, Казахстані – 90%, Білорусі – 88%. В Україні цей показник (43 %) був найнижчим серед усіх країн Центральної, Східної, Південної Європи і СНД.

Кумулятивне падіння виробництва під час трансформаційної кризи в 90-х роках в Україні становило 59%, у країнах Центральної, Південної Європи й Балтії – 23%, у США під час Великої депресії 1929 – 1933 років – 27%.

Цифри не управляють підприємствами, галузями, регіонами, країнами, але вони показують, як ці підприємства, галузі, регіони, країни впорядковано, дисципліновано, організовано й відповідально управляються. І вони підтверджують аксіому виробничого, державного менеджменту, що немає слаборозвинених підприємств, галузей, регіонів, країн, є підприємства, галузі, регіони, країни слабоуправляемі.

Україна під час помилкових за задумом і катастрофічних за виконанням соціально-економічних реформ була відкинута назад більш ніж будь-яка інша постсоціалістична країна. «Жодна країна в регіоні не зазнала такого великого розриву між реальними показниками й власним потенціалом», – сказав свого часу в сенаті США помічник держсекретаря Уейн.

10.3 Ринковий механізм і регулятори підвищення трудової дисципліни

Соціально-ринкове господарство передбачає:

- ринкову економіку, що динамічно розвивається;
- ефективно діючу конкуренцію;
- наявність сильної демократичної держави.

Ринкова економіка, що динамічно розвивається. Введення ринкового господарства в Німеччині, – говорить Л. Ерхард, – це майже єдина у своєму роді історична подія була здійснена за допомогою декількох небагатьох законів і ціною безкомпромісної рішучості. Було опубліковано «Розпорядження, що стосується утворення цін і контролю цін після валютної реформи» [45, 26]

Під час реформування відносин власності й переходу до ринкової економіки повинні бути зрозумілі цілі, вишикування в шкалу пріоритетів, і помітні національні лідери, здатні з безкомпромісною рішучістю ці цілі здійснити. Повинні бути закони, які впорядковують відношення між суб'єктами державної, виробничої, трудової дисципліни і дисциплінують усіх і одразу, однакові й для керівників усіх рангів, і для підлеглих. Повинна бути реалізована ідеологія успіху, а не система виправдання невдач. Головна ідея й гасло ринкової економіки, що динамічно розвивається, – це підвищення порядку, дисципліни, організованості, відповідальності, повного, інтенсивного і якісного використання робочого часу від робочого місця президента до робочого місця на підприємстві, в організації, установі – повинні бути зрозумілі всім.

Повне, інтенсивне і якісне використання робочого часу в ринковій економіці – це природний і єдино можливий спосіб господарювання. У суб'єктів, які господарюють, немає альтернативи, оскільки неминуче розорення, а на це ніхто не ризикне.

Ринкова економіка сприйнятлива до науково-технічного прогресу, людського здоров'я, здібностей, таланту, інтелектуального потенціалу, повного інтенсивного і якісного використання робочого часу, зниження витрат виробництва, якості, новизни товарів і послуг.

Ринок надає підприємствам, суб'єктам відносин дисципліни праці свободу дій і здійснює відбір не тільки найефективніших технологій і

організаційних систем, форм власності й форм господарювання, але й найдисциплінованіших роботодавців і робітників, які ефективно працюють. Оцінки формам власності й формам господарювання, роботодавцям і робітниками виставляє ринок, а не міністерства, відомства, політичні організації. Причому «двієчники» вилучаються з економічних відносин, відносин дисципліни праці незалежно від споріднених, дружніх, «товарно-грошових» зв'язків, анкетних даних та ідеологічної зрілості.

Попит на робочу силу пред'являють суб'єкти господарювання, які одержують свободу підприємництва і зацікавлені купити на ринку товар – робочу силу найвищої якості. Саме роботодавці, особливо приватного сектора, найзацікавленіша сторона підвищення трудової дисципліни, повного, інтенсивного і якісного використання робочого часу. Не тільки зацікавлена, але й відповідальна за його втрати своєю власністю, місцем в ієрархії управління, соціально-економічним благополуччям.

Працівники, пропонуючи свій товар, особисто вільні в розпорядженні своєї робочою силою й повинні самі визначати, як її використовувати: продавати або не продавати (мати свою справу), а якщо продавати, то кому (ринок покупців не монополізований) і на яких умовах. Вони учасники, суб'єкти договору. І від того, наскільки хороший, якісний, привабливий для покупця їх товар – робоча сила, і наскільки сильними учасниками (суб'єктами) договору вони будуть, залежить їх добробут.

Це створює в працівників зацікавленість у розвитку розумових і фізичних здібностей, професійної майстерності, дисциплінованості, організованості, відповідальності, працьовитості, трудової й творчої активності, заповзятливості та ініціативи в економії робочого часу. Це створює стимул відстоювання своїх трудових, громадянських, політичних прав, а значить, і стимул розвитку демократії, у тому числі й виробничої.

Ринок праці передбачає нерівність у становищі працівників, ієрархію, побудовану на відмінності розумових і фізичних здібностей і, як наслідок, результатів праці. Цей природно-історичний принцип (люди рівні лише перед Богом і перед смертю) не може бути скасований жодною суспільною системою.

Ефективно діюча конкуренція

У центрі наукових робіт лауреата Нобелівської премії В.Ойкена (1891 – 1950 рр.) знаходилася проблема взаємозв'язків різних порядків, так звана інтердекенденція порядків. Він розробив проект ефективного громадянського порядку, що функціонує і головне місце в якому повинен займати конкурентний порядок.

На ринку праці конкурують не тільки один з одним, але й між собою покупці й продавці робочої сили.

Покупці (роботодавці) конкурують між собою за фізично досконалу, психологічно здорову, інтелектуально розвинену робочу силу, за все більш повно, інтенсивно і якісно використовувати робочий час, досягати кращих (кількісних і якісних) результатів виробництва.

Конкурують між собою й продавці робочої сили. За наявності безробіття, коли пропозиція товарів перевищує попит, працівники прагнуть знайти вільні робочі місця, закріпити своє положення на ринку праці. Конкуренція за робоче місце спонукає їх підвищувати якість робочої сили й постійно підтримувати кваліфікацію й професійну майстерність заради збереження робочого місця або, за необхідності, успішно конкурувати за нову роботу. Конкурентоспроможність стає однією з провідних якостей не тільки для робітників, але й для керівників, фахівців, службовців. Кожний отримує для себе основні вигоди не стільки з приналежності до стану, касти, скільки з розумового й фізичного потенціалу, професійної майстерності. Угору вибираються розумні, талановиті, знаючі, у найгіршому разі – найризиковіші.

Вільна ринкова конкуренція сприяє утворенню середнього класу – основи економічної стабільності й розвитку, носія державної ідеї, демократичних починань, духовності й культури, реалізатора наукових ідей, головної рушійної сили інноваційного розвитку, заповзятого прихильника стабільності і єдності суспільства. Це видно на прикладі будь-якої країни, яка динамічно розвивається.

Ринок праці передбачає свободу, змагання й об'єктивно вимагає від кожного працівника відповідальності за якість товару, що продається. Висока якість робочої сили значно полегшує доступ до соціальних вигод – матеріального достатку, духовного комфорту, престижу, влади, привілеїв.

Дозволяючи працівнику вільно продавати свою робочу силу, ринок дає йому можливість вимагати повну плату за рівень розвитку розумових і фізичних здібностей, талант, кваліфікацію, дисциплінованість, працьовитість, відповідальність. Купуючи робочу силу за ціною попиту, ринок перешкоджає можливості одержувати за працю більше, ніж вона того коштує, одержувати незароблену заробітну плату. Тому ринок праці є єдиний справжній цінитель робочої сили, що формує, виявляє природну ціну праці, а, отже, і ціну людини – працівника як носія робочої сили.

Реалізована Л. Ерхардом на практиці модель соціального ринкового господарства, де послідовна державна конкурентна політика повинна запобігати утворенню монополій на ринку й таким чином зменшувати залежність окремих індивідуумів від певних груп, які мають економічну й політичну владу. Прихильники вільної, соціально орієнтованої ринкової системи визнають лише такий економічний порядок, який гарантує достатній ступінь індивідуальної свободи, даючи стимули для розвитку особистої ініціативи й особистої відповідальності.

Принцип відповідальності за будь-які види діяльності й гарантія відшкодування збитку, умисне або по необережності завданому іншим підприємцям. Він містить набір правил, котрі встановлюють, у якому обсязі повинні нести відповідальність за результати своєї діяльності окремі підприємці, що ухвалюють самостійні рішення, або в якому обсязі вони повинні покривати ті або інші сукупні витрати, які виникають унаслідок їх рішень, в інших окремих підприємців.

Наявність сильної демократичної держави

Ринок необхідний. Проте складна система соціально-економічних перетворень не може покладатися виключно на «невидиму руку» ринку, ринковий механізм. Згідно з висновками кейнсіанської теорії фундаментальним є положення про те, що ринкова система на певному етапі свого розвитку (світова економічна криза 1929-1933 рр.) не може вважатися саморегульованою. Щоб «невидима рука» діяла динамічно й ефективно, ринок повинен цілеспрямовано регулюватися, коректуватися державою, що обмежує формальний і неформальний тіньовий сектор економіки, пожадливість підприємств-монополістів, авантюри банкірів і фінансових посередників, егоїзм торгівців.

Доведено, що для економіки перехідного періоду ефективнішою є кейнсіанська концепція антициклічного впливу через регулювання цін і доходів, стабілізацію сукупного попиту методами фіскальної й монетарної політики, регулювання рівня зайнятості й т.д.

Надання свободи суб'єктам дисципліни праці повинне бути взаємозв'язане з посиленням їх відповідальності, посиленням ролі державного регулювання їх соціально-трудова відносин. Держава не утискує відношення між суб'єктами дисципліни праці, але стежить за дотриманням усіма учасниками «правил гри». Виходячи із ситуації на ринку, держава регулює відносини суб'єктів дисципліни праці розгалуженою системою прямих і непрямих заходів, включаючи й заходи індикативного планування. Саме через комплекс регуляторів вона добивається відносно стабільної рівноваги ринкових сил без придушення їх самоналагоджування й саморуху, все більш повного, інтенсивного і якісного використання робочого часу. Це соціально-економічні, організаційно-правові заходи й інститути, що упорядковують і регулюють товарно-грошові відносини між суб'єктами трудової дисципліни.

Завданням сильної демократичної держави є створення й підтримка загальних, рамкових умов ефективної економічної діяльності, забезпечення соціальної захищеності й добробуту більшості працездатних членів суспільства. Через спеціальні заходи соціальної політики й політики повної зайнятості в соціальному ринковому господарстві забезпечується вирівнювання стартових можливостей, чим полегшується «вхід» на ринок для тих членів суспільства, які через об'єктивні причини потребують такої підтримки (особи, що тривалий час не мають робочого місця або ті, які втратили годувальника, інваліди, матері-одиначки та ін.).

10.4 Трудова дисципліна й виробнича демократія – діалектика взаємозв'язку

Суспільство й виробництво може динамічно розвиватися тільки за наявності свободи, свободи підприємництва, творчості, демократії, виробничої демократії. Але вони можуть і повинні функціонувати й здійснюватися тільки в рамках коридору порядку, дисципліни, організованості й відповідальності. Свобода й демократія, виробнича демократія повинні

бути «вплетені» в тканину відносин порядку, дисципліни, відповідальності, трудової дисципліни й можуть і повинні існувати та розвиватися в діалектичній єдності, у діалектичному взаємозв'язку, взаємодії.

Виробнича демократія – політика менеджменту, основана на участі працівників у прийнятті управлінських рішень на робочому місці, дільниці, цеху, підприємстві. Розповсюджується на різні сторони трудового, виробничого процесу – організацію праці, робочого місця, стан трудової, виробничої дисципліни й основні напрями повнішого, інтенсивнішого і якіснішого використання робочого часу, зниження собівартості, підвищення якості товарів і послуг, заробітної плати. Надання інформації про справи підприємства, які безпосередньо стосуються працівників, прийняття деяких управлінських рішень, які передає керівництво працівникам, використовуючи їх організаторські здібності, що дозволяє врахувати специфіку окремих дільниць, виробництв, які добре знає працівник, висловлювати свою думку й брати участь в обговоренні виробничих проблем.

Соціально-трудова, виробничі відносини між роботодавцями (власниками засобів виробництва) і робітниками (власниками робочої сили) з приводу форм і методів залучення останніх до праці й з'єднання із засобами виробництва, способів закріплення їх у системі кооперованої праці для виконання трудових функцій на робочому місці протягом робочого дня розвивалися протягом тисячоліть від позаекономічного примусу дотримання дисципліни праці до демократичного її здійснення, самоврядування трудовою дисципліною, самодисципліни через реалізацію економічних інтересів суб'єктів дисципліни праці.

Трудова дисципліна, основана на позаекономічному примушенні, і добровільна демократична самодисципліна – єдність протилежностей. У формах і методах залучення працівників до праці й з'єднання із засобами виробництва, способах закріплення їх у системі сумісної праці для виконання трудових функцій на робочому місці протягом робочого дня відбувається постійне накопичення кількісних факторів, які переходять у якісні зміни й виступають (відносини) у взаємозв'язку в наступних формах.

Позаекономічне примушення. Відкрите, пряме, фізичне, насильне примушення до праці, страх перед фізичним покаранням, смертю, гнун-

туються на власності працедавців на всі головні умови виробництва: землю, знаряддя й предмети праці, самого працівника-раба; на особистій, земельній залежності (рабство, феодалізм – робота на полі поміщика, первинне накопичення капіталу, соціалізм – безпаспортна система в сільському господарстві, ГУЛАГИ, зрівняльний розподіл).

Економічне примушення. Працівник юридично вільний, але вільний від засобів виробництва, засобів існування. Ґрунтуються на остраху втратити роботу, необхідні кошти для існування, частину заробітної плати за порушення трудової дисципліни.

Мотивація трудової дисципліни. Матеріальна й моральна зацікавленість, стимулювання високоорганізованим, творчим трудом. Застосовуються найгнучкіші форми й методи посилення матеріальної зацікавленості. Використовуються моральні стимули, участь працівників в управлінні виробництвом, практика людських відносин, матеріальна й моральна відповідальність за порушення трудової дисципліни.

Економічне положення власника – відчуття господаря. Ґрунтується на різноманітті форм власності й форм господарювання, малому й середньому бізнесі, середньому класі, демократії на робочому місці. Упорядкованість, дисциплінованість, організованість, відповідальність власника, що працює, демократія на робочому місці, самоврядування трудовою дисципліною. У господаря страх втратити власність більший, ніж у раба страх перед фізичним покаранням і в робітника стати безробітним. Тут більша, ніж у найманого робітника, матеріальна й моральна зацікавленість, стимулювання високоорганізованої творчої праці, прояв ініціативи й заповзятливості. Незрівнянно більша, ніж у найманого робітника, матеріальна й моральна відповідальність за втрати робочого часу, неефективне його використання.

Початковим для аналізу проблеми взаємозв'язку трудової дисципліни й виробничої демократії є суспільна, подвійна природа людини. Подвійна природа людини, як особи і як трудового ресурсу, неминуче породжує суперечності між прагненням до свободи, прав, добровільності й необхідністю примусового застосування фізичних, інтелектуальних і творчих здібностей в обмеженій виробничій обов'язковій діяльності. Матеріальними засадами виникнення, як відносин трудової дисципліни, так і виробничої демократії є розподіл праці, кооперація, її організація.

Витоки єдності відносин трудової дисципліни й виробничої демократії лежать у взаємозв'язку й взаємодії протилежностей свободи й відповідальності, прав і обов'язків добровільності й примушення. Проблеми поєднання, з'єднування протилежних сторін мають ключове значення для вирішення питання про взаємодію трудової дисципліни й виробничої демократії.

У рамках однієї й тієї ж об'єктивної необхідності може переважати зацікавлене, вільне, добровільне, свідоме відношення між суб'єктами дисципліни праці – добровільна, свідома трудова дисципліна – самодисципліна. А може переважати примусове, відчужене, навіть вороже відношення між суб'єктами дисципліни праці – примусова трудова дисципліна.

Проблеми підвищення трудової дисципліни реалізуються якнайповніше в поведінці й трудовій діяльності працівників в умовах виробничої демократії, коли вони керуються свідомістю й відчуттям необхідності, обов'язку, відповідальності. Суб'єкти відносин дисципліни праці діють вільно, добровільно користуються наданими їм правами на основі їх усвідомлення. До внутрішньої свободи веде внутрішня дисципліна. А до дисципліни – віра, знання, вправи.

Вільне підприємництво, ринкова економіка, мотиваційний механізм, який працює на забезпечення трудової дисципліни, можуть іти тільки в парі з демократією в суспільстві й виробничою демократією в процесі праці. На відміну від державної економіки, немислимої без диктатури як у суспільстві, так і у виробництві. Скасуй диктатуру – почнеться хаос. Що ми й спостерігаємо в нашій країні після проголошення незалежності.

Демократичне суспільство, щоб знайти стійкість, потребує розвинутого ринкового господарства й класу власників, яким є що втратити, середнього класу, що охоплює значну частину населення, які не можуть відбутися без трудової дисципліни й тому зацікавлені в її існуванні й відповідальні за її стан. У нас такої бази поки немає. Тому наше суспільство ще довго хворітиме на недисциплінованість, неорганізованість, необов'язковість, безвідповідальність. Проблема посилюється ще й тим, що людям важко, і вони схильні відгукуватися на заклики тих, хто обіцяє швидкий і легкий успіх, тобто податливі на обман і демагогію. І тут

ховаються головні небезпеки для нашої молоді демократії.

Людина мисляча потрібна нашій економіці, нашій країні, але ще в більшій мірі зараз необхідна людина дисциплінована, людина відповідальна. Людина дисциплінована, обов'язкова, людина відповідальна – це і є людина вільна, на відміну від людини вільної, недисциплінованої, необов'язкової, безвідповідальної, яка легко перетворюється на покірнього холопа, раба жорсткої догми.

Проте не можна забувати, що свобода, права, обов'язок, відповідальність можуть існувати лише в межах закону й згоди, тобто пошани до свободи й прав іншої людини. Ні за державним указом, ні на загальнонародну вимогу, народжену в лютих, але необдуманих криках, вони ніколи не виникнуть і не закріпляться.

Розділ 10. Запитання і завдання для обговорення та контролю.

1. Чому порядок, дисципліна, організованість, відповідальність являються загальнолюдськими цінностями?
2. Дайте визначення дисципліни праці та системи її управління.
3. Назвіть суб'єкти відносин дисципліни праці.
4. Що являє собою об'єкт відносин дисципліни праці?
5. Які форми прояву закону дисципліни праці?
6. Охарактеризуйте взаємозв'язок між величиною ВВП, річним фондом робочого часу і трудомісткістю виробництва.
7. Дайте характеристику соціально-економічним пірамідам СРСР і США.
8. Чому перш за все власники зацікавлені в підвищенні трудової дисципліни?
9. Дайте оцінку трансформаційним процесам за роки незалежності.
10. Що передбачає соціально-ринкове господарство і яке його основне гасло, ідея?
11. Що надає ринок суб'єктам дисципліни праці.
12. Розкажіть, як ефективно діюча конкуренція впливає на підвищення трудової дисципліни?
13. Обґрунтуйте необхідність сильної демократичної держави для ефективного використання робочого часу.

Розділ 11

ПЛАНУВАННЯ Й АНАЛІЗ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

11.1 Планування продуктивності праці на підприємстві

11.2 Планування чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства

11.3 Аналіз зростання продуктивності праці

11.4. Аналіз чисельності й складу працівників

11.1 Планування продуктивності праці на підприємствах

Планування продуктивності праці здійснюється на підставі врахування впливу факторів зростання продуктивності праці, що містять наступні групи:

– структурні зрушення у виробництві (зміна питомої ваги окремих товарів та послуг) у загальному обсязі виробництва продукції);

– підвищення технічного рівня виробництва (механізація й автоматизація праці, упровадження нових технологічних процесів, продуктивніших машин, модернізація діючого устаткування, зміна технічних характеристик виробів, підвищення якості продукції, упровадження нових, ефективніших видів сировини й матеріалів, палива, енергії);

– удосконалення управління, організації виробництва й праці (поліпшення управління виробництвом, упровадження наукової організації праці, підвищення реального фонду робочого часу);

– зміна обсягу й структури виробництва продукції (збільшення або зменшення обсягу виробництва, зміна питомої ваги окремих видів продукції, купівельних напівфабрикатів і кооперованих поставок);

– галузеві та інші чинники (зміна природних умов, введення в дію й освоєння нових виробництв і підприємств).

Величина дії цих факторів визначається через установлення можливого зменшення чисельності працівників за рахунок кожного фактора окремо й усіх разом. Щоб розрахувати можливе зменшення чисельності, зіставляють витрати праці на виробництво планового обсягу продукції в базисних і планованих умовах по кожному фактору.

Процес планування складається з низки етапів. На першому етапі

визначається економія робочої сили E_i від упровадження конкретних організаційних заходів:

$$E_i = \frac{T_{\text{норм}}}{\Phi \cdot K},$$

де $T_{\text{норм}}$ – зниження трудомісткості продукції від упровадження у виробництво (за планом) нової техніки, технології й т.п., нормо-години;
 Φ – річний фонд робочого часу на одного робітника в плановому періоді, год.;

K – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку цими робітниками.

На другому етапі визначається приріст продуктивності праці (Π , %), досягнутий під впливом конкретного чинника:

$$\Pi = \frac{E_i \cdot 100}{\mathcal{C}_{\text{рб}} - E_i},$$

де $\mathcal{C}_{\text{рб}}$ – розрахункова чисельність промислово-виробничого персоналу, необхідна для виконання планового обсягу робіт за умови збереження виробітку базисного періоду, людей.

$$\mathcal{C}_{\text{рб}} = ВП : В \text{ або } \mathcal{C}_{\text{б}} \cdot K_{\text{вп}},$$

де $ВП$ – обсяг випуску продукції за планом, грн.;

$В$ – рівень продуктивності праці на одного працюючого в базисному періоді, грн.;

$K_{\text{вп}}$ – коефіцієнт збільшення планового обсягу випуску продукції порівняно з базисним роком;

$\mathcal{C}_{\text{б}}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу за попередній (базисний) рік, люди.

На третьому етапі визначається відсоток зростання продуктивності праці по підприємству ($\Pi_{\text{об}}$), досягнутий під впливом всіх чинників:

$$\Pi_{\text{об}} = \frac{\sum E_i \cdot 100}{\mathcal{C}_{\text{рб}} - \sum E_i}$$

$\sum E = E_1 + E_2 + \dots + E_n$ – економія робочої сили за всіма факторами в цілому по підприємству, люди.

I, нарешті, на четвертому етапі визначається приріст обсягу вироб-

ництва (Q_n) за рахунок зростання продуктивності праці по бригаді, дільниці, цеху, підприємству:

$$Q_n = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta ВП} \times 100,$$

де $\Delta Ч$ – приріст чисельності робітників, %;

$\Delta ВП$ – приріст обсягу виробництва, %.

Найбільшу важкість у плануванні являють розрахунки з обґрунтування економії робочої сили (E) від дії кожного фактора.

Обґрунтовуючи плани зростання продуктивності праці на рівні цеху, ділянки, підприємства, застосовують пофакторний метод, який полягає в розрахунку можливої економії витрат праці (чисельності працюючих) під час реалізації заходів щодо підвищення технічного рівня, зміни структури й обсягу виробництва, удосконалення управління й організації виробництва й праці.

Початковими даними для розрахунку можливої відносної економії робочої сили й відповідного підвищення продуктивності праці за рахунок технічного вдосконалення виробництва є план розвитку й упровадження нової техніки, календарні плани перегляду норм виробітку, що відображають величину й причини зниження трудомісткості виробів.

Відносне вивільнення чисельності робітників за рахунок упровадження заходів щодо нової техніки (E_1) визначається за формулою:

$$E_1 = \frac{(T_d - T_n) \cdot ВП}{K \cdot \Phi},$$

де T_d і T_n – трудомісткість 1000 грн. продукції відповідно до й після впровадження заходу, нормо-години.

У зв'язку з тим, що заходи стосовно нової техніки впроваджуються протягом усього року, а не з 1 січня планового року, частина економічного ефекту переходить на майбутній рік. Тому, розраховуючи зростання продуктивності праці на плановий період, слід ураховувати додаткову економію витрат праці, яка буде одержана від заходів, упроваджених у попередньому періоді. Зменшення чисельності працівників у планованому році за рахунок заходів, упроваджених у базисному році (E_1), можна визначити за формулою:

$$E_1 = \frac{ВП(T_d - T_n)}{K \cdot \Phi} \cdot K_1,$$

де K_1 – коефіцієнт, що враховує дію заходу в плановому році; визначається за формулою: $K_1 = M : 12$ (M – кількість місяців базисного року до впровадження заходу й дії нових норм часу).

Аналогічні розрахунки виконуються щодо всіх заходів, які були впроваджені в базисному році. Результати розрахунків підсумовуються.

Величина економії чисельності працюючих у результаті поліпшення організації виробництва, праці й управління визначається різними методами. Можливе зменшення чисельності працівників унаслідок збільшення норм і зон обслуговування, поєднання професій, визначається прямим рахунком на підставі упровадження в плановому періоді заходів щодо перегляду норм виробітку, штатів обслуговування устаткування й робочих місць, а також подальшого розвитку багатостатного обслуговування.

Економія чисельності працюючих у зв'язку із вдосконаленням структури управління виробництвом, об'єднанням дрібних виробництв і цехів, дільниць, скороченням чисельності адміністративно-управлінського персоналу, завдяки механізації робіт і праці керівників, фахівців, службовців, МОП і т.д. визначається прямим рахунком по штатних розписах звітного й планового періодів.

Економія чисельності за рахунок упровадження наукової організації праці встановлюється на основі заходів з НОП, спрямованих на поліпшення організації й обслуговування робочих місць, удосконалення розподілу й кооперації праці, упровадження передових методів і прийомів праці, поліпшення умов нормування й оплати праці.

Скорочення втрат робочого часу у вигляді прогулів, простоїв, невиходів з дозволу адміністрації, хвороб і т.п. дозволяє збільшити бюджет робочого часу й скоротити чисельність робітників. Економія чисельності робітників за рахунок збільшення бюджету робочого часу (E_2) визначається за формулою:

$$E_2 = \left[1 - \frac{\Phi_{\delta}}{\Phi_{\pi}} \right] \cdot \Phi_{\text{ор}},$$

або при $\Phi_{\delta} > \Phi_n$

$$E_2 = \left[\frac{\Phi_{\delta}}{\Phi_n} - 1 \right] \cdot \mathcal{C}_{op},$$

де Φ_{δ} , Φ_n – річний фонд робочого часу одного робітника відповідно в базисному й плановому періодах, год.;

\mathcal{C}_{op} – чисельність основних робочих у базисному періоді, люди.

Економія чисельності робітників за рахунок скорочення втрат робочого часу через внутрішньозмінні простой (E₃) визначається за формулою:

$$E_3 = \frac{B_1 - B_2}{100 - B} \cdot \mathcal{C}_{op},$$

де B_1 – втрати робочого часу робітництва в базисному періоді у % до відпрацьованого часу; беруться за даними табельного обліку й фотографій робочого дня;

B_2 – втрати робочого часу в плановому періоді, %.

Економія витрат праці від скорочення невиходів робітників на роботу (E₄) визначається на підставі аналізу звітних даних про використання робочого часу робітників і розраховується за формулою:

$$E_4 = \frac{\Phi_1 \cdot \mathcal{C}_{op}}{\Phi_2},$$

де Φ_1 – збільшення фонду робочого часу одного робітника у плановому періоді, днів;

Φ_2 – кількість робочих днів, що відпрацьовує один робітник у плановому періоді.

Зниження втрат від браку у виробництві дає значну економію часу й дозволяє підприємству збільшувати випуск продукції без додаткових витрат праці. Скорочення браку супроводжується відносною економією чисельності (E₅), веде до зростання продуктивності праці. Зменшення чисельності робітників за рахунок скорочення втрат від остаточного браку у виробництві визначається за формулою:

$$E_5 = \frac{B_1 - B_2}{100} \cdot \mathcal{C}_{op},$$

де B_1, B_2 – питома вага втрат від браку в собівартості продукції відповідно в базисному й плановому періодах, %.

Важливим резервом підвищення продуктивності праці є скорочення витрат праці з переведення в придатну продукцію так званого поправного браку. Витрати робочого часу на виправлення браку бувають у багато разів більші, ніж на виготовлення продукції. Економія чисельності робітників від скорочення в плановому періоді витрат на виправлення браку (E_6) розраховується за формулою:

$$E_6 = \frac{TP_1 - TP_2}{K \cdot \Phi},$$

де TP_1, TP_2 – трудомісткість робіт з виправлення браку відповідно в базисному й плановому періодах, нормо-години;

Φ – річний фонд робочого часу на одного робітника в плановому періоді, год.;

K – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку цим робітником.

Резервом підвищення продуктивності праці є зменшення відхилень від нормальних умов роботи. Вони з'являються на підприємствах тоді, коли умови роботи не відповідають нормальним, урахованим при встановленні технічно обґрунтованих норм виробітку. У зв'язку з цим робітники витрачають додаткову енергію на виконання роботи, пов'язаної з відхиленням від нормальних умов. Економія робочої сили за цим чинником (E_7) визначається за формулою:

$$E_7 = \frac{D_1 - D_2}{100},$$

де D_1, D_2 – питома вага доплат за відхилення від нормальних умов праці в загальному фонді заробітної плати промислово-виробничого персоналу відповідно в базисному й плановому періодах, % .

З упровадженням у виробництво науково обґрунтованих норм виробітку на підприємствах збільшується кількість робітників, які не виконують ці норми.

Причинами невиконання норм є недоліки в організації праці на ро-

бочому місці, невчасне забезпечення роботою, відсутність інструменту, низька кваліфікація й недостатній виробничий досвід молодих робітників. Послідовне підвищення кваліфікації робітників-відрядників, ущільнення робочого дня впливають на зростання середнього відсотка виконання норм виробітку й на скорочення кількості робітників, які не виконують норми.

Кожному відсотку підвищення норм виробітку відповідає відсоток зростання продуктивності праці певної групи виробничих робітників, що призводить до скорочення потреби в робітниках (при одному й тому ж обсязі робіт). Економія в чисельності робітників за рахунок скорочення кількості випадків невиконання норм виробітку (E_8) визначається за формулою:

$$E_8 = \frac{P_8 \cdot Y \cdot \chi_{op}}{100 \cdot 100},$$

де P_8 – зростання виконання норм виробітку в робітників, які не виконували норми, %;

Y – питома вага робітників-відрядників, які не виконують норми виробітку, у загальній чисельності робітників.

За зміни обсягу й структури виробництва продукції чисельність персоналу (допоміжних робітників, керівників, фахівців, службовців, МОП, учнів і працівників охорони) збільшується в меншій мірі, ніж зростає обсяг випуску продукції. Відносне зменшення чисельності працюючих (E_9) розраховується за формулою:

$$E_9 = \frac{\chi_{np} (A_1 - A_2)}{100},$$

де χ_{np} – чисельність категорій працюючих (окрім основних робітників) в базисному періоді;

A_1 – відсоток зростання обсягу випуску продукції за планом;

A_2 – відсоток необхідного збільшення чисельності працюючих (окрім основних виробничих робітників) за планом.

На підприємствах цей розрахунок доцільно проводити з розшифруванням за категоріями працівників промислово-виробничого персоналу

(допоміжні робітники, керівники, фахівці, службовці, учні, МОП і охорона).

За збільшення питомої ваги купівельних виробів і напівфабрикатів у собівартості продукції, економія в чисельності працюючих (E_{10}) визначається за формулою:

$$E_{10} = \left[1 - \frac{100 - I_1}{100 - I_2} \right] \cdot \mathcal{C}_{op},$$

де I_1, I_2 – питома вага готових виробів і напівфабрикатів у собівартості продукції відповідно в плановому й базисному періодах.

Якщо питома вага готових виробів і напівфабрикатів у собівартості продукції зменшується, тобто $I_1 > I_2$, то підприємству потрібна додаткова чисельність робітників, яка визначається за формулою:

$$E_{10} = \left[\frac{100 - I_1}{100 - I_2} - 1 \right] \cdot \mathcal{C}_{op}.$$

Окрім вищезгаданих можуть ураховуватися й інші фактори.

Одержані результати за факторами групуються у зведеній таблиці по підприємству.

Таблиця 11.1 – Зміна чисельності працівників за факторами (приклад)

Зміна чинників	Економія (-) збільшення(+) чисельності, люд.	Зміна виробітку (+, -), %
1. Фактори технічного прогресу	-83	4,51
2. Фактори організації праці й виробництва	-109	5,93
3. Структурні зрушення	+17	-0,91
РАЗОМ	-175	9,53

11.2. Планування чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства

Найважливішим завданням планування чисельності працівників є визначення мінімальної чисельності робітників та інших категорій пра-

цівників, необхідних для забезпечення безперервного виробничого процесу й виконання виробничого плану.

Планування чисельності працюючих починається з визначення балансу робочого часу. Метою розрахунку балансу є визначення ефективного (корисного) фонду часу роботи одного робітника за рік з урахуванням: середньої тривалості робочого дня одного середньооблікового робітника, прийнятого календарного режиму роботи, планованих невиходів на роботу й внутрішньозмінних регламентованих перерв. Цей розрахунок необхідний для визначення резервів зростання виробітку за рахунок кращого використання робочого часу й планової чисельності робітників.

Баланс робочого часу складається по підприємству, цеху, ділянці, іноді навіть окремо для кожної групи робітників, що мають однаковий графік роботи й тривалість чергової відпустки. Це зумовлено тим, що середня тривалість чергової відпустки в різних підрозділах підприємства може бути різною.

Баланс робочого часу складається з трьох етапів:

- розрахунку середньої фактичної кількості робочих днів у плановому періоді;
- розрахунку середньої тривалості робочого дня;
- визначення реального (ефективного) фонду робочого часу середньооблікового робітника в плановому періоді в годинах.

Перший етап роботи починається з визначення календарного й номінального фондів робочого часу. Календарний фонд робочого часу – це кількість календарних днів планового періоду, тобто в році 365 (або 266) днів, у кварталі – 90, або 91, або 92 дні й т.д. Номінальний фонд робочого часу – це кількість днів у плановому періоді за винятком вихідних і святкових. Номінальний фонд робочого часу визначається таким чином:

у переривчастих (періодичних) виробництвах – через віднімання вихідних і святкових днів з календарного фонду часу;

у безперервних виробництвах – через віднімання з календарного фонду часу невиходів за графіком змінності.

Фактична кількість робочих днів у плановому періоді (явочний час) розраховується в балансі через вилучення з номінального робочого часу невиходів зі встановлених законом причин:

- чергові й додаткові відпустки;
- відпустки через хворобу, вагітність й пологи;
- нез'явлення у зв'язку з виконанням державних обов'язків.

Явочний час – це кількість днів, коли робітник знаходиться на робочому місці. Він може бути виражений в людино-годинах, людино-днях. Відношення явочного часу до номінального називають коефіцієнтом використання робочого часу.

Час невиходів обчислюється з кожної причини і в сумі зі всіх причин.

Тривалість відпустки береться для кожної групи робітників відповідно до законодавства й колективного договору. Під час розрахунку середньої тривалості відпустки враховуються додаткові відпустки:

- на шкідливих роботах;
- підліткам;
- за безперервний стаж роботи;
- у зв'язку з навчанням без відриву від виробництва та ін.

Середня тривалість відпустки визначається діленням усієї кількості людино-днів чергової й додаткової відпусток на кількість робітників.

Відпустки у зв'язку з вагітністю й пологам плануються на підставі звітних даних минулого (базисного) періоду з урахуванням зміни питомої ваги жінок на підприємстві.

Невиходи, пов'язані з виконанням державних обов'язків, плануються в розмірах звітного періоду, але при цьому повинні враховуватися особливі обставини, що іноді вимагають збільшення витрат часу на виконання державних обов'язків.

Невиходи внаслідок хвороб у плановому балансі робочого часу визначаються на підставі звітних даних з урахуванням можливостей зниження втрат робочого часу через хворобу за рахунок поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці й медичного обслуговування працюючих; проведення заходів щодо техніки безпеки й охорони праці, а також по-

ліпшення культурно-побутових і житлових умов.

У плановому балансі робочого часу не передбачаються втрати робочого часу через прогули й цілоденні простої.

Загальна кількість невиходів у планованому періоді визначається підсумовуванням регламентованих законом невиходів.

Для визначення річної кількості годин роботи одного робітника необхідно знати не тільки явочне число робочих днів одного робітника цього року, але й середню тривалість робочого дня.

Основою розрахунку середньої тривалості робочого дня є дані про кількість або питому вагу робітників, що мають різну тривалість робочого дня, установлену законом. Середня тривалість робочого дня повинна бути скоректована з урахуванням скорочення робочого часу в передвихідні й передсвяткові дні.

На зменшення середньої тривалості робочого дня впливають перерви, установлені для матерів-годувальниць. Розмір цих перерв визначається на підставі звітних даних з урахуванням зміни народжуваності.

Реальний фонд робочого часу середньооблікового робітника визначається як добуток кількості робочих днів у році й середньої тривалості робочого дня (зміни) в годинах.

Приклад розрахунку планового балансу робочого часу одного робітника.

У плановому році 45 робітників матимуть право на 24-денну відпустку, 37 – на 27-денну й 18 – на 32-денну. Середня тривалість відпустки одного робітника в плановому році становитиме:

$$\frac{24 \cdot 45 + 27 \cdot 37 + 32 \cdot 18}{45 + 37 + 18} = \frac{1080 + 999 + 576}{100} = 27 \text{ днів}.$$

Реалізацією комплексу заходів у плановому році передбачається зменшити кількість невиходів на одного робітника через хворобу з 12 до 10, відпустки, з дозволу адміністрації, з 4 до 2.

За рахунок надання додаткових пільг матерям-годувальницям, недовикористання номінальної кількості годин збільшиться з 0,1 до 0,2.

Таблиця 11.2 – Річний баланс робочого часу одного робітника (середньооблікового)

Найменування показників	Базисний рік	Плановий рік
Кількість календарних днів	365	365
Вихідні й святкові дні	105	106
у тому числі вихідні	98	98
святкові	8	8
Номінальна кількість днів	259	259
Середня кількість невиходів на одного робітника (днів)		
у тому числі:	46	41
чергова й додаткова відпустки	26	27
декретна відпустка	1	1
через хворобу	12	10
виконання державних обов'язків	1	1
відпустка з дозволу адміністрації	4	2
прогули	2	-
Корисний фонд робочих днів на одного робітника	213	218
Номінальна кількість годин у зміні	8	8
Використання номінальної кількості годин	0,5	0,4
у тому числі:		
скорочення зміни підлітків	0,2	0,2
скорочення зміни матерів-годувальниць	0,1	0,2
простої *	0,3	2
Середня тривалість робочого дня	7,4	7,6
Корисний (реальний, ефективний) фонд робочого часу на одного робітника, год.	1576	1657

* Ці рядки заповнюються тільки у звітах.

Методи визначення чисельності робітників. У кожній галузі народного господарства визначення чисельності працівників підприємств, необхідної для виконання виробничої програми, має свої особливості,

зумовлені специфікою праці й виробництва.

Розрізняють наступні основні методи визначення необхідної кількості робітників:

- за нормами часу на одиницю виробу (за трудомісткістю);
- за нормами виробітку за одиницю робочого часу;
- за нормами обслуговування.

Вибір методів визначення чисельності основних робітників залежить від характеру виробничих процесів і трудових функцій, виконуваних робітниками на кожному робочому місці.

Для визначення чисельності основних робітників-відрядників за трудомісткістю ($Ч_{нд}$) розрахунок виконують за формулою:

$$Ч_{нд} = \frac{T_{нор}}{\Phi_{пл} \cdot K_{ен}},$$

де $K_{ен}$ – плановий відсоток виконання норм виробітку;

T – плановий обсяг робіт у нормо-години;

$\Phi_{пл}$ – плановий фонд робочого часу одного середньооблікового робітника, люд.-змін.

На деяких ділянках чисельність окремих груп основних робітників, зайнятих на одних і тих же роботах, можна визначити за нормами виробітку, тобто:

$$Ч_{пл} = \frac{P}{B_e \cdot K_{ен} \cdot \Phi_{пл}},$$

де P – плановий обсяг робіт у натуральних одиницях вимірювання;

P_e – планова норма виробітку в тих же одиницях за 1 год. (змін).

У галузях і виробництвах з апаратурними процесами (у хімічній, металургійній, нафтопереробній та ін.) чисельність робітників розраховується за нормами обслуговування за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{O \cdot Z}{H_o} \cdot K_{сн},$$

де O – кількість одиниць устаткування;

Z – кількість змін;

$K_{сн}$ – коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової (у переривчастих виробництвах визначається відношенням номінального

часу до явочного, у безперервних – відношенням календарного до явочного);

H_o – норма обслуговування, тобто кількість одиниць устаткування, яке повинне обслуговуватися одним робітником (виробничою бригадою), розраховується діленням фонду робочого часу $Ч$ (за зміну, місяць) на норму часу обслуговування $T_{но}$ (визначається через нормування з урахуванням передового виробничого досвіду, можливостей багатоагрегатного обслуговування, раціональної розстановки робочої сили й поєднання професій).

Средньоперелікова чисельність робітників може бути визначена за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{A \cdot P_o \cdot 3 \cdot T_e}{T_\phi},$$

де A – кількість робочих агрегатів;

P_o – кількість робітників, необхідна для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);

3 – кількість змін на добу;

T_e – кількість діб роботи агрегату в плановому періоді;

T_ϕ – кількість днів роботи робітників.

Під час планування чисельності робітників визначається явочна кількість робітників у зміну. Це мінімальна чисельність робітників для виконання виробничого змінного завдання з випуску продукції. Розрахунок виконаний за нормами часу, нормами виробітку й нормами обслуговування. Так, за нормами часу явочна кількість робітників у зміну визначається за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{P \cdot H_\phi}{T_{см} \cdot K} \cdot 100,$$

де $Ч_{пл}$ – необхідна кількість робітників у зміні;

P – виробниче завдання (обсяг робіт) у зміну в натуральних одиницях вимірювання;

H_ϕ – норма часу на одиницю виробу, операцію або одиницю роботи;

$T_{см}$ – фонд робочого часу одного робітника (тривалість робочої зміни);

K – плановий відсоток виконання норм.

Розрахунок явочної кількості робітників. виходячи з норм виробітку, виконується за формулою:

$$Ч_{пл} = P : B ,$$

де $Ч_{пл}$ – явочна кількість робітників на добу;

P – плановий добовий обсяг робіт;

B – планова продуктивність праці робітників цієї професії (розраховується діленням змінної норми виробітку, вираженого у відповідних одиницях вимірювання, на коефіцієнт виконання норм виробітку).

Явочний штат по робочих місцях і професіях в апаратурних (машинних) виробництвах визначається на підставі штатного нормативу обслуговування агрегатів (норм обслуговування). Для безперервно діючих виробництв, окрім явочного штату, обчислюють кількість робітників на підміну вихідних.

Визначення чисельності робітників містить розрахунок облікового складу. Розрахунок ведеться за коефіцієнтом облікового складу й за загальним відсотком невиходів.

У першому випадку необхідна кількість робітників ($Ч_{пл}$) може бути визначено за формулою:

$$Ч_{пл} = Ч_{р.яв} \cdot K_{сн} ,$$

де $Ч_{р.яв}$ – явочна кількість робітників на добу;

$K_{сн}$ – коефіцієнт облікового складу; розраховується діленням номінального фонду робочого часу (Φ_n) на фактичну кількість днів за плановим балансом робочого часу (Φ_ϕ).

У другому випадку, тобто за загальним відсотком невиходів (сума відсотків невиходів з поважних причин), облікову кількість робітників визначають за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{100 \cdot Ч_{р.яв}}{1 - a} ,$$

де a – загальний відсоток невиходів на роботу.

Планування чисельності допоміжних робітників на підприємстві, у цеху має на меті встановлення найраціональніших співвідношень між

основними й допоміжними робітниками, розроблення заходів щодо зниження чисельності допоміжних робітників.

Розрахунок чисельності допоміжних робітників утруднений через відсутність більш-менш достовірних даних про обсяг допоміжних робіт на планований період, нормативних документів з планування чисельності цієї групи робітників, а також через неоднакову напруженість праці допоміжних робітників упродовж робочого періоду.

Своєрідність трудової діяльності допоміжних робітників зумовлює специфіку в методах розрахунку їх чисельності. Якщо планування чисельності основних робітників будується на взаємозв'язках з показниками зростання обсягу виробництва й продуктивності праці, то система методів визначення потрібної кількості допоміжних робітників тяжіє до деяких відносно постійних величин (чисельність обслуговуваного устаткування, кількість наявних штатних робочих місць).

Розрізняють три основні групи допоміжних робітників:

- зайняті на роботах, що піддаються нормуванню;
- зайняті на роботах, обсяг яких може бути встановлений тільки залежно від кількості обслуговуваних машин, механізмів і агрегатів;
- зайняті на так званих чергових роботах.

У зв'язку з цим розрізняють наступні методи розрахунку чисельності допоміжних робітників: за трудомісткістю робіт; нормами виробітку; нормами обслуговування; нормативами чисельності; робочими місцями.

За трудомісткістю робіт. Розрахунок необхідної кількості нормованого часу допоміжних робітників-відрядників, а отже, і визначення їх чисельності проводиться за тією ж методикою, що й для виробничих (основних) робітників-відрядників, тобто

$$Ч_{пл} = \frac{T_{нор}}{K_{вн} \cdot \Phi_{пл}}.$$

Відмінність полягає в тому, що розраховуючи чисельність основних робітників виходять із трудомісткості продукції, що випускається, а визначаючи чисельність допоміжних робітників – із трудомісткості допоміжних робіт (інструментальних, модельних і т.п.).

За нормами виробітку. Розрахунок чисельності допоміжних робітників за нормами виробітку проводиться в тих випадках, коли вони ви-

конують одну певну роботу, зміст, обсяг і методи виконання якої суворо регламентовані (наприклад, контроль якості продукції в трикотажному, взуттєвому виробництві й т.п.). У машинобудуванні чисельність контролерів може бути розрахована за обсягом роботи (в нормо-годинах), що виконується залежно від особливостей цеху або ділянки.

Кількість виробничих робітників на одного контролера або витрату робочого часу контролерів на кожні 100 нормо-годин, витрачених обслуговуваними ними робітниками – такі можливі укрупнені розрахунки чисельності цього робітництва.

За нормами обслуговування. Розрахунок чисельності допоміжних робітників, що виконують роботи, на які є норми обслуговування, проводиться так само, як і основних робітників, за формулою:

$$Ч_{пл} = \frac{O \cdot 3}{H_o} \cdot K_{сн}.$$

Для деяких допоміжних робіт з ремонту й обслуговування устаткування H_o розраховується за формулою:

$$H_o = \frac{\Phi}{T_{но}} = \frac{\Phi}{H_e \cdot N \cdot K_{доd}},$$

де Φ – фонд робочого часу (за зміну, за місяць);

$T_{но}$ – норма часу обслуговування;

H_e – норма часу на виконання одиниці роботи;

N – кількість одиниць обсягу роботи на одиницю обслуговуваного устаткування (наприклад, кількість налагоджень одного верстата за зміну й т.п.);

$K_{доd}$ – коефіцієнт, що враховує виконання додаткових функцій, які не враховуються нормою часу.

Під час визначення норми обслуговування на транспортних роботах використовується формула:

$$H_o = \frac{\Phi}{H_e \cdot K_{доd}} \cdot P_{\phi},$$

де P_{ϕ} – середня вага вантажу, що перевозиться за один рейс.

За нормативами чисельності. Нормативи чисельності робітників розробляють і встановлюють у тих випадках, коли виробничий об'єкт

або устаткування обслуговується групою робітників і розстановка їх усередині об'єкта не обумовлюється. Нормативи чисельності ($H_{ч}$) визначаються на підставі норми обслуговування або норми часу обслуговування за формулою:

$$H_{ч} = \frac{P}{H_o} \cdot K_{on} \text{ або } H_{ч} = \frac{P \cdot T_{но}}{\Phi},$$

де P – обсяг роботи;

H_o – норма обслуговування, виражена в тих же одиницях, що й обсяг роботи;

Φ – фонд робочого часу (за зміну, місяць);

$T_{но}$ – норма часу обслуговування для відповідного періоду.

За робочими місцями. Чисельність допоміжних робітників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяг робіт, ні норми обслуговування (кранівники, стропальники та ін.), визначається за робочими місцями формулою:

$$Ч_{пл} = M \cdot Z \cdot K_{on}$$

де M – кількість робочих місць;

Z – кількість змін;

K_{on} – коефіцієнт приведення явочної чисельності до перелікової.

Типові структури апарату управління, розроблені в різний час по галузях народного господарства, передбачають розподіл підприємств за групами залежно від обсягу продукції, що випускається, з кількості робітників. При цьому структура апарату управління дрібних підприємств нерідко копіює структуру крупних. У результаті чисельність керівників, фахівців і службовців, особливо на дрібних, а також на дуже крупних підприємствах, часто не відповідає їх дійсній потребі. З метою визначення оптимальної чисельності керівників, фахівців і службовців уводяться нормативи чисельності, розроблені за функціями управління.

Виділяють наступні функції управління:

- загальне (лінійне) керівництво основним виробництвом;
- розроблення й удосконалення конструкції виробів або складу продукту;
- технологічна підготовленість виробництва;

- забезпечення виробництва інструментом і оснащенням;
- стандартизація й нормалізація продукції, технологічних процесів та інших елементів виробництва;
- удосконалення організації виробництва й управління;
- організація праці й заробітної плати;
- ремонтне й енергетичне обслуговування;
- контроль якості продукції;
- оперативне управління основним виробництвом;
- техніко-економічне планування;
- бухгалтерський облік і фінансова діяльність;
- матеріально-технічне постачання, кооперація й збут продукції;
- комплектування й підготовка кадрів;
- охорона праці й техніка безпеки;
- загальне діловодство й господарське обслуговування.

Планування чисельності керівників, фахівців і службовців за функціями управління дозволяє більш обґрунтовано визначати чисельність цих категорій працівників залежно від об'єктивних і конкретних умов роботи.

Планова чисельність МОП встановлюється, виходячи з укрупнених норм обслуговування або за кількістю робочих місць. Так чисельність прибиральників визначається, виходячи з кількості квадратних метрів площі приміщень і нормативу з прибирання на одного працівника, кількість опалювачів – виходячи з кількості печей і нормативу їх обслуговування, чисельність ліфтерів розраховується за кількістю ліфтів і змінністю роботи й т.п.

Планова чисельність воєнізованої й озброєної вахтерської охорони встановлюється за кількістю постів і режиму роботи (її змінності й безперервності), пожежної охорони – за кількістю пожежних машин, нормами їх обслуговування й режиму роботи.

Чисельність непромислового персоналу планується за наступними групами:

- працівники житлово-комунального господарства;
- працівники дитячих установ;
- працівники транспорту, що обслуговує повністю або переважно непромислове господарство;

- працівники, зайняті капремонтom будівель і споруд;
- працівники підсобного сільського господарства;
- працівники інших організацій (культурно-побутових, медико-санітарних і т.д.).

Планова чисельність цих працівників визначається так само, як і промислово-виробничого персоналу, на підставі трудомісткості запланованого обсягу робіт, нормативів чисельності й норм обслуговування.

Планування чисельності промислово-виробничого персоналу не закінчується встановленням планової чисельності працюючих. Велике значення має розрахунок додаткової потреби в кадрах. Під час розрахунку додаткової потреби в кадрах урахується не тільки збільшення чисельності працюючих у зв'язку із зростанням обсягу виробництва, але й скорочення її у зв'язку зі звільненням з підприємства з різних причин.

Додаткова потреба в керівниках, фахівцях і службовцях визначається за кількістю вакансій відповідно до затверджених штатів і з урахуванням передбачуваного звільнення цих працівників з різних причин. Поповнення чисельності керівників, фахівців і службовців здійснюється в основному за рахунок молодих фахівців, що закінчили навчальні заклади.

Розрахунок додаткової потреби в робітниках проводиться не тільки в цілому на плановий рік, але й на кожний квартал, для чого необхідно знати планову чисельність робітників по кварталах.

Практика планування виділяє три основні напрями використання додаткової потреби в робітниках:

- на розширення обсягу виробництва;
- на відшкодування планованого спаду;
- на відшкодування спаду з причин зайвого обороту робочої сили.

Додаткова потреба в робітниках на розширення обсягу виробництва підраховується так званим ланцюговим методом з використанням формули:

$$Ч_{пл} = \frac{Ч_{рн} + Ч_{рк}}{2},$$

де $Ч_{пл}$ – планова чисельність робітників цієї професії;

$Ч_{рн}$ і $Ч_{рк}$ – чисельність робітників відповідно на початок і кінець планованого періоду.

Таким чином, зміна чисельності робітників у зв'язку з розширенням обсягу виробництва, тобто ДП (за скорочення обсягу виробництва показується із знаком мінус) визначається формулою:

$$ДП = Ч_{рк} - Ч_{рн}.$$

Додаткова потреба на відшкодування планованого спаду виникає у зв'язку з природним спадом працівників (інвалідність, вихід на пенсію, смерть), переходом на навчання у вищі й середні спеціальні навчальні заклади з відривом від виробництва, призовом у ряди Збройних Сил. А також переведенням робітників після закінчення вищих і середніх спеціальних навчальних закладів без відриву від виробництва на посаду фахівців, звільненням працівників у зв'язку із закінченням термінів договорів та іншими поважними причинами.

Розрахунок планованого спаду доцільніше проводити за кожною професійною групою, виходячи з її середньооблікової чисельності.

Додаткова потреба на відшкодування природного спаду визначається на підставі аналізу статистичних даних за минулі роки з відповідним коректуванням на зміну статевовікового складу робітників і поліпшення умов їх праці. При цьому треба враховувати можливість використання на виробництві осіб, що досягли пенсійного віку.

Додаткова потреба на заміну тих, які йдуть на навчання у ВНЗ й технікуми з відривом від виробництва також розраховується на підставі звітних даних за попередні роки з урахуванням розширення прийому у вищі й середні спеціальні навчальні заклади на планований період.

Відшкодування спаду робітників у зв'язку із призовом у ряди Збройних Сил визначається на підставі даних про чисельність хлопців призовного віку з поправкою на відсівання, що мало місце в минулі роки.

Для визначення додаткової потреби на заміну осіб, які переводяться на посади фахівців після закінчення ВНЗ й технікумів без відриву від виробництва, ураховується загальна чисельність цієї категорії працівників і реальні можливості їх висунення або переведення на посади фахівців.

Додаткова потреба на відшкодування спаду, пов'язаного із закінченням чинних на підприємстві договорів або виробничої практики, визначається прямим рахунком.

Додаткова потреба в робочій силі на відшкодування спаду внаслідок її зайвого обороту зумовлюється плинністю робочих кадрів.

Величина зайвого обороту робочої сили визначається різницею між чисельністю робітників, звільнених із цього підприємства, і чисельністю робітників, що знов поступили на це підприємство. Щоб встановити взаємозв'язок між кількістю звільнених і знов прийнятих, необхідно проаналізувати звітні дані підприємства за минулі роки з урахуванням ефективності заходів, спрямованих на зниження плинності робочих кадрів у перспективному періоді.

Оскільки додаткова потреба у зв'язку із збільшенням чисельності визначається по кварталах, то спад робочих кадрів слід планувати по кварталах. Це необхідно ще й тому, що призов до армії, звільнення у зв'язку з навчанням відбувається в різний час, отже, і спад кадрів на підприємстві в різні періоди буде неоднаковим.

Виходячи з додаткової потреби в робітниках, устанавлюється чисельність учнів. Вона зазвичай буває меншою ніж загальна додаткова потреба в робітниках. Це пояснюється тим, що з професійно-технічних навчальних закладів на підприємства приходять кваліфіковані кадри, що не вимагають навчання. Крім того, певна частина осіб, які набираються самим підприємством, також не вимагає навчання. Їх кількість може бути приблизно визначена на підставі звітних даних.

Планування підготовки нових робітників повинно здійснюватися за професіями. Для визначення необхідної кількості учнів з різних професій необхідно встановити, по-перше, у робітниках яких професій складається додаткова потреба і, по-друге, робітники яких професій придуть на підприємство з професійно-технічних навчальних закладів.

Чисельність учнів у плані з праці подається у вигляді середньооблікового складу ($Ч_{сп.уч.}$), який розраховується з урахуванням терміну навчання за формулою:

$$Ч_{сп.уч.} = \frac{H_{уч.} \cdot T_{оп}}{12},$$

де $H_{уч.}$ – планова кількість учнів;

$T_{оп}$ – середній термін навчання робітників цієї професії в місяцях.

План комплектування, підготовки й підвищення кваліфікації кадрів є

спеціальним розділом плану підприємства з праці.

Після визначення додаткової потреби проводиться планування її забезпечення за рахунок відповідних джерел поповнення робочою силою й складається план її набору по кварталах і на рік.

Підготовка робітників безпосередньо на виробництві й у системі – основне джерело задоволення додаткової потреби в кадрах.

11.3. Аналіз зростання продуктивності праці

Один з найважливіших економічних показників на підприємстві – обсяг виробленої продукції. Відповідний приріст обсягу продукції можна одержувати як за рахунок зростання продуктивності праці, так і за рахунок збільшення чисельності працюючих. Перше положення є основним. Якщо аналіз показує, що насправді це так, то така практика заслуговує позитивної оцінки. Але може бути й протилежне явище. Тоді в процесі аналізу потрібно шукати причини низької продуктивності праці й уживати належні заходи.

Подана таблиця 11.3 дає необхідні дані для такого аналізу.

Таблиця 11.3 – Початкові дані для аналізу продуктивності праці

Показник	Од. вимірювання	Період			План до базису (%)	Звіт до базису (%)	Звіт до плану (%)
		базисний	плановий	звітний			
Обсяг виробництва продукції	млн. грн.	3850	4205	4256	109,22	110,54	101,21
Чисельність працюючих	люд.	1034	1048	1086	101,35	105,00	103,62
Виробіток на 1 людину	тис. грн.	3723	4012	3919	107,76	104,99	97,67

Таблиця показує, що планувалося збільшити обсяг виробництва продукції на 9,22%, фактичне ж зростання порівняно з минулим роком становило 10,54%, а план перевиконаний на 1,21% . Але показники продуктивності праці склалися явно незадовільно: хоча є зростання продуктивності праці порівняно з минулим роком на 4,99%, проте план з продуктивності праці не виконаний.

Докладніший аналіз дає наступну картину (див. табл. 11.4).

Для визначення зміни обсягу виробництва продукції за рахунок зростання зниження середнього виробітку на одного працюючого необхідно різницю середнього виробітку в планованому й базисному періодах помножити на чисельність працюючих у плановому періоді. Наприклад $(4012 - 3723) \cdot 1048 = +302,9$ млн. грн. Значення такого розрахунку полягає в тому, що ми беремо різницю в умовах середнього виробітку у двох порівнюваних періодах і, беручи чисельність працюючих, яка повинна бути в подальшому періоді, установлюємо приріст або спад обсягу продукції під впливом змін рівня середнього виробітку.

Для визначення зміни обсягу виробництва продукції за рахунок приросту або спаду чисельності працюючих необхідно різницю чисельності між плановим і базисним періодом помножити на середній виробіток базисного періоду. Наприклад, $(1048 - 1034) \cdot 3723 = + 52,1$ млн. грн.

Використовуючи ці правила, була складена таблиця 11.4. За поданими в таблиці 11.4 даними видно, що збільшення чисельності працюючих вплинуло на приріст обсягу виробництва продукції. Проте намічені планом співвідношення в прирості – 8,55% (302,9 млн. грн.) за рахунок збільшення чисельності, виявилися невиконаними. Указані співвідношення у звітному періоді порівняно з базисним становили відповідно 53 і 47%, а в звітному періоді порівняно з планом весь приріст обсягу продукції досягнутий виключно за рахунок збільшення чисельності працюючих, що ніяк не можна вважати нормальним.

Дані таблиці вимагають поглибити аналіз, щоб знайти можливості підвищення продуктивності праці.

Тому наступним ступенем аналізу є аналіз використання внутрішньо-виробничих резервів зростання продуктивності праці.

Таблиця 11.4 – Вплив чинників на зміну обсягу реалізованої продукції

Показник	Од. вимірюв.	План до базису	Звіт до базису	Звіт до плану
Зміна обсягу реалізованої продукції за рахунок зростання (+) продуктивності праці. Недодано продукції (-) за рахунок низької продуктивності праці	млн. грн.	$(4012 - 3723) \cdot 1048 = +302,9$	$(3919 - 3723) \cdot 1086 = +212,9$	$(3919 - 4012) \cdot 1086 = -101$
Зміна обсягу реалізованої продукції за рахунок приросту (+) і зменшення (-) чисельності працюючих	млн. грн.	$(1048 - 1034) \cdot 3723 = +52,1$	$(1086 - 1034) \cdot 3723 = +193,6$	$(1086 - 1048) \cdot 4012 = +152,5$
Приріст (+), спад (-) обсягу реалізованої продукції під впливом зміни продуктивності праці й чисельності працюючих	млн. грн.	$302,9 + 52,1 = +355, \text{ або } 4205 - 3850 = +355$	$212,9 + 193,6 = +406,5 \text{ або } 4256 - 3850 = +406$	$152,5 - 101 = +51,5 \text{ або } 4256 - 4205 = +51$

Усі необхідні для аналізу дані можна подати в таблиці 11.5.

Для визначення кількості відпрацьованого людино-дня достатньо кількість робочих днів у році (289) помножити на чисельність робітників

(870 людей). У цьому випадку кількість відпрацьованих людино-днів становитиме 251430. А для визначення кількості відпрацьованих людино-годин необхідно кількість людино-днів праці робітників (251430) помножити на середню тривалість робочого дня (6,6). У результаті кількість відпрацьованих робітниками людино-годин становитиме 1659438. Аналогічні розрахунки проведені відносно планового й звітнього року.

З наведених даних у таблиці 11.5 випливає, що під час розроблення плану були враховані наявні резерви зростання продуктивності праці. На цій підставі складений план організаційно-технічних заходів щодо скорочення трудомісткості виробництва продукції. Намічено зменшити витрати праці на одиницю продукції порівняно з минулим роком у середньому на 3,5% і тим самим забезпечити зростання середньогодинного виробітку робітників.

Планувалося збільшити середню тривалість робочого дня на 0,1 години за рахунок ліквідації внутрішньозмінних простоїв, спізень на роботу, передчасних відходів з роботи та ін., що дозволило б підняти рівень середньоденного виробітку на 5,3%, тобто на 1,8% більше, ніж було заплановано зростання середньогодинного виробітку. Планом було передбачено збільшення річного фонду робочого часу на 5 днів з розрахунку на кожного робітника (за рахунок ліквідації прогулів, частоти й тривалості захворювань робітників з причин, пов'язаних з виробництвом та ін.) Це забезпечило підвищення середньорічного виробітку робітників на 7%, тобто більше, ніж було заплановано зростання середньоденного виробітку, на 1,7%.

Аналіз планових завдань показує, що планування зростання продуктивності праці на підприємстві було правильним і орієнтувало колектив на використання наявних внутрішньовиробничих резервів. Проте багато з намічених планом заходів виконано не були. У результаті план підвищення продуктивності праці не виконаний. Проте за звітний рік на підприємстві вжито заходів щодо скорочення трудомісткості виробництва продукції на 1,5%, збільшилася кількість корисно використовуваних днів за рік на 7 днів з розрахунку на кожного робітника, навіть на 2 дні більше, ніж передбачалося планом, а середня тривалість робочого дня залишилася на рівні минулого року.

Звідси видно, що колектив підприємства поліпшив показники своєї роботи. Але його успіхи виявилися меншими, ніж це було передбачено

планом, і підприємство опинилося, таким чином, серед відстаючих, які не виконали плану підвищення продуктивності праці. Звідси одним із завдань аналітичної роботи є з'ясування реальної (практичної обґрунтованості) всіх планових показників. Що ж до аналізу наведених даних, то планові завдання щодо зростання продуктивності праці були тут достатньо обґрунтовані і цілком реальні для виконання. Але колектив підприємства не справився з поставленим завданням, хоча й працював краще, ніж минулого року.

З наведених вище матеріалів випливає, що оцінювання продуктивності праці на підприємстві здійснювалася на підставі грошового вимірювання рівня виробітку. Але за грошового оцінювання рівня продуктивності праці може відбутися спотворення дійсного стану справ. Отже, аналізуючи продуктивність праці важливо визначити вплив змін у структурі виробництва на показник рівня середнього виробітку.

Так трудові витрати в нормо-годинах на 1 млн. грн. реалізованої продукції на підприємстві становили за планом 661,83 нормо-годин, фактично ж вони досягли 671,28 нормо-годин. Із цих цифр видно, що на підприємстві зросла питома вага більш трудомісткої продукції. Зростання питомої ваги більш трудомісткої продукції видне з наступного розрахунку:

$$\frac{671,28}{661,83} \cdot 100 = 101,42\%$$

тобто на 1,42%. Отже, показник продуктивності праці за грошовою оцінкою (97,26% – звіт до плану) потрібно поправити на зміну питомої ваги більш трудомісткої продукції в структурі виробництва:

$$\frac{97,26 \cdot 101,42}{100} = 98,64\%$$

Тут слід би було додатково врахувати, що зміна в трудомісткості має відношення до праці робітників основного виробництва, а показники продуктивності праці розраховуються на одного працюючого промислово-виробничого персоналу. Звідси – необхідність вводити в розрахунок поправку на частку основних робітників у складі промислово-виробничого персоналу.

11.4. Аналіз чисельності й складу працівників

Найважливіший напрям аналізу трудових показників – це аналіз чисельності й складу працюючих. Такий аналіз починається зі складання таблиці, яка відображає абсолютну зміну чисельності робочого складу підприємства за категоріями працюючих (див. табл.11.5).

З таблиці 11.5. видно, що планом намічалось збільшення чисельності робітників на 4%. При цьому весь приріст чисельності робітників повинен відбуватися за групами основних робітників з тим, щоб забезпечити робочою силою збільшення обсягу виробництва продукції. Чисельність допоміжних робітників повинна залишитися майже на рівні минулого року. Насправді ж виявилось, що з 36 робітників, що становили приріст порівняно з планом, тільки 4 людини поповнили склад основних робітників. Решта – 32 людини – збільшила чисельність допоміжних робітників. Це свідчить про відставання темпів механізації допоміжних і підсобних робіт порівняно з основним виробництвом.

Таблиця 11.5 – Початкові дані для аналізу чисельності й складу працюючих

Категорія працюючих	Період			План до бази		Звіт до бази		Звіт до плану	
	базисний	плановий	звітний	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Промислово-виробничий персонал									
Разом:	1034	1048	1086	+14	101,3	+52	105	+38	103,62
у тому числі:									
робітники	870	887	923	+17	104	+53	106	+36	104
з них основних робітників	440	461	465	+21	104,5	+26	105,5	+4	101
допоміжних робітників	430	426	458	-4	99	+28	106	+32	107,1
керівники, фахівці	101	102	102	+1	101	+1	101	-	100
службовці	34	32	34	-2	94,1	0	100	+2	106
молодший обслуговуючий персонал	10	9	9	-1	90	-1	90	0	100
учні	7	6	6	-1	85,6	-1	85,6	0	100
пожежно-сторожова охорона	12	12	12	0	100	0	100	0	100
Непромисловий персонал	79	81	80	+2	102,3	+1	101,5	-1	98,6
Увесь персонал	1113	1129	1166	+16	102,7	+63	105	+37	103,2

Подальший аналіз чисельності робітників вимагає з'ясування не тільки їх абсолютної нестачі або надлишку, але також і відносної. Під відотною нестачею або надлишком чисельності робітників зазвичай розуміють різницю між чисельністю у звітному й плановому періодах. Але планова чисельність коректується на фактичне виконання плану з виробництва продукції. Показники відносного надлишку (+) або нестачі (-) визначаються так:

1) для порівняння плану з базисом по групі основних робітників

$$461 - 440 \cdot \frac{109,22}{100} = -19,5 \text{ людини};$$

2) для порівняння звіту з базисом по групі основних робітників

$$465 - 440 \cdot \frac{110,54}{100} = -21 \text{ людина};$$

3) для порівняння звіту з планом по групі основних робітників

$$465 - 461 \cdot \frac{101,21}{100} = -1,5 \text{ людини.}$$

Як видно з розрахунку, за відносної нестачі основних робітників має місце приріст обсягу продукції, або, іншими словами, відносна нестача основних робітників перекрита зростанням продуктивності їх праці. Значить, причину невиконання плану зі зростання продуктивності праці слід шукати, перш за все, у цехах допоміжного виробництва, а також у системі керування й обслуговування.

Велике значення під час аналізу трудових показників має визначення структури складу працюючих. Раціональна структура передбачає переважання робітників у загальному складі промислово-виробничого персоналу.

Якщо порівнювати показники питомої ваги робітників у складі промислово-виробничого персоналу, то виходить: планом намічалось збільшити питому вагу робітників у промислово-виробничій групі на 0,6% :

$$\frac{84,64}{84,14} \cdot 100 - 100 = 0,6\%$$

фактична ж питома вага робітників порівняно з минулим роком збільшилася на 1% :

$$\frac{84,99}{84,14} \cdot 100 - 100 = 1\%$$

а порівняно з планом – на 0,41% :

$$\frac{84,99}{84,64} \cdot 100 - 100 = 0,14\%$$

Отже, план з поліпшення структури складу працюючих виявився недовиконаним, хоча порівняно з минулим роком структура промислово-виробничого персоналу на підприємстві покращилася.

Подальший аналіз складу працюючих проводиться за окремими професійно-кваліфікаційними структурами. Тут важливо встановити нестачу або надлишок окремих працівників, що становлять цю професійно-кваліфікаційну групу (токарі, фрезерувальники, слюсарі й т.д.).

Таблиця 11.6 – Початкові дані для аналізу професійно-кваліфікаційного складу працюючих

Категорія промислово-виробничого персоналу	Чисельність (у % до підсум-		
	базисний період	плановий період	звітний період
Робітники	84,14	84,64	84,99
Інженерно-технічні працівники	9,77	9,73	9,39
Службовці	3,29	3,05	3,13
Молодший обслуговуючий персонал	0,97	0,85	0,63
РАЗОМ (увесь персонал)	100	100	100

Розділ 11. Запитання і завдання для обговорення та контролю

1. Які ви знаєте факти, що впливають на зростання продуктивності праці.
2. Назвіть етапи планування зростання продуктивності праці.
3. Охарактеризуйте основні напрями зростання продуктивності праці за рахунок можливої економії праці (чисельності працюючих).
4. Чому планування чисельності працюючих починається з визначення балансу робочого часу?

5. Розкажіть про етапи розрахунку балансу робочого часу.
6. Які ви знаєте основні показники річного балансу робочого часу одного робітника?
7. Викладіть основні методи визначення необхідної кількості робітників.
8. Назвіть методи розрахунку чисельності допоміжних робітників.
9. Охарактеризуйте основні напрями планування додаткової потреби в робітниках.
10. Які дані необхідні для аналізу продуктивності праці?
11. Проаналізуйте використання внутрішньовиробничих резервів зростання продуктивності праці.
12. Що ви знаєте про аналіз чисельності й складу працюючих?

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України. Станом на 1 січня 2006. К.: офіційне видання 2006.

2. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 16.05.2008, № 279 – VI // Урядовий кур'єр, – 2008. – 21 травня.

3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000, № 1533-III (зі змінами та доповненнями станом на 01.01.2008).

4. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.02.1991 № 803-XII. // Закони України, том 1.– К.: Ін-т законодавства, 1996.– С.252-258, зі змінами та доповненнями станом на 28.12.2007.

5. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Закони України, том 6 / Ін-т законодавства, К.: 1997.– С.5-11.

6. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95ВГ // Закони України, том 8. / Ін-т законодавства. – 1997.– С.210-218 зі змінами та доповненнями станом на 22.05.2008.

7. Закон України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 № 2443-III // Урядовий кур'єр. – 2001. – 6 жовтня.

8. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV // Урядовий кур'єр. – 1999. – 6 жовтня.

9. Кодекс законов о труде Украины. Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». С изменениями и дополнениями на 1 января 2004 года. – Х.: Одиссей, 2004. – 156.

10. Конвенція МОП 131 (від 3 червня 1970р.) «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються».

11. Конвенція МОП 142 (від 23 червня 1975р.) «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів».

12. Конвенція МОП 168 (від 21 червня 1988р.) «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття».

13. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.І. Нормування праці.– К.: ВІПОЛ, 1995.

14. Акмаев А.И, Зиборов Г.П. Экономика труда. Учебное пособие. – Алчевск: ДГМИ, 1999.– 230 с.
15. Багрова І.В. Нормування праці. Навчальний посібник. Київ.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
16. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці.: Навч. посіб. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання – Прес, 2001. – 313 с.
17. Галузева угода між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості з доповненнями та змінами. 2008.– 400с.
18. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – 3-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2005 – 448 с.
19. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998. – 384 с.
20. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с.
21. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
22. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, КОО,2001. – 254 с.
23. Державне регулювання економіки. Навч. посіб. / С.М.Чистов, А.Е.Никифоров, Т.Ф. Куценко та ін. – Вид. 2-ге, допрац. і допов. – К.: КНЕУ, 2005. – 440с.
24. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 5. Гірничодобувна промисловість. Розділ «Вугільна промисловість». 2000.– 302с.
25. Єдині норми виробітку на гірничопідготовчі роботи для вугільних шахт.– К.: 2004.– 302с.
26. Єдині норми виробітку на очисні роботи для вугільних шахт.– К.: 2006.– 352с.
27. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посібник. – К.: Кондар, 2004. – 432с.
28. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні: Навч. посіб. К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.

29. Інструкція по визначенню вартості робочої сили. Затверджено наказом Мінстату України № 131 від 29.05.97 р. Затверджено в Мін'юсті України 14.07.97 р. за № 258/2062.

30. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект ефективності): Учеб. пособие. – 4-е издан, стереотип.– К.: МАУП, 203. – 312 с.

31. Коган Э.П., Шугапанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. – 358с.

32. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337с.

33. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230с.

34. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посіб. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.

35. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 368 с.

36. Майкл Х. Харт. Сто великих людей. – М.: «Вече» 2001. – 537 с.

37. Маркс К. К критике политической экономии. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-е изд., т. 13.

38. Мирошниченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: Методологія, методика аналіз, напрямки вдосконалення. – К.: РВПС України, УІСД: Вид-во ТОВ. ПРИНТ-ЕКСПРЕС. – 2003. – 187 с.

39. Осовська Г.В. Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондар, 2003. – 224с.

40. Петти У. Трактат о налогах и спорах. Вебчим Зарієнти – слово мудрым. Разное о деньгах. М.: «Ось 89», 1990.

41. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 228с.

42. Пашута В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учебное пособие. 2-е изд. испр. и доп. – Мн.: Новое знание, 2002. – 319 с.

43. Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 р. № 197 // Законодавство України про працю на 25 травня 1999 р. – К.: Істина, 1999.

44. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. – М.: Издательство «МИК» 2001. – 368 с.
45. Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учебное пособие. – М.: Издательство «МИК», 1996. – 336 с.
46. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Книга первая. – М.: «Ось 89», 1990.
47. 100 великих украинцев.– К: «Орфей», 2001.– 580с.
48. Управление – это наука и искусство: А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд. – М.: Республика, 1992. – 351 с.
49. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ: Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
50. Економічна теорія: Політекономія : Підручник / За ред. В.Д. Базилевича. – 5-те вид., стер.– К.: Знання – Прес, 2006. – 615 с.
51. Эрхард Л. Благосостояние для всех: Репринт. воспроизведение: Пер. с нем. / М.: Начала-Пресс, 1991. – 327 с.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

А.І. Акмаєв,
Г.П.Зіборов

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

Навчальний посібник
2-ге видання, доповнене і перероблене

В авторській редакції

Комп'ютерна верстка Н.Б. Трофімова

Підп. до друку 20.02.2012. Формат 60×84¹/₁₆. Папір офс.
Друк RISO. Ум.друк.арк. 17,3 Зам. № 47 Наклад 300 пр.
Видавництво не несе відповідальність за зміст матеріалу, наданого автором до друку.

Видавець та виготівник:
Донбаський державний технічний університет
пр. Леніна, 16, м. Алчевськ, Луганська обл., 94204.
Web-site: <http://www.dmmi.edu.ua> E-mail: info@dmmi.edu.ua
(Творче виробниче об'єднання «ЛАДО», каб. 113-а, II корпус, т./факс (06442)2-02-59
Свідоцтво Держкомтелерадіо серія ДК, №2010 від 12.11.2004